

**DISEÑO METODOLÓGICO PARA FORTALECER LA INCORPORACIÓN DE LA  
VARIABLE ÉTNICA CON ENFOQUE ÉTNICO DIFERENCIAL AFROCOLOMBIANO  
EN LA CATEGORÍA LABORAL DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**

**HERMAN ROMAÑA MURILLO  
YURLYS YENIRA MURILLO ARRIAGA**

**LILIANA MARÍA RESTREPO MEDINA  
MARÍA ANGÉLICA BURITICÁ BARRAGÁN**

**ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE PROYECTOS**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO**

**FACULTAD DE PRODUCCIÓN Y DISEÑO**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS**

**MEDELLÍN**

**2017**

## Contenido

<b>1. RESUMEN EJECUTIVO DEL PROYECTO</b> .....	6
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	7
2.1 Marco de referencia.....	7
2.2 Marco de antecedentes .....	12
2.3 Marco conceptual .....	17
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	20
3.1 Entorno del proyecto .....	20
3.2 Análisis de la situación actual .....	23
<b>4. ANÁLISIS DE PROBLEMAS</b> .....	25
4.1 Descripción de la situación existente con relación al problema.....	25
4.2 Problema central.....	25
4.3 Magnitud actual del problema – Indicadores de línea base.....	26
4.4 Causas que generan el problema .....	26
4.5 Efectos generados por el problema.....	27
4.6 Diagrama de Árbol de Problemas.....	28
<b>5. ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS</b> .....	29
5.1 Contextualización del análisis a realizar .....	29
5.2 Matriz de análisis de involucrados .....	35
5.3 Población afectada.....	38
5.4 Población objetivo .....	38
<b>6. ANÁLISIS DE SOLUCIONES</b> .....	39
6.1 Descripción de la iniciativa .....	39
6.2 <b>Localización</b> .....	46
6.3 Aporte a la política pública .....	47
6.4 Análisis del mercado .....	48
6.5 Objetivo general .....	51
6.6 Objetivos específicos.....	51
6.7 Diagrama del árbol de Soluciones.....	52

<b>7.</b>	<b>MATRIZ DE ANÁLISIS DE RIESGOS</b> .....	53
<b>8.</b>	<b>COSTOS DE LA ALTERNATIVA</b> .....	55
8.1	Estructura de desglose de trabajo (EDT).....	55
<b>9.</b>	<b>VALORACIÓN DE INGRESOS Y BENEFICIOS</b> .....	60
9.1	Identificación y definición.....	60
9.2	Cuantificación de beneficios .....	62
<b>10.</b>	<b>MATRIZ DE MARCO LÓGICO (MML)</b> .....	65
<b>11.</b>	<b>CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN</b> .....	68
<b>12.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	71
	AQUÍ ESTAMOS: INCORPORACIÓN DE VARIABLE ÉTNICA EN PERÚ (CENSO 2017).....	71

## TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Pertenencia étnica en Colombia.....	8
Ilustración 2. Ubicación geográfica Departamento de Antioquia en Suramérica. ....	20
Ilustración 3. Mapa del Departamento de Antioquia - Colombia, Sur América. ....	21
Ilustración 4 Centro Administrativo Departamental José María Córdoba, La Alpujarra .....	22
Ilustración 5: Diagrama de Árbol de problemas. ....	28
Ilustración 6: Organigrama de la Gobernación de Antioquia-Colombia .....	33
Ilustración 7: Diagrama de la iniciativa “Diseño metodológico para fortalecer la incorporación de la variable étnica con enfoque étnico diferencial afrocolombiano en la categoría laboral de la Gobernación de Antioquia” .....	40
Ilustración 8: Relación de los pasos para la incorporación de la variable étnica en políticas, planes y programas de las entidades públicas. ....	43
Ilustración 9: Árbol de soluciones.....	52

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Pasos para incorporar la variable étnica.....	16
Tabla 2 Población por etnia en Perú.....	23
Tabla 3: Matriz de análisis de involucrados.....	37
Tabla 4: Aporte a la Política Pública.....	48
Tabla 5: Matriz de Análisis de Riesgo .....	54
Tabla 6: Estructura de desglose de trabajo (EDT) .....	59
Tabla 7: Matriz de Marco Lógico .....	67
Tabla 8: Cronograma de Ejecución del Proyecto.....	70

## 1. RESUMEN EJECUTIVO DEL PROYECTO

A lo largo del tiempo la población Afrodescendiente a nivel mundial, ha estado inmersa en diversas situaciones de discriminación racial, injusticia, segregación social, xenofobia altos niveles de intolerancia a las que enfrenta constantemente; las pocas oportunidades de crecimiento económico, político, educativo, empresarial, expansión cultural, surgieron de la mano con la práctica de la esclavitud por las elites dominantes. Lo que ha conllevado a diversos organismos internacionales a la imperante necesidad de crear mecanismos particulares en defensa de los derechos humanos, que posteriormente los países tendrán que articularse, más allá de cumplir con un requisito es la búsqueda de recursos al igual que propender por mejorar las condiciones de vida.

