



Year 2 Annual Report
September 1, 2021- August 31, 2022
Fixed Amount Award: No. 72051420FA0000



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



manosvisibles
10 AÑOS

Year 2 Annual Report
August 31, 2021 - August 31, 2022
Fixed Amount Award: No. 72051420FA00006

SUBMITTED TO:

Elizabeth Troolin
Agreement Officer's Representative
U.S. Agency for International Development
Carrera 45 No 24 – 27 Post 2
Bogotá, DC – Colombia
etroolin@usaid.gov

SUBMITTED BY:

Ana Isabel Vargas Salazar
Chief of Party, Programa Avanza Pacífico Manos Visibles
Calle 38 No. 15 - 67
Bogotá, D.C. - Colombia
gerencia @manosvisibles.org

TABLA DE CONTENIDOS

1. RESUMEN EJECUTIVO	3
2. RESULTADOS DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN	15
3. MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE	55
4. ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA	81
5. ESTRATEGIA DE GÉNERO Y DESARROLLO INCLUSIVO	82
6. ESTRATEGIA DE COMUNICACIONES	83
ANEXO 1: HITOS COBRADOS EN EL AÑO 2	

1. RESUMEN EJECUTIVO

El segundo año de la implementación del programa Avanza Pacífico (Fixed Amount Award No. 72051420FA00006 Towards an Inclusive Education for Peace in the Pacific Coast) estuvo marcado por múltiples desafíos, pero también por grandes logros en cada uno de sus componentes. En el caso de (i) un ecosistema de educación individual y colectivo, formal y no-formal, con programas como EducaPazcífico y el Fondo Potencia Pacífico, se avanzó en aspectos que -dadas la coyuntura del país y, en especial, de la región Pacífico- resultaron muy oportunos y contribuyeron en cierta medida a mitigar un poco los efectos de la pandemia y de la violencia en las comunidades con las que se ha venido trabajando.

Con EducaPazcífico se abordaron, con estudiantes, docentes y cuidadores, temas de salud mental, de proyecto de vida, así como de oportunidades para el acceso a educación superior, como se describirá más adelante. Con el Fondo Potencia Pacífico se fueron consolidando los procesos formativos de los becarios, quienes además ya empezaron a desarrollar sus trabajos de grado.

El (ii) empoderamiento juvenil, enfocado en desarrollo de liderazgos y fortalecimiento organizacional, con programas como DALE (Desarrollo Autónomo Liderazgo Efectivo) y MingaLab pasaron a un siguiente nivel. En el caso del DALE se consolidaron las iniciativas de paz, se ha logrado mantener la interacción entre los participantes y entre éstos y algunos de los tutores; adicionalmente, se realizó un ejercicio muy valioso de gestión de conocimiento del programa. Respecto a MingaLab, después de los diagnósticos de las organizaciones comunitarias, se dio paso a la implementación de sus planes de fortalecimiento y se están desarrollando iniciativas conjuntas, para lo cual las organizaciones terminaron por unirse de acuerdo con campos de interés compartidos. También se realizó el Encuentro de Innovación Colectiva como un espacio para compartir experiencias, tejer red e interactuar con entidades públicas y privadas que podrían potenciar/fortalecer/complementar su trabajo.

En relación con el (iii) fortalecimiento organizacional de la Corporación Manos Visibles, se realizó una reforma de sus estatutos para fortalecer su esquema de gobierno y darle más autonomía a sus órganos. También se elaboraron y socializaron el reglamento interno de trabajo de la Corporación, así como su Código de Ética y Buen Gobierno. Adicionalmente, pensando en la sostenibilidad de la organización, se avanzó con una de las iniciativas de la estrategia de gestión de recursos, con la elaboración de unos lineamientos iniciales y generales para la constitución y gestión de un fondo de patrimonio autónomo. Por otra parte, se ha seguido capacitando al equipo humano de Manos Visibles, en temas relacionados con ciberseguridad, manejo de datos por medio de hojas de cálculo en contextos humanitarios. También se llevaron a cabo sesiones de análisis y reflexión alrededor del tema de equidad, especialmente de equidad racial y equidad de género para fortalecer conceptualmente el trabajo que se realiza desde la Corporación.

Contexto específico

Como se mencionó anteriormente, el segundo año de implementación de Avanza Pacífico estuvo marcado por múltiples desafíos, que implican que Manos Visibles se adaptara lo mejor posible en términos operativos, ajustándose a una semi-presencialidad intermitente, pero también programáticos, enfocando el contenido a las demandas puntuales de los territorios.

Por un lado, si bien el comportamiento de la pandemia por Covid-19 permitió que en algunos momentos las medidas de bioseguridad expedidas por el gobierno nacional y los gobiernos locales se flexibilizaran y se pudieran retomar actividades de manera presencial, esto no se dio de manera continua, ni permanente. Ello, por supuesto, tuvo un impacto sobre los diferentes procesos, especialmente aquellos de educación formal, dado que las estructuras no son muy flexibles, cada cuarentena significó, en la mayoría de los casos, un retroceso o por lo menos un estancamiento.

Además de eso, la pandemia tuvo afectaciones sobre la salud mental de la mayoría de las personas vinculadas a los distintos componentes de Avanza Pacífico. Tanto estudiantes, como docentes, cuidadores, líderes de organizaciones y hasta el personal de Manos Visibles se vieron afectados ellos mismos o familiares/amigos cercanos por el Covid, muchos procesaron duelos, otros tuvieron que enfrentar crisis económicas, de las cuales aún se están tratando de recuperar y otros vivieron episodios de depresión y ansiedad.

Al virus del Covid se le sumó el virus de la violencia, que se ensañó de manera particular contra los jóvenes. Solo por mencionar un caso: en Quibdó han asesinado a más de 580 jóvenes en los últimos seis años; tan grave ha sido la situación este último año que en el municipio organizaron la “Galería de los sueños apagados”¹. Sin embargo, la situación es muy parecida en los otros municipios, como Buenaventura, Tumaco y Timbiquí, territorios en los que también se desarrollan actividades de Avanza Pacífico. Y como si no fuera suficiente, la figura de los “paros armados” volvió a activarse, a tal punto de paralizar a más de 11 de los 32 departamentos del país².

A pesar de lo anterior, se puede afirmar que Avanza Pacífico cumplió, y en algunos casos incluso superó, las metas que se habían trazado para este segundo año de operación. Para la mayoría de los beneficiarios, el programa fue sinónimo de oportunidad y de esperanza e inspiró a muchos para fortalecer su resiliencia, su resistencia y ejercer un liderazgo transformador para incidir efectivamente en sus entornos y así contribuir a la construcción de paz, lo cual redundará en el mejoramiento de la calidad de vida de todos.

¹ Al respecto ver:

<https://www.elcolombiano.com/colombia/choco-guerra-ha-matado-585-jovenes-en-seis-anos-AL15962075>

²Al respecto ver:

<https://elpais.com/america-colombia/2022-05-10/el-paro-armado-y-el-fantasma-de-pablo-escobar.html>

Componente 1. Ecosistema educativo mejorado

En este segundo año de implementación se avanzó en la implementación de la apuesta programática de EducaPazcífico y el Fondo Potencia Pacífico.

Desde EducaPazcífico se abordó todo lo relacionado con proyecto de vida para los estudiantes de las instituciones educativas priorizadas en el marco de Avanza Pacífico, en los municipios de Buenaventura, Quibdó, Timbiquí y Tumaco. 700 jóvenes se inscribieron al proceso, de los cuales 617 lo culminaron, habiendo asistido a por lo menos el 80% de las sesiones. Estas se basaron en talleres formativos en construcción de paz, prevención de violencia, liderazgo y equidad de género, además de sesiones de formación en proyecto de vida propiamente dicho, con el ánimo de generar en los jóvenes la posibilidad de pensarse un proyecto de vida que esté alineado y al alcance de sus expectativas y deseos, en el marco de la legalidad, identificando y aprovechando oportunidades para su crecimiento personal y profesional.

También se realizaron dos simulacros de las Pruebas Saber con los estudiantes en aras de irlos preparando para la presentación oficial de estas Pruebas, se trata -además de establecer una línea base- de irlos acercando a las dinámicas particulares de las mismas (tipo de preguntas, duración, cartillas, etc.) para que ganen confianza y seguridad y tengan, ojalá, un mejor desempeño al momento de presentarlas de manera oficial.

Para complementar estos ejercicios con los estudiantes, se llevó a cabo la Escuela de Cuidadores (Escuela de Familia), cuya aspiración fue la creación de un espacio seguro para adelantar ejercicios de reflexión sobre las dinámicas familiares y cómo estas pueden gestionarse para apoyar a los jóvenes en la búsqueda y concreción de más y mejores oportunidades para su futuro personal y profesional. A los más de 240 cuidadores que participaron de la Escuela, se les entregaron herramientas de crianza respetuosa y se enfatizó la importancia de su guía/acompañamiento a los jóvenes para el desarrollo de sus propios proyectos de vida.

Por el lado de los docentes, se trabajó con ellos el programa “Salud y bienestar emocional: cuidado al cuidador”, con una perspectiva -valga la redundancia- de cuidado al cuidador, enfatizando énfasis la promoción y prevención del síndrome del cuidador quemado, caracterizado por el desgaste físico y emocional que implica el desarrollo de tareas de cuidado de personas dependientes. Esto, teniendo en cuenta que los docentes realizan su labor en medio de contextos de violencia y vulneración de derechos sociales, a lo que se le ha sumado el escenario de pandemia con sus ya conocidas implicaciones a todo nivel (salud física, salud mental, economía familiar, etc.). 100 docentes participaron y se certificaron como promotores de entornos educativos que contemplan el bienestar emocional como elemento clave del clima escolar, la enseñanza y el aprendizaje, y en general, del desarrollo humano de los diferentes actores involucrados.

Adicionalmente, se llevaron a cabo tres ferias universitarias, dos en abril (Buenaventura y Tumaco) y una (Quibdó) el 29 de julio, con la participación de aproximadamente 79

organizaciones y la asistencia de aproximadamente 1968 personas. El propósito de estas ferias fue la promoción de oportunidades para que los jóvenes puedan acceder a becas/apoyos económicos para ingresar a educación superior y programas de entrenamiento vocacional. Se resalta el hecho de llevar a las universidades y otras instituciones de educación superior y organizaciones aliadas (Icetex, embajada de Brasil, cajas de compensación familiar, entre otros) con el ánimo de brindarles información de primera mano sobre opciones para su desarrollo personal y profesional, complementando y reforzando lo que se ha venido trabajando por medio de Proyecto de Vida.

En el marco del Fondo (de Becas) Potencia Pacífico, 53 becarios están por iniciar su cuarto semestre de formación en la Universidad de los Andes, en el programa de maestría Gerencia y Práctica del Desarrollo; lo mismo que 35 becarios en la Universidad ICESI, en la maestría en Creación de Empresas. Esta apuesta se centra en la formación/fortalecimiento de líderes (i) capaces de conocer los problemas del desarrollo con perspectiva crítica, proponer soluciones que articulen las diferentes dimensiones del desarrollo sostenible y capaz de movilizar acciones con criterio ético y un enfoque amplio de diversidad; y (ii) de crear y gestionar nuevas empresas que generen valor social y económico, o de orientar y apoyar a empresarios nuevos y existentes en el desarrollo de sus iniciativas empresariales, o de proponer e implementar soluciones que mejoren el entorno para la creación de nuevas empresas y la expansión de las ya existentes, entre otros. Con este abordaje, Avanza Pacífico está contribuyendo al desarrollo en dos áreas claves para el Pacífico colombiano, pero también para el país en general, con enfoques diferenciados y proyectos endógenos.

Componente 2. Empoderamiento juvenil y comunitario promovido

La estrategia de intervención en este componente se realizó a través de los programas DALE (Desarrollo Autónomo Liderazgo Efectivo) y MingaLab.

En el Año 2 de Avanza Pacífico se realizó un informe sobre las dos versiones de DALE (DALE Equidad -también conocido en el acuerdo como DALE Urbano- y DALE Pacífico), así como un ejercicio de gestión del conocimiento del programa. Esta estuvo articulada a la gestión del DALE, no solo desde el monitoreo de los indicadores de desempeño para el cumplimiento de metas; sino que también documentó información relevante del proceso tanto a nivel de cada participante, como de los diferentes actores intervinientes como tutores y el equipo implementador dentro del programa, además del reconocimiento de procesos de colaboración, aprendizaje y adaptación surtidos en el proceso.

El balance, en general, fue positivo. Los participantes reconocieron haber adquirido conocimientos y habilidades principalmente en: liderazgo, identidad y equidad de género, construcción de redes, comunicación, temas de ciudadanía y democracia, en diferente proporción y enfoque de acuerdo con el tipo de DALE. Por otra parte, las iniciativas de paz que se construyeron han seguido evolucionando favorablemente y se ha tenido éxito y continuidad en la interacción con los beneficiarios de los programas DALE. Hoy los tutores y tutoras que participaron en los Equi Labs y Labs Pacífico siguen interactuando con algunas de las iniciativas y participantes de los DALE. Se ha logrado que los beneficiarios y beneficiarias del programa

generen comunicaciones y puentes directamente entre ellos más allá de Manos Visibles, mediante la visibilización de temáticas en común y ejemplos de cómo pueden unir fuerzas colaborativas.

También es importante mencionar que Manos Visibles ha enfocado grandes esfuerzos desde su área de empoderamientos juvenil y comunitario para que estos grupos DALE se articulen de manera directa a otros programas y oportunidades de la corporación. Hoy los beneficiarios y beneficiarias DALE son prioridad en las maestrías, programas no formales de fortalecimiento de habilidades (salud pública, producción musical, fortalecimiento organizacional, emprendimiento), al igual que hemos presentado algunos de sus servicios a nuestro portafolio de proveedores en territorio.

En relación con MingaLab, para el fortalecimiento de las diez organizaciones seleccionadas, se desarrolló una actividad de formación piloto para el desarrollo de habilidades y uso de herramientas tecnológicas, que complementó la ruta de acción con las organizaciones, la cual se centró en cuatro componentes: (i) planeación estratégica y/o diseño de líneas de servicio; (ii) formación en áreas estratégicas para la operación - procesos contables y financieros, gobernanza y direccionamiento estratégico, gestión de proyectos, estrategias de formación complementaria para población infantil y juvenil; (iii) asesorías especializadas, enfocadas en el desarrollo de planes de negocio y/o estrategias de sostenibilidad y el desarrollo de estrategias de comunicaciones; (iv) diseño y pilotaje de proyectos específicos, que se abordó a partir de iniciativas colectivas/articulación de iniciativas conjuntas entre las organizaciones y del Encuentro de Innovación Colectiva, en el que se promovieron el reconocimiento de acciones comunitarias, el diálogo y aprendizaje inter institucional, y la colaboración entre organizaciones e instituciones de diferentes niveles y sectores, con el fin de compartir saberes, tejer redes y reflexionar sobre el importante rol que cumplen las organizaciones de base en sus territorios.

Componente 3. Fortalecimiento organizativo de la Corporación Manos Visibles

En el segundo año de implementación de Avanza Pacífico, el fortalecimiento organizativo de la Corporación Manos Visibles se evidenció por medio de la reforma de sus estatutos, buscando un esquema de gobierno más robusto, con mayor independencia de sus órganos y funciones más claras y delimitadas. Esta reforma tuvo en cuenta lo estipulado en los manuales que se desarrollaron en el primer año del proyecto (manuales de: i. talento humano, ii. compras y adquisiciones, iii. viajes, y iv. procedimientos contables y financieros) y cuya implementación ha sido apropiada por el equipo de trabajo, facilitando y mejorando los procesos internos de la organización.

De manera particular se hicieron esfuerzos por fortalecer el área de compras y adquisiciones, por medio de una asesoría externa, así como la gestión del talento humano, por medio de la redacción y socialización del Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética y Buen Gobierno de la Corporación. Y en lo que corresponde a la Estrategia de Fundraising, Manos Visibles diseñó unos lineamientos para la gestión de un fondo de patrimonio autónomo, que le permita consolidar su sostenibilidad en el largo plazo.

Las capacidades y competencias de la Corporación también se fortalecieron a través de capacitaciones, en dos temáticas en particular: una en ciberseguridad y otra, en manejo de datos por medio de hojas de cálculo en contextos humanitarios. También se llevaron a cabo dos sesiones alrededor del tema de la equidad, especialmente la equidad racial y la equidad de género. Una de ellas, que se llamó “Una reflexión sobre la invención de las humanidades” fue liderada por Danielle Almeida, consultora especializada en diversidad e inclusión en América Latina y el Caribe, con conocimiento consistente (empírico y académico) de temas raciales, de clase, género y sexualidad en esta región, así como procesos educativos y acción afirmativa para grupos históricamente marginados. Además, es conferencista y productora de contenido que trabaja con ilusión y enfoque en promover soluciones creativas, consensuadas y sostenibles en el campo de la diversidad, la inclusión y la equidad. En otra sesión, el equipo de Manos Visibles analizó y reflexionó sobre el libro “La tiranía del mérito: ¿qué ha sido del bien común?” del autor Michael J. Sandel.

En materia de gestión administrativa de recursos con corte a 31 de julio de 2022, la Corporación ha efectuado el cobro por el cumplimiento de 39 hitos, lo que corresponde a la suma de USD\$2.235.000,00; es decir que la ejecución presupuestal ha sido del 79%.

Desde el área de comunicaciones, Manos Visibles ha logrado una visibilidad constante y efectiva del programa Avanza Pacífico, posicionando a nivel local, territorial y nacional, cada uno de sus componentes en términos de perceptibilidad de alianza entre la Corporación Manos Visibles y USAID.

Por su parte, la unidad de monitoreo, evaluación y aprendizaje (en adelante: MEL) de la Corporación ha ido consolidando su labor. La unidad se creó con el objetivo de desarrollar y coordinar estrategias y herramientas para dar seguimiento a los avances de la implementación, evaluar los resultados o impactos de los programas y facilitar el aprendizaje organizacional. Así, tiene bajo su responsabilidad posibilitar los procesos de recolección de datos cuantitativos y cualitativos que generen evidencias para la toma de decisiones. En ese sentido, la unidad MEL se consolida como un área transversal a la organización, que asiste de manera puntual a los programas y proyectos de Manos Visibles, en lo relacionado con la conformación y manejo de las bases de datos de los participantes; la definición de las teorías de cambio, resultados, indicadores e instrumentos de evaluación; el desarrollo de los procesos de seguimiento y monitoreo; el desarrollo de los procesos de evaluación interna y externa; la gestión de estrategias de gestión del conocimiento.

Anteriormente, las acciones descritas eran realizadas de manera empírica y espontánea, sin rigurosidad en los métodos de recolección, acopio, tratamiento y análisis de la información. Por eso, desde la creación de la Unidad MEL, se ha venido trabajando en la estandarización y custodia de las bases de datos, cuidando la calidad de la información que allí reside, el diseño y ejecución de evaluaciones de carácter cualitativo y cuantitativo que nos permitan identificar los resultados y aprendizajes más significativos de nuestras intervenciones; la recopilación y socialización de buenas prácticas, lecciones aprendidas y oportunidades de mejora; la creación de un tablero de control, que nos permite hacer seguimiento al cumplimiento de las metas e indicadores a nivel organizacional.

EXECUTIVE SUMMARY

The second year of the implementation of the Avanza Pacífico program (Fixed Amount Award No. 72051420FA00006 Towards an Inclusive Education for Peace in the Pacific Coast) was marked by multiple challenges, but also by great achievements in each of its components. In the case of (i) an ecosystem of individual and collective, formal and non-formal education, with programs such as EducaPazcífico and the Pacific Power Fund, progress was made in aspects that - given the situation of the country and, especially, of the Pacific region - were very timely and contributed to some extent to mitigate the effects of the pandemic and violence in the communities with which we have been working.

With EducaPazcífico, students, teachers and caregivers addressed issues of mental health, life projects, as well as opportunities for access to higher education, as will be described below. With the Pacific Power Fund, the training processes of the scholarship recipients were consolidated and they have already begun to develop their degree projects.

Regarding (ii) youth empowerment, focused on leadership development and organizational strengthening, with programs such as DALE (Desarrollo Autónomo Liderazgo Efectivo) and MingaLab went to the next level. In the case of DALE, peace initiatives were consolidated, interaction among participants and between them and some of the tutors was maintained; additionally, a very valuable exercise of knowledge management of the program was carried out. With respect to MingaLab, after the diagnoses of the community organizations, the implementation of their strengthening plans began and joint initiatives were developed, for which the organizations ended up joining together according to shared fields of interest. The Collective Innovation Meeting was also held as a space for sharing experiences, networking and interacting with public and private entities that could enhance/strengthen/complement their work.

With regard to (iii) organizational strengthening of Corporación Manos Visibles, its bylaws were amended to strengthen its governance structure and give more autonomy to its bodies. The Corporation's internal work regulations and its Code of Ethics and Good Governance were also prepared and socialized. In addition, with the sustainability of the organization in mind, progress was made with one of the initiatives of the resource management strategy, with the preparation of initial and general guidelines for the creation and management of an endowment fund. On the other hand, the Manos Visibles team has continued to receive training on issues related to cybersecurity, data management through spreadsheets in humanitarian contexts. Analysis and reflection sessions were also held on the subject of equity, especially racial equity and gender equity, in order to conceptually strengthen the work carried out by the Corporation.

Specific context

As mentioned above, the second year of implementation of Avanza Pacifico was marked by multiple challenges, which implied that Visible Hands had to adapt as best as possible in operational terms, adjusting to an intermittent semi-presential work, but also programmatically, focusing the content to the specific demands of the territories.

On the one hand, although the behavior of the Covid-19 pandemic allowed that at some moments the biosecurity measures issued by the national and local governments became more flexible and activities could be resumed in a face-to-face manner, this did not occur continuously or permanently. This, of course, had an impact on the different processes, especially those of formal education, given that the structures are not very flexible, each quarantine meant, in most cases, a setback or at least a stagnation.

In addition, the pandemic affected the mental health of most of the people involved in the different components of Avanza Pacifico. Students, teachers, caregivers, leaders of organizations and even the staff of Manos Visibles were affected themselves or close family/friends by Covid, many processed grief, others had to face economic crises, from which they are still trying to recover, and others experienced episodes of depression and anxiety.

The Covid virus was compounded by the virus of violence, which particularly targeted young people. Just to mention one case: in Quibdó more than 580 young people have been murdered in the last six years; the situation has been so serious this past year that the municipality organized the "Gallery of Extinguished Dreams". However, the situation is very similar in the other municipalities, such as Buenaventura, Tumaco and Timbiquí, territories where Avanza Pacifico activities also take place. And as if this were not enough, the figure of "armed strikes" was activated again, to the point of paralyzing more than 11 of the 32 departments of the country.

In spite of the above, it can be affirmed that Avanza Pacífico met, and in some cases even exceeded, the goals that had been set for this second year of operation. For most of the beneficiaries, the program was synonymous with opportunity and hope and inspired many to strengthen their resilience, their resistance and exercise transformational leadership to effectively influence their environments and thus contribute to peace building, which will result in improving the quality of life for all.

Component 1. Improved Educational Ecosystem for peacebuilding and leadership renewal in the Pacific region

In this second year of implementation, progress was made in the implementation of the programmatic commitment of EducaPazcífico and the Pacific Power Fund.

EducaPazcífico addressed everything related to the life project for students in the schools prioritized within the framework of Avanza Pacífico, in the municipalities of Buenaventura, Quibdó, Timbiquí and Tumaco. 700 young people enrolled in the process, of which 617 completed

it, having attended at least 80% of the sessions. These were based on training workshops on peace-building, violence prevention, leadership and gender equity, as well as training sessions on life projects, with the aim of generating in young people the possibility of thinking about a life project that is aligned with and within reach of their expectations and desires, within the framework of legality, identifying and taking advantage of opportunities for their personal and professional growth.

Two simulations of the Saber Tests were also carried out with the students in order to prepare them for the official presentation of these tests; in addition to establishing a baseline, the idea is to bring them closer to the particular dynamics of these tests (type of questions, duration, primers, etc.) so that they gain confidence and security and hopefully have a better performance at the time of officially presenting them.

To complement these exercises with the students, the Caregivers School (Family School) was held, whose aspiration was to create a safe space to carry out reflection exercises on family dynamics and how these can be managed to support young people in the search for and realization of more and better opportunities for their personal and professional future. The more than 240 caregivers who participated in the School were given tools for respectful parenting and the importance of their guidance/accompaniment of the young people in the development of their own life projects was emphasized.

On the teachers' side, we worked with them on the program "Health and emotional well-being: caregiver care", with a caregiver care perspective, emphasizing the promotion and prevention of burnt-out caregiver syndrome, characterized by the physical and emotional exhaustion involved in the development of care tasks for dependent people. This, taking into account that teachers perform their work in the midst of contexts of violence and violation of social rights, to which has been added the pandemic scenario with its well-known implications at all levels (physical health, mental health, family economy, etc.). 100 teachers participated and were certified as promoters of educational environments that consider emotional wellbeing as a key element of the school climate, teaching and learning, and in general, of the human development of the different actors involved.

In addition, three university fairs were held, two in April (Buenaventura and Tumaco) and one (Quibdó) on July 29, with the participation of more than 79 organizations and the attendance of approximately 1968 people. The purpose of these fairs was to promote opportunities for young people to access scholarships/financial support for higher education and vocational training programs. It is important to highlight the fact of bringing universities and other higher education institutions and allied organizations (Icetex, Brazilian embassy, family compensation funds, among others) with the aim of providing first-hand information on options for their personal and professional development, complementing and reinforcing what has been working through Proyecto de Vida/Life Project.

Within the framework of the Potencia Pacifico (Scholarship) Fund, 52 scholarship recipients are about to begin their fourth semester of training at the Universidad de los Andes, in the Master's

program in Management and Practice of Development; as well as 35 scholarship recipients at the Universidad ICESI, in the Master's program in Business Creation. This commitment is focused on training/strengthening leaders (i) capable of understanding development problems with a critical perspective, proposing solutions that articulate the different dimensions of sustainable development and capable of mobilizing actions with ethical criteria and a broad approach to diversity; and (ii) creating and managing new businesses that generate social and economic value, or guiding and supporting new and existing entrepreneurs in the development of their business initiatives, or proposing and implementing solutions that improve the environment for the creation of new businesses and the expansion of existing ones, among others. With this approach, Avanza Pacífico is contributing to development in two key areas for the Colombian Pacific region, but also for the country in general, with differentiated approaches and endogenous projects.

Component 2. Promotion of youth and community empowerment

The intervention strategy in this component was carried out through the DALE (Spanish acronym for Autonomous Development Effective Leadership) and MingaLab programs.

In Year 2 of Avanza Pacífico, a report on the two versions of DALE (DALE Equidad -also known in the agreement as DALE Urbano- and DALE Pacífico), as well as a knowledge management exercise of the program was carried out. This was articulated to the management of DALE, not only from the monitoring of performance indicators for the achievement of goals, but also documented relevant information of the process both at the level of each participant, as well as the different actors involved as tutors and the implementation team within the program, in addition to the recognition of collaboration, learning and adaptation processes that took place in the process.

The balance, in general, was positive. Participants acknowledged having acquired knowledge and skills mainly in: leadership, gender identity and equity, network building, communication, citizenship and democracy issues, in different proportions and with a different approach according to the type of DALE. On the other hand, the peace initiatives that were built have continued to evolve favorably and there has been success and continuity in the interaction with the beneficiaries of the DALE programs. Today the tutors who participated in the Equi Labs and Pacific Labs continue to interact with some of the DALE initiatives and participants. It has been achieved that the beneficiaries of the program generate communications and bridges directly between them beyond Manos Visibles, through the visibility of common issues and examples of how they can join collaborative forces.

It is also important to mention that Manos Visibles has focused great efforts from its area of youth and community empowerment for these DALE groups to articulate directly to other programs and opportunities of the corporation. Today, DALE beneficiaries are a priority in master's degrees, non-formal programs to strengthen skills (public health, music production, organizational strengthening, entrepreneurship), as well as we have introduced some of their services to our portfolio of providers in the territory.

In relation to MingaLab, for the strengthening of the ten selected organizations, a pilot training activity was developed for the development of skills and use of technological tools, which complemented the action route with the organizations, which focused on four components: (i) strategic planning and/or design of service lines; (ii) training in strategic areas for the operation - accounting and financial processes, governance and strategic direction, project management, complementary training strategies for children and youth population; (iii) specialized consultancies, focused on the development of business plans and/or sustainability strategies and the development of communications strategies; (iv) design and piloting of specific projects, based on collective initiatives/articulation of joint initiatives among the organizations and the Collective Innovation Meeting, which promoted the recognition of community actions, inter-institutional dialogue and learning, and collaboration among organizations and institutions from different levels and sectors, in order to share knowledge, weave networks and reflect on the important role played by grassroots organizations in their territories.

