

## Documento de Cooperación Técnica

### I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	COLOMBIA
▪ Nombre de la CT:	Fortalecimiento en formulación y gestión de proyectos a líderes y organizaciones NARP en Colombia
▪ Número de CT:	CO-T1634
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Morrison, Judith Anne (SCL/GDI) Líder del Equipo; Bocarejo Suescun, Diana (SCL/GDI); Delvasto Otalora, Nicolas (SCL/MIG); Martin Sanfrutos, Carmen Maria (SCL/GDI); Rubio Fernandez, Eva (ITE/IPS); Sobral De Elia, Mariana (SCL/MIG); Vila Saint-Etienne, Sara (LEG/SGO); Zapata Penalzoza, Maria Pia (SCL/GDI)
▪ Taxonomía:	Apoyo al Cliente
▪ Operación a la que la CT apoyará:	
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	29 Jun 2021.
▪ Beneficiario:	Organizaciones de la población afrodescendiente de Colombia, AMUNAFRO y Ministerio del Interior (MININTERIOR)
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Inter-American Development Bank
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	Programa Estratégico para el Desarrollo Social(SOC)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$100,000.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	20 meses para ejecución y desembolso
▪ Fecha de inicio requerido:	10 septiembre 2021
▪ Tipos de consultores:	Individuales y firmas
▪ Unidad de Preparación:	SCL/GDI-Genero y Diversidad
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	CAN/CCO-Representación Colombia
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	Sí
▪ CT incluida en CPD (s/n):	Sí
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Igualdad de género; Diversidad

### II. Objetivos y Justificación de la CT

**2.1 Situación de la población NARP.** La población afrodescendiente en Colombia es de 4.671.160 que equivale al 9.34% de la población total del país<sup>1</sup>. Negros, Afrodescendientes o Afrocolombianos, Raizales, y Palenqueros (NARP)<sup>2</sup> afrontan retos asociados con los sesgos raciales y las brechas en el acceso a los servicios básicos. En Colombia, el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) de los

---

<sup>1</sup> Encuesta de Calidad de Vida (2019) El criterio utilizado oficialmente es el de la autoidentificación y muchos especialistas consideran que el número sería aún mayor si se utilizaran o incluyeran otros criterios de identificación racial (CEPAL, 2009; CEPAL, UNFPA y UNICEF, 2011: 23; Hernández, s.f.).

<sup>2</sup> Terminología utilizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y Ministerio del Interior. En el resto del documento utilizamos esta abreviación, afrocolombiano o afrodescendiente de una forma intercambiable.

afrodescendientes es de casi 40%, o 17,5 puntos porcentuales más que la población que no se autoidentifica como grupo étnico<sup>3</sup>.

**2.2** En términos educativos, el 6,1% de la población NARP no tiene educación formal (comparado con el 3,9% de la población que no se autoidentifica como grupo étnico) y menos del 15% logran alcanzar un nivel técnico o universitario (5 puntos porcentuales por debajo de la población que no se autoidentifica como grupo étnico). En cuanto a la calidad de la educación superior se ha evidenciado que los estudiantes universitarios afrocolombianos, en promedio, culminan su proceso académico con competencias más bajas en comparación con el resto de la población en diferentes áreas, entre ellas Competencias Ciudadanas<sup>4</sup> y competencias en Intervención de Procesos Sociales<sup>5</sup> (Icfes, 2018).

**2.3** Aunque algunas instituciones de educación superior han aumentado la oferta curricular, tanto presencial como virtual, con un enfoque diferencial para las comunidades afrocolombianos, su disponibilidad sigue siendo insuficiente. El Ministerio de Ciencia de Colombia (2020) identifica que existe un limitado acceso al conocimiento científico y tecnológico por falta de becas de estudio para estudiantes vulnerables incluyendo los afrocolombianos. La falta de atención en la educación superior tiene un impacto en la creación de estrategias de desarrollo tanto por parte de los formuladores de políticas públicas como en procesos locales de las organizaciones.