Superar esta problemática relacionada con la población afro, resulta un reto para las administraciones de turno, caso que no es ajeno para el Departamento de Antioquia y sus entes territoriales, los cuales deben sumar significativamente sus esfuerzos, donde se ejecuten de forma efectiva y eficaz las tantas estrategias propuestas, que permitan incluir en sus planes de desarrollo y planes de inversiones a esta población de manera activa, garantizando la igualdad en las oportunidades en todos los aspectos; sociales, educativos, laborales, económicos, culturales y demás. De la misma manera se debe realizar seguimiento continuo por parte de las entidades competentes en la aplicación y cumplimiento de las normativas vigentes, bien sean las políticas públicas dadas a través de decretos, ordenanzas y leyes con las cuales se le permita a la población Afrodescendientes el goce pleno de los servicios que ofrece el estado.

Por todo lo dicho anteriormente, se hace indispensable incrementar la incorporación de la variable étnica con enfoque étnico diferencial afrocolombiano en la gestión pública, siendo más específicos en la Gobernación de Antioquia, a través de un decreto que reglamente su aplicación, fortaleciendo a la Gerencia de Afrodescendientes y una asertiva estrategia comunicacional de sensibilización. En ese sentido, se espera que este proyecto sirva de modelo aplicable a cualquier ente territorial de Colombia ajustado a sus dinámicas y necesidades; con la prospectiva que sirva como punto de partida para la creación de una norma que en materia laboral genere una ley de cuotas como se ha logrado con la circunscripción especial, cupos de pregrado en la Universidad de Antioquia y ESAP, porcentaje estipulado para la población étnica en el Sistema General de Regalías.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### 2.1 Marco de referencia

Hay alrededor de 200 millones de personas que se identifican a sí mismos como descendientes de africanos que viven en las Américas (ONU, 2014) por ello, uno de los desafíos mundiales considerados por la Organización de Naciones Unidas (ONU) en cuanto a la perspectiva del Decenio Internacional para los Afrodescendientes (DIA) desde el reconocimiento, justicia y desarrollo es generar acciones, estrategias que permitan que los sujetos se reconozcan como seres sociales y activos. En este punto entonces, los postulados de la ONU (2005) plantean adoptar medidas concretas y prácticas mediante la aprobación y aplicación efectiva de marcos jurídicos nacionales e internacionales y de políticas y programas de lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia a que se enfrentan los afrodescendientes, teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres, las niñas y los varones jóvenes.

A esto se añade que, para una eficiente implementación de los postulados consolidados en el DIA, los gobiernos tendrán el reto de incorporar en sus acciones año a año de manera transversal las actividades recomendadas por la Declaración y Programa de Acción de Durban (2001) como escudo protector tanto para quienes han sufrido el flagelo de la discriminación sea racial o por condición física, de género, social, religión entre otras; como para los que están aportas de vivirlo. De allí surge entonces, la importancia del diseño además de la ejecución de una estrategia comunicacional con objeto formativo que permita erradicar el imaginario colectivo que se tiene de los afrodescendientes en el mundo, la cual ha de ser adoptada en primera instancia en los centros educativos no como una cátedra si no como una convicción bajo la premisa del respeto por la diferencia del otro; partiendo de la cosmogonía y cosmovisión de cada etnia, en segunda instancia; el rescate del núcleo familiar afro quien fue desagregado a través de la esclavización y finalmente en las instituciones laborales, lugares donde se pasa la mayor del tiempo.

De todo lo anterior se infiere que, las estrategias que se han venido desarrollando a través del tiempo son ineficientes, requieren prontamente ser evaluadas y reestructuradas dándole un nuevo viraje al tema álgido de la invisibilización que está generando las estadísticas a nivel de América latina y el Caribe. Por ello, es de vital importancia ampliar el espectro censal, acorde a un grupo de preguntas que den cuenta de cuantos son, en qué condiciones sociales, económicas, demográficas, educativas, laborales se encuentran y la perspectiva de vida de los grupos étnicos, más precisamente para los afrodescendientes; una muestra de ello son los resultados arrojados por

[...] la encuesta de Medición del Racismo y la Discriminación Racial en el Ecuador, realizada en el 2004 por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC) y la Secretaría Técnica del Frente Social del Gobierno del Ecuador, con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) [...]. [En línea]: Tomado de: Visibilidad estadística de la población Afrodescendiente de América Latina: aspectos conceptuales y metodológicos <http://www.cepal.org/celade/agenda/1/32651/visibilidad.pdf> página 17-18. Consultado: 09/12/2016

Bien, pareciera por todo lo anterior que las diferentes dificultades con respecto a la población Afrodescendiente, no son ajenas a Colombia, donde los resultados del censo poblacional realizado en el 2005, por el Departamento Nacional de Estadísticas (DANE) arrojan datos distintos a la realidad vivida en ese momento de la historia y que a hoy hacen estragos en los Afrocolombianos, quienes a través de organizaciones constituidas legalmente, claman a gritos un mayor reconocimiento al igual que, más participación en todos los ámbitos de la sociedad; en vista de que estadísticamente se desconoce el dato exacto de cuántos son y en qué condiciones se encuentran. Muestra de ello son las cifras denotadas en el siguiente gráfico:

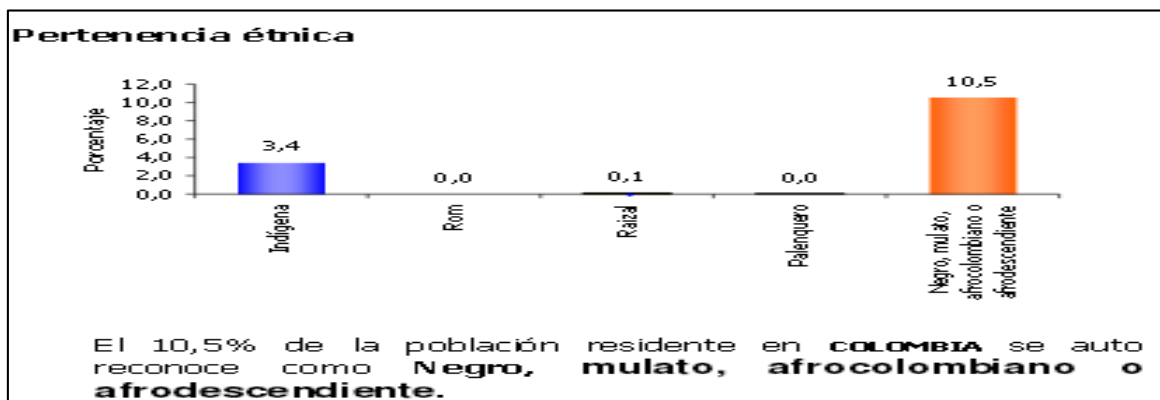


Ilustración 1: Pertenencia étnica en Colombia  
Fuente: Censo DANE 2005



De ahí se infiere que, incluir la variable étnica con enfoque étnico diferencial afro en el censo nacional a realizarse en el 2018 ampliamente de una forma descriptiva es trascendental; puesto que, dentro del total de la población Colombiana se deriva de la amplia gama de personas que aún no se reconocen como afrodescendientes, por varias causas entre ellas el desconocimiento de los componentes étnicos, información relacionada con los componentes étnicos de autorreconocimiento que no ha sido debidamente replicada por líderes y lideresas afros dentro de sus territorios, mucho menos por las entidades estatales competentes.

De lo anterior se hace necesario extraer el contexto normativo, generado a partir de 1993 cuando se crea la ley 70:

La presente ley tiene por objeto reconocer a las comunidades negras que han venido ocupando tierras baldías en las zonas rurales ribereñas de los ríos de la Cuenca del Pacífico, de acuerdo con sus prácticas tradicionales de producción, el derecho a la propiedad colectiva, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes. Así mismo tiene como propósito establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo étnico, y el fomento de su desarrollo económico y social, con el fin de garantizar que estas comunidades obtengan condiciones reales de igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad colombiana.

Con base en la normatividad enunciada, se ha encontrado que es duramente cuestionada por líderes y lideresas empoderadas de los procesos afro, quienes conocen al pie de la letra los pocos aciertos algo contundentes al igual que los grandes desaciertos de la misma; dado esto, la legislación colombiana ha permitido la creación e implementación de decretos reglamentarios, ordenanzas, acuerdos, formas de constituirse legalmente, entre otras condiciones de legislación, es allí donde se logra evidenciar algunas normativas vigentes como lo es el caso de :

Decreto reglamentario 3770 de 2008:

Por el cual se reglamenta la Comisión Consultiva de Alto Nivel de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palanqueras; se establecen los requisitos para el Registro de Consejos Comunitarios y Organizaciones de dichas comunidades y se dictan otras disposiciones.

Ordenanza 10 de 2007:

Por la cual se adopta la política pública para reconocer y garantizar los derechos de las comunidades negras o afrodescendientes del departamento de Antioquia.

Decreto reglamentario 1328 de 2012:

Por medio del cual se reglamenta la ordenanza 010 de mayo 25 de 2007. Artículo primero. Crear el Comité Departamental de Política Afrodescendiente y establecer que es una instancia de participación del sistema de fortalecimiento de las comunidades afrodescendientes de Antioquia, donde participan las y los servidores públicos del Departamento de Antioquia, sector privado, organizaciones de base y comunidad.

Ordenanza 11 de 2012:

Por medio del cual se define la incorporación del enfoque diferencial integral en las políticas departamentales. Artículo 1. La Administración Departamental incluirá en sus Planes de Desarrollo y Políticas, el enfoque diferencial integral como un aspecto sustantivo del reconocimiento poblacional y como estrategia de intervención incluyente para garantizar el goce efectivo de derechos humanos de las personas según sus especificidades.

Acuerdo municipal 0056 de 2015:

Por medio del cual se adopta la política pública para la población Afrodescendiente en el Municipio de Medellín cuyo objetivo general es garantizar mecanismos institucionales para el reconocimiento, restablecimiento y cumplimiento de los derechos humanos y diferenciales de la población afrodescendientes en la ciudad de Medellín.

Proyecto acuerdo 187 de 2006:

Por medio del cual se crea la Comisión Consultiva Municipal para Asuntos y Políticas.