Component 3. Organizational strengthening of Corporación Manos Visibles

In the second year of Avanza Pacifico's implementation, the organizational strengthening of the Visible Hands Corporation was evidenced by the reform of its bylaws, seeking a more robust governance scheme, with greater independence of its bodies and clearer and more delimited functions. This reform took into account the stipulations of the manuals that were developed in the first year of the project (manuals for: i. human talent, ii. purchases and acquisitions, iii. travel, and iv. accounting and financial procedures) and whose implementation has been appropriated by the work team, facilitating and improving the internal processes of the organization.

In particular, efforts were made to strengthen the purchasing and procurement area, through external consulting, as well as human talent management, through the drafting and socialization of the Corporation's Internal Work Regulation and Code of Ethics and Good Governance. As for the Fundraising Strategy, Manos Visibles designed guidelines for the management of an autonomous equity fund, which will enable it to consolidate its sustainability in the long term.

The capacities and competencies of the Corporation's team were also strengthened through training on two topics in particular: one on cybersecurity and the other on data management through spreadsheets in humanitarian contexts. One of them, called "A reflection on the invention of the humanities" was led by Danielle Almeida, a consultant specializing in diversity and inclusion in Latin America and the Caribbean, with consistent knowledge (empirical and academic) of racial, class, gender and sexuality issues in this region, as well as educational processes and affirmative action for historically marginalized groups. In addition, she is a speaker and content producer who works with enthusiasm and focus on promoting creative, consensual and sustainable solutions in the field of diversity, inclusion and equity. In another session, the Visible Hands team analyzed and reflected on the book "The Tyranny of Merit: What Has Become of the Common Good?" by author Michael J. Sandel.

In terms of administrative management of resources as of July 31, 2022, the Corporation has collected payment for the fulfillment of 39 milestones, which corresponds to the sum of USD\$2,235,000.00; in other words, the budget execution has been 79%.

From the communications area, Manos Visibles has achieved a constant and effective visibility of the Avanza Pacifico program, positioning at local, territorial and national level, each one of its components in terms of perceptibility of the alliance between Corporación Manos Visibles and USAID.

For its part, the monitoring, evaluation and learning unit (hereinafter: MEL) of the Corporation has been consolidating its work. The unit was created with the objective of developing and coordinating strategies and tools to follow up on implementation progress, evaluate program results or impacts, and facilitate organizational learning. Thus, it is responsible for enabling quantitative and qualitative data collection processes that generate evidence for decision making. In this sense, the MEL unit is consolidated as a transversal area of the organization, which provides specific assistance to Manos Visibles programs and projects, in relation to the creation and management of participant databases; the definition of theories of change, results, indicators and evaluation instruments; the development of follow-up and monitoring processes; the development of internal and external evaluation processes; and the management of knowledge management strategies.

Previously, the actions described above were carried out in an empirical and spontaneous manner, without rigorous methods for collecting, gathering, processing and analyzing information. Therefore, since the creation of the MEL Unit, we have been working on the standardization and custody of the databases, taking care of the quality of the information contained therein, the design and execution of qualitative and quantitative evaluations that allow us to identify the most significant results and lessons learned from our interventions; the collection and socialization of good practices, lessons learned and opportunities for improvement; the creation of a control panel, which allows us to monitor the fulfillment of goals and indicators at the organizational level.

2. RESULTADOS DE IMPLEMENTACIÓN

Contribuir a la construcción de paz en la costa del Pacífico colombiano, al empoderar a los jóvenes líderes étnicos (hombres y mujeres) y a las organizaciones comunitarias para promover la paz inclusiva y sostenible, el autogobierno y el desarrollo socioeconómico.		
IR 1: Ecosistema educativo mejorado	IR 2: Empoderamiento juvenil y comunitario promovido	IR 3: Fortalecimiento organizativo de Manos Visibles avanzado
IR 1.1: Calidad de la formación media en 10 Instituciones Educativas en el Pacífico mejorada, a través de EducaPazcífico	IR 2.1: Liderazgos juveniles étnicos fortalecidos, a través del DALE Urbano (Equidad) y DALE Pacífico	
IR 1.2: Acceso de profesionales étnicos a estudios de maestría incrementado a través del Fondo (de Becas) Potencia Pacífico	IR 2.2: Organizaciones de base en comunidades étnicas fortalecidas, a través de MingaLab	

Tabla 1. Elaboración propia

En este aparte se incluye una breve descripción de las actividades realizadas en cada componente y sus resultados esperados durante el año 2:

2.1 Resultado Intermedio 1: ecosistema de educación mejorado.

Es importante tener en cuenta que, según lo dispuesto en el Fixed Amount Award No. 72051420FA00006 Towards an Inclusive Education for Peace in the Pacific Coast, a través de este componente se busca contribuir a la transformación educativa del Pacífico colombiano. Para ello se desarrollan estrategias de educación y capacitación formales y no-formales que podrían influir en la construcción de paz, a través de EducaPazcífico y el Fondo Potencia Pacífico.

2.1.1. Resultado Sub-Intermedio 1.1: *calidad de la formación media en 10 instituciones educativas mejorada (EducaPazcífico).*

Para el segundo año se desarrollaron las intervenciones que se relacionan a continuación. Es importante mencionar que para todas se hizo una convocatoria abierta para los docentes y estudiantes de estas instituciones priorizadas:

- *Proyecto de vida*

Esta iniciativa se constituye como una estrategia que busca motivar a los estudiantes a diseñar planes de vida significativos, que les permitan tener una opción de vida diferente a los contextos de violencia, donde generalmente viven. Es un esfuerzo por dar respuesta a la necesidad que tienen los jóvenes de recibir guía sobre su presente y su futuro. Por medio de las sesiones de proyecto de vida fue posible abrir espacios para conversaciones que muchas veces no se dan en los hogares por falta de tiempo, falta de presencia de los cuidadores, necesidades constantes o simplemente por desconocimiento de los cuidadores de las oportunidades existentes. Estos espacios de formación permitieron a los jóvenes conversar sobre temáticas específicas relacionadas a paz, violencia, género y liderazgo. Se generaron reflexiones sobre la manera en que ellos y sus círculos cercanos se relacionan y de cómo las dinámicas socioculturales y sociopolíticas permean sus realidades.

Por otro lado, los talleres de proyecto de vida y orientación vocacional generaron varias preguntas a los jóvenes por medio de las cuales se cuestionan cuál es el papel que ellos tienen en su vida, en la vida de sus familias, de sus amigos y su comunidad. Pero aún más importante, les dio la oportunidad de soñar sobre oportunidades académicas y laborales diferentes y pudieron encontrar una utilidad al proyecto de vida, como medio para planificar también ese futuro que desean. Estas formaciones buscan generar motivación en los jóvenes y ayudarles a construir un camino claro para que conozcan cómo encontrar oportunidades académicas y laborales que contribuyan a la construcción de su proyecto de vida.

La formación estuvo a cargo de los siguientes operadores:

- Quibdó: Asociación para las Investigaciones Culturales del Chocó (Asinch)
- Buenaventura: Escuela Taller
- Tumaco: Casa de la Memoria
- Timbiquí: Tiempo de juego

El proceso constó de 4 talleres formativos en construcción de paz, prevención de violencia, liderazgo y equidad de género, además de 8 sesiones de formación en proyecto de vida. Estos talleres buscaban generar en los jóvenes la posibilidad de pensarse un proyecto de vida que esté alineado y al alcance de sus expectativas y deseos, entendiendo que cada uno de ellos tiene un contexto específico.

La convocatoria para el desarrollo de proyecto de vida contó con 3 fases:

1. Reunión con las instituciones educativas priorizadas de cada municipio para la socialización del programa y las fechas establecidas por cada operador
2. Se lanzó la convocatoria por las redes sociales, la página web de la Corporación y se envió un correo a las instituciones educativas priorizadas
3. Se conocieron dificultades de conectividad que disminuyeron la inscripción de estudiantes por este medio, por lo tanto los Gestores Territoriales de cada municipio se acercaron a las instituciones educativas a realizar inscripciones personalizadas durante varios momentos del día.

Al finalizar la convocatoria, se habían inscrito un total de 700 estudiantes de 9° de las 14 instituciones priorizadas.

Durante el proceso de formación, los operadores de cada territorio intentaron generar una estrategia para mantener a los estudiantes comprometidos con la asistencia a los talleres. Sin embargo, dado el complejo contexto de los municipios establecidos, se presentaron situaciones de los jóvenes que limitan el accionar del operador y de la Corporación, generando deserción del programa. En el caso de proyecto de vida, la deserción total fue de 83 jóvenes.

La estrategia de EducaPazcífico busca impactar a los jóvenes en diferentes frentes, la primera es la formación en proyecto de vida y la segunda es el apoyo con los simulacros de las Pruebas Saber. Desde septiembre del 2021 hasta el presente, los jóvenes inscritos a EducaPazcífico de las 14 instituciones educativas priorizadas han desarrollado dos simulacros de Pruebas Saber, el primero con temáticas del grado 9º y el segundo con temáticas del grado 11º. El propósito de este ejercicio es que los estudiantes se vayan familiarizando con el tipo de preguntas de las pruebas, el manejo de las cartillas y, en general, con la dinámica de presentación de las mismas. De esta forma se espera que los jóvenes ganen confianza y estén más tranquilos el día que oficialmente deban presentar las pruebas, con lo cual se espera que puedan obtener mejores resultados.

En el municipio de Tumaco, durante el mes de abril de 2022 se llevó a cabo la segunda aplicación del simulacro Saber 11 para 263 estudiantes del grado décimo de las Instituciones Educativas Alto Mira y Frontera, Rafael Pombo, Santa Teresita y Colegio Los Amigos de la Ciencia. El puntaje promedio general fue 219 puntos; bajando respecto al primer simulacro (221 puntos).

Institución	Colombia	Tumaco	Saber 11° 2021	Simulacro	
				1	2
Institución Educativa Alto Mira y Frontera	250	209	189	194	180
Institución Educativa Colegio Rafael Pombo	250	209	270	229	251
Institución Educativa Santa Teresita	250	209	221	208	191
Colegio Los Amigos de la Ciencia	250	209	306	254	252

Asimismo, en Timbiquí, la segunda aplicación del simulacro Saber 11 se realizó en abril de 2022, para 62 estudiantes del grado décimo de las Instituciones Educativas Comercial Santa Clara de Asís, Integrada Agrícola San Bernardo e Institución Etnoeducativa Puerto Saija. El puntaje promedio general fue 189 puntos; manteniéndose respecto al primer simulacro (189 puntos).

Institución	Colombia	Cauca	Saber 11° 2021	Simulacro	
				1	2
Institución Educativa Comercial Santa Clara de Asís	250	220	184	203	192
Institución Educativa Integrada Agrícola San Bernardo	250	220	157	185	180
Institución Etnoeducativa Puerto Saija	250	220	187	180	196

También en Buenaventura, durante el mes de abril de 2022, se llevó a cabo la segunda aplicación del simulacro Saber 11 para 270 estudiantes del grado décimo de las Instituciones Educativas Bahía de Buenaventura, Atanasio Girardot, Escuela Normal Superior Juan Ladrilleros y Técnico Industrial Gerardo Valencia Cano. El puntaje promedio general fue 217 puntos; disminuyendo respecto al primer simulacro (226 puntos).

4,2 Comparativo de los puntajes globales

Institución	Colombia	Buenaventura	Saber 11° 2021	Simulacro	
				1	2
Institución Educativa Escuela Normal Superior Juan Ladrilleros	250	210	241	219	222
Institución Educativa Técnico Industrial Gerardo Valencia Cano	250	219	214	216	201
Institución Educativa Atanasio Girardot	250	219	205	223	199
Centro Educativo Bahía de Buenaventura	250	219	244	245	246

Finalmente, en Quibdó durante el mes de abril de 2022 se llevó a cabo la segunda aplicación del simulacro Saber 11 para 219 estudiantes del grado décimo de las Instituciones Educativas Isaac Rodríguez, Armando Luna Roa y Escuela Normal Superior de Quibdó. El puntaje promedio general fue 185 puntos; bajando ligeramente respecto al primer simulacro (186 puntos).

Institución	Colombia	Quibdó	Saber 11° 2021	Simulacro	
				1	2
Institución Educativa Armando Luna Roa	250	219	199	175	196
Institución Educativa Isaac Rodríguez	250	219	193	188	173
Escuela Normal Superior de Quibdó	250	219	201	195	186

Se evidencia que en todos los casos, con excepción de Timbiquí, cuyo promedio se mantuvo igual, los resultados disminuyeron entre una y otra prueba. Esto se puede explicar, en parte, por la falta de continuidad en los procesos educativos, debido a las condiciones derivadas de la pandemia por Covid-19 (los estudiante tuvieron momentos de presencialidad, pero mayoritariamente se mantuvieron los procesos no-presenciales). Sin embargo, también se deben tener en cuenta otros determinantes sociales que terminan por impactar de forma directa o indirecta el desarrollo académico de los jóvenes; de manera especial el incremento de la violencia en los municipios en los que se desarrolla Avanza Pacífico, que se refleja en el número de homicidios de jóvenes, vinculación de los mismos a grupos al margen de la ley, etc.

- *Escuela de Cuidadores (también conocida como Escuela de Familia o Escuela de Padres):*

La Escuela de Cuidadores fue creada para acompañar el proceso de formación de proyecto de vida de los estudiantes. En cada uno de los municipios, los cuidadores participaron en unos talleres donde se compartieron experiencias, preocupaciones e ideas sobre el futuro de los estudiantes.

En este sentido, esta actividad se desarrolló a través de un espacio de formación, por medio de sesiones de coaching diseñadas para fortalecer el círculo familiar a partir de un intercambio de opiniones acerca de las aspiraciones, capacidades individuales y familiares, comprendiendo los tres pilares fundamentales del programa –saber, ser, hacer para incidir–.

El proceso de convocatoria de los cuidadores fue diferencial, cada municipio y cada institución educativa realizó su proceso individual para garantizar la asistencia de la mayor cantidad de cuidadores. En algunas instituciones se citaron a los cuidadores para que conocieran el programa en detalle y pudieran inscribirse; en otras instituciones se les envió la información con los estudiantes y finalmente se les notificó de las sesiones y motivó para que asistieran. En total, 246 cuidadores asistieron a las formaciones de la Escuela de Cuidadores en los 4 municipios.

Dando continuidad, a la intervención que desde EducaPazcífico se había venido realizando a través del programa de Proyecto de Vida, para la formación de Cuidadores se decidió también trabajar de la mano de ASINCH para el municipio de Quibdó, Escuela Taller para el municipio de Buenaventura, la Casa de la Memoria para el municipio de Tumaco y Tiempo de Juego para el municipio de Timbiquí.

Cada operador se contactó con las instituciones educativas con el ánimo de definir los horarios disponibles para implementar los talleres. Asimismo, cada operador contó con la libertad de diseñar un programa independiente de formación para el municipio a su cargo. Sin embargo, todos debían realizar 2 sesiones con los cuidadores de los jóvenes de noveno grado participantes en la formación de proyecto de vida para así crear conciencia en cómo acompañar a los adolescentes en su proceso educativo y de proyecto de vida.

En las sesiones se les presentó el trabajo que se venía adelantando con los jóvenes por medio de Proyecto de Vida y se les explicó de qué manera el trabajo con ellos como cuidadores complementaría esa labor, pero aún más, como la Escuela quería generar un espacio seguro para generar cuestionamientos y ejercicios de reflexión sobre las dinámicas familiares y cómo estas pueden gestionarse para apoyar a los jóvenes en la búsqueda y concreción de más y mejores oportunidades para su futuro personal y profesional.

Igual que en el caso de los talleres con los jóvenes, los cuidadores manifestaron que tampoco contaban o creaban espacios para este tipo de reflexiones, que se sumían en la cotidianidad de sus responsabilidades e iban ejerciendo su paternidad desde la “inercia” con enfoques que, muchas veces, afectan negativamente a sus hijos: comunicación poco afectiva/asertiva; conductas violentas; abuso del rol de poder como cuidador (imponer posturas, opiniones, decisiones), etc. Por esto, valoraron positivamente la realización de la Escuela, tanto en las herramientas de crianza que les entregó, como en la consciencia que se les dio sobre importancia de su guía/acompañamiento a los jóvenes en sus propios proyectos de vida.

A pesar de lo anterior, debe mencionarse que lograr la asistencia de los cuidadores no fue tarea fácil y el alcance (número de asistentes, cantidad de sesiones, duración de las sesiones) de las actividades se vio afectado. Los operadores indagaron de las razones por las cuales no asistieron a las sesiones programadas y encontraron que en la mayoría de los casos la inasistencia se debió a que los cuidadores tienen ocupaciones que para ellos son indelegables, algunos son empleados otros desempleados pero viven del rebusque y otros trabajan independiente o tienen que atender las actividades del día a día en sus hogares; situaciones y necesidades que ocupan su tiempo y por ello, era difícil cumplir con las expectativas de la Escuela de Cuidadores.

- *Formación a docentes en salud mental y bienestar:*

Este programa de formación a los docentes se sustentó principalmente en una perspectiva de cuidado al cuidador, entendiendo al cuidado, según la Fundación Valle de Lili (s.f), como “ (...) una labor, exigente y satisfactoria, demanda tiempo, esfuerzo físico y emocional” inmersa no sólo en contextos hospitalarios o familiares, perteneciente a todo contexto donde se dé un vínculo humano y haya un actor encargado de brindar acciones tendientes a la protección de otro(s) ser(es) humano(s). En esta línea, se busca hacer un énfasis en la promoción y prevención del conocido síndrome del cuidador quemado, caracterizado por el desgaste físico y emocional que implica el desarrollo de tareas de cuidado de personas dependientes.

Esta perspectiva, en primer lugar, reconoce la labor que realizan los docentes en el marco de su ejercicio profesional y de las demandas asociadas a este en el marco de los acontecimientos sanitarios, pandemia y sociales, contextos de violencia y vulneración de derechos sociales, donde los maestros cada vez más son llamados a brindar acompañamiento, soporte y ayuda a estudiantes y sus familias. En segundo lugar, busca

desarrollar una línea de formación de formadores, que permita la construcción de entornos educativos que permitan una sostenibilidad de espacios, intervenciones o perspectivas que contemplan el bienestar emocional como elemento clave del clima escolar, la enseñanza y el aprendizaje, y en general, del desarrollo humano de los diferentes actores involucrados.

A la luz de lo anterior, 100 docentes, orientadores y coordinadores de primaria y/o bachillerato recibieron una formación que les permitió conocer y apropiarse herramientas para auto regular sus emociones como docentes, pero también herramientas y habilidades para abordar las diferentes problemáticas que los estudiantes presentan.

Sin embargo, la convocatoria no fue fácil. Se realizó de manera directa con las instituciones educativas que hacen parte de EducaPazcífico, enviando un formulario virtual para ser completado. Las dificultades de conectividad y el poco conocimiento frente al uso de equipos tecnológicos por parte de los participantes, además de los episodios de violencia que se presentaron en los territorios, disminuyeron la capacidad de inscripción y participación de docentes. Para eso se informó a la AOR de Avanza Pacífico y se solicitó la inscripción de una nueva institución educativa (I.E. Amigos de la Ciencia, en Tumaco - Nariño) con el fin de completar el número de inscripciones y beneficiar a más instituciones con el programa.

Dadas las condiciones de conectividad, episodios de violencia y carga laboral de los docentes, la metodología escogida para el programa fue rediseñada con el fin de lograr un proceso de aprendizaje mayor. La metodología escogida fue tener conferencias centrales (en diferentes horarios en la semana) y jornadas de acompañamiento individual (también en diferentes horarios de la semana). Esto generó mayor compromiso y asistencia por parte de los docentes ya que los horarios se ajustaban a su agenda personal.

A pesar de las dificultades, el programa de formación Escuela de Bienestar: Cuidado al cuidador se desarrolló de la mano con los tutores del Centro Eduteka de la Universidad Icesi, con un planteamiento de 5 módulos, así:

- Módulo 1: Acciones de promoción de la salud y el bienestar mental
- Módulo 2: Competencias socioemocionales de docentes y estudiantes
- Módulo 3: Factores de riesgo y protección psicosocial
- Módulo 4: Marcos de referencia: vínculo educativo y los enfoques diferenciales
- Módulo 5: Rutas y redes para la salud y bienestar mental

Durante el desarrollo de las sesiones con los docentes y directivos participantes, se identificaron situaciones de agotamiento físico y mental, duelos familiares, preocupación por estudiantes con dificultades socioemocionales, sobrecarga de trabajo relacionada con la vuelta a la presencialidad y los efectos que tuvo el cierre de las escuelas por pandemia y el Paro Nacional.

Al finalizar el proceso, se certificaron 100 docentes, quienes resaltaron lo valioso del espacio para permitirse ser vulnerables, abrir sus sentimientos frente a su situación personal ligada a la experiencia de docencia y a reflexionar sobre los tabúes frente a salud mental y bienestar emocional, las herramientas y

metodologías para manejar situaciones relacionadas a estas temáticas y fortalecer las capacidades de los actores claves en el proceso educativo.

- *Realización de 3 ferias universitarias que promueven oportunidades educativas en la región del Pacífico:*

El propósito de estas ferias es crear un puente para que los jóvenes encuentren oportunidades de acceso a becas/apoyos económicos para poder ingresar a educación superior y programas de entrenamiento vocacional. Se resalta el hecho de llevar a las universidades y otras instituciones de educación superior y organizaciones aliadas a territorio, particularmente en una coyuntura nacional muy compleja, no solo por ser una temporada electoral, sino también por el recrudecimiento de la violencia en los municipios en los que se desarrolla el proyecto. Esta violencia afecta de manera importante a los jóvenes³, cuyas vidas y sueños se apagan.

Por esta razón, el concepto/eslogan de las ferias fue “Encendiendo los sueños del Pacífico”, pues nos esforzamos por hacer de las ferias un espacio en el que los jóvenes pudieran, en medio de tanta oscuridad, soñar de nuevo con un futuro de oportunidades para su desarrollo personal y profesional, complementando y reforzando lo que se ha venido trabajando por medio de Proyecto de Vida.

En febrero del 2022 se definieron las fechas de las tres ferias universitarias a realizarse en Quibdó, Buenaventura y Tumaco (una por municipio), así: 7 de abril en Buenaventura, 21 de abril en Quibdó y 29 de abril en Tumaco. Durante el proceso de planeación, el equipo de Manos Visibles realizó las siguientes acciones:

- Viajar a los tres municipios para realizar el proceso de preinscripción de los participantes y a revisar los espacios donde se realizarían las ferias.
- Contacto (correos electrónicos y llamadas) con más de 30 instituciones de educación superior del territorio nacional.
- Reuniones con las diferentes Secretarías de Educación y Secretarías de Gobierno para la gestión interinstitucional requerida para la realización de las ferias
- Reuniones con aliados estratégicos, como el ICETEX y la Embajada de Brasil, para invitarlos como conferencistas en las ferias.
- Convocatoria a líderes de la red de Manos Visibles para invitarlos a ser conferencistas motivacionales en las ferias (por ejemplo, con Milady Garcés, Presidente de la Cámara de Comercio de Buenaventura; Jimmy García, Director de la Escuela de Robótica del Chocó).

Para las ferias universitarias se establecieron los siguientes lineamientos a cumplir:

1. Los participantes debían ser de los grados 10^o y 11^o de las instituciones educativas de los municipios priorizados
2. Garantizar la participación de las instituciones educativas priorizadas para el programa Avanza Pacífico

³ Al respecto, solo por mencionar el caso de Quibdó:

<https://www.utadeo.edu.co/es/articulo/crossmedialab/277626/la-violencia-en-quistado-se-ensana-contra-los-jovenes>

3. Vincular a instituciones de educación superior públicas y privadas de la región Pacífico y de las principales ciudades del país.
4. Procurar un alcance de hasta 1000 estudiantes y miembros de la comunidad educativa.
5. Presencia de institutos técnicos, tecnológicos y organizaciones comunitarias que promuevan un proyecto de vida alterno.

Desde la Corporación se buscó capitalizar toda la experiencia en el desarrollo de este tipo de espacios, ya que estas tres nuevas ferias universitarias en 2022 corresponden a la tercera versión de ferias de este tipo que realiza la Corporación Manos Visibles, además de otras ya realizadas en 2016 y 2019.

Feria Universitaria Buenaventura.

A la luz de lo anterior, la Feria Universitaria de Buenaventura se desarrolló en la fecha establecida con sede en el Centro Educativo Bahía Buenaventura (institución educativa participante activa del programa Avanza Pacífico). A continuación se comparte información sobre el desarrollo de la misma:

- Asistieron 814 estudiantes y 32 docentes de 9 instituciones educativas de la zona urbana y rural de Buenaventura
- Presencia de 12 instituciones de educación superior de la región y el territorio nacional
- Participaron otras entidades y organizaciones como el SENA, Escuela Taller de Buenaventura, Comfandi, Comfenalco, Banco de la República y Cámara de Comercio.
- Se realizaron conferencias por parte del Icetex, Embajada de Brasil, Escuela Taller de Buenaventura y la Cámara de Comercio de Buenaventura sobre el emprendimiento como un proyecto de vida.

La Feria Universitaria contó con siete momentos:

Registro de asistentes: Primero se transportaron los asistentes a la sede de la feria y se inició a las 7:00 am. Al entrar a la sede una marimba acompañaba este primer momento, los asistentes recibieron un kit y un refrigerio.

Palabras de bienvenida: Las palabras de bienvenida estuvieron a cargo de Andrés Ramírez, Gerente de la Fundación de la Sociedad Portuaria de Buenaventura y Ana Isabel Vargas, Directora Ejecutiva de la Corporación Manos Visibles.

Recorrido por los stands de las universidades: Las universidades establecieron sus stands en la cancha del Centro Educativo Bahía Buenaventura, cada representante de la universidad entregó información sobre oferta académica, programas de becas y alternativas de financiamiento a los asistentes.

Conferencias: La Embajada de Brasil tuvo un espacio para mostrar su oferta académica y oportunidades; el Icetex realizó dos conferencias, una sobre créditos educativos y becas y otro sobre plan de vida; Milady Garcés habló sobre el emprendimiento como un proyecto de vida y las oportunidades del mismo en Buenaventura; por último, Jenifer Pineda (Escuela Taller de Buenaventura) hizo una presentación sobre la importancia del proyecto de vida para los jóvenes.

Muro de sueños: en una pared se creó el muro de los sueños con el eslogan de la feria #EncendiendoSueños que buscaba que los estudiantes anotaran sus sueños y prendieran un bombillo para iluminar sus proyectos futuros.

Muestra cultural: La Fundación Social Artística y Cultural Palenque El Primo Hermano realizó dos presentaciones durante la feria para amenizar la actividad con música de la región.

Cierre: Al finalizar el día se culminó la Tercera Feria Universitaria de Buenaventura de manera exitosa, generando mayor conciencia en la comunidad de la importancia de un proyecto de vida y la visibilización de las oportunidades en el territorio nacional.

Feria Universitaria Tumaco.

La Feria Universitaria de Tumaco se desarrolló en la fecha establecida con sede en la Institución Educativa General Santander. A continuación se comparte información sobre el desarrollo de la misma:

- Asistieron 344 estudiantes y 4 instituciones educativas de la zona urbana y rural de Tumaco.
- Presencia de 20 instituciones de educación superior de la región y el territorio nacional
- Se realizaron conferencias por parte del Icetex y la Embajada de Brasil.

La Feria Universitaria contó con seis momentos:

Registro de asistentes: Primero se transportaron los asistentes a la sede de la feria y se inició a las 8:00 am. Al entrar a la sede los asistentes recibieron un kit y un refrigerio.

Palabras de bienvenida: Las palabras de bienvenida estuvieron a cargo de Ninfa Valencia, Coordinadora de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación de Tumaco y Audrey Mena Mosquera, Subdirectora Técnica de la Corporación Manos Visibles.

Recorrido por los stands de las universidades: Las universidades establecieron sus stands en el polideportivo de la Institución Educativa General Santander cada representante de la universidad entregó información sobre oferta académica, programas de becas y alternativas de financiamiento a los asistentes.

Conferencias: La Embajada de Brasil tuvo un espacio para mostrar su oferta académica y oportunidades; el Icetex realizó dos conferencias, una sobre créditos educativos y becas y otro sobre plan de vida.

Muro de sueños: en una pared se creó el muro de los sueños con el eslogan de la feria #EncendiendoSueños que buscaba que los estudiantes anotaran sus sueños y prendieran un bombillo para iluminar sus proyectos futuros.