**2.4 Desafíos en competencias de formulación y gestión de proyectos para las organizaciones NARP.** Las organizaciones afrocolombianas enfrentan múltiples problemáticas asociadas con su exclusión histórica, económica y social. De allí que las organizaciones necesitan recursos para enfrentar esta exclusión y fortalecer su capacidad institucional, gobernabilidad y administración de sus territorios. Algunas organizaciones internacionales y donantes han sugerido que una de las posibles vías de solución frente a la situación es fortalecer institucionalmente las organizaciones NARP, específicamente en la gestión de proyectos, el fortalecimiento de los controles internos y el mejoramiento de los sistemas de información de la población y sus actividades (PNUD, 2011: 84; AECID, 2012). Además, para el fomento y desarrollo económico de las comunidades afrocolombianas, es crucial mejorar las capacidades de sus organizaciones en la administración técnica y financiera de proyectos (PNUD, 2011: 86). De hecho, la carencia de espacios de formación concretos en formulación y gestión de proyectos impide a los líderes y las organizaciones afrocolombianas acceder y gestionar recursos financieros y otras oportunidades por no contar con las habilidades y destrezas formativas para manejar todas las herramientas necesarias

---

<sup>3</sup> En las estadísticas oficiales del DANE, esta es la categoría para las personas que no se identifican como NARP, ni como indígenas ni como rom.

<sup>4</sup> Obtienen en el Examen Saber Pro, en promedio, 12 puntos menos que el resto de la población.

<sup>5</sup> En Quibdó (municipio con población predominantemente afrodescendiente) se obtiene el menor puntaje del país en este módulo de competencias.

para acceder los mismos a través de canales como el Ministerio del Interior, agencias de cooperación internacional, entre otros (SEGIB, 2016).

**2.5** En una encuesta de la Secretaría General Iberoamericana realizada a 201 organizaciones afrodescendientes en América Latina, se encontró que más del 80% de las organizaciones manifestó que su principal necesidad de formación adicional se centra en la formulación y gestión de proyectos de múltiples sectores: agrícolas, culturales, turísticos, etc. Además, algunas organizaciones se refirieron a la necesidad particular de formarse en temas como la cooperación internacional, administración de las organizaciones, contabilidad y consecución de recursos (SEGIB, 2016: 51).

**2.6 Estrategias de formación basadas en la variedad de organizaciones.** Existe una gran variedad de organizaciones afrocolombianas a nivel nacional, regional y local, lo cual evidencia la amplitud de las movilizaciones y el trabajo individual y colectivo de los afrodescendientes, como los retos de formación enmarcados en dinámicas organizativas diversas<sup>6</sup>. Pese a la existencia de múltiples figuras organizativas de las afrocolombianas, se ha podido identificar que muchas comunidades tienen limitaciones en su desarrollo organizativo y en la formación de sus líderes (Proceso de Comunidades Negras, 2015; SEGIB, 2016). Es por esto que las metodologías y espacios de formación específicos deben atender la heterogeneidad de figuras organizativas existentes en aquellos lugares de mayor concentración afrocolombiana. Así, se puede reconocer y atender las necesidades y posibilidades diferenciadas que pueden tener las organizaciones tratando de nivelar sus instrumentos y capacidades para el fortalecimiento organizacional.

**2.7 Fortalecimiento organizativo, alto volumen de organizaciones y posibilidades para financiamiento.** El Ministerio del Interior ha definido como una de sus prioridades el apoyo a las comunidades étnicas en el marco de la postpandemia y el fortalecimiento socio-organizativo<sup>7</sup>. Dicho Ministerio busca seguir consolidando su trabajo con líderes y organizaciones, en particular con Consejos comunitarios y mujeres y jóvenes de diversas organizaciones, con quienes ha venido generando espacios de trabajo en varias regiones. Son 275 Consejos Comunitarios y más de 900 organizaciones de base autoidentificadas como afrocolombianas - NARP, los

---

<sup>6</sup> En el nivel nacional, las organizaciones que defienden el cumplimiento de los derechos de su población y negocian el ordenamiento y los planes de desarrollo con las instituciones públicas. Algunas organizaciones de este nivel son, por ejemplo, la Asociación Nacional de Alcaldes de Municipios con Población Afrodescendiente (AMUNAFRO) compuesto de alcaldes de ciudades con alto nivel de población afrodescendiente, la Asociación Nacional de Afrocolombianos Desplazados (AFRODES), el Consejo Nacional de Paz Afrocolombiano, entre otras. En el nivel regional, existen múltiples organizaciones que agrupan diversos sectores afrodescendientes: profesionales, culturales, ambientales, educativos, de salud, etc. Finalmente, en el orden local existen muchas organizaciones afrodescendientes sin ánimo de lucro que incluyen algunos Consejos Comunitarios, representan asociaciones productivas, entre otras.