Con base en el escenario normativo descrito con antelación, se deduce que Colombia ha hecho esfuerzos significativos frente a la avanzada dinámica mundial como es el caso de Ecuador y Perú; ello, en procura de garantizar los derechos individuales, del mismo modo, los derechos colectivos de los Afrodescendientes. Sin embargo parecen ser débiles, de allí que se hace interesante extraer lo contemplado en los tres últimos planes de desarrollo nacionales como, “*Estado Comunitario: desarrollo para todos*” 2006-2010; “*Prosperidad para todos*” 2010-2014 y “*Todos por un nuevo país*” 2014-2018, en los cuales se infiere que, evidencian el componente étnico, en sus líneas estratégicas, programas y proyectos, pero que, aún se quedan cortos en la reformulación de una caracterización de base de esta población mucho más en la inclusión, seguimiento y diseño de

indicadores de la variable étnica con enfoque étnico diferencial afro; pese a , que el ente oficial DANE ( Fuente nacional en la que todas las Entidades Públicas toman como referencia, los cifras arrojadas en los censos para sus planes de desarrollo), en cuanto a determinación de cifras, se basa en consultas previas cerradas dejando de lado la participación de la comunidad en general, las cuales tienen una cosmogonía y cosmovisión distinta al marco institucional, por ende, el principio de veracidad de la información sobre dicha población tiende a ser fragmentado poco asertivo.

En las subregiones de Urabá, Bajo Cauca, Magdalena Medio y el Área Metropolitana, del Departamento de Antioquia, se encuentra concentrada el mayor número de población Afrodescendiente, ubicándolo a nivel nacional en el puesto dos; aun así, el censo oficial DANE del 2005 arroja resultados distintos a la realidad. Ello concluye que la problemática definida en las prosas anteriores, es igual tanto a nivel internacional como nacional sin dejar de lado este departamento.

Por lo anterior, al adentrarse en la estructura administrativa y gestión pública de la Gobernación de Antioquia, se evidencia multiplicidad de falencias en cuanto a una real y efectiva implementación de la variable étnica, que permita garantizar los derechos humanos de la población Afrodescendiente ubicada en su radio de acción; tanto así, que hasta la fecha se desconoce cuántos servidores públicos Afroantioqueños, bajo qué modalidad de empleabilidad se encuentran (Carrera administrativa, provisionales, temporales, contratistas ), como están distribuidos (Secretarías, gerencias y direcciones), bajo qué premisa ingresaron ( Comisión Nacional del Servicio Civil, concepto político, concepto afro), tiempo de labor, cargo , niveles de estudio, perfiles laborales, variable de género, edad, sexo y demás variables pertinentes para un conocimiento amplio de sus condiciones.

Lo antes expuesto, es apoyado a través de un comparativo 2012-2016 de la información registrada en el sistema de información realizado al anuario estadístico de la Dirección de Sistemas de Indicadores, dependencia adscrita al Departamento Administrativo de Planeación Departamental. Lo cual evidenció una marcada invisibilización en cifras estadísticas de la población Afro en todo Antioquia en cuanto al ámbito laboral, debido a que en un alto porcentaje la variable sexo predomina, la cual es transversalizada con las entidades centralizadas y descentralizadas del Estado; por tanto, denota la imperante necesidad de que la variable étnica con enfoque étnico

diferencial Afrocolombiano sea tomada en cuenta, con el firme propósito de tener información actualizada de dicha población, medio por el cual se les puede destinar mayores recursos económicos.

Ahora bien, el sistema de información de la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional carece de datos detallados que cuantifique y cualifique sus empleados de características afrocolombianas residentes en Antioquia, al igual que otras secretarías desconocen; cuántos, cuáles y a quienes de pertenencia étnica afro han beneficiado con sus programas y proyectos, siendo actuantes como copartícipes desde la planeación pasando por la ejecución finalizando por el acto de los beneficios recibidos.

En consecuencia, el propósito del constructo aportado en este proyecto va más allá de caracterizar a los funcionarios públicos lo que permite con gran inmediatez visibilizarlos; dato que quedaría en los anaqueles de la gobernación, sin embargo, se propende por la obligatoriedad de la implementación de la variable étnica con enfoque étnico afro en los programas, proyectos, formatos y sistemas de información de este importante ente territorial, por un lado, la proposición de un decreto reglamentario que genere tal compromiso normativo, por otra parte, diseño de estrategia comunicacional de sensibilización acerca del autoreconocimiento, sin dejar de lado el fortalecimiento institucional. Es así, como a partir del andamiaje que esta investigación exige, se procura ir más allá de la recolección y análisis de información, con el firme propósito de no persistir en diagnósticos de cifras para identificar una situación reiterativa, por el contrario, se trata de un modelo aplicable en todo Colombia que trasciende la cuantificación de la población Afrodescendiente para el logro efectivo de sus derechos que tanto han sido vulnerados.

## 2.2 Marco de antecedentes

Debido al alto grado de invisibilización, discriminación, racismo y diferentes formas de exclusión a la que se ha visto sometida la población Afro en Colombia, el Estado al igual que entidades públicas junto con las organizaciones de base; han diseñado múltiples estrategias algo incipientes, en búsqueda de reducir las marcadas brechas sociales, políticas, económicas, culturales y administrativas. Esfuerzo que parece ir a pasos lentos, pocos certeros, con grandes dificultades tanto en la ejecución como en la sostenibilidad a través del tiempo.