Muestra cultural: La Fundación Social Artística y Cultural Palenque El Primo Hermano realizó dos presentaciones durante la feria para amenizar la actividad con música de la región.

Cierre: Al finalizar el día se culminó la Tercera Feria Universitaria de Buenaventura de manera exitosa, generando mayor conciencia en la comunidad de la importancia de un proyecto de vida y la visibilización de las oportunidades en el territorio nacional.

Feria Universitaria Quibdó.

La Feria Universitaria de Quibdó tuvo que ser cancelada por el recrudecimiento de la violencia en el municipio. Para esto se informó a las universidades, instituciones educativas y conferencistas la cancelación y la reprogramación de este evento para el 29 de julio del 2022. Desde el mes de mayo el equipo de Manos Visibles ha estado desarrollando las diferentes actividades para la ejecución de la feria restante en la fecha establecida.

A continuación se comparte información sobre el desarrollo de la misma:

- Asistieron 753 estudiantes y 25 docentes de 14 instituciones educativas de la zona urbana de Quibdó.
- Presencia de 18 instituciones de educación superior de la región y el territorio nacional
- Participaron otras entidades y organizaciones como el SENA, Escuela de Robótica, academia de aviación de Antioquia, secretaria de educación de Quibdó.

- Se realizaron tres tipos de conferencias, la primera por parte de Icetex sobre los créditos educativos y becas. Así mismo, dos beneficiarios del programa Potencia Pacífico 2 - Maestría en Práctica de Desarrollo Sostenible (Demerk Cuesta y Yajaira Gamboa) realizaron una charla de Alguien como yo donde narraron su camino académico, profesional y de liderazgo hasta el momento. Finalmente, Sandra Palacios (beneficiaria de varios programas de CMV) realizó una charla de Alguien como yo donde narró su camino académico, profesional y de liderazgo hasta el momento.

- a. **Desafíos de contexto:** como se ha mencionado en otros informes, las condiciones socio-económicas de los municipios en los que se desarrolla Avanza Pacífico son de por sí desafiantes. Los niveles de pobreza, la economía del rebusque, la informalidad del empleo, los rezagos en educación, al igual que en otros servicios públicos esenciales (salud, energía, agua, alcantarillado) son un reto, pero también representan la urgencia y la pertinencia de este tipo de intervenciones como contribución para el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades con las que trabajamos y especialmente para la construcción de paz.

De manera particular, puede señalarse como desafío la falta de conectividad en los territorios, es decir, la deficiencia en el acceso a internet, pero también la poca calidad del servicio (velocidad y capacidad de carga/descarga, por ejemplo), así como la falta de conocimientos/habilidades de las personas para manejar los equipos necesarios (computadores, teléfonos inteligentes, tabletas) para poder realizar las capacitaciones de manera virtual o híbrida. Esto hizo que en algunos casos, apoyáramos con *sim cards* a algunos participantes y que nos esforzáramos por realizar sesiones presenciales en la medida en que ellos fuera posible.

Otro desafío, que si bien ha estado presente en la historia de estos municipios, recientemente se ha recrudecido y se ha ensañado principalmente contra los jóvenes, es la violencia. La presencia de grupos armados ilegales, los asesinatos cada vez más frecuentes de jóvenes complejizan el trabajo a tal punto que debimos reprogramar una de las ferias universitarias por ejemplo, pero también debimos ser muy cuidadosos con los viajes a territorio por parte de nuestro equipo.

- b. **Principales aprendizajes:** uno de los grandes aprendizajes de este proceso fue el no programar actividades en fechas relativamente cercanas a las elecciones, puesto que en esos momentos generalmente, los grupos armados al margen de la ley establecen “paros armados”, limitando la movilidad de las personas y afectando su seguridad.

Por otro lado, frente a las dificultades de conectividad, aprendimos que las redes sociales son un recurso efectivo; especialmente Whatsapp, que la mayoría de personas tiene instalado en su celular y sabe usar fue un medio importante para la convocatoria y el seguimiento de las actividades que se desarrollaron. No obstante, se confirmó que el trabajo presencial fue más atractivo y productivo, tanto para los jóvenes, como para los cuidadores y docentes que participaron en las diferentes iniciativas. Por ello, en la medida que sea posible, este trabajo debe priorizarse; las experiencias son más enriquecedoras.

Respecto a la violencia en contra de los jóvenes, el aprendizaje ha sido la necesidad de insistir en proyectos como Avanza Pacífico que siembren la semilla para condiciones distintas a las actuales, pero también la necesidad de pensar cada vez más en respuestas a corto plazo para los jóvenes, es

decir, programas para una inserción temprana al mercado laboral por ejemplo, dado que muchos de ellos se vinculan a grupos ilegales como forma de generar ingresos y por la falta de oportunidades en general. La educación sigue siendo un aspecto fundamental para la movilidad social y la transformación de los jóvenes y sus entornos, pero es claro que cada vez más, esa educación debe ir de la mano de oportunidades de generación de ingresos (vía empleabilidad o emprendimiento, por ejemplo) .

2.1.2 Resultado Sub-Intermedio 1.2: acceso de profesionales étnicos a estudios de maestría incrementado a través del Fondo (de Becas) Potencia Pacífico.

Maestría en Gerencia y Práctica del Desarrollo, Universidad de los Andes

La cohorte de la Maestría en Gerencia y Práctica de Desarrollo (MDP) - Potencia Pacífico II, inició su segundo semestre en modalidad remota, pero también retomó el proceso de clases mensuales presenciales.

Actualmente el MDP Pacífico cuenta con dos cohortes (año y semestre de ingreso a la maestría) dado que para el segundo semestre del 2021-2 y según las circunstancias, se admitieron 6 estudiantes adicionales del ranking de la Escuela de Desarrollo con el fin de brindar la oportunidad de que otros candidatos pudieran cursar la maestría con la utilización de la beca. Con base en esta información, es importante aclarar que al ser dos cohortes MDP Pacífico, están vigentes dos programaciones académicas diferentes. En el 2021-1 inició la primera cohorte con 60 estudiantes de los cuales siguen vinculados 48 beneficiarios. Actualmente estos estudiantes cursan su cuarto y último semestre. En el 2021-2 se incluyeron 6 estudiantes a la cohorte existente. En la actualidad de esta cohorte siguen vinculados 5 estudiantes y se encuentran en tercer semestre.

Las clases para el tercer semestre se desarrollaron en modalidad presencial. En este sentido, los estudiantes asistieron presencialmente al campus cada 15 o 20 días los jueves, viernes y sábado en jornada continua. Sin embargo, dependiendo de los cambios que puedan existir en las normativas de salud pública locales, nacionales e internacionales, las sesiones presenciales están sujetas a cambio a modalidad virtual.

La práctica del MDP tiene como propósito generar apropiación del conocimiento sobre la gerencia y práctica del desarrollo y la generación y fortalecimiento de habilidades a través del aprendizaje basado en proyectos, usando problemas complejos de organizaciones que agregan valor para el desarrollo sostenible o bienestar territorial.

A continuación se presenta una breve descripción de los proyectos en los que están trabajando los becarios de esta maestría:

Cuadro 1. Proyectos de los estudiantes de la Maestría en Gerencia y Práctica del Desarrollo, Universidad de los Andes.

Nombres	Apellidos	Reto práctica	Organización
Leidy Vanessa	Robledo Chaverra	Análisis para el desarrollo de un proyecto de gestión para la adaptación al cambio climático en el departamento de Putumayo	Federación Nacional de Departamentos
Javier Enrique	Moran Caicedo		
Karen	Brown Rodríguez		
Viviana Liseth	Abadía Gamboa		
Demerk Andres	Cuesta Salazar		
Yohaysa	Perea Renteria	Análisis para el desarrollo de un proyecto de gestión para la adaptación al cambio climático en el departamento del Cesar	Federación Nacional de Departamentos
Jean Carlos	Lemus Ramirez		
Carmenza	Rojas Potes		
Vanessa	Sanchez		
Ramiro De Jesus	Fonnegra Rendon	Análisis para el desarrollo de una solución de productos financieros y no financieros dirigidos a mujeres de la ruralidad del Pacífico colombiano	BANCOLDEX
Ana Lucero	Oliveros Arboleda		
Ana Delia	Candelo Ararat		
Jacqueline	Rivas Sanchez		
Angie Katerine	Palomeque Serna	Análisis para el desarrollo de un proyecto de gestión para la adaptación al cambio climático en el departamento de Atlántico	Federación Nacional de Departamentos
Jayr Alfredo	Blandón		
Lina Marcela	Mosquera Lemus		
Mahamed Ali	Gomez Renteria		
Maria Isabel	Hurtado Carabali		
Andres Camilo	Gamboa Zapata	Análisis para el desarrollo de un proyecto de gestión para la adaptación al cambio climático en el departamento del Chocó	Federación Nacional de Departamentos
Durley	Blandon Perea		
Leyser	Rengifo Murillo		
Alejandra Maria	Velez Marin		
Yajaira Andrea	Gamboa Mosquera		
Yajaira Andrea	Gamboa Mosquera	Análisis para el desarrollo de un proyecto de gestión para la adaptación al cambio climático en el departamento de Bolívar	Federación Nacional de Departamentos
Carlos Alfonso	Ocoro Alvarez		
Daniela	Valencia Aragon		
Julio Cesar	Sanchez Cortes		
Leydy Fernanda	Ortega Guerrero	Análisis para el desarrollo de un proyecto de gestión para la adaptación al cambio climático en el departamento de Cundinamarca	Federación Nacional de Departamentos
Cesar Alberto	Carvajal Guerrero		
Yaidy Emelson	Quejada Quejada		
Leidy Vanessa	Robledo Chaverra	Análisis para el desarrollo de un proyecto de gestión para la adaptación al cambio climático en el departamento de Córdoba	Federación Nacional de Departamentos
Jose Anselmo	Pretel Torres		
Nevis	Cadena Obando		
Kelly Johana	Casanova Ramirez		
Yurleidy	Perea Chaverra	Análisis para el desarrollo de un proyecto de gestión para la adaptación al cambio climático en el departamento de Nariño	Federación Nacional de Departamentos
Victor Harold	Culman Obando		
Susana	Palacios David		
Evelin Milena	Quiñones Cabezas	Análisis para el desarrollo de un proyecto de gestión para la adaptación al cambio climático en el departamento de Antioquia	Federación Nacional de Departamentos
Darlyn Jesús	Palacios Palacios		
Tatiana	Cuero Rodriguez		
Elvis Jafeth	Leyes Mosquera		
Ángela Eunice	Hurtado Palacios		
Ángela Eunice	Hurtado Palacios	Análisis para el desarrollo de un proyecto de gestión para la adaptación al cambio climático en el departamento de Magdalena	Federación Nacional de Departamentos
Jose Ramiro	Sandoval Mosquera		
Mayra Yineth	Maturana Lemos		
Waldis Natalia	Conrado Gamboa	Análisis para el desarrollo de un proyecto de gestión para la adaptación al cambio climático en el departamento de Quindío	Federación Nacional de Departamentos
Estefanel	Gutierrez Perez		
Yenilsen	Alomia Riascos		
Vecy Maryeli	Niño Vasquez		

Christian Andres	Celis Trochez	de gestión para la adaptación al cambio climático en el departamento del Valle del Cauca	Departamentos
Yuri	Alegrias Zape		
Lizeth Karine	Torres Valencia	Análisis para el desarrollo de un proyecto de gestión para la adaptación al cambio climático en el departamento de Meta	Federación Nacional de Departamentos
Edward Alfonso	Velez Preciado		
Edward	Mosquera Angulo		
Yolis Nohelly	Yela Garcia		

Maestría en Gestión Empresarial, Universidad ICESI

La cohorte de la Maestría en Creación de Empresas - Potencia Pacífico III cuenta con una única cohorte la cual inició con 36 personas de las cuales se mantiene vigentes 35 estudiantes los cuales entran a cuarto y último semestre de su formación durante el segundo semestre de 2022.

En el marco del segundo año del programa Avanza Pacífico esta maestría inició su segundo semestre en modalidad remota, el 23 de julio y finalizó el 10 Diciembre de 2021, por los efectos del COVID-19. Así mismo, buscando la interacción entre los estudiantes y profesores, se realizaron dos sesiones presenciales durante el semestre, una el 12 y 13 de noviembre y la otra el 3 y 4 de diciembre.

El profesor José David Agudelo realizó seguimientos durante el semestre, de la siguiente forma:

- Seguimiento Proyecto de Grado (PDG): en el primer seguimiento realizado en el mes de agosto, se identificó la intención de los estudiantes para la realizar su proyecto de grado, el 80% de los estudiantes manifestó tener definidos sus Proyectos de Grados y su intención era trabajar de manera individual. En el segundo seguimiento realizado en el mes de diciembre, el 54% de los estudiantes manifiesta querer realizar el PDG de forma individual. Debido a que algunos piensan que tienen alta carga académica o no tienen una idea clara de PDG, al tener un compañero podrían aliviar la carga académica o se les facilita definir el tema de PDG. Las características de los proyectos de grado están orientados a creación o fortalecimiento empresarial (22), Intra-empresarial Incubadoras o Aceleradoras (7), proyectos productivos sociales (3), investigación (1) y diseño política pública (2).
- Se realizaron como apoyo para el proceso, dos talleres, un taller de Mapeo de Actores y otro de Análisis del entorno.
- Seguimiento académico: se realizó en el mes de diciembre y se identificó que en las próximas sesiones académicas sería importante el acompañamiento para ir desarrollando sus proyectos de grado bajo una dinámica de talleres prácticos o asesoría individualizadas, que les permitiera aplicar los conocimientos adquiridos. Se planteó y concretó la necesidad de tener una sesión especial para integrar todos los ecosistemas empresariales de la Maestría, para encontrar sinergias y definir estrategias colaborativas.

Para el tercer semestre de Potencia Pacífico III todas las sesiones se realizaron mensualmente de manera presencial en la Universidad Icesi. Durante este semestre la Universidad asignó a los tutores de proyecto de grado y trabajaron de manera intensiva para avanzar en la primera entrega de sus proyectos. A continuación, una tabla con mayor información sobre los proyectos de los estudiantes que corresponden a la categoría de plan de empresas:

Cuadro 2. Planes empresariales de estudiantes de la Maestría en Gestión Empresarial, Universidad ICESI.

Nombres	Nombre del Proyecto de Grado	Descripción corta del proyecto de grado	Productos y/o servicios del proyecto empresarial	Etapa del proceso empresarial
Angie Daniela Angulo Montano	Plan de crecimiento para Herencia Guapireña	Herencia Guapireña es una empresa dedicada a la recuperación de las prácticas ancestrales, a través de las bebidas del Pacífico, esta elaboración se realiza de la mano con el territorio, en Guapi, Cauca, pero su proceso de transformación se realiza en la ciudad de Cali, lo que posibilita su proceso de distribución dentro de la ciudad. Con este plan de empresa se planea el fortalecimiento de dos canales, el canal directo y los institucionales, esto apoyándolo con estrategias de mercadeo que posibilite el crecimiento de la organización.	Aperitivo de Borojó Aperitivo de Coco Aperitivo de Naidi Licor de Hierbas Curao Licor de Hierbas Tomaseca Viche	Formulación y ventas
Carlos Humberto Rosero Rosero	Aventurawa	Ofrecemos paquetes turísticos de naturaleza y étnicos diferenciales	Paquetes turísticos de naturaleza y étnicos diferenciales en dónde tendrá una experiencia inolvidable	Validación prototipo
Claudia Yineth Romero Angola	Plan de Empresa de Gestión Integral de Residuos Sólidos S.A.S	Es un proyecto de reciclaje y gestión de residuos basado en un modelo de economía circular que busca asegurar la sostenibilidad de las generaciones futuras a través del aprovechamiento de los residuos sólidos	Escamas de pet que son utilizados dentro de la industria plástica, y textil pacas de pet compactado Servicios de gestión y capacitación a empresas y entes gubernamentales; planes de gestión de residuos	Formulación y ventas
David Banguero Carabali	Plan de Empresa de Chocolate Rio Palo	Chocolate Cacao de Origen, ayuda a los amantes del chocolate quienes desean tener conciencia de donde proviene lo que consumen, para evitar compras que favorezcan la deforestación y las malas prácticas agrícolas y contribuir a una producción agrícola sostenible.	Chocolatería Artesanal	Validación prototipo

<p>Derley Alejandro García Cárdenas</p> <p>Jarrinson Antonio Arredondo Corena</p>	<p>Machete & Bordón</p>	<p>Machete & Bordón es una marca étnica que nace en el 2021. Surge del análisis y la búsqueda de la creación, en el desarrollo de productos que reflejan y fortalecen los procesos de las comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras.</p> <p>Su nombre deriva y enaltece, la gran labor histórica que han realizado los esgrimeros del departamento del Cauca, el no dejar perder la riqueza expresiva y cultural que tienen los afrodescendientes en los diferentes procesos culturales e históricos de lucha de un pueblo que siempre ha buscado ser escuchado. Esta expresión cultural que al son de sus machetes y sus bordones, van abriendo caminos de libertad a un proceso de inclusión, desarrollo y representatividad de forma incluyente en Colombia. Cada uno de los productos pretende contar una narrativa o una historia que refleje la importancia de resaltar la población negra, afrodescendiente, raizal o palenquera. En algunos casos también resalta el legado, África ancestral. Se vienen desarrollando productos como camisetas, chaquetas, esqueletos y zapatos.</p>	<p>Desde el desarrollo y la fabricación de cada uno de nuestros productos buscamos la sensibilización y visibilización de los territorios del Pacífico. Camiseta y esqueletos han expresado historias de los territorios desde los quehaceres diarios de la población tales como la pesca, el cultivo, el cuidado del medio ambiente y todo ello reflejado desde un desarrollo gráfico que va expresado en un producto final. Nuestras chaquetas han buscado la representatividad de la mujer afro en los territorios y cómo por medio de frases, slogans e imágenes étnicas representamos el sentir de las mujeres. De igual forma las tendencias africanas han sido una mirada para nosotros, las telas y curvas de los conceptos wax que se manejan en simbologías africanas, se representan en nuestras chaquetas.</p>	<p>Validación prototipo</p>
<p>Diego Barbosa</p> <p>Rosaura Hinestroza Cuesta</p>	<p>Mía Digital</p>	<p>Aurora es una Full Education Company. Crea herramientas que permiten a las personas adquirir nuevas competencias y destrezas laborales. Crea experiencias de aprendizaje adaptadas que ayudan a las personas a adquirir competencias laborales actuales y pertinentes para quienes buscan a través de la educación ingresar y ascender en el mercado laboral, ayuda a estudiantes, que desean adquirir nuevas habilidades para enfrentarse a un mundo cada vez más competitivo.</p>	<p>Educación digital para mujeres del Pacífico afrocolombiano, herramientas y conocimientos tecnológicos.</p>	<p>Validación prototipo</p>

Edson Yair Muñoz Figueroa	Productora y comercializadora de Ahumados del Pacífico	Rescata los saberes ancestrales de la culinaria del Pacífico, mediante la producción de ahumados de carnes pollo cerdo, peces y mariscos utilizados en la gastronomía de la comunidad afroamericana, para personas que abandonaron el territorio y añoran sabores y saberes de antaño en sus nuevas ubicaciones.	Producción y venta de insumos gastronómicos ahumados de la cocina ancestral de las comunidades negras en Colombia, marketing place de productos afines a la gastronomía negra y del Pacífico, asesorías gastronómicas, recetas y cursos	Formulación y ventas
Edward Buenaños Valencia	RetraVal	Reciclaje y transformación de plástico	Pellets de plástico	Validación prototipo
Everth Deivis Perea Palacios Leslie Joanna Valoyes Cuesta	Katanga incubadora y aceleradora de empresas	Katanga, incubadora y aceleradora de empresas de los mercados verdes del Chocó	Incubación y aceleración de empresas de los mercados verdes. Incubación de otros modelos empresariales. Asesorías al sector productivo del departamento del Chocó . Plataformas de incubación Capacitación Gestión de recursos financieros.	Validación prototipo
Jimmy Alexander García Caicedo	Synergy Tech & Sustainability	Es una incubadora de empresas de alto impacto que presta servicios de mentoría especializada para Negocios Verdes que integran tecnología e innovación en nuevos mercados, consolidando sus propuestas empresariales; a través de servicios como estrategias de escalabilidad empresarial, formación, networking y ruedas de negocios.	Incubación de empresas Mentorías de primer nivel Networking.	Validación prototipo
Karen Verónica Rosero Gómez	StartUplay	Startupplay es un proyecto que busca hacer un plan de empresa para una escuela de fomento a la cultura del emprendimiento y la educación empresarial con adolescentes de 12 a 16 años, basada en la tecnología y varias herramientas de la educación artística	4 módulos de educación para el emprendimiento y formación empresarial para adolescentes 3 Eventos anuales para el fomento de la cultura del emprendimiento para adolescentes.	Validación prototipo
Lessy Yamil Paredes Hurtado	Gestión Pacífico. Consultoría especializada en servicios públicos	Gestión Pacífico es una empresa de consultoría especializada en servicios públicos, su misión es el fortalecimiento de las empresas de servicios públicos en el Pacífico colombiano.	Fortalecimiento técnico-operativo a empresa de acueducto Fortalecimiento técnico-operativo a empresas de aseo	Validación prototipo

Mallely Beleno Potes	Bambara	Prestación de servicios de peluquería y distribución de productos capilares.	Kits de paquetes de peinados y productos para mujeres afrodescendientes: Kit Básico Kit Conquistador Kit Tradicional	Validación prototipo
Miller Aleyxo Braham Barco	Incubadora de negocios para el Distrito de Buenaventura	Incubadora de empresas de base tecnológica	Servicios de consultoría y mentoría para emprendedores o <i>startups</i> en etapa temprana	Validación prototipo
Pedro Esteban Cuero Gamboa	Empresa Procesadora de Mariscos - Epromar	Epromar es una empresa procesadora de mariscos del distrito de Buenaventura que tiene como objetivo aprovechar a mayor escala el atún recurso como materia prima, posicionando una nueva marca de lomos de atún en aceite, en agua y lomos de atún empacados al vacío y posteriormente insertarlos en el mercado local y nacional en diferentes presentaciones.	Lomitos de Atún en aceite vegetal de un peso neto de 160g Lomitos de Atún en agua de un peso neto de 160g Lomos de atún empacados al vacío por 300g	Validación prototipo
Sahedy Hinojosa Perea	SAHA	Diseñar el plan de negocios de la empresa SAHA, dedicada a crear, innovar y comercializar productos cosméticos a base de aceite de coco para el cuidado de la belleza humana.	Aceite de Coco; Corrector de ojera a base de aceite de coco	Validación prototipo
Sharon Melissa Machado Madrid Cynthia Micolta Riascos	Misha Marketplace	Plataforma que intermedia la venta online de cosméticos entre el productor y el consumidor o cliente final	Intermediación en la venta de productos cosméticos	Validación prototipo
Susan Johana Hurtado Valoyes	Plan de empresa Reserva Natural Selva Ancachí	Se trata de un plan de empresa que busca determinar la viabilidad de la puesta en marcha de una Reserva Natural denominada Selva Ancachí ubicada en el municipio de Nuquí, Chocó, que se dedicará a la conservación del medio ambiente y al desarrollo de actividades ecoturísticas y culturales como alternativa económica sustentable.	Pasadías turísticas a la Reserva. Plan turístico Selva Mágica Plan turístico Cultura mágica Plan turístico Nuquí al máximo	Validación prototipo
Yeisa Yaneth Renteria Lloreda Susana	Productos Artesanales Lo Nuestro	Productos elaborados con coco, harina de coco, galletas de coco, aceite de coco	Harina de coco Galletas de coco Aceite de coco	Formulación y ventas

Martinez Cordoba				
Yesenia Liseth Becerra Rentería	Creafro Agencia Gráfica	Creafro es una agencia gráfica que se especializa en la producción de juegos y materiales didácticos étnicos, en la creación de marca y acompañamiento publicitario a emprendedores de base empresarial étnica.	Juegos didácticos étnicos: concéntrese sobre personajes afro representativos, concéntrese países África, concéntrese municipios del Pacífico colombianos, cartillas para colorear, cuentos cortos de personajes e historias afro, cartilla de dichos, versos y refranes, parques afrodiaspóricos, diario del bebé afro. Creación de marca, diseño e impresión de material publicitario, asesorías para manejo de redes digitales y desarrollo de imagen corporativa.	Validación prototipo

a. Desafíos de contexto:

Uno de los grandes desafíos es la violencia, que sigue permeando de manera especial las comunidades rurales a las cuales pertenecen los beneficiarios de ambos programas. Esto genera que el desplazamiento de los becarios hacia las ciudades donde tienen las clases (Bogotá y Cali) se vea limitado, que ellos reciban amenazas directas como líderes y lideresas, pero también que sus comunidades se vean afectadas y esto, en general, limita su accionar.

Por otro lado, el Covid 19 dejó muchas secuelas en términos económicos, lo cual ha llevado a que muchos de nuestros beneficiarios se desplacen a otras ciudades o adquieran diferentes labores para cumplir con sus necesidades y gastos básicos.

Otro aspecto que no se puede desdeñar es que la mayoría de nuestros líderes y lideresas provienen de contextos educativos bajos, lo que implica la necesidad de reforzar conocimientos básicos principalmente en matemáticas y lecto-escritura para que puedan desarrollar su proceso de aprendizaje lo mejor posible.

También es importante tener en cuenta que los contextos donde se desarrollan los liderazgos de los beneficiarios están permeados por condiciones desafiantes (violencia, violencia de género, insalubridad alimentaria, desplazamientos, etc.), lo que ha demandado esfuerzos adicionales para brindar apoyo psicosocial a un gran número de personas.

b. Principales aprendizajes:

Un aprendizaje que se corrobora es que la apuesta por disminuir la brecha de acceso a la educación superior de calidad, a nivel de posgrado, por medio de becas del 100% en maestrías es exitoso. La beca representa una oportunidad real de movilidad social para los beneficiarios, quienes a su vez, se convierten en referentes inspiradores para sus comunidades para que otros líderes y lideresas se interesen y busquen oportunidades de estudio, tanto técnicas, tecnológicas, profesionales o de maestría. Adicionalmente, poder estudiar en una universidad de alta calidad les otorga un sentimiento de empoderamiento que los fortalece a nivel personal, pero que también potencializa sus capacidades de liderazgo. Por ejemplo: algunos de los becarios han obtenido conocimientos y desarrollado habilidades que les han permitido ascender en sus trabajos; otros, han dinamizado sus emprendimientos y actualmente han logrado comercializar sus productos a nivel nacional y en grandes superficies.

Otro aprendizaje es que el acompañamiento individual y grupal (que disminuye durante el proceso académico) también es bastante beneficioso, pues genera procesos de empoderamiento a los líderes para que desarrollen de manera autónoma y exitosa su proceso académico. Adicionalmente, permite hacer un seguimiento más continuo y personalizado/cercano de los estudiantes.

También ha sido importante entender que se deben hacer mayores esfuerzos por balancear los procesos formativos de los becarios son sus rutas de liderazgo, teniendo en cuenta que la aspiración es formar líderes que incidan efectivamente en la transformación de sus entornos. Por ello, espacios de formación complementaria resultan clave; estos pueden ser: a) las clases académicas de la universidad, b) los espacios de *networking* y relacionamiento, c) charlas y talleres desde la Universidad, d) charlas y talleres desde Manos Visibles y e) momentos de reflexión entre Manos Visibles y los becarios.

2.2 Resultado Intermedio 2: empoderamiento juvenil y comunitario

2.2.1. DALE - Desarrollo Autónomo Liderazgo Efectivo:

El DALE es un programa pensado para la generación de prácticas de inclusión efectiva mediante estrategias integrales de desarrollo que fortalezcan grupos poblacionales diversos en condiciones de vulnerabilidad y riesgo en contextos rurales y urbanos. Dentro de sus prácticas, se encuentra la formación, concebida como un proceso de interacción e intercambio directo de saberes, entre participantes y facilitadores con experiencia en diferentes áreas y procesos de fortalecimiento con poblaciones diversas.

El DALE Pacífico y el Dale Equidad, cuyos procesos de formación se desarrollaron en el Año 1 de Avanza Pacífico, fueron la respuesta a un contexto regional y nacional que exigía proteger, acompañar y empoderar a los/as jóvenes que habitan las periferias, entendiendo así como una forma de respuesta y contención al incremento de la violencia en los territorios. Estos programas fueron una gran contribución no solo a la construcción de la equidad étnico-racial y de género en el Pacífico y grandes centros urbanos, sino que constituyeron también puntos estratégicos donde surgieron nuevos referentes, narrativas y acciones encaminadas hacia la construcción de paz.