<sup>7</sup> Mesa de Cooperantes del Sector Interior, 3 de diciembre 2020.

cuales están inscritos en el Ministerio del Interior<sup>8</sup>. Además, este Ministerio, específicamente con la Dirección de Asuntos para Comunidades NARP, ha identificado recursos de distintas fuentes de financiación para promover proyectos de impacto social comunitario en organizaciones afrocolombianas. Estos fondos son estímulos por parte de Ministerios como el del Interior, Cultura, Ambiente, Agricultura y Ciencias, además de algunas opciones de Cooperación Internacional, fundaciones empresariales, entre otros.

**2.8 Objetivo de la operación.** Diseñar e implementar una estrategia de formación para fortalecer las competencias de las organizaciones NARP para el desarrollo de propuestas y la gestión de proyectos sociales. La estrategia de formación incluye el diseño e implementación de un programa de formación mixta (presencial y virtual) de aprendizaje articulado con una adaptación en un entorno virtual para que sea replicable y de fácil acceso y uso para los líderes y diversas organizaciones, el Ministerio del Interior y otras entidades que trabajen con afrocolombianos.

**2.9 Alineación Estratégica.** Esta CT se alinea con: (i) los ejes transversales de la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020 (AB-3190-2): igualdad de género y diversidad; cambio climático y sostenibilidad ambiental, y capacidad institucional; (ii) el Programa Estratégico para el Desarrollo Social Financiado con Capital Ordinario (SOC) para Desarrollo Social (GN-2819-1) al fomentar la inclusión social, la igualdad de género y la diversidad; (iii) la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo del Banco (OP-761). (iv) Se siguen los planteamientos del Marco Sectorial de Género y Diversidad del BID que define líneas de trabajo prioritarias para su trabajo con las poblaciones afrodescendientes: incrementar el acceso y mejorar la calidad de los servicios públicos; apoyar el empoderamiento económico de afrodescendientes; fortalecer la gobernanza<sup>9</sup>. (v) La CT se enmarca también en la Estrategia de País con Colombia (GN-2972) que plantea apoyar acciones, tanto en áreas urbanas como rurales, que, bajo un enfoque integral, potencien el empoderamiento social, económico y productivo de afrodescendientes, mujeres, pueblos indígenas y jóvenes; (vi) como en el Documento de Programa de País (CPD) en el que se busca fortalecer el tema transversal de diversidad e igualdad de género. (vii) Además, se alinea con el Marco de Resultados Corporativos (GN-2727-12), específicamente con el Nivel 2. Contribuciones del Grupo BID a los Resultados de Desarrollo, y la prioridad de inclusión social e igualdad; indicador 2.1. “Estudiantes que se benefician de proyectos de educación (#)”. (viii) Por último, se articula a uno de los ejes estratégicos de trabajo con grupos étnicos del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia-Pacto por la Equidad.

---

<sup>8</sup> Para ver estas y otras organizaciones o consejos comunitarios que se encuentran en estados diferentes frente al Ministerio del interior, visitar la base de datos de la Dirección de Asuntos para las Comunidades NARP.

<sup>9</sup> En el Marco Sectorial la gobernanza incluye el respeto a los derechos de consulta y consentimiento libre, previo e informado; los otorgamientos de tierras comunales y autonomía de los territorios.

### III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

**3.1 Componente 1. Diseño e implementación de un programa de formación para la formulación y gestión de proyectos para líderes afrodescendientes (US\$70.100).** Desarrollar un programa de formación para el fortalecimiento en la formulación y gestión de proyectos dirigida a líderes y organizaciones NARP en el país con recursos educativos que sean fácilmente replicables por las organizaciones mismas<sup>10</sup>. El proceso se realizará con organizaciones de primero, segundo o de tercer nivel teniendo en cuenta los siguientes criterios: organizaciones de base que incluyan mujeres y jóvenes, Consejos comunitarios de las áreas donde se realizarán los pilotos, y líderes y/o organizaciones que han trabajado o buscan trabajar con instituciones estatales locales y regionales. Se espera apoyar como mínimo a 10 organizaciones. Además, el tipo de convocatoria se definirá con el apoyo del Comité Asesor compuesto por organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas, el Ministerio del Interior, y el BID. Para las actividades siguientes, será contratada una institución de educación superior para la certificación de la formación con experticia en los temas específicos y experiencia de trabajo con organizaciones afrocolombianas. La formación será dividida en módulos respondiendo a las competencias demandadas referidas a habilidades generales: (i) escritura, redacción y comunicación para proyectos de desarrollo; (ii) habilidades técnicas en formulación y manejo de proyectos como conceptos de marco lógico o teoría del cambio, elaboración de presupuestos e indicadores, y (iii) uso de herramientas de gestión de proyectos.