Es por estas razones, que el Estado colombiano mediante la implementación de políticas públicas, ordenanzas, decretos, ha generado espacios institucionales desde la conformación de los consultivos de alto nivel, consultivos departamentales y municipales, consultas previas, figuras sociales como los consejeros, creación de la Gerencia de Afrodescendientes de orden Departamental, Dirección de Etnias del Municipio de Medellín, construcción de la Casa de Integración Afro, casa de los ancestros en diferentes municipios de Antioquia; escenarios de incursión social como “la Noche Afro”, el festi Afro, Festival Afrourbano, Feria de Flores, Mitos y Leyendas, celebración de la fiesta de San Pachito en Medellín. Al igual que los avances especificados en el CONPES 3660 de 2011 “Política para promover la igualdad de oportunidades para la Población Negra, Afrocolombiana, Palenquera y Raizal”:

Implementación del enfoque de Acciones Afirmativas en el diseño de política pública, Implementación de programas de etnoeducación y modelos educativos flexibles, Promoción de la Cátedra de Estudios Afrocolombianos, Creación y puesta en marcha de la Comisión Pedagógica Nacional de Comunidades Negras como instancia asesora del MEN, Participación en la Asamblea Nacional por la Educación, Comisión Relatora y Comisión Nacional de Seguimiento al Plan Nacional Decenal de Educación 2006–2016, Fortalecimiento del Fondo de Créditos Educativos del ICETEX para estudiantes Afrocolombianos. Inclusión de la variable étnica en: Estadísticas nacionales del DANE (Censo, estadísticas vitales), - Sistema de Metas de Gobierno –SIGOB, Estadísticas del Ministerio de Educación Nacional, sistemas como SIMAT, DUE, SINEB, SINPAE, SIPI, SPADIES y SIGCE, entre otros, Estadísticas en el Sistema Integral de Información de la Protección Social: Base de Datos Única de Afiliados BDUA, Registro Único de Afiliados al Régimen Subsidiado RUAF, Formato de Ficha Única de Eventos de Interés en Salud, Pública del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Avances en la caracterización de la población negra / Afrocolombiana, incluyendo el perfil epidemiológico y lineamientos para el diseño de un modelo o modelos de atención en salud, así como de la situación de la población desplazada y ubicada en zonas de frontera, Caracterización de la población negra / Afrocolombiana incluyendo el perfil epidemiológico y lineamientos para el diseño de un modelo o modelos de atención en salud, Elaboración de lineamientos para la concertación del Plan de Atención Básica –PAB- de los grupos étnicos, Aumento de las coberturas en régimen subsidiado de salud: Para los municipios con mayor porcentaje de población Afrocolombiana (municipios definidos por el Conpes 3310), el CNSSS estableció un 20% adicional de la matriz de cofinanciación para la ampliación del régimen subsidiado en salud (Acuerdo No. 000319 de 2005), Fortalecimiento cultural a través de la dotación de bibliotecas públicas de los municipios con autores Afrocolombianos, y formación y dotación instrumental acorde con el folclor de esta población, Gestión de recursos de cooperación internacional para promover el desarrollo de los grupos étnicos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, así como

la incorporación de la variable étnica en los convenios internacionales pertinentes. Formulación de propuesta de Plan Integral de Largo Plazo (Ley 70/93) desde las visiones y particularidades de la población. Este documento fue socializado a nivel nacional y territorial, contiene metas de mediano y largo plazo (2010-2019) que facilitan la articulación de planes y procesos de planificación regional.

A pesar que las plataformas en cuanto a espacio se refieren, se evidencia que han sido poco aprovechados, sin embargo todos los esfuerzos mencionados en el CONPES 3660 de 2011 han logrado permear de forma positiva según la perspectiva social con bajo nivel de receptividad; lo que aún no cambia en su totalidad el imaginario colectivo hacia esta población. Agregado a ello se han desarrollado documentos como:

El Departamento Nacional de Planeación, en el marco del Plan de Desarrollo Nacional “*Prosperidad para Todos*” (2010-2014), diseñó una guía para la incorporación de la variable étnica y el enfoque diferencial en la formulación e implementación de planes y políticas a nivel nacional y territorial. Ésta cuenta con conceptos, pasos y mecanismos para identificar de qué manera las entidades públicas de los distintos niveles, avanza en la inclusión y visibilización de los grupos étnicos en sus planes, programas o proyectos de desarrollo, así como, para fortalecer capacidades institucionales con el fin de atender la diversidad tanto étnica como cultural del país, desde un enfoque que busca garantizar que toda la población perteneciente a los grupos étnicos tengan acceso a servicios Estatales pertinentes y de calidad. Por lo que se logra divisar, a grandes rasgos, ésta guía suele ser desconocida por un significativo de la comunidad Afro como para las entidades públicas; encargadas de dar cumplimiento a los lineamientos propuestos por la ley.