Además, los DALE fueron alternativas reales para la juventud, que respondieron al llamado de esta en las regiones ante las situaciones de violencia y desesperanza que enfrentaban, y que requerían herramientas para contribuir desde sus liderazgos a la representación y apoyo de sus comunidades. Esto se hizo mediante la promoción y gestión de espacios para la innovación y el empoderamiento colectivo.

El propósito del programa DALE en sus dos versiones, consistió en fortalecer las capacidades actuales de los líderes y lideresas jóvenes étnicos, mediante la utilización de metodologías de innovación colectiva y co-creación de propuestas para el cambio, en cuatro componentes centrales:

- El primer componente abordó el ciclo de formación, entendiendo este como el grupo de temáticas que permitió a los/las becarios/as del programa abordar conceptos para su liderazgo personal, análisis de su contexto de manera estratégica, argumentación, y comunicar de manera efectiva sus soluciones y trabajo comunitario.
- El segundo componente respondió a la transición de lo conceptual a la práctica. Es decir, los conceptos recibidos en el ciclo de formación fueron puestos en acción a través de laboratorios (Equilabs y Lab Pacífico). Estos laboratorios fueron espacios en los que los y las participantes recibieron instrucciones sobre herramientas específicas y metodologías para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas para el ejercicio efectivo y consistente del liderazgo.
- El tercero aseguró la implementación de una metodología pedagógica, que permitió durante toda la formación, la interacción constante con los/las participantes mediante: sesiones de formación (entre 2 y 6 horas semanales), Master Class, los laboratorios (Equilabs y Lab Pacífico) y el uso de una plataforma LMS de consulta y diálogo de lo que se emprendió.
- Por último, la ruta que garantizó la apropiación de conocimientos de los/las becarios/as se basó en espacios de preparación asincrónica, donde tuvieron la oportunidad de desarrollar actividades y materiales a partir de un acercamiento no formal con las temáticas. Luego, durante la clase afianzaron dichos conocimientos y se resolvieron dudas, para luego de manera individual y en algunos casos grupal realizar actividades que condujeran a los/las participantes a la apropiación de lo aprendido.

Se debe resaltar que el DALE en el marco del programa Avanza Pacífico vinculó a 220 participantes en 7 departamentos y 25 municipios del país.

En el Año 2 de Avanza Pacífico se realizó un informe sobre las dos versiones de DALE, así como un ejercicio de gestión del conocimiento del programa, liderado por la unidad de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje - MEL de la Corporación Manos Visibles. Esta estuvo articulada a la gestión del DALE, no solo desde el monitoreo de los indicadores de desempeño para el cumplimiento de metas; sino que también documentó información relevante del proceso tanto a nivel de cada participante, como de los diferentes actores intervinientes como tutores y el equipo implementador dentro del programa.

Esta información contempló la caracterización de los participantes, el cómo fue el proceso de intervención de inicio a fin, la percepción de resultados del proceso formativo en los jóvenes y del desarrollo metodológico; y su nivel de satisfacción con la formación. Además, del reconocimiento de procesos de colaboración, aprendizaje y adaptación surtidos en el proceso. Para esto se usaron métodos mixtos de recolección y documentación de información, como formularios de caracterización y de percepción de

resultados, revisión documental (audiovisual principalmente), grupos focales y recolección de testimonios con los y las participantes del programa y entrevistas semiestructuradas con tutores y personal del equipo implementador.

Los participantes reconocieron haber adquirido conocimientos y habilidades principalmente en: liderazgo, identidad y equidad de género, construcción de redes, comunicación, temas de ciudadanía y democracia, en diferente proporción y enfoque de acuerdo con el tipo de DALE. Lo anterior se confirmó por medio del análisis de apropiación de conceptos que se realizó con los participantes y, en general, la mayoría de los participantes señalaron haber quedado “muy satisfechos” con el programa.

Adicionalmente, vale la pena destacar los siguientes aspectos:

El definir núcleos de formación del DALE sin distingo geográfico, ayudó a que las personas pudiesen reconocer otras experiencias de liderazgo, contextos e ideas de iniciativa, que nutrieron el conocimiento de cada líder y fortalecieron las experiencias propias. Esto permitió la construcción colectiva de conocimiento, además de construcción de redes de trabajo y gestión de conocimiento frente a temáticas de interés. A la fecha aún se mantienen activos con contenidos grupos de Whatsapp de los DALE donde se muestran esas interacciones. Además, hay que reconocer como esto también permitió que nacieran prácticas solidarias entre participantes de diferentes zonas, en el contexto de la emergencia sanitaria y de movilización social, donde se ayudaron entre compañeros.

Teniendo en cuenta el difícil contexto del país y el riesgo latente que presenta el desempeñar actividades de liderazgo, es conveniente reforzar en los contenidos del DALE herramientas de uso legal, de identificación de riesgo en el desempeño de liderazgo y rutas de alertas institucionales.

Por otro lado, si bien el Pacífico es, tal vez, una de las regiones del país con mayores desafíos en calidad de vida de sus habitantes, también tiene un gran potencial para generar soluciones locales, innovadoras, sustentables y escalables en el mediano y largo plazo. Sin embargo, el proceso requiere de condiciones que fomenten e inspiren la construcción de prototipos locales que se correspondan con la visión de futuro que tengan sus liderazgos juveniles. Esto requiere procesos autónomos y orgánicos de co-creación de soluciones desde el territorio en contextos rurales y desde afuera del mismo es decir desde contextos urbanos.

En este sentido, se explica la pertinencia y relevancia de un programa como el DALE que detona procesos similares de construcción de soluciones desde y para los territorios. Por medio de DALE se busca que los participantes pasen de beneficiarios a actores; de enfoques reactivos a enfoques proactivos; de una visión de asistencia a la construcción de capacidades, empoderamiento e inserción efectiva; de las acciones de buena voluntad sin interesar su impacto, a la prestación de servicios o indicadores de atención para mejores resultados y medidas de cambios efectivos; desde el emprendimiento personal hasta el emprendimiento comunitario y de redes sociales. Se debe integrar la juventud alrededor de los recursos de sus comunidades y los servicios demandados, para poder desarrollar y fortalecer las unidades productivas juveniles que mejoren las condiciones de provisión de la comunidad y acceso a bienes y servicios de calidad.

Sin duda alguna, la Corporación Manos Visibles debe seguir trabajando para que este programa se convierta en un acelerador de ideas y soluciones, que promuevan un cambio significativo en las relaciones de poder que generan barreras de exclusión y discriminación, para nuestros jóvenes lo que impide una verdadera construcción de paz en los territorios con alta influencia étnica.

La gran mayoría de los participantes manifestaron su profundo agradecimiento a Manos Visibles y a USAID, por la oportunidad de participar en el programa y mostraron su interés de querer continuar en la ruta de liderazgo de Manos Visibles, a través de acceso a becas de pregrado y posgrado. Así mismo, los participantes agradecen haber ingresado con esta oferta a las ciudades (tradicionalmente DALE solo se había ofrecido en municipios del litoral Pacífico), “porque aquí también hay afros e indígenas, que están conectados con el territorio y tenemos procesos comunitarios desde la base. Estamos en las ciudades buscando un espacio para viabilizar nuestros proyectos”.

En relación con las iniciativas de paz que se trabajaron, gracias a la virtualidad y seguimiento de rutas de liderazgo a través de otros programas, hemos logrado generar interacciones de actualización con los beneficiarios y beneficiarias del programa DALE en sus dos versiones (Equidad y Pacífico). Así mismo, hemos documentado algunas de las iniciativas de paz que gracias al programa se crearon o potenciaron, como se describe a continuación:

Dale Equidad		
Iniciativa	Población Beneficiaria	Brief de la iniciativa y actualizaciones primer semestre del 2022
PWUENDE	Mujeres trans afro-indígenas-mestizas migrantes en contextos populares y periféricos	La iniciativa consistió en crear un laboratorio artístico y de emprendimiento cultural para mujeres trans afro e indígenas de la ciudad de Cartagena. Actualmente, la iniciativa se ha convertido en un colectivo llamado “Las Libertarias”. Este colectivo ha trascendido en acciones de incidencia no solo desde el acompañamiento del cambio jurídico de los documentos de identidad de las mujeres trans, adicionalmente terminaron de manera éxitos su primera escuela de gobierno para mujeres trans. El siguiente nivel de esta iniciativa es la consolidación del colectivo como organización legalmente constituida. Esto con el fin de gestionar y ejecutar recursos a favor de la población trans en Cartagena que sigue a la expectativa de más acciones del grupo Libertarias, pues ya son un referente.
Plataforma de contenidos digitales culturales afro - Roots	Comunidad afrocolombiana y perteneciente a la diáspora africana en Latinoamérica	La iniciativa se compone de una plataforma de visibilización artística y cultural, que pretende reconocer la herencia africana, sus aportes socio culturales y la diversidad pluricultural del mundo, por medio de la información,

Entertainment		<p>entretenimiento, etnoeducación y gestión de proyectos alrededor del arte.</p> <p>Durante el primer semestre 2022 Roots Entertainment ha continuado visibilizando los emprendimientos de los compañeros DALE, así mismo su plataforma difunde de manera amplia el banco de oportunidades de Manos Visibles, convocatorias internas y de aliados.</p>
Rima x Rima	Jóvenes, adolescentes, niños, niñas y adultos de Buenaventura	<p>La iniciativa se basa en la creación de un entorno protector y de promoción de la creatividad para la comunidad en general de la ciudad de Buenaventura. Rima x Rima se enfoca en la generación de actividades a partir de la música con población en riesgo de ser reclutada o víctima de la violencia urbana. Actualmente, siguen activos en acciones de producción musical. Y su siguiente nivel se enfoca en la gestión de recursos para la dotación de un espacio propio que sirva de casa cultural y ejecución de más actividades.</p>
TEXCAL (Tejer Experiencias con Conocimiento Ancestral y Libertad).	Población afrodescendiente de la ciudad de Cali	<p>Con el propósito de generar un espacio de identidad y reconocimiento de la cultura capilar afrodescendiente, la iniciativa TEXCAL se enfoca en la visibilización de técnicas y cuidados del cabello afro. Adicionalmente, generan procesos para la promoción de compra de productos naturales elaborados por mujeres negras de la ciudad de Cali. La iniciativa sigue vigente, tanto el emprendimiento como sus campañas de concientización del pelo afro.</p>

Se ha tenido éxito y continuidad en la interacción con los beneficiarios de los programas DALE. Esto, es producto de la continua visibilización de sus acciones comunitarias, gestión de apoyos para nuevas actividades, y vinculación de los líderes y lideresas en otros programas de Manos Visibles.

Hoy los tutores y tutoras que participaron en los Equi Labs y Labs Pacífico siguen interactuando con algunas de las iniciativas y participantes de los DALE. Se ha logrado que los beneficiarios y beneficiarias del programa generen comunicaciones y puentes directamente entre ellos más allá de Manos Visibles, mediante la visibilización de temáticas en común y ejemplos de cómo pueden unir fuerzas colaborativas.

Ejemplo de esto último, es la red que han creado para la divulgación de sus espacios, convocatorias y campañas de incidencia y reflexión en torno a problemáticas comunitarias. Recientemente los DALE Equidad de Cartagena se unieron en una campaña de salud reproductiva y sexual, convocando a jornadas de vacunación y pruebas VIH para adolescentes y jóvenes.

También es importante mencionar que Manos Visibles ha enfocado grandes esfuerzos desde su área de empoderamientos juvenil y comunitario para que estos grupos DALE se articulen de manera directa a

otros programas y oportunidades de la corporación. Hoy los beneficiarios y beneficiarias DALE son prioridad en las maestrías, programas no formales de fortalecimiento de habilidades (salud pública, producción musical, fortalecimiento organizacional, emprendimiento), al igual que hemos presentado algunos de sus servicios a nuestro portafolio de proveedores en territorio.

Las rutas de liderazgo para Manos Visibles son la herramienta de proyección de un líder y lideresa que entra a cualquier programa. Debido al alto número de participantes en las dos cohortes DALE se presta mayor atención al impacto y nivel con el que sale una persona al ingresar a este programa, y que permite a la organización darle otras oportunidades de crecimiento. Hablando de casos puntuales, a continuación presentamos las rutas de liderazgo de algunos participantes que dan cuenta de la pertinencia y apropiación de los contenidos estratégicos y prácticos para las experiencias y condiciones de las regiones a través de este programa:

DALE PACÍFICO:

- **Incidencia juvenil y ciudadana:** Leidy Marcela Hurtado [Laboratorio de Narrativas negras + Innovation Girls + DALE Pacífico]

Leidy Marcela Hurtado es estudiante de lenguas modernas con énfasis en inglés, cuyos procesos de incidencia juvenil y ciudadana han estado ligados a la participación activa en espacios de formación y liderazgo para mujeres en Quibdó. En su ruta de liderazgo a través del programa Innovation Girls 5.0, iniciativa de la Escuela de Robótica del Chocó en alianza con la Corporación Manos Visibles, fortaleció sus habilidades y conocimientos en tecnología, innovación y emprendimiento.

Además, logró crear Sign Language Academy, un prototipo para mitigar la exclusión de personas sordas a través de una plataforma digital para el aprendizaje de idiomas, siendo este un símbolo del empoderamiento y la 22 generación de cambios para la incidencia desde otros campos que normalmente han estado marcados por brechas de desigualdad e inequidad. Asimismo, su participación en los laboratorios de narrativas negras y en DALE Pacífico, le han permitido estar en relacionamiento frecuente con otros líderes y lideresas con quienes encuentran objetivos comunes en pro de la hacer incidencia desde la ciencia y la tecnología. Sus habilidades en temáticas como el diseño de proyectos, la comunicación digital entre otros que recibió en las capacitaciones de DALE, significaron la oportunidad de acceso a herramientas conceptuales y prácticas para continuar fortaleciendo su liderazgo individual a la vez que robusteciendo su prototipo de plataforma.

- **Cultura:** Eder Javier Camacho [DALE Pacífico + MINGALAB (Semblanzas del Rio Guapi) + Pacífico Master Beat]

Eder Javier Camacho, es un joven líder afrodescendiente que ha trabajado como asesor de juventudes y dinamización cultural en consejos comunitarios en el Municipio de Guapi, Cauca. Su habilidad creativa lo ha llevado a participar de eventos representativos de música del pacífico como el Festival Petronio Álvarez. Su participación en DALE Pacífico se suscitó por el interés de adquirir herramientas que continuarán aportando al desarrollo cultural del municipio. Para Eder, DALE Pacífico ha sido la posibilidad de pensar en nuevas formas de trabajo, especialmente en la formulación de proyectos y en relacionamiento estratégico, las cuales necesitan ser fortalecidas en su liderazgo.

Después de DALE Pacífico, Eder avanza en su proceso de fortalecimiento a través del Laboratorio de innovación social para la paz (Mingalab) con la organización Semblanzas del Rio Guapi, en donde continúan como organización potencializando y cualificando habilidades para la formulación de proyectos, planeación financiera entre otros temas de relacionamiento con sus capacidades de liderazgo individual y colectivo, para seguir consolidando su ruta de liderazgo desde el componente cultural.

Actualmente, su desempeño en Mingalab permitió que la unidad de Cultura de Manos Visibles los tomara como proveedores de servicios en el marco de su programa Pacífico Master Beat, el cual se encarga del componente de proyecto de vida y gestión cultural para jóvenes músicos de Guapi.

- Comunicación digital: George Florez [DALE Pacífico + Maestría en Gestión y producción cultural y audiovisual] Timbiquí, Cauca.

George Florez, es un joven nacido en Timbiquí, Cauca. Músico y gestor cultural, quien inició su formación profesional como administrador de empresas en el año 2016 en la ciudad de Cali. Salir de su municipio en la búsqueda de aprendizajes ha sido un camino de retos y oportunidades que ha sabido valorar y aprovechar al máximo, pues su compromiso lo ha llevado a participar en diversos programas de capacitación y fortalecimiento entre ellos DALE Pacífico. Describe a DALE cómo la oportunidad de adquirir herramientas para armar su ruta y estrategia de liderazgo, en el marco de DALE en conjunto con un grupo de compañeros formó la Asociación artística y cultural Navegando, cuyo objetivo es la formación de niños en saberes ancestrales y culturales del pacifico sur colombiano en las modalidades de marimba, percusión, canto y danza.

Cuando empieza a poner en práctica los conocimientos de DALE entiende que hace falta cualificar y ampliar la mirada hacia lo global sin perder de vista los saberes ancestrales, generando valor para la comunidad, precisamente, luego de DALE Pacífico, ingresa al fondo potencia étnica audiovisual a cursar la Maestría en Gestión y producción cultural y audiovisual, desde allí espera continuar consolidando su ruta de liderazgo comunitario y cultural a la vez, que tendrá la posibilidad de potenciar sus habilidades y conocimientos para seguir apostando por la representación étnica y territorial desde lo cultural.

DALE EQUIDAD:

- Equidad de género: Tania Duarte Díaz Perez [DALE Equidad + Maestría en Gestión y producción cultural y audiovisual] [Cartagena, Bolívar]

Tania Duarte es una lideresa transgénero cartagenera, filósofa e investigadora social que ha desarrollado un trabajo de empoderamiento luego de su valiente proceso personal de asumir su sentir y convicciones éticas. Su liderazgo la ha llevado a participar en procesos que contemplan la generación de discusiones sobre experiencias de vida, construcción de identidades trans, exigibilidad de derechos en contextos de marginación y pobreza en el Caribe Colombiano. Su participación en DALE Equidad ha significado la posibilidad de fortalecer conocimientos personales y colectivos para continuar visibilizando narrativas de equidad de género y racial desde los grandes centros urbanos. Una vez finalizaron los módulos temáticos en DALE Equidad con los conocimientos aprendidos, desde la organización Benkos Ku Suto en Cartagena, creó una red interdisciplinaria para ayudar a fortalecer la calidad de vida y agentes de cambio de mujeres trans, negras, migrantes, diversas y trabajadoras sexuales en una ciudad que tiene múltiples y profundas inequidades, esta convergencia con otros liderazgo en la ciudad de Cartagena, logró que las

capacidades de esta organización también se fortalecieron para continuar incidiendo desde diferentes temas coyunturales como la construcción de paz, la reducción de violencias y la incidencia.

Luego de esta convergencia para el fortalecimiento de su liderazgo colectivo, se encuentra con la necesidad de acercarse a los medios culturales y audiovisuales para cambiar narrativas y abrir oportunidades a quienes no han tenido posibilidades, lo cual conecta con su actual proceso como estudiante de la Maestría en Gestión y producción cultural y audiovisual, donde continuará adquiriendo conocimientos y experiencias para seguir aportando a un liderazgo crítico y propositivo frente a identidades diversas para el cambio social y la consolidación de nuevas políticas culturales con equidad e igualdad.

- Equidad en acceso a entornos protectores: Zulay Karina Riascos [DALE Equidad + MingaLab (Cimarrón Producciones) + Maestría en Gestión y producción cultural y audiovisual] [Bogotá, Cundinamarca].

Zulay Karina Riascos, desde su rol de directora y productora de cine y televisión, siempre ha estado interesada en fomentar, promover y visibilizar las narrativas afrocolombianas y afro-diaspóricas a través de la pantalla. En su proceso se vincula con la organización Cimarrón Producciones articulando diferentes proyectos que convocan áreas artísticas, cinematográficas, corporales y sociales, a su vez ingresa al Laboratorio de Narrativas Negras y desde allí tuvo la posibilidad de conocer a mayor profundidad toda la oferta de formación en liderazgo que tiene Manos Visibles, encontrando en DALE Equidad, la posibilidad de conocer personas de diferentes partes del país , así como comprender que la equidad racial no sólo de trata de un imperativo político sino que involucra lo cultural y las comunicaciones.

- Equidad económica: Mayerly Montaña Mina [DALE Equidad + Afrolab Colombia] [Bogotá, Colombia].

Es directora del colectivo de jóvenes Artemanía conformado en el año 2014 para generar una transformación del tejido social a través del arte y emprendimientos artísticos, creadora de Minawa un proyecto de emprendimiento etnoeducativo con materiales artesanales y ecológicos, que promueven la interculturalidad e inclusión social, enfocada en el fortalecimiento de la identidad de las comunidades étnicas desde su identidad. Con su participación en DALE Equidad pudo adquirir herramientas para aportar desde la equidad económica a la promoción de la inclusión social y la reducción de brechas de pobreza. Adicionalmente, en su ruta de liderazgo con la Corporación Manos Visibles también participó de AfroLab Colombia, donde tuvo la oportunidad de intercambiar ideas y visibilizar estratégicamente su emprendimiento, permitiéndole encontrarse con potenciales aliados claves para seguir consolidando su modelo de negocio.

2.2.2. MINGALAB:

De acuerdo con la ruta trazada y aprobada, para el fortalecimiento de las 10 organizaciones⁴ seleccionadas, se incluyó por parte de la Corporación Manos Visibles, una actividad de formación piloto para el desarrollo de habilidades y uso de herramientas tecnológicas. En este piloto de escuela de tecnología se pensaron seis (6) sesiones de 120 minutos en las que las organizaciones tuvieron la oportunidad de recibir formación y actividades de apropiación para las siguientes temáticas:

- Alfabetización tecnológica, uso y cuidado de equipos informáticos.
- Herramientas digitales gratuitas para procesos de gestión y formación (Google workspace, específicamente herramientas Gmail, Drive, Docs, Sheets, Slides, Forms, Meets, Jamboard y Classroom)
- Herramientas gratuitas para la producción de contenidos digitales (Canva, Kinemaster, Slides, etc)

Las sesiones de capacitación y asesoría se realizaron a través de la plataforma ZOOM (salvo algunas excepciones) y siempre contaron con acompañamiento por parte del equipo de la Corporación. De igual forma, las actividades de apropiación y/o ejercicios de preparación para las sesiones se consolidaron con instructivos detallados, grabaciones y materiales de referencia en el Google Classroom de cada organización, como se presentó en el informe milestone #3 de MingaLab.

Posteriormente, la ruta de acción con las organizaciones se llevó a cabo de la siguiente manera:

COMPONENTE 1: Planeación estratégica y/o diseño de líneas de servicio

A través del fortalecimiento en este componente las organizaciones estuvieron enfocadas principalmente en (i) formular, actualizar y/o consolidar un plan estratégico aterrizado y adecuado para las necesidades de las comunidades en las que se intervienen y/o (ii) diseñar líneas de servicio misionales y específicas para el desarrollo de la región. En algunos casos, como el de Semblanzas del Río Guapi, la Asociación Narrarte, la Fundación Bejuco, JMD – La Voz y Literatura para Todos el proceso de planeación estratégica incluyó la identificación de nuevas líneas de servicios, cuya implementación se configura como un piloto para probar el modelo de intervención y análisis desarrollados en sus procesos de planeación.

El desarrollo de dichos planes o líneas tuvo una metodología principalmente virtual (por las condiciones de pandemia), pero se logró en un par de casos que algunas sesiones y talleres se realizaran de manera presencial, no sólo para los equipos directivos y operativos de las organizaciones, sino también se involucró a miembros de la comunidad. Casos como el proceso de planeación estratégica y diseño de líneas de servicio de la Asociación Narrarte incluyó actividades presenciales en las que además se realizaron procesos de formación para formadores y práctica de los conceptos y metodologías aprendidos en el componente de capacitación en estrategias de formación complementaria para la niñez y la juventud.

⁴ Las organizaciones son las siguientes: Fundación Semblanzas del Río Guapi (Guapi, Cauca); Corporación club infantil Mariposas de Amor (Buenaventura, Valle del Cauca); Asociación Narrarte (Cartagena, Bolívar); Fundación Bejuco (Tumaco, Bolívar); Corporación JMD - La Voz (Quibdó, Chocó); Corporación Flor Púrpura (Medellín, Antioquia); Cimarrón Producciones (Bogotá, Cundinamarca); Contra lo Corriente Producciones (Cartagena, Bolívar); Fundación Infantil Huellas que Transforman (Buenaventura, Valle del Cauca); Corporación Literatura para Todos (Cartagena, Bolívar).

COMPONENTE 2: Formación en áreas estratégicas para la operación:

Para este componente se trabajó en varias líneas que se consideran fundamentales para la gestión de organizaciones y procesos de innovación comunitaria. En este sentido el proceso de fortalecimiento se realizó en las siguientes áreas:

- Procesos contables y financieros: al determinar el nivel de madurez y las posibles alianzas y apoyo que a nivel territorial podrían tener las organizaciones se realizó este proceso de capacitación en dos grupos: nodo sur (Semblanzas del Río Guapi, Fundación Bejuco, Mariposas de Amor y Huellas que transforman) nodo norte y centros urbanos (JMD – La Voz, Flor Púrpura, Cimarrón Producciones, Asociación Narrarte, Contra lo Corriente y Literatura para Todos). En ambos nodos se trabajó con tutores/as en temas contables y financieros y experiencia probada en gestión financiera para organizaciones de la sociedad civil.
- Gobernanza y direccionamiento estratégico: a través de este módulo las organizaciones tuvieron la oportunidad de revisar temáticas que les permitieron descentralizar la operación y dirección de sus miembros fundadores/as, dimensionar la importancia de contar con un proceso definido para la toma de decisiones, conformar juntas directivas que sean estratégicas y de apoyo no sólo para la aprobación de proyectos o por los requerimientos que hacen las autoridades para su proceso de formalización, sino que realmente contribuyan al crecimiento de las organizaciones, sus impactos y su red de alianzas.
- Gestión de proyectos: dada la naturaleza y los objetivos misionales de cada organización, este proceso de capacitación se realizó en cuatro grupos correspondientes a la especificidad de cada misión y visión: (i) gestión de proyectos de formación artística con Semblanzas del Río Guapi, Fundación Bejuco y Asociación Narrarte, (ii) gestión de proyectos de formación complementaria con Mariposas de Amor, Literatura para todos, Huellas que Transforman (iii) gestión de proyectos audiovisuales con Cimarrón producciones y Contra lo Corriente y (iv) gestión de proyectos de vocería y comunicaciones con JMD-La Voz y Flor Púrpura.
- Creación e implementación de estrategias de formación complementaria para población infantil y juvenil: Esta área fue un espacio propicio para el desarrollo de las actividades de intercambio (minga) dentro de las organizaciones. Se realizó dicho proceso en dos grupos: (i) con las organizaciones que impactan población infantil y juvenil a través de programas de lectoescritura, comunicaciones, formación artística y atención psicosocial (Semblanzas del Río Guapi, Mariposas de Amor, Huellas que Transforman, Fundación Bejuco, JMD – La Voz, Flor Púrpura, Narrarte y Literatura para Todos y (ii) Cimarrón Producciones y Contra lo Corriente.

COMPONENTE 3 - Asesorías especializadas:

La implementación de este componente de fortalecimiento se realizó a través de varias actividades que requirieron sesiones conjuntas y sesiones individuales de acuerdo al avance que cada organización iba teniendo sobre los sub-componentes tanto de sus planes de negocio y/o estrategias de sostenibilidad como de sus estrategias de comunicaciones:

- Asesorías especializadas para desarrollo de planes de negocio y/o estrategias de sostenibilidad.
- Asesorías especializadas para desarrollo de estrategias de comunicaciones

Al final de este componente, se realizó el memorando de salida. Este análisis comparativo permitió ver por cada organización a partir del diagnóstico, las metas inicialmente planteadas de fortalecimiento y la línea de salida.

COMPONENTE 4 - Dotación

La implementación de este último componente se desarrolló en dos partes. La primera, consistió en la identificación de unas necesidades urgentes para cada organización desde sus percepciones y base inicial de diagnóstico. Posteriormente, con la ayuda de los asesores designados a cada organización, y una vez establecida sus líneas de servicios se estableció una prioridad de herramientas para la dotación de cada organización.

El primer criterio de selección consistió en su funcionalidad para la sostenibilidad de la organización y funcionamiento de su portafolio de servicios. El segundo criterio consistió en el uso con mayor intensidad del bien, es decir que tan indispensable era este instrumento o bien para la organización. El tercer criterio consistió en el mantenimiento y que ya existiera un lugar adecuado para esa dotación. Por último, se priorizaron aquellos elementos que en términos de gestión con otras entidades y aliados fueran más difíciles de conseguir para la organización.

Posterior a esa identificación, el proceso de entrega se ha realizado con base a la aprobación de sus entregables de fortalecimiento y sustentación de sus iniciativas de paz individuales. En un 70% hemos logrado que el equipo técnico de Manos Visibles acompañe las entregas, específicamente en el caso de Cartagena (Contra lo Corriente, Narrarte, Literatura para Todos), Quibdó (JMD), Tumaco (BEJUCO), Buenaventura (Mariposas de Amor y Huellas que Transforman), Bogotá (Cimarrón Producciones). Se espera priorizar en el tercer año las visitas a los lugares que por situación de orden público como es el caso de Guapi, y calendario programático de la gerencia técnica como es el caso de Medellín sean priorizados.