**3.2 Actividades de diseño:** (i) Identificación y verificación de competencias más demandadas reconociendo las necesidades de distintos tipos de organizaciones afrocolombianas, y elaboración de módulos por áreas formativas. Esto se realizará, tal y como se explica en el Mecanismo de Ejecución, con el apoyo de un Comité Asesor<sup>11</sup>, que acompañará la ejecución de la CT, (ii) realización del contenido académico y herramientas de formación a utilizar por módulos de aprendizaje incluyendo el material impreso a utilizar en sesiones presenciales o la adaptación de insumos para aplicar en educación remota.

**3.3 Actividades de Implementación:** (iii) La implementación del programa a través de una estrategia de aprendizaje mixta (virtual y presencial) en el marco de las posibilidades y restricciones de la pandemia en mínimo cuatro lugares (Buenaventura, Norte del Cauca, Quibdó, Tumaco y con la posibilidad de incluir Cali según alcance del Componente 1) y con la expectativa de capacitar 120 participantes, teniendo en cuenta la inclusión de un 50% de mujeres. (iv) Evaluación

---

<sup>10</sup> Los lugares han sido seleccionados de manera coordinada entre el equipo del BID, Ministerio de Interior y AMUNAFRO.

<sup>11</sup> Comité será compuesto por al menos por 6 instituciones distintas: por el equipo técnico del BID (GDI), AMUNAFRO, Ministerio del Interior, Propacífico, Fundación Alvar Alice; y se espera incluir también a Manos Visibles y otros invitados.

del desempeño o mejora de las personas capacitadas en las competencias incluidas y sistematización de recomendaciones para mejorar la estrategia de formación que informará a su vez la adaptación formativa a la plataforma virtual.

**3.4 Resultados:** (i) Estrategia de formación elaborada con las competencias identificadas e incluidas por módulos; (ii) programas pilotajes implementados en los lugares para la formación de líderes y organizaciones NARP; (iii) plan de seguimiento por personal especializado y trabajo local implementado; y (iv) evaluación de mejora aplicada.

**3.5 Componente 2. Desarrollar una plataforma virtual de aprendizaje sobre la formulación y gestión de proyectos a nivel comunitario (US\$29.900).** La estrategia expuesta en el Componente 1 debe contar con insumos de formación virtual para su digitalización (presentaciones, cortos videos, audios, entre otros) y que puedan replicarse en otros espacios para incluir otros participantes (MOOC, entre otros). De esta forma, se adaptará todo el proceso de formación a una plataforma virtual con herramientas dinámicas y de fácil uso y acceso para que el proceso pueda ser replicable por diversas organizaciones NARP interesadas y otros territorios.

**3.6 Actividades:** (i) Diseño de contenido, diseño instruccional, elaboración de los insumos (cortos videos, presentaciones, ejercicios u otros); (ii) definición y evaluación de las opciones en función a las plataformas virtuales disponibles (espacios virtuales de la Universidad por contratar, Edx u otras) siguiendo el criterio de facilidad de acceso y navegación para las organizaciones NARP y su puesta en marcha; y (iii) definir una estrategia de comunicación y difusión para el proceso de formación y los resultados del mismo, incluyendo una corta cartilla con los principales ejercicios de la formación.

**3.7 Resultados:** (i) Modalidad virtual de la estrategia de aprendizaje adaptada, diseñada y validada; (ii) plataforma virtual seleccionada y habilitada según criterios requeridos; y (iii) estrategia de comunicación y difusión para el proceso de formación y para la presentación de los resultados realizada.

**3.8 Presupuesto indicativo.** Se estima un presupuesto total de USD \$100,000 divididos en los siguientes rubros:

Actividad / Componente	Descripción	BID/Financiamiento por SOC	Financiamiento Total
Componente 1	Diseño de un programa de formación para la formulación y gestión para líderes afrodescendientes	US 70.100	US 70.100

<b>Componente 2</b>	<b>Desarrollar una plataforma virtual de aprendizaje sobre la formulación y gestión de proyectos a nivel comunitario.</b>	<b>US 29.900</b>	<b>US 29.900</b>
<b>Total</b>		<b>US\$100.000.00</b>	<b>US\$100.000.00</b>