Seguido de ello, es que Mitchell Humphries, M (2014) a través del convenio con Acdi Voca Colombia, generó un manual instructivo para ejecutar el modelo de levantamiento y registro de información relacionada con población Afrodescendiente e indígena en la Administración Municipal de Medellín, Antioquia; en el que se especifican los criterios e instrucciones del registro de población étnica que se lleva a cabo en las diversas dependencias de dicha entidad pública, al mismo tiempo establece el procedimiento detallado de cómo incorporar la variable étnica, así:

<b>Pasos para incorporar variable étnica</b>			
<b>No.</b>	<b>Paso</b>	<b>¿En qué consiste?</b>	<b>Resultado</b>
1	Determinar el <b>propósito y alcance</b> del registro de la variable étnica dentro de la gestión de la dependencia	Definir el uso de la variable étnica dentro de la gestión de la dependencia y en qué situaciones e instrumentos se aplicará.	Usos de la variable étnica definidos y delimitados
2	Hacer <b>obligatorio el registro de la variable étnica</b> dentro de la gestión de la dependencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar el cumplimiento de la directriz del Departamento Administrativo de Planeación Municipal acerca del registro obligatorio de la variable étnica como una variable demográfica fundamental para la Administración Municipal.</li> <li>• El sistema de gestión de calidad debe reflejar su incorporación, llegando a ser aplicado en procesos, procedimientos, instrumentos y formatos, así como su inclusión en los reportes o informes de gestión.</li> </ul>	La Administración Municipal reconoce a los cuatro (4) grupo étnicos reconocidos por la Constitución Colombiana y sus expresiones identitarias.
3	Establecer la <b>forma de identificación de pertenencia étnica racial</b>	Especificar si se hace por auto identificación (la básica y más recomendada) o por observación de factores étnicos raciales, o por ambos.	Aplicar el enfoque diferencial étnico desde la percepción entregada por las personas o lo observable.
4	Utilizar las <b>categorías étnicas raciales estandarizadas</b> para el caso de Medellín y su región de influencia	Aplicar las categorías étnico raciales enunciadas en la sección E4 de este documento.	Unificar el registro de la información étnica racial dentro de la Administración Municipal y liderar su estandarización con entidades externas.
5	Realizar labores de <b>sensibilización y comunicación pública</b>	Dar a conocer la importancia de un registro adecuado de la pertenencia étnica para la gestión del Municipio	Mayor número de registros étnicos raciales dentro de los

<b>Pasos para incorporar variable étnica</b>			
<b>No.</b>	<b>Paso</b>	<b>¿En qué consiste?</b>	<b>Resultado</b>
	tanto a la ciudadanía como a los servidores públicos sobre este registro étnico.	de Medellín con los grupos étnicos de la ciudad y motivar a su aplicación dentro del estándar establecido.	sistemas de información de la Administración Municipal.
6	<b>Evaluar su aplicación</b>	<p>Evaluar la visibilización de la información y realidad étnica dentro de su gestión poblacional.</p> <p>En particular, es importante analizar el volumen de datos registrados como “Otros”, “Ninguno” antes y después de aplicar el estándar de registro.</p>	Mejora la cantidad y calidad de información étnica disponible para la gestión pública dentro de la Administración Municipal de Medellín.
7	<b>Reportar novedades en la aplicación del estándar a la Unidad de Etnias Municipal.</b>	Reportar novedades en el registro de las categorías de pertenencia étnica racial para determinar su validez estadística.	Captar las expresiones identitarias de los grupos étnicos de la ciudad.

*Tabla 1: Pasos para incorporar la variable étnica*

*Fuente: Modificación de color a partir de la consultoría para implementación estadística étnica diferencial en el municipio de Medellín, 2014.*

Los estudios antes descritos con resultados aplicables, han servido como punto de referencia para establecer paralelos entre lo plasmado en diferentes planes decenales, proyectos, políticas públicas y demás estrategias gubernamentales versus lo que realmente se ejecuta; en vista de que, aún existen falencias desde la construcción e implementación de la normatividad hasta un adecuado control social que permita cohesión entre la comunidad y las administraciones públicas.

Como resultado de la investigación, se logra identificar que de acuerdo con la información registrada en la base de datos del banco de proyectos de la Gobernación de Antioquia, al igual que el Banco de Ideas de Comunidades Afrocolombianas (BICA) creado por la Gerencia de Afrodescendientes en 2012, convergen en la inexistencia de un diagnóstico relacionado con **la implementación de la variable étnica con enfoque étnico diferencial afrocolombiano en la categoría laboral de la Gobernación de Antioquia.**



## 2.3 Marco conceptual

- **Variable Étnica:** Se conoce como el proceso de construcción participativa a nivel nacional y territorial, que permite de manera efectiva la formulación e implementación de políticas públicas por parte del Estado en beneficio de los grupos étnicos, con lo cual se garantice la identidad territorial de toda la población Afrocolombiana, de igual manera lograr el respeto y reconocimiento de la cultura y de la identidad cultural de los grupos étnicos, así como considerar a los grupos étnicos como sujetos de derechos colectivos.
  