La importancia de la entrega de esta dotación a cada organización, radica en que es uno de los primeros medios para que respondan a su actualización estratégica, y plan de acción de sostenibilidad. La Corporación Manos Visibles entra en un rol de participación pasiva con la organización una vez entregada la dotación, pues el seguimiento que se realiza corresponde a productos específicos acordados que permiten ver de manera integral el uso de la dotación y sus servicios. Ejemplo de eso encontramos en el caso de Flor Púrpura un círculo de liderazgo con mujeres el cual funciona de manera presencial, y aunque no cuentan con una sede para sus sesiones, el equipo de cómputo y proyección les ha permitido darle versatilidad a los espacios a en los que realizan las sesiones.

Otro caso en el que se ha logrado complementar la misionalidad de la organización con la dotación es el caso de JMD en Quibdó. Entendiendo las escuelas de formación para niños como un mecanismo de servicio sin costo, la organización creó un plan de negocios a partir de una papelería y servicios de fotografía que les permita generar ingresos para estas actividades y el bienestar de uno o dos miembros. Actualmente la cámara profesional e impresora industrial les permite cumplir con ese objetivo. Así mismo, Mariposas de Amor en Buenaventura ha logrado diversificar sus servicios con niños y niñas con nuevo material literario y una nueva aula cómputo que prepara a esta población en alfabetización digital, tema urgente en la niñez del Pacífico. A su vez generan un ingreso para el mantenimiento de la sede por medio de cursos para madres y padres de familia en alfabetización digital.

COMPONENTE 5 – Diseño y pilotaje:

La metodología de MINGALAB privilegia la práctica y puesta en marcha de proyectos específicos como iniciativas piloto para la consolidación de las capacidades organizacionales fortalecidas dentro del programa. En este sentido, además de iniciativas de paz individuales, desarrolladas principalmente con base a los componentes 1 y 2, el trabajo se complementó con el diseño y ejecución de planes de compras con los que se procederá a la implementación de cada proceso y ayuda a las iniciativas colectivas y de intercambio entre territorios.

En el marco del pilotaje se crearon dos estrategias principales:

- **Iniciativas colectivas:** Se establecieron las bases para la articulación de iniciativas conjuntas, que permitieran a las organizaciones seguir escalando en sus propósitos misionales y consolidar sus procesos de fortalecimiento y de construcción de paz en los territorios. La visión con la que se construyeron las iniciativas partía de la necesidad de generar intercambios entre las organizaciones, y también oportunidades de escala de sus servicios, logrando articular las siguientes acciones:

NARRATIVAS ÉTNICAS AUDIOVISUALES Cimarrón Producciones & Contra lo Corriente (Bogotá y Cartagena): Dentro del componente MingaLab, una de nuestras grandes apuestas con las organizaciones comunitarias es la creación, construcción, posicionamiento y circulación de nuevas narrativas audiovisuales desde las mujeres y las periferias. En ese orden, Cimarrón Producciones & Contra lo Corriente unen esfuerzos para la creación de una agenda en conjunto a partir de laboratorios audiovisuales que desde Cartagena y Bogotá permitan a sus beneficiarios (colectivos juveniles, organizaciones sociales, líderes y lideresas barriales) un intercambio de experticias desde diferentes geografías, y una movilización de sus productos audiovisuales más amplia.

HUB DE EMPODERAMIENTO COMUNITARIO Literatura para Todos & Flor Púrpura (Cartagena y Medellín): Dentro del componente MingaLab, una de nuestras grandes apuestas con las organizaciones comunitarias es la promoción de espacios de creación y reflexión a partir del compartir literario y las narrativas escritas. En ese orden, Literatura para Todos y Flor Púrpura unen esfuerzos para la consolidación de dos espacios de creación y pensamiento comunitario a partir de la lectura y el empoderamiento de las mujeres con participantes de la población juvenil que puedan construir red y generar dinámicas de réplica de los conocimientos adquiridos.

POTENCIA ÉTNICA INFANTIL JUVENIL JMD, MARIPOSAS DE AMOR Y NARRARTE (Quibdó, Buenaventura y Cartagena): Dentro del componente MingaLab, una de nuestras grandes apuestas con las organizaciones comunitarias es la generación de espacios de protección, formación, transformación e incidencia para los niños, niñas y adolescentes. En ese orden, JMD, Mariposas de Amor y Narrarte unen esfuerzos para robustecer sus servicios para la comunidad infantil y adolescente desde la generación de habilidades que les permitan empezar un desarrollo autónomo y liderazgo desde las comunicaciones y la tecnología como ejes transversales de su interés por la literatura.

- **Encuentro Innovación Colectiva:** es una serie de experiencias virtuales y presenciales que promueven el reconocimiento de acciones comunitarias, el diálogo y aprendizaje inter institucional, y la colaboración entre organizaciones e instituciones de diferentes niveles y sectores, con el fin de compartir saberes, tejer redes y reflexionar sobre el importante rol que cumplen las organizaciones de base en sus territorios.

Dentro de los objetivos que hemos trazado para este espacio, está el de visitar entidades líderes a nivel nacional e internacional de diferentes sectores, permitiendo a las organizaciones conocer las líneas de trabajo de estas entidades y tener la oportunidad de presentar sus planes estratégicos e iniciativas, para el fortalecimiento de sus redes de cooperación y conformación de futuras alianzas. Este punto se inauguró con un encuentro presencial en la ciudad de Bogotá durante el 27 de junio y 2 de julio.

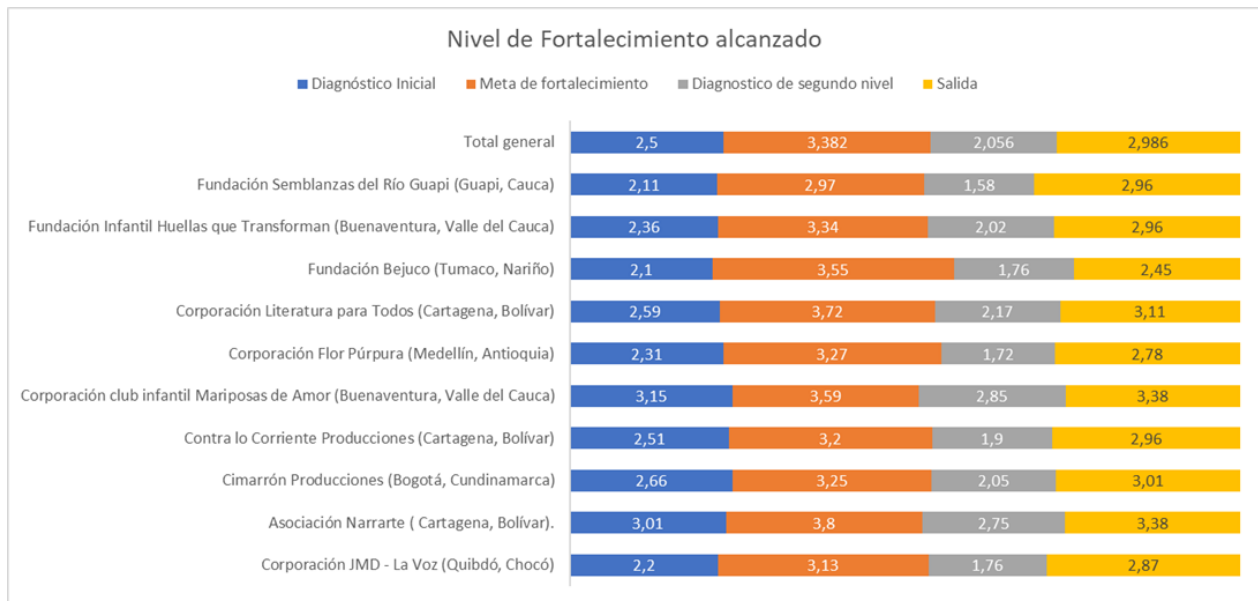
Este encuentro contó con la participación de las 10 organizaciones pertenecientes al MingaLab Avanza Pacífico, específicamente dos miembros de cada organización, entendiendo la importancia de brindar esta experiencia a un integrante que participa en el fortalecimiento administrativo y otro que hubiese participado en el empoderamiento en comunicaciones. Cada organización se reunió con 5 entidades/organizaciones con posibilidad de alianza, entre las que encontramos entidades de cooperación internacional, bancos de desarrollo, impulsores de emprendimientos, centro de capacitación en temas específicos como manejo de población infantil y literatura, así mismo como entidades públicas expertas en gestión cultural y promoción de servicios culturales de alto nivel.

Se lograron 4 alianzas estratégicas identificadas durante el encuentro MingaLab con las siguientes entidades: Innpulsa Colombia - Cerlalc: Centro Regional para el Fomento del Libro - Fundación Avina - Centro de Emprendimiento de la universidad CESA. Las alianzas estratégicas consisten en el intercambio de convocatorias y asesorías a las organizaciones Mingalab. Este proceso sigue siendo monitoreado por el área técnica de Manos Visibles. Adicionalmente, el encuentro presencial contó con la participación necesaria y solicitada por todas las organizaciones de un experto en oratoria y preparación para la presentación de sus narrativas. En este último Manos Visibles contó con el apoyo de Mario Alberto Ramirez Hernandez de la entidad SIT Colombia expertos en innovación y comunicaciones.

Las 20 personas que participaron desde cada organización Mingalab tuvieron la oportunidad de desarrollar relacionamiento estratégico con otras organizaciones de Manos Visibles. Esto permitió que hoy las iniciativas colectivas de las organizaciones se robustecieron en metodologías compartidas, beneficiarios y recursos humanos que entre ellos mismos aportaron a sus compañeros y compañeras de encuentro. Sin duda, la participación de dos miembros por organización permitió contar con experiencias diversas para las organizaciones, se logró que mientras una persona adelantaba el relacionamiento estratégico, el otro integrante entrara en la dinámica de formación en incidencia, manejo de comunicaciones entre otros.

COMPONENTE 6. medición del fortalecimiento

Durante este segundo año el proceso de fortalecimiento de la organizaciones fue medido y valorado de acuerdo con las 10 categorías definidas por el programa para el fortalecimiento en cada organización, cómo información de referencia se tuvo la información de diagnóstico tomada al inicio en el proceso de la selección de las organizaciones; además de información levantada posteriormente en un diagnóstico de segundo nivel que permitió recolectar información más profunda y directa sobre el estado de la organización. A continuación se presenta una gráfica con los resultados del fortalecimiento por cada organización. Si se requiere mayor profundidad de este proceso de fortalecimiento se recomienda consultar Informe Milestone # 3.



a. Desafíos de contexto:

Para el caso del DALE, un reto importante del proceso de formación virtual fue el mantener los niveles de asistencia y de motivación de los participantes. Es así como, se concertaron horarios flexibles de formación, los cuales en su mayor medida responden a espacios donde las personas podían asistir al no tener compromisos laborales o de estudio. Estos horarios fueron, por ejemplo, formaciones de jueves a sábado de 5PM a 8 PM. Esto generó un reto adicional para el DALE: concertar con los tutores también accedieron a estos horarios, dado el perfil de los mismos. De la misma forma, se establecieron desde el equipo implementador del DALE, esquemas de seguimiento y atención de inquietudes de los participantes, por medio de llamadas de seguimiento, correos y grupos de Whatsapp, a fin de resolver no solo temas operativos del participante sino también inquietudes específicas en las temáticas de formación y motivación a la asistencia.

En algunos casos el plan de formación se consideró denso en las temáticas tratadas, lo que obligó al equipo implementador a hacer balances entre temáticas y clases consideradas como densas y otras que despertaban mayores interés o motivación. Este balance se daba a nivel semanal para mantener niveles de participación.

Respecto a MingaLab, los principales desafíos se relacionan a continuación:

Ecosistemas que transformen las condiciones de vida de las comunidades, protejan a las poblaciones más vulnerables y activen la generación de nuevas capacidades, narrativas y referentes para la región y el país: En el contexto actual de la periferia se necesitan soluciones y organizaciones que incluyan herramientas y apuestas que desarrollen habilidades digitales, generen contenidos que se puedan distribuir a través de otros canales no convencionales, promuevan la generación de ingresos a través del uso y promoción de herramientas tecnológicas y apuesten por la creación de nuevos referentes que lideren no sólo para la periferia, sino para el país.

Organizaciones que se convierten en entornos de cuidado y formación para la niñez y juventud, por lo que deben mejorar sus capacidades y ampliar su oferta de servicio: Ante la crisis provocada por el COVID - 19 en el mundo, dos de los grupos más afectados por la situación de aislamiento en Colombia han sido la niñez y la juventud, especialmente en las periferias. En regiones como el Pacífico y el Caribe colombiano, los/as niños/as y jóvenes han tenido que enfrentar los desafíos históricos de acceso a educación pertinente y suficiente, sumados a la falta de conectividad y equipos para la formación no presencial, la carencia de habilidades digitales y alfabetización tecnológica en algunos casos y finalmente, la exposición a situaciones de violencia y criminalidad que ponen una doble condición de aislamiento, ante los otros fenómenos que habitan las periferias y que ahora se han acrecentado con la aparición del virus.

Vocerías efectivas para la equidad: la necesidad de narrativas étnicas desde y para las periferias: Comunicar es liderar, ante un escenario como el que está dejando la situación de pandemia, los canales y contenidos digitales se convierten en una herramienta fundamental, no sólo para resistir la crisis, sino para imaginarnos nuevas soluciones, narrativas y formas de conectar a las comunidades de las periferias.

MINGALAB VII es la respuesta a un contexto global y nacional que cuestiona sobre el ejercicio del liderazgo en tiempos de crisis. En las comunidades en las que se desarrolla Avanza Pacífico, el trabajo colectivo ha tenido tradicionalmente un papel fundamental para la mejora de las condiciones de vida de las generaciones más jóvenes y en este sentido estas organizaciones e iniciativas se convierten en entornos de cuidado y a su vez en escenarios propicios para detonar más y mejores liderazgos que realmente cambien las condiciones de vida de las comunidades que habitan estos territorios. En este sentido, la apuesta es por el fortalecimiento de esos espacios seguros como entidades vivas que evolucionan, aprenden, se transforman y deben responder de manera adecuada y práctica a las necesidades y cuestionamientos que su entorno les hace constantemente y que también cambian con la comunidad.

b. Principales aprendizajes:

Para el DALE, con el fin de tener procesos de convocatoria exitosos, es necesario comprender que los canales comunicación y difusión de estas convocatorias son particulares para cada región, dependen del segmento de población objetivo, si son urbanas o rurales, y el nivel de reconocimiento del DALE en la zona. Es así como desde el equipo implementador del DALE se usaron diferentes formas de difusión, las cuales incluyeron (i) inicialmente medios tradicionales,

como fueron medios radiales comunitarios, de perifoneo, publicación de convocatoria por página Web y redes de entidades aliadas; (ii) se utilizaron afiches y volantes en lugares estratégicos de los territorios focalizados; (iii) se recurrió a la red de Manos visibles, con personas, organizaciones y movimientos étnicos referentes en los territorios; (iv) finalmente, se usaron medios no convencionales como Youtubers/Influencers para zonas del DALE Equidad.

Para los nuevos DALE Caribe y Amazonia, la principal herramienta de convocatoria corresponde al uso de la red de Manos Visibles, con personas, organizaciones y movimientos étnicos referentes en los territorios y que han participado ya en procesos como Mingalab. Es necesario que el proceso de vinculación de participantes tenga en cuenta los niveles normales de deserción durante la formación y evitar poner en riesgo el cumplimiento de la meta de atención. Es así como, desde la convocatoria del DALE Pacífico en adelante, se establecieron listas de espera para vinculación de participantes, a fin de poder tener reemplazos del personal que se retire. En algunos casos los procesos de formación vincularon hasta un 25% por encima de la población meta de formación.

El módulo de tecnología en el DALE nace como respuesta a una necesidad operativa para la vinculación de los participantes al proceso formativo en la plataforma. Sin embargo, este conocimiento terminó siendo un módulo de alfabetización digital, que fortaleció capacidades de los participantes en estos temas y abriendo nuevas herramientas y plataforma de trabajo de los líderes y lideresas desde donde comunicar e incidir.

El definir núcleos de formación del DALE sin distingo geográfico, ayudó a que las personas pudiesen reconocer otras experiencias de liderazgo, contextos e ideas de iniciativa, que nutrieron el conocimiento de cada líder y fortalecieron las experiencias propias. Esto permitió la construcción colectiva de conocimiento, además de construcción de redes de trabajo y gestión de conocimiento frente a temáticas de interés. A la fecha aún se mantienen activos con contenidos grupos de Whatsapp de los DALE donde se muestran esas interacciones. Además, hay que reconocer como esto también permitió que nacieran prácticas solidarias entre participantes de diferentes zonas, en el contexto de la emergencia sanitaria y de movilización social, donde se ayudaron entre compañeros.

El tamaño de los grupos de formación no permitió que todos los participantes siempre pudieran interactuar activamente en las clases virtuales. Como intento de adaptación a esta situación, desde el DALE se propusieron espacios de laboratorio donde se daba formación y asesoría específica para subgrupos más pequeños de participantes por temáticas de interés.

Adicionalmente, otra estrategia de motivación a la asistencia estuvo dada con el colocar tutores de alto nivel de experticia, que coordinan temas y que a su vez pudiesen ser reconocidos por los participantes no solo por su nombre sino por el trabajo que desarrollan en los territorios. Por ejemplo, para asuntos étnicos, se trabajó, aunque no se logró contar con Francia Márquez, muchos participantes hablaban de las inspiraciones que genera y de la inquietud de su historia de liderazgo en territorio. Sin embargo, se logró la participación de Alfonso Múnera, Judith Morrison, Daniela Maturana, entre otros.

Estos aprendizajes para mejorar la metodología de formación y asistencia fueron apropiados en el DALE Caribe y Pacífico, al contar con grupos de formación más pequeños, además de poder

hacer procesos de formación semipresencial, para reforzar temas claves de acompañamiento, además de proveer interrelación y construcción social que son más fácil de darse desde lo presencial entre los participantes.

Es fundamental mejorar los procesos de planificación para la entrega de los materiales requeridos en las sesiones de formación, estos materiales fueron principalmente, SIM, recargas para conectividad a internet y tablets. Es así como la adaptación presentada por la Corporación fue anticipar la recolección de información de esos requerimientos, para lo cual se diseñó un formulario de caracterización y diagnóstico de conectividad para cada participante, desde el mismo inicio de convocatorias. Esto mejoró mucho la gestión y entregas de los materiales en el DALE Pacífico y se adoptó como un procedimiento interno de colaboración entre áreas de técnicas y de apoyo que ha mejorado la eficiencia de tiempos de respuesta en DALE Caribe y DALE Amazonia.

En el caso de MingaLab, hasta este momento, el mayor aprendizaje que se ha podido identificar es la necesidad de plantear rutas de mitigación de riesgos de manera amplia y coherentes con las urgencias que implica un fortalecimiento de espacios físicos, desde lo virtual. Es clara la importancia de contar con soluciones creativas que no representen una amenaza a las metas planteadas. Adicionalmente, se analiza como aprendizaje la oportunidad que brindan las herramientas digitales para aumentar no sólo en términos cuantitativos, sino también cualitativos el impacto con las acciones que se realizaron desde la organización.

Un buen punto de partida desde antes de ser seleccionadas las organizaciones, es el componente piloto implementado como Legalab. Junto con algunos tutores/as de Manos Visibles y su equipo jurídico, se acompaña a las organizaciones en: (i) procesos de formalización legal, revisión de estatutos y actas de constitución, (ii) revisión de perfiles de miembros directivos y consulta de antecedentes, (iii) uso de herramientas jurídicas, registro de libro de actas y desarrollo de convenios, (iv) capacitaciones sobre uso, actualización y pertinencia de estatutos, funciones de los órganos, reuniones y registro de libro de actas. Este componente, ha funcionado bien y les ha trazado a las organizaciones una ruta de preparación no sólo para participar en MINGALAB, sino incluso para aplicar a otros programas y fondos de cooperación nacional e internacional.

La estrategia de fortalecimiento en habilidades y estrategias para la documentación, sistematización y evaluación de sus procesos, se adoptó con éxito en el total de organizaciones y es el soporte clave que les permite mostrar sus antecedentes de trabajo. La promoción de este componente es la clave que justifica lo hecho durante las sesiones Minglab y las mejoras en su gestión documental y administración.

2.3 Resultado Intermedio 3: Fortalecimiento organizativo de la Corporación Manos Visibles avanzado.

Con el fin de dar continuidad al plan de fortalecimiento organizativo de la Corporación, se llevó a cabo una reforma a los estatutos, la cual ha permitido desde su aprobación unánime por los miembros de la Asamblea General de Asociados, implementar un esquema más robusto de gobierno, con estricta independencia de sus órganos, funciones más claras que desarrollan mayor transparencia y confianza al interior de la organización y en sus relaciones con terceros (donantes, aliados y socios). Entre algunas de las modificaciones sustanciales de los estatutos están:

- Inclusión de derechos y deberes de los miembros de órganos colegiados
- Una Junta Directiva más estratégica, considerando el nivel de madurez alcanzado
- Se elimina la figura de la Vicepresidencia
- La Revisoría Fiscal cuenta con más independencia
- Se permite la delegación de funciones de la presidencia
- Se genera un control de actos de la presidencia, límites de cuantía y tiempo

La reforma a los estatutos de la Corporación ha guardado plena concordancia con los manuales de: i) talento humano, ii) compras y adquisiciones, iii) viajes, y iv) procedimientos contables y financieros, que se implementaron en el primer semestre del año 2021, siendo más provechosa su ejecución en los procesos internos de la Corporación.

Es de resaltar que, para el segundo semestre del año 2021, se contrató una consultora externa en temas de gestión de compras y adquisiciones, esta persona asesoró a la encargada de compras en los siguientes temas:

- Garantizar la eficiencia en el uso de los recursos de las Corporación.
- Establecer la trazabilidad de los procesos del área como elemento fundamental para el mejoramiento continuo.
- Fortalecer a los proveedores locales de la Corporación (aquellos ubicados en los principales nodos de trabajo: Buenaventura, Quibdó, Tumaco).
- Velar por el cumplimiento de las políticas de compras y adquisiciones de los donantes (en caso de existir requerimientos especiales por parte de ellos).
- Proponer alternativas para el desarrollo e implementación de una plataforma o herramienta virtual para el proceso de compras y adquisiciones.

Los resultados de esta asesoría se evidencian en las dos (2) capacitaciones hechas al equipo de colaboradores de la Corporación y en los productos, tales como:

- Banco de Proveedores e instructivo para su gestión.
- Formato Plan Anual de Compras y Adquisiciones y recomendaciones para su seguimiento en ejecución y eficiencia.
- Construcción y modificación de diagramas de procesos y procedimientos.
- Políticas, Instructivos y Formatos para cada proceso de acuerdo a la necesidad de la área.

La asesoría en compras y adquisiciones se llevó a cabo en un periodo de tres (3) meses, 4 horas semanales, para un total de 48 horas de trabajo sincrónico. Adicionalmente, se atendieron -según necesidad- inquietudes puntuales vía correo electrónico y se compartió material para las capacitaciones, con la intención de recibir la retroalimentación correspondiente.

Cabe destacar que desde la gestión del talento humano, se redactó, aprobó y se socializó con el equipo de colaboradores, el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética y Buen Gobierno de la Corporación, con la intención de incentivar el conocimiento y la adopción de las mejores prácticas en relación con el cumplimiento de soluciones apropiadas para la responsabilidad laboral, social, los conflictos de intereses y la administración de los riesgos en que pudiera eventualmente incurrir la Corporación. Estas políticas y reglamentos, coadyudan en la conformación, contratación, desarrollo y retención del equipo de trabajo de la Corporación. Asimismo, propician el aprendizaje continuo y el crecimiento personal y profesional de los colaboradores en el marco de los valores institucionales de la Corporación.

En lo que corresponde a la Estrategia de Fundraising, Manos Visibles trabajó de la mano de un abogado experto en derecho privado, en la elaboración de unos lineamientos para la gestión de un fideicomiso que permita a la Corporación la creación de un fondo patrimonial autónomo. Con ello, se va avanzando con la Estrategia de Fundraising de Manos Visibles que establece que *“la apertura del fideicomiso con sus primeras grandes inversiones” hace parte de los objetivos de la “Etapa 2023-2026: Concreción de ingresos | Irse del nido”*.

El fideicomiso es la mayor meta de la Corporación para la estrategia de fundraising 2020-2030, pues busca generar condiciones que permitan la sostenibilidad financiera de la Corporación a largo plazo. Por ello, son necesarias reglas claras de gobernabilidad y administración del fondo, que -sobre un horizonte de transparencia- brinden tranquilidad a los *stakeholders* implicados incluyendo donantes, los gestores y la propia Corporación. De ahí la pertinencia de los lineamientos que se elaboraron y que incluyen aspectos relacionados con la naturaleza, conformación, administración y liquidación del fondo, entre otros.

En cuanto a las demás capacitaciones que se llevaron a cabo en el marco del plan de fortalecimiento de la Corporación, estas atañen temas de tecnologías de la información y manejo de datos por medio de hojas de cálculo en contextos humanitarios, las cuales se centraron en la siguiente metodología:

- Introducción a la ciberseguridad: la capacitación se llevó a cabo en un término de 2 horas y fue dictada a los 27 colaboradores de la Corporación, la temática que abordó fue la siguiente.
 - Introducción a la ciberseguridad: se planteó la importancia de la ciberseguridad y cómo puede llegar a prevenir situaciones complejas a futuro de manera personal y laboral.
 - Ciberseguridad personal: se explicó el buen manejo de la redes sociales, cuentas de correo, páginas y demás ecosistemas digitales en los que se pueda presentar riesgo.
 - Ciberseguridad empresarial: empresarialmente se reflexionó sobre la importancia del rol y sus características, y cómo se puede influir en la seguridad empresarial.
 - ¿Por qué es importante la ciberseguridad?: la capacitación se cierra con una

autoevaluación del cómo estamos manejando nuestra ciberseguridad y el cómo vamos a cambiar comportamientos para el desarrollo de mejores prácticas y más seguras.

- Manejo de datos por medio de hojas de cálculo en contextos humanitarios: la capacitación duró un término de 2 horas y fue dictada a los 27 colaboradores de la Corporación, la temática que abordó fue la siguiente.
 - Flujo de trabajo para contextos humanitarios.
 - Recolección de información.
 - Verificación y estandarización de información.
 - Análisis de datos.
 - Hojas de cálculo.
 - Significado, hojas de cálculo vs bases de datos y principales softwares.
 - Limitaciones hojas de cálculo.
 - Depuración hojas de cálculo.
 - Principales errores.
 - Limpieza de datos (fechas, nombres, número).
 - Algunas fórmulas básicas en excel.
 - Aritméticas: suma, resta, multiplicación.
 - Matemáticas y estadísticas: contar, mínimo, máximo, promedio, mediana, moda.
 - Textos: encontrar, espacios.
 - Algunas fórmulas avanzadas.
 - Lógicas: si, contar, si, largo, contar, si, conjunto.
 - Búsqueda: buscarv y buscarh.
 - Tablas dinámicas.
 - ¿Qué es una tabla dinámica?
 - ¿Cuándo usarlas y cuándo crearlas?
 - Visualización de datos.
 - Principales gráficos y usos.

El principal aprendizaje de esta capacitación se basó en generar conocimiento básicos a los colaboradores de la organización en el respeto de las normas relativas a la protección de datos personales en el sector humanitario, generando sensibilización y proporcionándoles orientación específica sobre la interpretación de los principios relativos a la protección de datos en este contexto y en particular cuando se emplean nuevas tecnologías.

3. GESTIÓN DE CONOCIMIENTO, MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DEL AÑO 2.

Para este segundo año, el área de Monitoreo, evaluación y aprendizaje de la Corporación se ha venido consolidado en el desarrollo de la operación de los programas, y en el marco del programa Avanza Pacífico su rol se ha orientado principalmente a realizar *el seguimiento, monitoreo y reporte de las actividades y cumplimiento de las metas previstas en el Work Plan del año 2*. Así mismo, en el marco del fortalecimiento de la gerencia MEL y sus políticas de monitoreo, evaluación y aprendizaje y la de tratamiento de datos de Manos Visibles, se han establecido acciones orientadas a *recopilar información de contexto para orientar las intervenciones propuestas y definir los escenarios de impacto sobre los cuales se desarrollan las actividades y a liderar la sistematización y gestión del conocimiento de los resultados, estrategias de intervención, experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas de algunos de los programas*.