#### **IV. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución**

- 4.1 Estructura ejecutora.** El Banco, a través de la Representación de Colombia, estará a cargo de la ejecución de esta CT de acuerdo con los criterios excepcionales previsto en el Anexo II de la OP-619-4. La solicitud se fundamenta en la trayectoria del BID en el diseño, la promoción y ejecución de este tipo de operaciones de formación con pertinencia cultural para pueblos afrodescendientes e indígenas.
- 4.2 Supervisión.** La jefa de equipo (SCL-GDI) en estrecha colaboración con los especialistas de SCL de la Representación Colombia (CAN-CCO) son quienes estarán a cargo del seguimiento, supervisión y control de la implementación del proyecto.
- 4.3 Monitoreo y evaluación.** Cada año, el equipo proveerá al Fondo SOC informes de esta CT sobre los resultados y productos alcanzados, así como un informe final con un resumen de las actividades realizadas, resultados alcanzados, lecciones aprendidas y recomendaciones para proyectos similares. Los informes anuales y el informe final serán preparados por el equipo de proyecto del BID. El formato es en cumplimiento de los requisitos solicitados por el Sistema de Seguimiento y Reporte de CT (TCM) (OP-1385-4), con un resumen de las actividades realizadas, resultados alcanzados, lecciones aprendidas y recomendaciones.
- 4.4 Mecanismo de ejecución.** Para garantizar la pertinencia de esta estrategia de formación y la sostenibilidad de la misma, se incluye la creación de un Comité asesor que permita articular el proceso de formación con las posibilidades y necesidades de diferentes sectores. Para la creación de este Comité se tendrá en cuenta que los participantes tengan experiencia con poblaciones y organizaciones NARP de las zonas de trabajo con diversas instancias del gobierno y del sector privado y/o su experiencia de trabajo con el Grupo BID. Este Comité estará constituido al menos por 6 instituciones distintas: por el equipo técnico del BID (GDI), AMUNAFRO, Ministerio del Interior, Propacífico, Fundación Alvar Alice, Manos Visibles y otros invitados. Este espacio se concibe como el inicio de una red de trabajo intersectorial que permita tanto a los líderes como a los representantes del Comité generar sinergias de trabajo, ayudar a definir la articulación con espacios de financiación y que el Comité se establezca como un espacio de encuentro y mentoría para las organizaciones y líderes incluidas en el proceso. Se realizarán talleres de encuentro virtuales celebrados entre el Comité y los estudiantes como mínimo al inicio de la ejecución, dos veces durante el proceso y una vez al final del proceso. Además, el Comité validará los contenidos de la formación en el componente 1 y 2; y apoyará a definir la modalidad de convocatoria para las organizaciones y líderes NARP.
- 4.5 Adquisiciones.** La Unidad Responsable de Desembolso será la Representación del Banco en el país. Para la ejecución de la CT se seguirán los lineamientos del Banco descritos en la "Política para la Selección y Contratación de Firms Consultoras para el Trabajo Operativo Ejecutado por el Banco" (GN-2765-4) y sus Guías

Operacionales (OP-1155-4) para la selección y contratación de firmas consultoras. Junto con ello, la contratación de consultores individuales seguirá las políticas y procedimientos administrativos y de recursos humanos del Banco, en particular, AM-650 referida a la "Contratación de Fuerza Laboral Complementaria".

## **V. Riesgos importantes**

**5.1 Riesgos y mitigación.** Se ha identificado un riesgo de nivel bajo ante el posible cambio de las medidas sanitarias por COVID. En este sentido, se ha establecido varias estrategias de contingencia en el diseño de metodologías híbridas semipresenciales y virtuales para implementación en su modalidad presencial: (i) se espera contar con un calendario amplio para realizar el piloto de formación semi presencial (siendo un diplomado de hasta 120 horas que se puede realizar en un lapso amplio de 9 meses); (ii) la estrategia incluye una adaptación virtual cuyos recursos también se van a utilizar en los espacios piloto de formación escogidos (recursos que se pueden imprimir o compartir por medios como correo o whatsapp si no hay buena conectividad); (iii) para el piloto también se contratará una Universidad que debe presentar la estrategia metodológica de común acuerdo con las organizaciones y líderes incluidos, teniendo en cuenta los tipos de conectividad disponibles en cada territorio (telefonía móvil, radio comunitaria, internet).

**5.2. Derechos de propiedad intelectual.** Todos los productos de conocimiento derivados de esta Cooperación Técnica serán propiedad intelectual del Banco.

## **VI. Excepciones a las políticas del Banco**

**6.1.** No se ha identificado ninguna excepción.

## **VII. Salvaguardias Ambientales**

**7.1.** De acuerdo con la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (OP-703), esta operación ha sido clasificada como Categoría "C".

### **Anexos Requeridos:**

[Solicitud del Cliente - CO-T1634](#)

[Matriz de Resultados - CO-T1634](#)

[Términos de Referencia - CO-T1634](#)

[Plan de Adquisiciones - CO-T1634](#)