- **Enfoque diferencial:** Es la atención diferenciada de una población o pueblo específico, a partir de sus características y necesidades propias y en la búsqueda de mejorar las condiciones de vida y el buen vivir desde sus particularidades culturales. El estado colombiano está en la obligación de proteger a la población vulnerable, especialmente a las personas que, por sus condiciones físicas, económicas o mentales, se encuentren en circunstancias de debilidad; así como castigar los abusos que con ellos se cometan. Cabe resaltar que todos somos iguales ante la ley, aunque esta afecte a cada individuo de acuerdo con su condición de clase, género, grupo étnico, edad, salud física o mental y orientación sexual
  
- **Enfoque diferencial Afro:** El enfoque diferencial puede entenderse, como el conjunto de medidas y acciones que se realizan de forma dirigida y exclusiva a los grupos poblacionales afrocolombianos, garantizan la igualdad en el acceso a las oportunidades sociales, ello porque tienen una cosmovisión y cosmogonía distinta al resto del mundo.
  
- **Población no étnica:** Se define como personas mestizas las cuales no se encuentran discriminadas o reconocidas dentro del grupo poblacional de: Comunidades Negras Afrocolombiana, Palenquera, Raizal y Rrom.
  
- **Invisibilización:** Efecto que se ha generado a partir de desconocer el derecho que tiene la población Afrocolombiana en espacios laborales, educativos, políticos, sociales, institucionales, estadísticos y demás.

- **Dirección de Etnias (Subsecretaría de Grupos Poblacionales):** Es una dependencia adscrita a la Secretaría de Inclusión Social, Familia y Derechos Humanos de la Alcaldía de Medellín, cuya misión es 1. Desarrollar e implementar políticas públicas orientadas al restablecimiento de derechos de los grupos poblacionales, buscando mayores y mejores condiciones de participación, equidad e inclusión social en el marco de la corresponsabilidad. 2. Promover el desarrollo humano integral de la población en riesgo social, facilitando su autonomía e inclusión social, contribuyendo a mejorar la calidad de vida. 3. Articular y coordinar con entidades de carácter público y privado la gestión intersectorial e Interinstitucional en la ejecución de programas y proyectos sociales dirigidos a la promoción, prevención, mitigación y superación del riesgo social de los grupos poblacionales. 4. Implementar, mantener y mejorar el Sistema Integral de Gestión de acuerdo a las directrices definidas por la entidad en este caso la Alcaldía de Medellín.
  
- **Consultiva de Alto Nivel, Departamental y Municipal:** Es un espacio autónomo en el que las comunidades Negras deliberan sus necesidades e intereses, para la exigencia de sus derechos de acuerdo al nivel que se encuentre, donde el gobierno nacional, departamental o municipal sirve de garante para cumplimiento de la normativa con respecto a esta población.
  
- **Consultas Previas:** Es un mecanismo de participación del cual hace uso el estado para interlocutar con las comunidades negras una vez deseen ejecutar un proyecto que afecte positiva o negativamente a la población allí residente, generalmente se aplica en la implementación de obras civiles.
  
- **Gerencia de Afrodescendientes:** Es una unidad estratégica de gestión que vela por la concertación de los derechos de los Afros, creada a partir del Decreto 1983 de 2001. La misión es velar por la concertación e implementación de políticas públicas y programas que garanticen el desarrollo socioeconómico de las comunidades Afroantioqueñas. Las acciones de la gerencia, priorizan el desarrollo integral del pueblo afro, el fortalecimiento de las organizaciones de base y consejos comunitarios, (Gobernación de Antioquia, 2017)

- **Comunidad Negra:** un conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que posee una cultura propia, comparte una historia, y [que] tiene sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo-poblado, que revela y conserva conciencia de identidad que la distingue de otros grupos étnicos... (Art.2. de la Ley 70/1993 citada en: Ministerio de Justicia y del Interior de Colombia, S.A.).

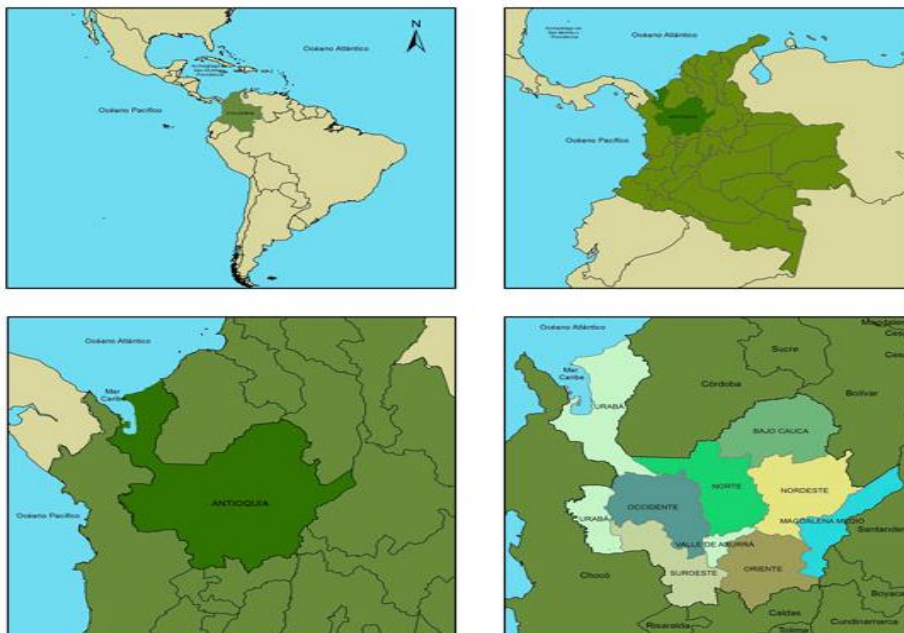
Este concepto de comunidad negra lo abordó la Corte Constitucional en la Sentencia T- 422 de 1996, en la cual determinó que una comunidad negra existe independientemente de una base territorial urbana o rural determinada.