3.1. Seguimiento, monitoreo y reporte de las actividades y cumplimiento de las metas previstas en el Work Plan del año 2

Reporte de indicadores en el sistema MONITOR de USAID.

Para este segundo año del programa Avanza Pacífico se llegó al cumplimiento y reporte de las metas programadas conforme a lo establecido en su AMELP y su Workplan de año 2. A continuación, se presenta un consolidado de los indicadores del programa con su respectiva meta para el periodo y el avance logrado.

Código del Indicador	Indicador	Meta FY22	Reporte realizado en el periodo	Reporte acumulado del indicador	Comentarios
MV-AP-002 (14555)	Número de estudiantes que han participado en Educa-Pazcífico.	500	617	617	Meta total cumplida y reportada dentro del periodo octubre de 2021 a marzo de 2022.
MV-AP-003 (14564)	Número de docentes que han participado en Educa-Pazcífico	200	200	200	Se ajustó la meta en el AMELP de 100 a 200 docentes participantes. Meta total cumplida y reportada dentro dos periodos, primero de abril - Sept de 2021 (100) y octubre de 2021 a marzo de 2022 (100).
MV-AP-004 (14572)	Número de padres, madres y cuidadores que han participado en Educa-Pazcífico.	200	246	246	Meta total cumplida y reportada dentro del periodo octubre de 2021 a marzo de 2022.

MV-AP-006 (14574)	Número de participantes vinculados a las actividades DALE.	130	130	220	Meta total cumplida y reportada dentro dos periodos, primero de octubre de 2020 a marzo de 2021 (90) y abril de 2021 a septiembre de 2021 (130).
MV-AP-008 14576	Número de miembros de Manos Visibles y su Junta Directiva que participan en capacitaciones sobre las políticas y procedimientos nuevos y actualizados .	0	0	30	Meta total cumplida y reportada dentro del periodo abril de 2021 a septiembre de 2021.

Adicionalmente, dentro de este periodo se mantuvo actualizado el estado de los becarios de Potencia Pacífico, quienes en su mayoría pasaron a ser estudiantes de tercer semestre de Maestría. Además se hizo seguimiento al desarrollo de la actividad de fortalecimiento de las organizaciones de MingaLab.

Código del Indicador	Indicador	Meta FY22	Reporte realizado en el periodo	Reporte acumulado del indicador	Comentarios
MV-AP-005 (14573)	Número de estudiantes becados en la Universidad de los Andes o la Universidad ICESI por el fondo Potencia Pacífico.	60	88	88	<p>Es importante aclarar que en el informe del año 1 este indicador contó con 96 becarios matriculados (60 Universidad de los Andes y 36 de la Universidad ICESI). De estos:</p> <p>Universidad de los Andes de los 60 matriculados, para segundo semestre no logran pasar 10 becarios, quedando 50 Estudiantes; de los cuales para tercer semestre se retiran 2 becarios, finalizando así formación a tercer semestre 48 estudiantes.</p> <p>Con el fin de aprovechar los cupos dispuestos por el retiro inicial, en el segundo periodo académico de 2021 se ingresan 6 nuevos estudiantes a cursar primer semestre de la maestría, de</p>

					<p>los cuales a segundo semestre se retira 1, logrando finalizar segundo semestre un total de 5.</p> <p>Total Uniandes activos: 53</p> <p>Para la Universidad ICESI inician 36 estudiantes de los cuales a segundo semestre solo pasan 35.</p> <p>Estos mismos 35 estudiantes son los que finalizan satisfactoriamente el tercer semestre de la maestría.</p> <p>Total estudiantes activos ICESI: 35</p> <p>Total becarios activos: 88</p> <p>En el sistema monitor se actualizará esta cifra en Q4 de 2022.</p> <p>Los retiros de estudiantes están relacionados con el desempeño académico de los becarios.</p>
MV-AP-007 (14575)	Número de organizaciones comunitarias fortalecidas a través de MingaLab	10	N/A	0	<p>El cumplimiento de este indicador se reportará en el periodo de octubre de 2022 a marzo de 2023. Durante este periodo se avanzó con el desarrollo del plan de fortalecimiento organizacional para cada una de las 10 Org.</p>

MV-AP-001	Valor de recursos apalancados para Avanza Pacifico.	\$1.000.000.000	N/A	N/A	Cumplido en su totalidad, se reportaron \$2.391.696.000 COP que corresponden al aporte de las Universidades al fondo de becas. Se propone dejar en el AMELP una observación donde aclare que este indicador se pueda actualizar en su monto por retiros de estudiantes lo que disminuiría el total apalancado. Por tanto el reporte final de este indicador se haría en el periodo de octubre de 2022 a marzo de 2023. Las actualizaciones antes mencionadas no afectan el cumplimiento de la meta.
-----------	---	-----------------	-----	-----	---

3.2. Recopilar información de contexto para orientar las intervenciones propuestas y definir los escenarios de impacto sobre los cuales se desarrollan las actividades

Monitoreo de Contexto

Durante este segundo año de operación del programa Avanza Pacífico se mantuvo en un contexto de contrastes entre la emergencia sanitaria por el Covid 19 con los buenos resultados del plan de vacunación para la contención del virus y de la reactivación económica del país; frente a la agudización de las condiciones pobreza y desigualdad de los menos favorecidos, para los cuales estos resultados alentadores no se tradujeron con la misma proporción y celeridad en las comunidades de las márgenes. Es así como:

A. El año 2021 estuvo cargado de incertidumbre sobre el futuro en las comunidades, debido a: nuevas variantes del virus que afectaron la nueva normalidad, así como la reactivación económica y el retorno a la educación pública presencial.

A hoy, las tasas de cobertura acumulada (C.A) de vacunación en esquema completo de Timbiquí, Guapi, Quibdó, Tumaco y Buenaventura están por debajo del 40%; a excepción de Quibdó que está medio punto porcentual por encima.

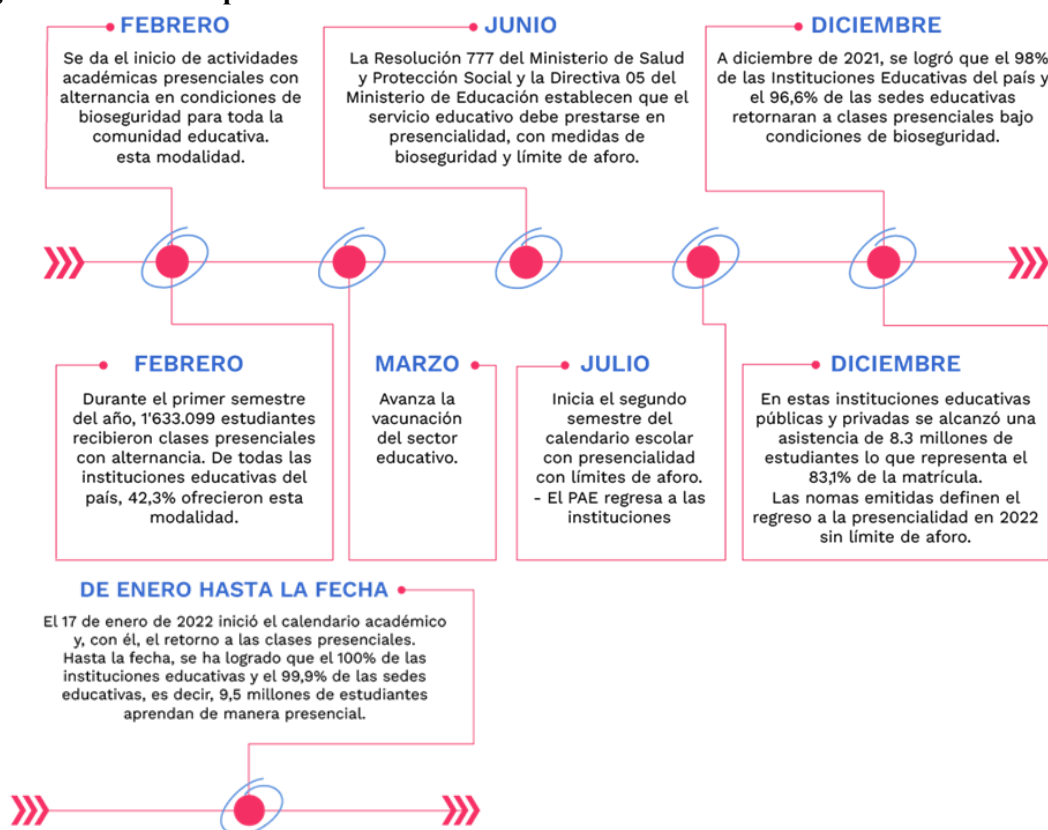
Depto	Municipio	CA 2022 (%)	CA2021 (%)	Periodo con curva creciente de cobertura en vacunación
Cauca	Timbiquí	15.05	11,32	Jun 2021 a Feb 2022
Cauca	Guapi	29.5	23.76	Jun 2021 a Mar 2022
Chocó	Quibdó	40.4	38.95	May 2021 a Ene 2022
Nariño	Tumaco	30.13	24.78	Jun 2021 a Feb 2022
Valle del Cauca	Buenaventura	36.94	26.66	Jun 2021 a Feb 2022
Bogotá D.C	Bogotá	71.85	59.67	Abr 2021 a Ene 2022
Valle del Cauca	Calí	53.32	45.49	Abr 2021 a Dic 2021

Fuente propia: Ministerio de Salud- Cobertura de vacunación contra el COVID -19 <https://n9.cl/gi92f>

Es así como gran parte de las actividades del Work Plan del año 2 de Avanza Pacífico se dieron en un marco de la pandemia; enfrentando retos no solo de salud pública, sino también los relacionados a la reactivación de las dinámicas económicas y sociales de los territorios.

Muchas de las actividades de acompañamiento y formación del programa estuvieron implementadas bajo esquemas virtuales y otras estuvieron condicionadas por el retorno y alternancia en la formación en los planteles educativos. Es de aclarar que las actividades desarrolladas por Manos Visibles estuvieron alineadas con las disposiciones del Gobierno Nacional.

Imagen: Ruta hacia la presencialidad Educativa 2021-2022



Fuente: Ministerios de Educación <https://n9.cl/n6l6w>

B. La reactivación económica del país se soportó en la recuperación de un empleo en la informalidad, lo que sumado al incremento en la canasta de consumo de los hogares recrudesciendo la pobreza en los territorios.

De acuerdo con el (DANE, 2022) la pobreza monetaria en 2021 para el país fue del 39,3 % y la pobreza extrema fue del 12,2% lo que permitió llegar a los niveles que presentaba el país en 2019 y que representa una mejoría considerable frente a las cifras de 2020.

No obstante, cuando se analiza las cifras de pobreza monetaria con enfoque étnico, de género y de víctimas de desplazamiento estas presentan una mayor tasa de incidencia y aunque algunas llegaron a niveles del 2019, para la población étnica esto no sucedió.

Cuadro, Incidencia pobreza monetaria y pobreza extrema 2021, datos nacionales con enfoque diferencial de Etnia y Víctima de desplazamiento.

Población	% Pobreza monetaria	% Pobreza extrema
Total Nacional	39.3	12.2
Población Indígena	61.6	33.7
Población etnia negra, mulata, afrodescendiente y afrocolombiana	46.1	17.3
Víctima de desplazamiento forzado.	51,6	18.5

Fuente propia: Datos tomados de DANE-UARIV, GEIH-RUV, 2019-2021 <https://n9.cl/kp2lq>

Cuadro Incidencia pobreza monetaria y pobreza extrema 2021, total nacional por etnia y sexo.

Población	% Pobreza monetaria	% Pobreza extrema
Total Nacional	39.3	12.2
Mujer	40.3	12.7
Hombre	38.2	11.8
Mujer Indígena	63.6	34.7
Hombre Indígena	59.6	32.7
Mujer Negro (a), mulato (a) (afrodescendiente), afrocolombiano(a) es jefe de hogar.	47.8	18.4
Hombre Negro (a), mulato (a) (afrodescendiente), afrocolombiano(a) es jefe de hogar.	44.4	16.4

Fuente propia: Datos tomados de DANE-UARIV, GEIH-RUV, 2019-2021 <https://n9.cl/kp2lq>

Cuadro, Incidencia pobreza monetaria y pobreza extrema 2021, total nacional por étnica y sexo del jefe de hogar.

Población	% Pobreza monetaria	% Pobreza extrema
Total Nacional	39.3	12.2
Hogares donde la mujer es jefe de hogar.	42.9	14.5
Hogares donde un hombre es jefe de hogar.	37	10.8
Hogares donde la mujer indígena es jefe de hogar.	65.5	38.7
Hogares donde el hombre indígena es jefe de hogar.	57.9	28.6
Hogares donde la mujer Negro (a), mulato (a) (afrodescendiente), afrocolombiano(a) es jefe de hogar.	51.9	21.3
Hogares donde el hombre Negro (a), mulato (a) (afrodescendiente), afrocolombiano(a) es jefe de hogar.	41.7	14.0

Fuente propia: Datos tomados de DANE-UARIV, GEIH-RUV, 2019-2021 <https://n9.cl/kp2lq>

Lo anterior nos hace recapacitar en qué tan incluyente fue la reactivación económica del país en esta situación de pandemia y en las brechas sociales y económicas ampliadas que se tendrán que enfrentar en el mediano plazo, en especial desde los territorios y comunidades étnicas del Pacífico.

Estas condiciones sociales y económicas del país fueron vividas directamente por el programa en los territorios y con su población participante; donde se tuvo que asumir retos para que los jóvenes regresaran a las aulas de clase a finalizar su ciclo de educación media y no hicieran parte de la fuerza laboral del hogar. También ha sido un tiempo donde los becarios de Potencia tuvieron que esforzarse más para lograr retomar su formación en Bogotá y Cali y donde las organizaciones del MingaLab tuvieron que generar nuevas estrategias para la sostenibilidad del trabajo de sus organizaciones.

C. El aumento en la violencia contra las mujeres y de abuso contra niños y niñas; así como en la inseguridad de las ciudades y en la intensificación de la violencia armada por grupos al margen de la ley en algunas regiones del país nos trajo a escenarios ya vividos anteriormente y que de alguna forma distorsionaba el panorama de oportunidades en los territorios.

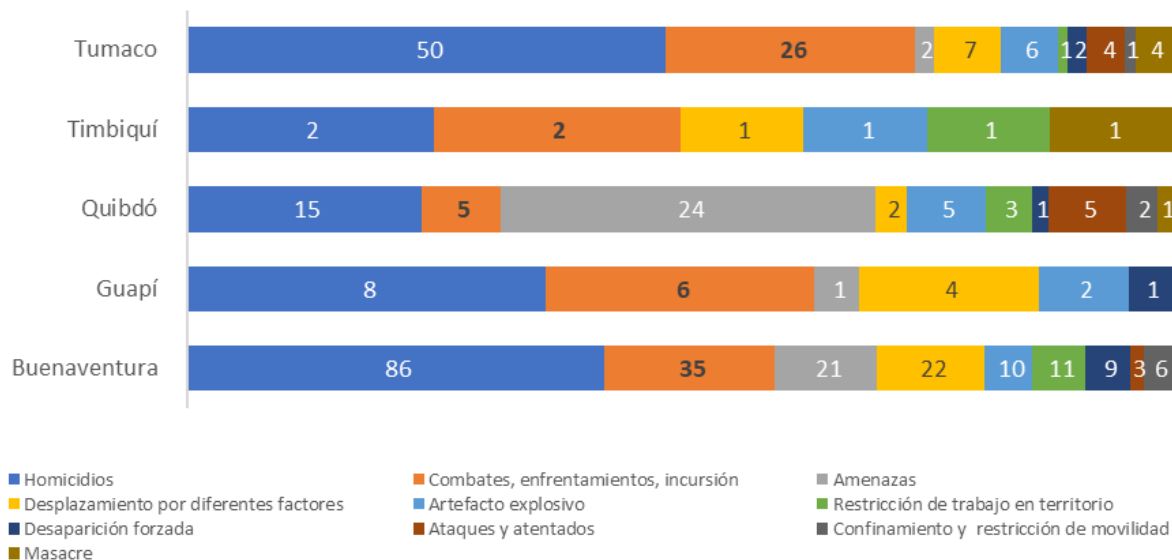
A continuación, se presentan los hechos de violencia armada que se registraron durante el año 2021 y lo corrido del año 2022 en los principales municipios de cobertura de Avanza Pacífico (Guapi, Timbiquí, Buenaventura, Quibdó y Tumaco). El total de estos hechos fueron 423 y han generado 183.351 víctimas de las cuales en el global el 16% pertenecen a comunidades reconocidas como afrodescendientes y un 7% de población indígena.

No obstante, al hacer un análisis más detallado de la representatividad de víctimas por etnia y edad se tiene que:

- En hechos de violencia como combates y enfrentamientos y desplazamientos forzados, la comunidad afrodescendiente representa en víctimas el 71 y el 59% respectivamente.

- Frente a confinamientos y restricción de la movilidad el 80% de las víctimas corresponde a población indígena.
- Finalmente en desplazamientos forzados el 45.8% de las víctimas son menores de 18 años.

Gráfico, Número de hechos de violencia en principales municipios de atención del programa.



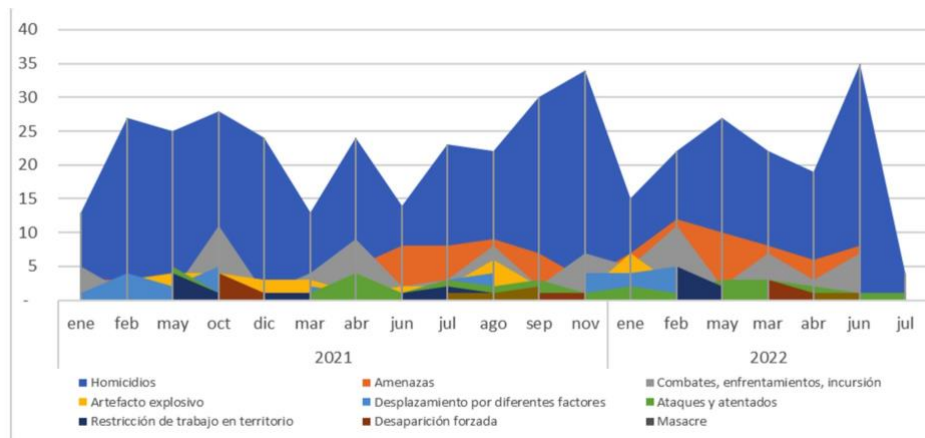
Fuente propia: Datos tomados OCHA 2022 de <https://n9.cl/eui3bg>

Cuadro, de número de víctimas de hechos de violencia por categoría y población

Categorías	# Hechos	# Total Víctimas	# Menores 18 años	# Afro	# Indíg
Amenazas	48	129.679	32	161	228
Desplazamiento por diferentes factores	36	21.488	9.842	12.704	2.774
Combates, enfrentamientos, incursión	74	18.605	125	13.181	4.962
Restricción de trabajo en territorio	16	8.077		2.305	1.772
Confinamiento y restricción de movilidad	9	4.597	375	117	3.692
Homicidios	161	679	33	252	30
Desaparición forzada	13	55	6	7	1
Masacre	6	47	10	3	7
Ataques y atentados	12	42	1	4	
Secuestro	9	29	3	5	
Artefacto explosivo	24	24	9	1	1
Heridas	9	17	3	7	4
Reclutamiento F.	2	6	6		
Impacto humanitario por erradicaciones	2	5			
Hostigamiento	2	1	1	1	
Total general	423	183.351	10.446	28.748	13.471

Fuente propia: Datos tomados OCHA 2022 de <https://n9.cl/eui3bg>

Gráfico, Distribución mensual del número y tipo de hechos de violencia para 2021 -2022(JuI)



Fuente propia: Datos tomados OCHA 2022 de <https://n9.cl/eni3hg>

D. 2021 Un año del estallido social en el país, representado en diferentes manifestaciones sociales, que afectaron las dinámicas sociales y económicas del país, pero también fue la oportunidad para que los jóvenes fueran escuchados.

Es de reconocer que estas manifestaciones sociales moralizaron e hicieron visibles, ante la sociedad, a los jóvenes como actores referentes y dirigentes de la transformación social y económica del país, lo cual los llevó a ser partícipes en diferentes agendas con el gobierno nacional e incidir directamente en algunas decisiones de política pública. Sin embargo, el camino aún es largo y requiere seguir fortaleciendo estos liderazgos para su incidencia no solo desde las capitales, sino también desde la zona rural y la periferia.

A continuación, se presenta una síntesis con las principales iniciativas acordadas por el Gobierno Nacional en el marco del Pacto Colombia con las Juventudes, para tres de los cinco municipios analizados en este contexto, no se registra información para Timbiquí y Guapi. Para conocer el detalle de las iniciativas, presupuesto y entidad responsable-

En Quibdó por ejemplo, se aprobó un total de seis (6) iniciativas en 3 líneas estratégicas, siendo la principal la de arte, cultura, deporte y recreación; donde sobresale la construcción de un estudio musical y la enseñanza de habilidades artísticas diferentes al baile. Estas apuestas buscan generar mayores oportunidades a los jóvenes de la ciudad y mejorar su aprovechamiento del tiempo libre. Otra línea estratégica acordada corresponde a Educación donde se acuerda garantizar educación gratuita para NNA de estratos 1, 2 y 3. Y finalmente la línea estratégica ambiente, sostenibilidad y desarrollo, donde se quiere apoyar iniciativas ambientales que generen sensibilización en la sociedad desde limpiatones y reciclado de residuos.

En Buenaventura, se acordaron 15 iniciativas, de las cuales cinco (5) corresponden a la línea de educación, (4) a las líneas de Salud y bienestar, (4) a la de Arte, cultura, deporte y recreación y (1) en temas de empleo y desarrollo económico y (1) en ambiente, sostenibilidad y desarrollo. Dentro de la línea educativa se resalta el fortalecimiento al fondo de ICETEX, para educación gratuita para comunidades étnicas, desde el subsidio, condonación y becas y la ampliación de cobertura de oferta en educación técnica y universitaria. En la línea de Arte, cultura, deporte y recreación se resalta la creación de la casa de la cultura del distrito para el acompañamiento a talentos artísticos desde un enfoque diferencial e inclusivo.

Finalmente, en Tumaco se acordaron 49 iniciativas de las cuales las líneas de acción principales son la Educativa, de arte, cultura, deporte y recreación cada una con (11) iniciativas, (7) iniciativas de Empleo, emprendimiento y desarrollo económico. (5) Salud y Bienestar, (4) de DDHH, convivencia y paz con legalidad y (4) de institucionalidad democrática y participación ciudadana, (3) Ambiente, sostenibilidad y desarrollo, y equidad de género y conectividad, innovación con (2) cada una. Dentro las iniciativas a resaltar están la creación de los centros de educación virtual y biblioteca y la creación del centro juvenil de formación, investigación e innovación de educación de pregrado y la actualización del modelo educativo de enseñanza académica básica y media. Desde la línea de empleo y emprendimiento se tiene la posibilidad de la adecuación de la casa de la cultura con un enfoque de memoria y la expresión artística como oportunidad de emprendimiento juvenil. Y finalmente, desde la línea de institucionalidad se identifica la creación de las escuelas de liderazgo juvenil con enfoque diferencial.

Este mapa de iniciativas se convierte en un marco de referencia para futuros procesos de articulación de las acciones del programa Avanza Pacífico con iniciativas locales con miras a la sostenibilidad de los procesos adelantados.

E. Una vez revisado el contexto sobre el cual se desarrolló el programa Avanza Pacífico para este segundo año, se puede afirmar que este respondió de forma satisfactoria a los desafíos que el contexto planteó para llegar con una atención pertinente y oportuna a los participantes. Es así como desde cada una de las líneas de acción el programa contribuyó a mejorar las condiciones de la población atendida durante este periodo.

Ejemplo de esto son:

- 1. Las Acciones orientadas a la juventud, donde se logró fortalecer las capacidades de liderazgos y apoyar iniciativas comunitarias de 130 nuevos en DALE Pacífico.*
- 2. Mejorar las condiciones educativas en los colegios para evitar la deserción escolar durante la pandemia y lograr un mejor retorno a las aulas de 617 estudiantes en 14 centros educativos del Pacífico. Esto se logró gracias al trabajo coordinado y al fortalecimiento que el programa generó en 246 cuidadores y 100 docentes.*
- 3. Fue una prioridad el fortalecimiento del trabajo y servicios de apoyo a la niñez generando entornos protectores en las comunidades desde siete organizaciones apoyadas en su fortalecimiento organizacional.*
- 4. Y finalmente, se siguieron fortalecieron capacidades técnicas de nuevos liderazgos de territorios de los márgenes para que puedan asumir, desde su cualificación en la maestría, proyectos de incidencia frente a: i) los desafíos social, ambiental y económico del Pacífico, 'para diseñar,*

estructurar y gerenciar su desarrollo sostenible. ii) los desafíos del desarrollo empresarial de los territorios con el compromiso de incubar iniciativas empresariales a escala y abrir espacios en el sector privado.

3.2. Sistematización y gestión del conocimiento de los resultados, estrategias de intervención, experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas en el desarrollo de actividades del programa Avanza Pacífico.

3.2.1 Educapazcífico.

Es un programa de promoción de la calidad educativa que hace especial énfasis en mejorar el desempeño y la permanencia escolar de los estudiantes de educación media superior. Este programa se enmarca en la primera línea de acción del programa Avanza Pacífico correspondiente a la calidad de la formación media en 14 Instituciones Educativas en los municipios de Buenaventura, Timbiquí, Tumaco y Quibdó.

Desde Educapazcífico se ha incidido de forma positiva en el ecosistema educativo desde el acompañamiento del plan de vida de 617 estudiantes de educación media, el fortalecimiento de capacidades a 246 los cuidadores y el trabajo de mejorar procesos pedagógicos con 200 docentes.

A continuación, se presentan los resultados generales del programa para cada una de sus líneas de acción durante el segundo año de Avanza Pacífico.

Atención a docentes

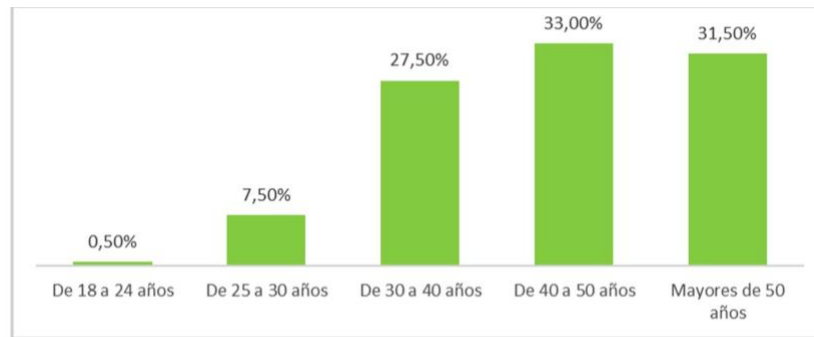
En el segundo año de implementación del programa Avanza Pacífico se atendieron 200 docentes; de los cuales 100 participaron en los diplomados Estrategias pedagógicas flexibles para contribuir a la calidad educativa del Pacífico colombiano y otros 100 docentes en el diplomado salud mental y bienestar:

Cuadro, Docentes atendidos distribuidos por municipio y sexo.

<i>Municipio</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total general</i>
<i>Buenaventura</i>	<i>11</i>	<i>64</i>	<i>75</i>
<i>Quibdó</i>	<i>15</i>	<i>30</i>	<i>45</i>
<i>Timbiquí</i>	<i>3</i>	<i>10</i>	<i>13</i>
<i>Tumaco</i>	<i>14</i>	<i>53</i>	<i>67</i>
<i>Total general</i>	<i>43</i>	<i>157</i>	<i>200</i>

Fuente Própia.

Gráfico, Docentes participantes por rango de edades.



Fuente Propia.

Diplomado de “Estrategias pedagógicas flexibles para contribuir a la calidad educativa del Pacífico colombiano”.

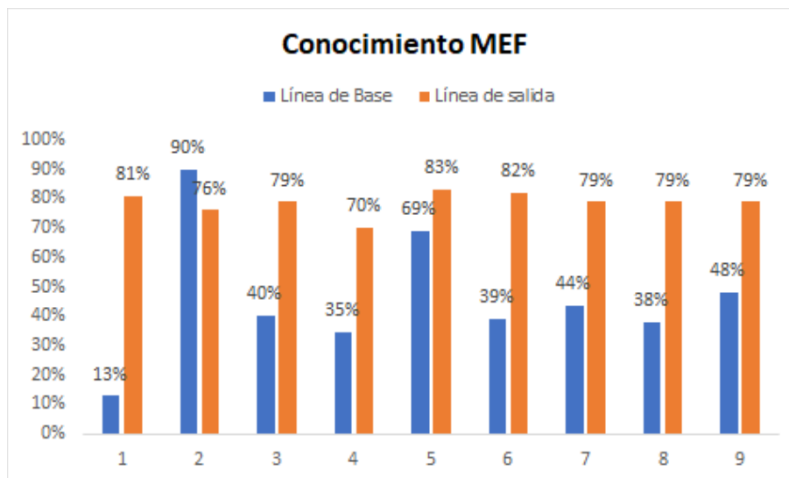
El objetivo de este diplomado era generar capacidades en los docentes de realizar proyectos pedagógicos / educativos transversales a partir de estrategias pedagógicas flexibles contribuyendo con la calidad educativa del pacífico colombiano y favoreciendo tanto la motivación hacia el aprendizaje como la posibilidad de mejorar la permanencia en el sistema educativo, a través del aprendizaje situado y contextualizado

A continuación, se presenta una síntesis de la evaluación del diplomado con las transformaciones más relevantes.

En términos de la evaluación del diplomado de estrategias pedagógicas flexibles, se validaron los cambios en conocimientos y prácticas de los docentes participantes en las siguientes variables: i) conocimientos y prácticas sobre proyectos pedagógicos transversales; ii) conocimientos y prácticas sobre estrategias pedagógicas flexibles; iii) desarrollo de actividades evaluativas que incorporen preguntas tipo pruebas Saber; y iv) conocimientos sobre enseñanza culturalmente receptiva. De manera complementaria, la estrategia de evaluación anteriormente enunciada, consideró el seguimiento a habilidades y competencias en los docentes: frente a la atención a la diversidad y uso de TIC.

Es así como, el resultado más significativo en el desarrollo del diplomado fue que, el 79% de los docentes participantes incrementó sus conocimientos sobre los Modelos Educativos Flexibles (MEF) y las adaptaciones de las estrategias didácticas que se promueven en cada uno de ellos acorde a su contexto y a los rangos de edades para los que están diseñados.

Gráfico, Variación en el conocimiento de los docentes participantes del diplomado en Modelos Educativos Flexibles (MEF)



(1) Retos para Gigantes (2) Escuela Nueva (3) Nivelemos (4) Secundaria activa (5) Aceleración del aprendizaje (6) Caminar en secundaria (7) Postprimaria (8) Telesecundaria (9) Educación Media Rural.

Fuente Propia.

Tal como lo muestra el gráfico anterior, al inicio se puede evidenciar que la mayoría de los docentes reportaba conocer: Escuela nueva, aceleración del aprendizaje y educación media rural; al finalizar, el 79% de los docentes reportaron conocer todos los MEF: Retos para Gigantes, Escuela Nueva, Nivelemos, Secundaria activa, Aceleración del aprendizaje, Caminar en secundaria, Postprimaria, Telesecundaria y Educación Media Rural.

Además, según los testimonios de los docentes, con este diplomado tuvieron la posibilidad de indagar sobre las bondades, características, propuestas metodológicas y materiales de cada MEF; Lo anterior, les permitió enriquecer los ambientes de aprendizaje independiente de si la modalidad implementada en la actualidad es no presencial – a distancia – o alternancia (presencial + no presencial).

Así mismo, los docentes lograron apropiarse los conocimientos adquiridos que plasmaron en la construcción de Proyectos Pedagógicos Transversales (PPT), para los cuales debieron profundizar en aquellos MEF que atienden la población de los grados en los que dictan clase; con este ejercicio se beneficiaron los estudiantes con la riqueza de propuestas a nivel de actividades de enseñanza – aprendizaje, en zonas urbano-marginales y rurales.

Finalmente, hay que destacar el liderazgo de algunas instituciones educativas que encontraron en el diplomado una excusa para generar proyectos pedagógicos productivos, a partir de la formulación inicial de PPT, los cuales serán insertados en el mediano plazo en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Diplomado de Salud y Bienestar Emocional, el cuidado del cuidador

El objetivo de este diplomado era fortalecer capacidades de los docentes para usar estrategias de salud y bienestar emocional para sí mismos y para acompañar a estudiantes en situaciones de riesgo psicosocial. Entre estas situaciones se tiene el uso de sustancias psicoactivas, violencia doméstica y de género, desplazamiento interno forzado y suicidio. La relevancia de este diplomado radica en que parte del supuesto de que el estado emocional del estudiante se relaciona en muchos casos con su desempeño académico. Además, este diplomado estuvo alineado a los retos que implicaría el retorno a las aulas, donde seguramente se requerirían estrategias de este tipo con los estudiantes.

En términos de la evaluación del diplomado, se validaron por medio de métodos cualitativos los cambios en conocimientos y prácticas de los docentes participantes en las siguientes variables: i) La capacidad para identificar afectaciones a la salud mental ii) Competencias emocionales del docente y su desempeño profesional desarrollo emocional en la infancia, las competencias emocionales de NNAJ. iii) Reconocimiento de los factores de riesgo y redes de apoyo y protección psicosocial. iv) Capacidad de analizar lógicas de exclusión y el impacto generado en la salud y el bienestar mental de docentes y estudiantes, además de establecer la relación entre las competencias emocionales del docente y el vínculo educativo, vi) Conocimiento de rutas de atención en salud mental establecidas formalmente en Colombia y el abordaje comunitario de la salud mental.

A continuación, se presenta una síntesis de la evaluación del diplomado con las transformaciones más relevantes recolectadas desde conversaciones y entrevistas con los participantes.

Dentro de los resultados más significativos identificados en espacios de retroalimentación con los docentes se tiene que:

- Reconocieron y valoraron la importancia del manejo de las emociones y la necesidad de conocer más sobre esta temática; además fueron conscientes hasta el diplomado cómo las dinámicas laborales, sobrecarga, contexto de violencia de la región afectaron su salud y bienestar emocional, y cómo esto lo exteriorizan con síntomas de fatiga, aturdimiento y en algunas ocasiones incapacidad física que les impedía trabajar durante días, lo que clínicamente podía ser diagnosticado como “el síndrome del quemado”.
- El programa aportó a la verbalización del malestar psicosocial de los docentes, a poder nombrarlo, ponerlo en palabras. Un malestar producto de la situación de orden público del territorio, producto de duelos familiares recientes que no habían tenido el debido acompañamiento, entre otros factores movilizadores a nivel personal. El espacio propuesto, posibilita escuchar-se, escuchar a otros docentes y construir nuevos referentes y apuestas sobre la salud mental en el entorno educativo.
- Así mismo, lograron compartir diversas experiencias y una de las reflexiones más frecuentes fue la de tener claros los límites, saber hasta dónde se puede llegar en la intervención con estudiantes o en las funciones que se cumplen en las Instituciones Educativas.
- Se dio un real y mayor valoración a las “habilidades blandas” en su labor de docente, reconociendo que el manejo de estas abre posibilidad de abordajes diferentes de trabajo con los

estudiantes, lo cual repercute en la motivación y un mejor desempeño ampliando el espectro de las herramientas brindadas desde planes pedagógicos tradicionales, los cuales en algunas ocasiones priorizan las habilidades duras.

- Se desplazó el énfasis del docente por el trabajo cognitivo del estudiante a ser complementado por la necesidad de conocer a sus estudiantes, de investigar los entornos y realidades de las cuales vienen, sus dilemas y necesidades.
- Comenzaron a identificar y usar estrategias de respuesta como: i) Espacios de escucha activa individuales y colectivos en los espacios de formación. ii) Atención inmediata en crisis PAP (Primeros auxilios psicológicos) acompañamiento en escenarios de crisis para el restablecimiento del equilibrio emocional y físico. iii) Trabajar en la activación de redes de apoyo que puedan responder a la atención, necesidad y demanda que requieran canalización, derivación y/o activación de rutas de atención.
- Reconocen como resultado del programa la construcción de redes institucionales con otros docentes y directivas de colegios de otros municipios y departamentos del Pacífico. Algunos docentes comienzan a implementar, retomar o continuar con estrategias pedagógicas inclusivas implementadas de manera transversal por la educación diferencial (etnoeducación) promovidas a través de un marco histórico y del rescate de valores culturales.

Finalmente, a modo de conclusión es claro para los y las participantes que en la medida en que los docentes cuenten con herramientas para afrontar situaciones de estrés, estos a su vez pueden ponerlas al servicio de sus estudiantes, pero necesitan más información, conocimientos, estrategias y ante todo la posibilidad de seguir compartiendo con otros y otras docentes que se enfrentan a situaciones similares.

Escuela de Cuidadores

En el marco del programa Avanza Pacífico en su segundo año de implementación se atendieron 246 padres, madres y cuidadores, con los cuales se desarrolló la escuela de cuidadores de EducaPacífico dando continuidad, a la intervención que desde el programa se ha venido realizando con los Proyecto de Vida de los jóvenes. En esta escuela se formó a los cuidadores en lo que es un proyecto de vida y se sensibilizó sobre la necesidad del acompañamiento a los adolescentes en su proceso educativo y de proyecto de vida.

Este grupo de cuidadores, se caracterizó por tener una participación muy superior de mujeres, quienes llegaron a ser 86%, mientras que el 14% fueron hombres. Del mismo modo, el autorreconocimiento como población afrodescendiente fue de 89%, por su parte los mestizos y blancos tuvieron una representación del 9% y 2% respectivamente.

Para la formación de Cuidadores se decidió trabajar con aliados locales como ASINCH para el municipio de Quibdó, Escuela Taller de Buenaventura para el municipio de Buenaventura, la Casa de la Memoria para el municipio de Tumaco y Tiempo de Juego para el municipio de Timbiquí, aliados que trabajaron de forma articulada con las 14 instituciones educativa en cada municipio.

A continuación, se presenta una síntesis con las transformaciones más relevantes recolectadas desde el desarrollo de grupos focales y entrevistas con los participantes, de querer profundizar en el desarrollo y

evaluación de esta actividad recomendamos.

A nivel general los participantes de la escuela evidenciaron patrones de comunicación violenta, a través del uso permanente de golpes, amenazas o castigo, dando continuidad a patrones de crianza vividos por los mismos padres o cuidadores. No obstante, se dieron reflexiones de la necesidad de valorar la opinión y sentimientos de sus hijos y que las decisiones relacionadas con el plan de vida de los jóvenes pudiesen ser habladas y discutidas como familia, brindando espacios seguros, dónde se reconozcan las emociones de los muchachos y cuidadores.

El espacio de escuela de cuidadores permitió que muchos de ellos pudiesen compartir y expresar temores, inquietudes frente a su rol como cuidador, permitiendo reconocerse en otros testimonios y sentirse de cierta forma apoyado por personas en sus mismas condiciones de crianza.

Particularmente, en Buenaventura, el taller permitió que los padres reconocieran las brechas que existen en la comunicación afectiva entre padres (cuidadores) e hijos. Fue una gran revelación para los participantes ver lo poco que conocen de lo que piensan o quieren sus hijos de sus vidas.

En Tumaco, los participantes reconocieron la importancia del rol de los padres o cuidadores en guiar, acompañar y apoyar no solo el proceso formativo del joven sino también acompañar el proyecto de vida que se ha trazado. Además, reconocieron que esta formación es necesaria para los cuidadores, ya que ellos no presentan mucha experticia frente a cómo apoyar a los jóvenes en alcanzar las metas.

A modo de conclusión los padres de familia reconocieron la importancia de participar de la construcción y estructuración del proyecto de vida de sus hijos, pues ellos tienen experiencia de la vida y pueden guiarlos. Sin embargo, se debe trabajar en el fortalecimiento de las relaciones y de la comunicación asertiva entre los cuidadores y los estudiantes, ya que esta es la principal barrera para que ellos puedan articularse a los proyectos de vida de los jóvenes.

Los cuidadores también evidencian los riesgos del contexto donde algunos jóvenes desean encontrar formas “fáciles” de ganar dinero y mejorar su calidad de vida, lo que limita el horizonte aspiracional de esos proyectos y aumenta el riesgo de deserción de estos jóvenes a su ciclo formativo.

Dentro de los retos que dejan estos talleres se tiene primero, el cómo generar la motivación constante para la participación activa de los cuidadores en la ruta formativa de los jóvenes, ya que de acuerdo con las mismas instituciones educativas es recurrente la ausencia de los cuidadores en actividades regulares de seguimiento al desempeño académico de los jóvenes.

Finalmente, otro reto a surtir con este tipo de formaciones es que puedan ser regulares y transversales al proceso formativo del joven, ya que desde estos espacios formativos los cuidadores generan estrategias que pueden reforzar el rol de acompañamiento del cuidador no solo en lo académico sino también en lo afectivo.

Estudiantes Plan de Vida

Desde la Corporación Manos Visibles la educación es un motor de soluciones y movilidad social. Hablamos de la educación en un sentido amplio, en donde Proyecto de Vida se constituye como una estrategia que busca motivar a los estudiantes a diseñar planes de vida significativos, que les permitan tener una opción de vida diferente a los contextos de violencia, donde generalmente viven.

Para el desarrollo de estos planes de vida con los estudiantes, desde la CMV se decidió trabajar con aliados locales como ASINCH para el municipio de Quibdó, Escuela Taller de Buenaventura para el municipio de Buenaventura, la Casa de la Memoria para el municipio de Tumaco y Tiempo de Juego para el municipio de Timbiquí, aliados que trabajaron de forma articulada con las 14 instituciones educativas en cada municipio.

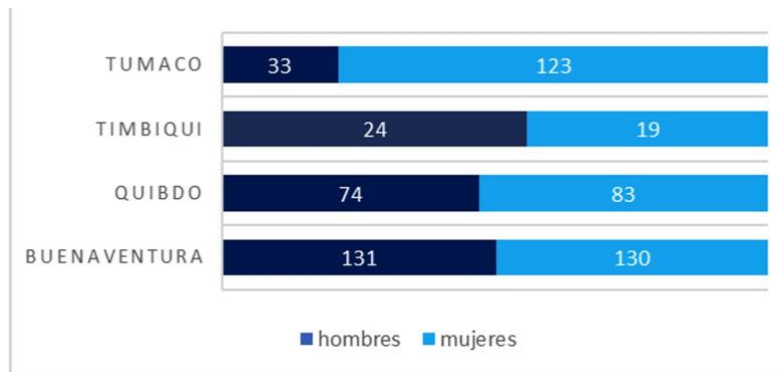
Es así como, a finales agosto e inicios de septiembre de 2021, resultado del proceso de convocatoria y selección, se vincularon un total 700 estudiantes (de noveno grado) inscritos en el programa EducaPazcífico, de los cuales 617 lograron culminar el proceso de acompañamiento y formación en Proyecto de Vida para 2021

Cuadro, distribución de estudiantes participantes por municipio e institución educativa.

Municipio/ Nombre de Institución Educativa	# Estudiantes
Buenaventura	261
Centro educativo Bahía Buenaventura	17
I.E Atanasio Girardot	41
I.E Escuela Normal Superior Juan Ladrilleros	63
I.E Industrial Gerardo Valencia Cano	140
Quibdó	157
I.E Escuela Normal Superior De Quibdó	67
I.E Isaac Rodríguez Martínez	56
I.E Santo Domingo Guzmán	34
Timbiquí	43
I.E Comercial Santa Clara De Asís	26
I.E Integrada Agrícola San Bernardo	17
Tumaco	156
Colegio Amigos De La Ciencia	34
Colegio Rafael Pombo	23
I.e. Alto Mira Y Frontera	15
I.e. Santa Teresita	84
Total general	617

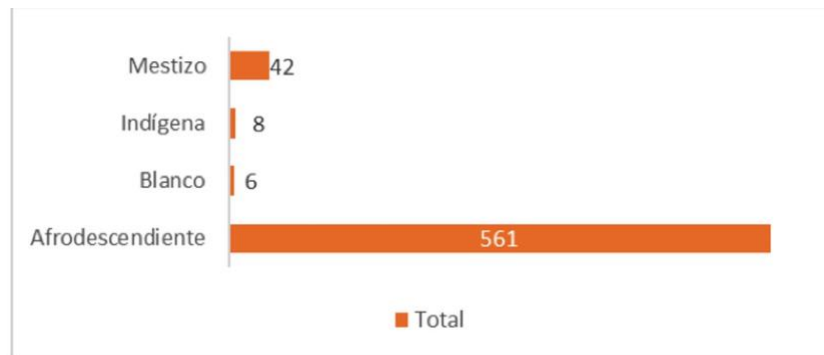
Fuente Propia.

Gráfico, Estudiantes distribuidos por municipio y sexo



Fuente propia

Gráfico, Estudiantes distribuidos por autorreconocimiento étnico.



En términos de la evaluación de este proceso de construcción de planes de vida con los estudiantes, se validó por medio de grupos focales las transformaciones generadas de la implementación de las diferentes metodologías de proyecto de vida desarrolladas en cada municipio; identificando las experiencias de los jóvenes con relación a la estructura, temáticas y metodologías; reconociéndolos además aprendizajes de los jóvenes en su visión de vida integral, metas proyectadas y la ruta para alcanzar dichas metas.

Dentro de las primeras transformaciones reconocidas por los estudiantes, se tiene que la construcción de los planes de vida permitió que muchos de ellos primero deconstruyeran ideas preconcebidas de futuro que tenían para su vida, basadas en estereotipos y etiquetas las cuales de cierta forma limitan su visión de oportunidades.

El plan abrió la mente a nuevas posibilidades de vida gestadas en algunos casos por los talleres, ya que fueron espacios donde los jóvenes se sintieron escuchados, respetados y apoyados. Pero también estas posibilidades fueron gestadas desde la escucha y el compartir de visiones con sus pares.

Un elemento que mencionan reiteradamente los participantes, corresponde a como los talleres les ayudaron en la orientación vocacional, algunos pudieron identificar qué carrera les gustaría estudiar en el

futuro, pero además lograron reforzar o desvirtuar creencias que tenían sobre las habilidades requeridas o no para ejercer una determinada profesión o en algunos casos desinformación sobre los costos que podrían requerir una carrera.

Otro elemento a resaltar, que mencionaron algunos jóvenes, fueron los cambios generados a nivel de autoconocimiento, ya que la construcción del plan los llevó en algunos casos a tener miradas de su vida y familia no solo a nivel retrospectivo y prospectivos, sino también de conocer quienes son ellos en el presente desde sus virtudes y defectos. Algunos reconocieron estos ejercicios como la forma de encontrarse con el amor propio, fortalecer su autoestima, pensar en el autocuidado, empoderarse y hasta de tener sanidad de emociones; aspectos que de cierta forma los mantenían sí una motivación propia sobre su futuro. Desde estas reflexiones han podido ver nuevas oportunidades y además de motivarse a definir objetivos y metas para su vida.

Es de reconocer que la construcción del plan también enfrentó a algunos a preguntarse por su rol dentro de la sociedad, además de reconocer diferentes tipos de liderazgos y los retos que implica ejercer ese rol en la sociedad, más cuando existe un contexto de violencia.

Finalmente, es de resaltar que la construcción de estos planes llevó a los jóvenes a ser sensibilizados en violencias de género y reconocer sus raíces en las desigualdades y necesidades básicas insatisfechas. Este tipo de violencia dejó de verse cómo algo normal o cotidiano en sus vidas y entornos. Fue reconocer la construcción de vida desde los derechos propios y de las demás personas.

A nivel de conclusión de este proceso, se puede decir que la construcción de estos planes generó reflexiones enfocadas a la consolidación de la identidad social. La cual requiere de un entendimiento del yo que conduce a establecer el papel o rol que cada individuo cumple en la sociedad. Al tener una mayor claridad sobre el yo, éste puede identificar cuáles son los grupos que concuerdan con esta identidad. En el proceso de consolidación de la identidad social es fundamental el autoconocimiento y la exploración de posibilidades.

3.2.2 Fondo de Potencia étnica

El programa Fondo Potencia Étnica financiado por el programa Avanza Pacífico de USAID es un fondo que amplía el acceso a la educación superior para jóvenes y profesionales líderes étnicos de territorios históricamente excluidos en Colombia. El cual, respalda con recursos financieros a aquellos profesionales que cuentan con capacidades, desempeño y competencia necesarias para mejorar, permear y garantizar cambios estructurales en sus territorios a partir de su cualificación en su formación de maestría.

El programa Avanza Pacífico entiende que se requiere impulsar procesos de gobernanza territorial que articulen actores públicos, privados, sociales, comunitarios y no gubernamentales en torno a problemáticas, oportunidades y temas de interés público a nivel local o regional las cuales demandan acciones articuladas de fondo en el territorio que sean lideradas por una masa crítica de líderes formados con capacidades técnicas. Desde esta premisa, el programa Avanza Pacífico aporta desde el fondo en la construcción de dicha masa crítica de profesionales financiando becas de maestría en Gerencia y Práctica del Desarrollo en la universidad de los Andes y la maestría en Creación de Empresas en la universidad ICESI.

En este segundo año del programa, continuó fortaleciendo las capacidades técnicas de 87 liderazgos de territorios de los márgenes (35 ICESI y 53 UNIANDES), para que puedan asumir desde su cualificación en las maestrías , proyectos de incidencia frente a los desafíos en el desarrollo sostenible de sus territorios, a nivel social, ambiental y económico, siendo en este último relevante el desarrollo empresarial desde la incubación de iniciativas empresariales a escala y la apertura de espacios en el sector empresarial por parte de los líderes/as formados.

Cuadro, becario por programa, de acuerdo a su autorreconocimiento étnico y grupo etario

Programa/Edad	De 18 a 24 años	De 25 a 30 años	De 30 a 40 años	De 40 a 50 años	Total general
Gerencia y Práctica del Desarrollo UniAndes	4	16	28	4	52
Afrodescendiente/palanquero/raizal/negro	4	15	26	3	48
Mestizo		1	2	1	4
Creación de Empresas ICESI	1	5	20	9	35
Afrodescendiente/palanquero/raizal/negro	1	5	18	8	32
Indígena				1	1
Mestizo			2		2
Total general	5	21	48	13	87

Fuente propia.

Transformaciones y aprendizajes recolectados en el año 2.

Durante este segundo año de Avanza Pacífico, los 87 becarios han venido cursando de forma satisfactoria el segundo y tercer semestre de sus maestrías, además de avanzar en la estructuración de los trabajos de grado requeridos para su finalización de materias en el segundo semestre de 2022. Dentro de cada Universidad en coordinación con el área de MEL de la CMV se ha venido recopilando información sobre la percepción de los estudiantes participantes frente a su proceso formativo y a la participación en el programa. Esta información ha sido recolectada mediante entrevistas y grupos focales con los estudiantes.

A continuación se expondrán los principales cambios reconocidos por los becarios en el tránsito de este proceso formativo en cada una de los programas de Maestría.

Gerencia y Práctica del Desarrollo en la universidad de los Andes

Aprendizajes significativos desde lo Académico

Los principales aprendizajes de los estudiantes en lo corrido de su maestría, en síntesis, estuvieron orientados principalmente a entender los dilemas del desarrollo y adquirir diferentes herramientas conceptuales y metodológicas que les permita vislumbrar alternativas de soluciones a problemáticas en sus entornos comunitarios u organizacionales.

Desde la maestría han logrado analizar los territorios, desde las relaciones humanas, históricas, ambientales, económicas y políticas que lo conforman. Así mismo, reconocieron la importancia de medir y alcanzar ese desarrollo, por lo que se han profundizado en el estudio de los ODS y las diferentes formas de interacción de los objetivos con el entorno y la organización.

Así mismo, estos dilemas del desarrollo los han abordado desde análisis económicos que según ellos les permitió comprender de manera más integral los problemas del desarrollo y así mismo, crear intervenciones de política pública que incluyan este lenguaje y su potencial, como por ejemplo a través de la economía del comportamiento.

Además han entendido la necesidad de incorporar herramientas para el desarrollo de emprendimientos sostenibles que no sólo se pueden aplicar a nuestros procesos sino replicar con grupos de los territorios

Dentro este espacio, lo becarios también reconocen sus mejoras sustanciales en sus capacidades de redacción, expresión oral y análisis, teniendo en cuenta los esquemas trabajo y acompañamientos dispuestos por la Universidad

Potenciadores y barreras en su proceso de aprendizaje

En síntesis para los dos semestres la principal barrera enfrentada por los becarios ha estado relacionado con su alta carga laboral que obliga a priorizar responsabilidades entre lo laboral y lo académico. Además, en este último semestre por la presencialidad el tiempo de dedicación ha sido mayor, además que los gastos económicos se han incrementado en temas de transporte y alojamiento. Otro aspecto a tener en cuenta ha sido la dificultad para realizar trabajos desde sus territorios, dada la mala conectividad que presentan.

Finalmente, es de reconocer que al inicio de la maestría se identificaron cargas emocionales y problemas de salud mental generados por las responsabilidades adquiridas académicamente por los estudiantes.

Dentro de los potenciadores del proceso de aprendizaje se tiene:

- Tomar todas las clases de manera presencial ha mejorado la concentración de los estudiantes, las conversaciones en clase y la integración con los compañeros. Además, de que en el campus se logra tener un acceso a los diferentes recursos de la Universidad como bibliotecas, salas de estudio, centro deportivo, entre otros.
- Contar con el apoyo de familiares para poder continuar con la maestría.
- Tener a disponibilidad la ayuda psicosocial y bienestar que brinda la Universidad.

- Contar con profesores expertos y capacitados que además son empáticos con las situaciones de vida de sus estudiantes.

Oportunidades de Mejora del Programa.

- Retroalimentaciones más oportunas en los trabajos entregados durante el semestre.
- Implementar charlas sobre trabajo en equipo y manejo del tiempo que son aspectos claves para potenciar el proceso de aprendizaje.
- Implementar nuevamente la transmisión de las clases (modalidad blended) ya que a veces se presentan inconvenientes para asistir presencialmente a clase.

Imagen, Palabras describiría a la Cohorte MDP Pacífico



Creación de Empresas ICESI

Aprendizajes significativos desde lo Académico

Desde la universidad se reconoció que en esta maestría se está contribuyendo a la conformación de liderazgos étnicos en el sector empresarial que servirán como referentes y dinamizadores del Pacífico Colombiano.

Además, es evidente desde el inicio de la formación un cambio de mentalidad en los becarios, que están viendo más allá de sus municipios, que tienen una mejor comprensión de: la región, los mercados, su entorno; y que además cuentan con herramientas para analizarlo y generar unidades empresariales competitivas.

El testimonio del estudiante Miller Braham, quien describe sus aprendizajes de este semestre así “pasamos de la emoción y el sueño de ser emprendedores a la realidad. Con las herramientas que adquirimos somos más prácticos, concretos y estratégicos. Podemos hacer mejores análisis y acercarnos a otros emprendedores para darles retroalimentación de manera **más rigurosa**”.

Puntualmente, los mayores avances de este semestre se reflejan en:

- **Mayor capacidad de análisis y síntesis** por parte del grupo de becarios, quienes se vieron forzados a construir un Plan de Empresa corto y concreto.
- **Mayor investigación:** el uso de hechos, datos, cifras y tendencias para sustentar sus ideas, anteriormente sus análisis eran muy genéricos y estaban basados en experiencias.
- **Mayor orientación al resultado:** entendiendo el ejercicio académico como un símil de la realidad, las asesorías les permitieron profundizar y hacer un mayor análisis de su contexto y sus ideas de negocio; lo cual les dio un principio de realidad sobre los resultados que pueden lograr.
- **Mayor disciplina:** los estudiantes mencionan que en este segundo semestre de Maestría han desarrollado rutinas y estrategias para organizar mejor sus tiempos para poder cumplir con sus responsabilidades personales, laborales y académicas.

Potenciadores y barreras en su proceso de aprendizaje

- Se reconocen las cargas académicas y laborales como una de las principales barreras en el proceso.
- Así mismo, algunos estudiantes están en una fase aún de exploración y reconocimiento de hacia donde enfocar y aplicar el conocimiento en la maestría. Se espera que esto se haya resuelto al cierre del tercer semestre de formación.
- Los docentes mencionaron las debilidades en el análisis financiero y el manejo de las herramientas dispuestas para ello por parte de los estudiantes; por su parte, los estudiantes expresaron no sentirse con las competencias suficientes para interpretar un balance general o un estado de resultados, ó tomar decisiones a partir de las tasas de retorno.
- Como potenciadores, tanto estudiantes como docentes reconocen que “la Universidad ha ajustado sus metodologías de enseñanza a este grupo de becarios”, esto ha implicado la disposición de un mayor número de tutores y horas de acompañamiento. Sin embargo se genera la inquietud “qué tanto debe adaptarse el desarrollo del programa a las dinámicas del grupo”, teniendo en cuenta que se están formando empresarios que tendrán exigencias en un mercado competitivo y se deben preparar para eso desde las aulas.

Oportunidades de Mejora del Programa

- Disponer de mayor tiempo para los espacios de retroalimentación (tutor/docente y estudiante). Se sugiere involucrar a egresados en estas figuras de acompañamiento y consejería.
- Hacer grupos de 2 ó 3 personas para el proyecto de grado, pues hay algunos grupos muy grandes en este momento.
- Reforzar los conceptos de contabilidad y finanzas en este grupo de estudiantes. En este asunto hay una fuerte convergencia entre los docentes, tutores y estudiantes en general. Los estudiantes sugieren abrir una clase extra para reforzar esta temática.
- Ofrecer cursos electivos en: i) Emprendimiento social; y ii) marketing digital.
- Ofrecer un refuerzo en técnicas de investigación o metodologías de búsqueda de información de cara al proyecto de grado.
- Para futuras cohortes, no hacer grupos con tantos estudiantes, pues es muy complejo desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje con más de 25 estudiantes.
- Para los estudiantes es necesario fortalecer el aprendizaje autónomo, pues es parte del método de enseñanza de la Universidad.

- *Para la CMV se plantea que durante la formación:* Gestionar la conformación de redes y espacios de encuentro, particularmente este grupo becarios ha tenido varios desafíos en su cohesión e integración como grupo, dado que, hasta la fecha, casi el 90% de la formación se ha desarrollado en modalidad virtual. Sin embargo, tanto docentes como estudiantes claman la necesidad de disponer espacios para la construcción de redes, primero al interior de los becarios y luego migrar hacia otros escenarios. Las sesiones presenciales del 2022, han ayudando para estos fines, sin embargo, se recomienda el desarrollo de actividades concretas para alcanzar este objetivo.
- *Para la CMV Pos-formación:*
 - a. Revisar áreas de complementación que necesitarán los empresarios después de la Maestría, pues para poner en marcha sus ideas de negocio, los emprendedores van a necesitar: i) acceso a capital semilla; ii) acompañamiento para su formalización; iii) mentorías / plan padrino; y iv) acceso a mercados.
 - b. Servir de plataforma para la creación de redes y conectar estos empresarios con la industria de Bogotá, Cali y Medellín. El mayor reto pos-formación está en la integración regional, los empresarios por sí solos no van a prosperar sin un ecosistema que los integre y les permita crecer. Manos Visibles, con algunos aliados, puede jugar un rol como dinamizador de ese ecosistema empresarial en el Pacífico Colombiano.

3.2.2 Programa DALE

El programa de Desarrollo Autónomo Liderazgo Efectivo DALE, tuvo como objetivo principal apoyar acciones orientadas a fortalecer liderazgos juveniles e iniciativas en el territorio con un enfoque de construcción de paz y equidad no solo en el Pacífico (DALE Pacífico) sino de en grandes ciudades como Bogotá, Medellín y Cartagena (DALE Equidad).. Este programa se convirtió en un semillero de liderazgos juveniles que habitan las periferias y que enfrentan la exclusión por pertenecer a una comunidad étnica, tener una orientación sexual y/o identidad de género diversa, tener poco poder adquisitivo, ser mujer, ser joven, etc. Por medio de DALE, cada joven egresado del programa adquirió herramientas para contribuir a la gestión del desarrollo en sus territorios buscando generar transformaciones sociales en contextos de exclusión.

Desde el programa Avanza Pacífico se entendió que frente al contexto de exclusión que vive la juventud se requería llevar una oferta de acompañamiento efectivo al desarrollo de capacidades de liderazgo mediante proceso de formación no formal, denominadas que fortalecieran a los/las participantes en conocimientos y prácticas en temas específicos como plan de vida, gestión de proyectos, gestión cultural, estrategia de comunicaciones, derecho, economía e identidad cultural; aspectos que en cierta medida se adaptaron para responder a los contextos que se enfrentaba el desarrollo de los liderazgos juveniles y su comunidad durante el 2021, tanto para grande capitales como en el Pacífico.

A continuación, se presenta una síntesis de la evaluación del programa con las transformaciones más relevantes recolectadas desde conversaciones y entrevistas con los participantes, de querer profundizar esta recomendamos ir al informe final del programa.

La evaluación de este programa tuvo como objetivo reconocer y validar los cambios en el conocimiento y en el desarrollo de habilidades del liderazgo, para lo cual se aplicaron diferentes herramientas (encuestas, grupos focales y entrevistas semiestructuradas), que involucraron a los actores que participaron

durante todo el proceso. Es decir, participantes del DALE, equipo implementador desde CMV y formadores.

Dentro de los principales hallazgos se tiene:

Es evidente cómo los participantes reconocen haber adquirido conocimientos y habilidades principalmente en: Liderazgo, Identidad y equidad de género, Construcción de redes, Comunicación, temas de ciudadanía y democracia, en diferente proporción y enfoque de acuerdo con el tipo de DALE.

Para el DALE Pacífico, este liderazgo se vio fortalecido desde un enfoque participativo y de alto impacto. Es decir, un liderazgo que cuenta con capacidades para el análisis del entorno y reconocimiento de oportunidades para la construcción de soluciones de forma colectiva.

Para el DALE Equidad, se reconoce la obtención de herramientas para potenciar su ejercicio de liderazgo dentro de sus comunidades, en especial con la capacidad de diagnosticar las condiciones de la comunidad y la de ampliar la visión para la búsqueda de soluciones a necesidades que estas enfrentan, no solo dentro de los entornos comunitarios, sino también desde entornos regionales y nacionales.

Así mismo, se puedan plantear que el DALE fortaleció la ruta de liderazgo en tres aspectos principalmente:

El primero fortaleció en los participantes el auto reconocimiento y la autovaloración de su rol cómo líder dentro de un proceso de transformación social, desde el ser y su alineación con su plan de vida, pasando por reconocer su capacidad y oportunidad de incidencia.

De la misma forma, la metodología del DALE, su esquema de formación virtual, el enfoque interdisciplinario, el constante intercambio de ideas con docentes de muy alto perfil, también permitió que los participantes reconocieran otros liderazgos, actores, referentes que están en esos mismos procesos, desde otros contextos, otros territorios, desde otras perspectivas de abordaje. Esto claramente nutrió los liderazgos con diversidad de saberes y experiencias, y derivó en la construcción colectiva de conocimiento que se materializó en redes, nuevas articulaciones y relacionamientos.

Finalmente, otro aspecto a considerar en la transformación generada en los participantes del DALE corresponde al fortalecimiento que tuvo en el discurso de los líderes y lideresas participantes, desde su construcción argumentativa y con contexto, su forma de comunicar y orientar el mensaje para la incidencia.

A modo de conclusión se puede plantear que el programa DALE en sus dos versiones implementadas nos ha dejado grandes reflexiones; por un lado, entendemos que es importante cambiar las percepciones, estereotipos y hacer visible los valores de la comunidad joven expuesta al riesgo o al cualquier nivel de vulnerabilidad. Primero, es importante promocionar nuevos líderes y hacerlos visibles. En segundo lugar, es necesario crear cadenas de intercambio de conocimientos y experiencias de tutorías para reducir la brecha, romper con los prejuicios sociales e integrarse alrededor de iniciativas locales, nacionales o internacionales.

Por otro lado, si bien el Pacífico es, tal vez, una de las regiones del país con mayores desafíos en calidad de vida de sus habitantes, también tiene un gran potencial para generar soluciones locales, innovadoras, sustentables y escalables en el mediano y largo plazo. Sin embargo, el proceso requiere de condiciones que fomenten e inspiren la construcción de prototipos locales que se correspondan con la visión de futuro que tengan sus liderazgos juveniles. Esto requiere procesos autónomos y orgánicos de co -creación de soluciones desde el territorio en contextos rurales y desde afuera del mismo es decir desde contextos urbanos.

3.3 Coordinación con otros Programas de USAID:

Durante el segundo año, el Programa Avanza Pacífico de la CMV articuló sus acciones con los siguientes programas de USAID:

- Programa Generando Equidad: Manos Visibles participó en la socialización de este programa para el fortalecimiento de la equidad de género en Colombia.
- Comunidad de Práctica de Género e Inclusión Social. Abordaje de las masculinidades para promover la equidad de género: el taller abordó la necesidad de fortalecimiento de los conocimientos y capacidades de colaboradores como Manos Visibles en temas de masculinidades. Adicionalmente, la promoción de reflexiones alrededor de una mirada interseccional a las masculinidades. El compromiso por parte de Manos Visibles durante el encuentro fue la divulgación de lo aprendido al resto del equipo de la Corporación y participar en futuros talleres.
- Convocatoria Programa de Becarios Afrocolombianos e Indígenas: Manos Visibles difundió esta convocatoria entre su red de líderes.
- Capacitación y concientización en seguridad (capacitación virtual - nivel 1): una parte del equipo de Manos Visibles realizó esta capacitación y recibió la certificación correspondiente. El tema central es procurar un trabajo en terreno más seguro, para lo cual la capacitación combina la teoría con un entrenamiento de simulación de entornos de alto estrés.
- Strengthening Together Activity: Manos Visibles fue invitada para participar en esta iniciativa, implementada por FHI 360, cuyo objetivo es trabajar con los socios locales directos de USAID Colombia en su fortalecimiento y mejoramiento en desempeño organizacional, monitoreo y evaluación, comunicaciones/abogacía. La Corporación asistió a la actividad “Whole System in the Room”.
- Estrategia de Integración Regional de la Misión para la Región Pacífico y Frontera Nariñense: Manos Visibles participó en esta actividad, por medio de la cual se busca identificar oportunidades de colaboración, articulación y coordinación entre las Actividades que trabajan en la región y a partir de lo cual se construye la teoría de cambio para la región.
- Presentación resultados OPI - Mariposas de Amor. Grupo Panagora: después del ejercicio que se realizó en el primer año de implementación de Avanza Pacífico, en este periodo se socializaron los resultados correspondientes.
- Nominaciones para el International Visitor Leadership Program del Departamento de Estado de los Estados Unidos: si bien no es una iniciativa directa de USAID, fue esta entidad la que brindó la oportunidad a Manos Visibles para postular a dos de las becarias del Fondo Potencia Pacífico:

Daniela Valencia y Vanessa Sánchez fueron postuladas al programa “Western Hemisphere: addressing the Needs of Underserved and At-Risk Youth”.

- USAID - ART Joint Event - PDET’s: Support to Date and Opportunities for the Future: Manos Visibles fue invitada a la socialización del proceso de implementación de esta iniciativa y sus impactos.
- Conferencia Anual de Democracia, Derechos y Gobernabilidad de USAID: en esta conferencia participó, en calidad de speaker, Paula Moreno, presidente de Manos Visibles.
- Comunidad de práctica MEL: fortalecimiento organizacional: se tuvo la oportunidad de compartir con otros socios implementadores y reflexionar sobre puntos de interés para todos.

4. ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA

El equipo de trabajo a cargo del Fixed Amount Award No.72051420FA00006 tuvo los siguientes cambios en el Año 2 del proyecto:

- Director del Programa: la persona que venía ejerciendo este cargo desde marzo de 2021, lo hizo hasta el 31 de mayo de 2022, fecha en la cual se hizo efectiva su renuncia. A partir del 1 de junio de 2022, la Dirección del Programa es asumida por la Directora Ejecutiva de la Corporación, quien participó en el proceso de co-creación del programa y ha estado siguiendo de cerca el desarrollo del mismo, desde el inicio.
- Gerente Administrativo y Financiero: la persona que venía ejerciendo este cargo desde el 21 de junio de 2021, renunció y se desvinculó de la Corporación el 31 de enero de 2022. Con el apoyo de una empresa de atracción y gestión de talento humano, se llevó a cabo un nuevo proceso de selección y el 20 de enero de 2022 se contrató a una nueva persona. Esta, sin embargo, se desvincula el 30 de marzo de 2022 y vuelve a ejercer el cargo la persona que desde el proceso de co-creación lo había hecho.
- Gerente de Comunicaciones: la persona que venía ejerciendo este cargo se desvinculó el 24 de julio de 2021 y el cargo estuvo vacante hasta el 14 de marzo de 2022, fecha en la cual se contrata a una nueva gerente. Anterior a eso, la Community Manager, trabajando de la mano con la Asesora Senior, asumió las responsabilidades de la Gerencia.
- Community Manager: la persona que venía ocupando este cargo se desvinculó el 30 de abril de 2022, en la actualidad el cargo se encuentra vacante y en proceso abierto de contratación.

La conformación del equipo de trabajo se detalla a continuación:

CARGO	ESTADO
Asesora senior	Asignado; ejerciendo funciones
Director de programa	Asignado ejerciendo funciones.
Gerente administrativa y financiera	Asignado; ejerciendo funciones.

Gerente técnica de empoderamiento juvenil y comunitario	Asignado; ejerciendo funciones.
Gerente técnica de educación	Asignado; ejerciendo funciones.
Gerente de comunicaciones	Asignado; ejerciendo funciones.
Community Manager	Vacante.
Gerente unidad MEL	Asignado ejerciendo funciones.
Asistente administrativa	Asignado; ejerciendo funciones.
Coordinadora técnica empoderamiento juvenil y comunitario	Asignado; ejerciendo funciones.
Coordinadora técnica de educación	Asignado; ejerciendo funciones.
Asistente unidad MEL	Asignado ejerciendo funciones.
Coordinador de compras y logística	Asignado ejerciendo funciones.
Asistente financiera	Asignado ejerciendo funciones.

5. ESTRATEGIA DE GÉNERO Y DESARROLLO INCLUSIVO

Como aplicación de la política de género de Manos Visibles, se crea el fondo de inversión de Mujeres Visibles, como respuesta directa a uno de los principales retos identificados de la política, equidad económica e incidencia estratégica de mujeres étnicas.

Este se crea a partir del objetivo de propiciar herramientas y recursos estratégicos para la generación y sostenibilidad de iniciativas lideradas por mujeres negras e indígenas en el marco de la transformación de ecosistemas del cuidado, nuevas narrativas, incidencia y democracia económica. El fondo conecta mujeres en las diferentes geografías de Colombia que generen intercambio y acciones solidarias desde diferentes orillas, y visibiliza de manera estratégica las acciones comunitarias de las mujeres creando rutas de acercamiento con donantes y organizaciones aliadas, bajo el siguiente modelo:

- Formación en incidencia, autocuidado y género
- Asesorías estratégicas
- Financiación de iniciativas

- Redes de acompañamiento y apoyo para el cuidado y autocuidado

Manos Visibles, en el proceso de implementación de su política de género, ha entendido que los liderazgos de mujeres se construyen a partir de conocer, reconocer, valorar y potenciar los liderazgos que ya existen, individual y colectivamente. La Corporación está en un momento de aprender a generar otros mecanismos que permitan fortalecer los vínculos y las relaciones de poder para repensar nuevas formas de incidencia en las diferentes esferas económicas, sociales y culturales. Decenas de colectivos, formales o informales, de pocos o de muchos, están buscando salidas a las crisis actuales e intentando vislumbrar propuestas para enfrentarse a las crisis futuras. Conocer estas experiencias, reconocer sus recorridos, valorar sus logros (y sus fracasos) y potenciar sus conceptos, metodologías, pedagogías, didácticas, procesos y productos, podría llevar a la generación de una mayor y mejor capacidad instalada en las comunidades, al servicio de lo público, de lo privado, de lo comunitario.

6. ESTRATEGIA DE COMUNICACIONES

En el marco del segundo año de implementación de los programas de Educapazcífico y AvanzaPacífico a nivel de comunicación, se ejecutaron las siguientes actividades dentro:

- Proyecto de Vida.
- Programa Formación a docentes en salud mental y bienestar.
- Dale Pacífico
- Encuentro de Innovación Colectiva
- III Feria Universitaria del Pacífico.

5.1 Ecosistema Educativo

Educapazcífico

a. Proyecto de Vida



Esta convocatoria se realizó de manera cerrada y dirigida a las instituciones educativas focalizadas y sus docentes, a quienes se les remitió el documento de convocatoria, y posteriormente, se realizó el lanzamiento cerrado de este diplomado del programa con la participación de los/as seleccionados/as.

Teniendo en cuenta el desarrollo del mismo y los insumos producidos, a través de una interacción dinámica, para este caso particular, la estrategia se realizó a través de los operadores dentro de las instituciones realizando la convocatoria directa a los cuidadores.

Fue así como se produjeron los siguientes contenidos gráficos en el marco del programa *Proyecto de vida*

- Imagen del programa
- Formulario de inscripción
- Documento de convocatoria

En las redes sociales se realizó una publicación para dar a conocer el proceso.



Por otro lado se desarrolló una serie de podcast “Proyecto de vida” en la que se visibilizó este proceso con temáticas importantes sobre violencia, liderazgo, equidad de género y construcción de paz. En este momento estamos definiendo la estrategia de comunicación y la imagen visual para compartirlos.

Dentro de los resultados a nivel de comunicación hubo:

- **Alcance:** 226 de personas alcanzadas
- **Contenidos en redes sociales:** 1 publicaciones en redes sociales.
- **Inscritos:** más de 500 estudiantes

b. Formación a docentes en salud mental y bienestar:



La convocatoria se realizó de manera cerrada y dirigida a las instituciones educativas focalizadas y sus docentes, a quienes se les remitió el documento de convocatoria, y posteriormente, se realizó el lanzamiento cerrado de este diplomado del programa con la participación de los/as seleccionados/as.

Fue así como se produjeron los siguientes contenidos gráficos en el marco del programa “*Salud y bienestar emocional: cuidado al cuidador*”:

- Imagen del programa
- Formulario de inscripción
- Documento de convocatoria
- Invitación al lanzamiento
- Invitación a la clausura del programa

La estrategia de comunicaciones de Educapazcífico se orientó al cumplimiento de las etapas contempladas en el plan de trabajo del programa Avanza Pacífico. De esta manera, la estrategia procuró visibilidad

constante, efectiva y contundente, teniendo en cuenta el desarrollo del mismo y los insumos producidos, a través de una interacción dinámica y constante entre Manos Visibles y su audiencia.

- **Alcance:** 100 de personas alcanzadas
- **Contenidos en redes sociales:** 2 publicaciones en redes sociales.
- **Inscritos:** 100 profesores inscritos



(Imagen de invitación a la clausura)

c. III Feria Universitaria del Pacífico.



(Imagen de la feria)

La III Feria Universitaria del Pacífico Colombiano es una apuesta de Manos Visibles y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), que incrementa las posibilidades de acceso a educación superior de calidad en jóvenes de la región, incluyendo al Pacífico en la agenda de reclutamiento de las mejores universidades del país.

Este año se iluminaron los sueños de más de 1.911 jóvenes en Quibdó, Tumaco y Buenaventura ofreciendo a los estudiantes una visión amplia de la oferta educativa a la que pueden acceder, como programas académicos, apoyos financieros y becas.

El propósito de este evento, es continuar fortaleciendo los proyectos de vida a futuro de los estudiantes y conectarlos con las oportunidades de acceso/apoyos económicos y programas de entrenamiento vocacional, que tienen a su disposición.

Se realizaron los siguientes contenidos gráficos en el marco de la convocatoria:

- Imagen de las ferias.
- Flyers
- Spot publicitario.

Dentro de los resultados a nivel de comunicación hubo:

- **Publicaciones:** 20 Publicaciones en medios regionales.
- **Alcance:** más de 1.063.583 de personas alcanzadas
- **Contenidos en redes sociales:** más de 14 publicaciones en redes sociales en las redes de Manos Visibles y de las Universidades.

Quibdó
21 de abril de 2022
UTCH - Universidad
Tecnológica del Chocó

**educa
pazcífico**

3^{RA}

**FERIA UNIVERSITARIA
DEL PACÍFICO**

#EncendiendoSueños

Organizan: **USAID** **manos visibles** con el apoyo de: **QUIBDÓ** La ciudad, la universidad, la vida

Avanza Pacífico

Fondo Potencia Pacífico

Potencia Étnica en Salud

a. Lanzamiento Potencia Étnica Salud



(Imagen de la convocatoria)

Se realizó una estrategia de comunicación para el lanzamiento de esta convocatoria abierta dirigida a jóvenes del Pacífico, El Caribe y la Amazonía, para que se inscribieran en la maestría de Salud Pública en la Universidad de los Andes.

Se realizaron los siguientes contenidos gráficos en el marco de la convocatoria:

- Imagen de la convocatoria
- Documento de convocatoria
- Invitación al lanzamiento

En esta convocatoria se implementaron las siguientes tácticas:

- **Campaña digital:** Creación de contenidos para difundir en los diferentes canales de comunicación de la organización en Instagram, Facebook, y Twitter.
 - **Micrositio:** [Potencia Étnica Salud](#)
 - **Transmisión de sesión informativa.**
 - **Plan de Contenidos:** [Contenidos y toolkit](#)
- **Free Press:** realizamos la difusión del comunicado de prensa con información pública relevante.
 - **Comunicado:** [Enlace](#)
- **Difusión en territorio:**
 - **Spot publicitario:**
 - **Perifoneo:** Se realizó perifoneo durante 8 días en 4 municipios y ciudades, como Tumaco, Timbiquí, Quibdó y Buenaventura.
 - **Flyers y volantes:** Se gestionó la entrega de flyers y volantes en hospitales y diferentes lugares de estos municipios.
- **Plan Relacionamento:** a través de una identificación de stakeholders claves dentro del ecosistema de salud se realizó el envío de una goodwill letter para dar a conocer la convocatoria, entre las entidades destacadas se encuentran el Ministerio de Salud y el Instituto de Salud.

Dentro de los resultados hubo:

- **# de Publicaciones :** 6 publicaciones en medios nacionales.
- **Contenidos en redes sociales:** 16 publicaciones de promoción entre videos, audio publicaciones y piezas gráficas.
- **Alcance:** 19.660.491 personas alcanzadas
- **Inscritos:** 170 personas inscritas en la convocatoria.

Medio	Temática	Url:
El Espectador	Becas de maestría en Salud Pública	https://www.elespectador.com/educacion/abren-convocatoria-de-becas-para-estudiar-maestria-en-salud-publica-indigenas-y-afros/
Infobae	Becas de maestría en Salud Pública	https://www.infobae.com/america/colombia/2022/04/13/convocatoria-hay-15-becas-de-maestria-en-salud-publica-disponibles-para-indigenas-y-afros/
Areacucuta	Becas de maestría en Salud Pública	https://www.areacucuta.com/convocatoria-abierta-lanzan-15-becas-de-maestria-en-salud-publica-para-afros-e-indigenas/
Headtopics	Becas de maestría en Salud Pública	https://headtopics.com/co/abren-convocatoria-para-becas-de-maestria-en-salud-publica-para-indigenas-y-afros-25562421
El Noticiero Digital	Becas de maestría en	https://elnoticierodigital.com.ar/2022/04/13/con

	Salud Pública	vocatoria-hay-15-becas-de-maestria-en-salud-publica-disponibles-para-indigenas-y-afros/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=convocatoria-hay-15-becas-de-maestria-en-salud-publica-disponibles-para-indigenas-y-afros
MSN	Becas de maestría en Salud Pública	https://www.msn.com/es-co/noticias/nacional/abren-convocatoria-para-becas-de-maestria-en-salud-publica-para-indigenas-y-afros/ar-AAW9qLQ?ocid=uxbndlbing

NOTA: dado que no fue posible llegar a un acuerdo con la Universidad de los Andes frente a su contribución para las matrículas de quienes salieran seleccionados (manifestaron poder apoyar solo con el 4.89% del valor de la matrícula), la iniciativa de Potencia Salud se canceló. En su lugar estamos adelantando conversaciones con el CESA para poder fortalecer: (i) procesos de emprendimiento; (ii) liderazgo de mujeres en juntas directivas y (iii) Talento Visible - Headhunting para talento afro e indígena.

b. Maestría en Creación de empresas, ICESI



La estrategia se enfocó en visibilizar los actores, procesos y agendas de becarios/as del programa que dinamizan el tejido empresarial comunitario y social del Pacífico colombiano, ello, mediante diferentes contenidos.

Dentro de los resultados hubo:

- **Contenidos en redes sociales:** 12 publicaciones de promoción entre videos, audio publicaciones y piezas gráficas.
- **Alcance:** 7.600 personas alcanzadas

c. Maestría en Gerencia y Práctica del Desarrollo, Universidad de los Andes



La estrategia se enfocó en visibilizar los actores, procesos y agendas de becarios/as del programa que dinamizan el tejido gerencial comunitario y social del Pacífico colombiano.

Dentro de los resultados hubo:

- **Contenidos en redes sociales:** 9 publicaciones de promoción entre videos, audio publicaciones y piezas gráficas.
- **Alcance:** 8.517 personas alcanzadas

Actividades de comunicación transversales:

Para estas dos maestrías se realizaron actividades que visibilizaron ambas cohortes para posicionar una narrativa contundente sobre la generación de empresarios y gerentes líderes que estamos potenciando para transformar el ecosistema empresarial del Pacífico colombiano, desarrollando las siguientes actividades específicas:

Conversatorios Avanza Pacífico: Para promover la circulación de diversos sectores de la economía y el desarrollo social del Pacífico, Realizar tres (3) conversatorios sobre temas de desarrollo, economía y empresas en el Pacífico con los becarios.

- **Conversatorio 1, presencial:**
- **Temática:** Agenda Conexión Pacífico: La Educación como motor de disrupción.
- **Vocero:** Paula Maestría en Gerencia y Práctica del Desarrollo, Universidad de los Andes.



- **Conversatorio 2, presencial:**

- **Temática:** Por qué apostarle a la creación de empresas en el pacífico.
- **Becario:** Demerk Cuesta.
- **Maestría:** Maestría en Gerencia y Práctica del Desarrollo, Universidad de los Andes



- **Conversatorio 3, presencial:**

- **Temática:** Cómo aportar al desarrollo de la región desde el emprendimiento.
- **Becario:** Yajaira Gamboa.
- **Maestría:** Maestría en Gerencia y Práctica del Desarrollo, Universidad de los Andes



Charlas Avanza Pacífico: Son conferencias donde se comparten ideas que inspiran a transformar el mundo, a deconstruir narrativas y a cambiar realidades. Líderes del Pacífico inspirando a Colombia.

En este evento participarán líderes y lideresas afrodescendientes, indígenas y mestizos, que hacen parte de la maestría en Gerencia y Práctica del Desarrollo y de la Maestría en Creación de Empresas quienes hacen parte de la red de Manos Visibles y que con su liderazgo construyen y moldean su futuro y el de sus comunidades.

Se realizaron tres conferencias conferencias donde se comparten ideas que inspiran a transformar el mundo, a deconstruir narrativas y a cambiar realidades.



Carla Mosquera Zapata - Pacífico III - Maestría en Creación de Empresas



Everth Perea - Potencia Pacífico III - Maestría en Creación de Empresas



Vanessa Sánchez - Pacífico II - Maestría en Gerencia y Práctica de Desarrollo

Gerencia Empoderamiento juvenil y comunitario promovido

a. Mingalab, Innovación Colectiva



En el marco del encuentro **Mingalab Innovación Colectiva**, que se realizó del 27 de junio al 2 de julio, este año se potenciaron más de 24 líderes y lideresas de organizaciones comunitarias en el Caribe, el Pacífico y la Amazonía, para encontrar soluciones e incentivar la creación de nuevos canales para la inclusión, compartiendo procesos de construcción y empoderamiento colectivo, repensando su incidencia social.

Estos liderazgos podrán consolidar sus redes de apoyo en un relacionamiento directo con destacadas organizaciones como IDARTES, Ático, Innpulsa, USAID y el Ministerio de Cultura, entre otras, potenciando la generación de soluciones sistémicas y sostenibles en los territorios que presentan los mayores niveles de violencia y exclusión.

La estrategia de comunicación se enfocó en visibilizar los diferentes stakeholders que hicieron parte de este encuentro, por un lado las organizaciones de base y sus procesos y por otro lado las instituciones y organizaciones que hicieron parte del relacionamiento.

Se realizaron los siguientes contenidos gráficos en el marco de la convocatoria:

- Imagen del evento.
- Documento del evento.
- Pendones.

Así mismo para potenciar la comunicación en las organizaciones, se realizó una jornada de grabación de Pitch, teniendo en cuenta la preparación previa que se ha realizado durante el encuentro. El pitch es una de las herramientas más importantes para dar a conocer lo que hacemos y potenciar nuestro alcance.

Dentro de los resultados del encuentro hubo:

- **# de Publicaciones:** 1 publicación en medios nacionales.
- **Contenidos en redes sociales:** 9 publicaciones de promoción entre videos, audio publicaciones y piezas gráficas. Se realizó un reto que vinculó a todas las organizaciones para compartir audiencia
- **Alcance:** 18,194,015 personas alcanzadas
- **Pitch:** 16 pitch grabados que se entregarán a cada organización.



Mingalab Pitch