### 3. JUSTIFICACIÓN

#### 3.1 Entorno del proyecto

El proyecto de investigación se desarrollará en las instalaciones de la Gobernación de Antioquia, la cual pertenece al Departamento de Antioquia, ubicada en el Municipio de Medellín, con domicilio en el Centro Administrativo la Alpujarra, para mayor información se describe e ilustra ubicación de cada lugar antes mencionado:

El Departamento de Antioquia, está situado al noreste del país, localizado entre los 05°26'20'' y 08°52'23'' de latitud Norte, y los 73°53'11'' y 77°07'16'' de longitud Oeste. Cuenta con una superficie de 63.612 km<sup>2</sup> lo que representa el 5.6 % del territorio nacional. Sus límites están descritos de la siguiente manera: Por el Norte con el mar Caribe y los Departamentos de Córdoba y Bolívar; por el Este con Bolívar, Santander y Boyacá; por el Sur con Caldas y Risaralda y por el Oeste con el Departamento del Chocó. [En línea]... Tomado de: (<http://www.todacolombia.com/departamentos-de-colombia/antioquia.html>), <http://antioquia.gov.co/planeacion/ANUARIO%202014/es-CO/capitulos/generalidades/aspectos/geografia/cp-1-1-2-4.html>, 12/06/2017



*Ilustración 2. Ubicación geográfica Departamento de Antioquia en Suramérica.  
Fuente: <http://www.todacolombia.com/departamentos-de-colombia/antioquia.html> , 12/06/2017*

El Municipio de Medellín, es la ciudad capital del Departamento de Antioquia, está situada en el centro del Valle de Aburrá, en la Cordillera Central, y está atravesada por el río Medellín, por el norte limita con los municipios de Bello, Copacabana y San Jerónimo; por el sur con Envigado, Itagüí, La Estrella y El Retiro; por el oriente con Guarne y Rionegro y por el occidente con Angelópolis, Ebéjico y Heliconia. Según proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, Medellín cuenta en 2015 con una población de 2.464.322 habitantes, lo que la hace la segunda ciudad más poblada de Colombia. Como capital del Departamento, alberga las sedes de la Gobernación de Antioquia, lugar donde se implementará el diagnóstico; ver imagen Numero 3, la Asamblea Departamental, el Tribunal Departamental, el Área Metropolitana del Valle de Aburrá y la Dirección Seccional de Fiscalías. También se encuentran instaladas numerosas empresas públicas, privadas e instituciones y organismos del estado colombiano. Aspectos geográficos: Origen: Las Cruces Nro.6, Longitud (Meridiano de Greenwich): 75° 34' 05".752 W, Latitud: 6° 13' 55" .098 N, Norte: 180.809,750 metros, Este: 35.376,440 metros, Altura sobre el nivel del mar: 1.479 metros, Plano de Proyección: 1.600 metros. (Alcaldía de Medellín, 2017). A continuación se ilustra la ubicación del Municipio de Medellín dentro del Departamento de Antioquia.



*Ilustración 3. Mapa del Departamento de Antioquia - Colombia, Sur América.  
Tomado de. Medellín, Antioquia, \_Colombia\_ (ubicación).PNG, Consultado el 21 julio de 2017*

Económicamente Medellín es una ciudad que sobresale como uno de los principales centros financieros, industriales, comerciales y de servicios de Colombia, primordialmente en los sectores textil, confecciones, metalmecánico, eléctrico y electrónico, telecomunicaciones, automotriz, alimentos y salud (Alcaldía de Medellín, 2017). Es por ello que se hace atractiva para el resto del País, puesto que, cuenta con una ubicación geográfica privilegiada en cuanto al músculo industrial que la rodea, denominada como la ciudad más innovadora, epicentro para el turismo y la alta calidad en el servicio que ofrecen las universidades tanto públicas como privadas que allí operan.

El centro administrativo la Alpujarra se encuentra ubicada entre la Avenida San Juan y Carrera Carabobo:



*Ilustración 4 Centro Administrativo Departamental José María Córdoba, La Alpujarra*

*Fuente: modificación propia. Tomado de <https://www.minuto30.com/preparate-para-realizar-tu-practica-academica-en-la-gobernacion-de-antioquia/275383/>, 21 de Julio de 2017*

Es aquí donde se sitúa el edificio de la Gobernación de Antioquia, con dirección Cl. 42 #52- 106, que internamente cuenta con 13 pisos, un sótano interno y otro externo, posee 24 despachos principales entre secretarías y gerencias.

### 3.2 Análisis de la situación actual

En los años 1876 y 1940 Perú incluye la variable étnica en los censos de forma amplia y precisa tal como lo evidencia el siguiente cuadro:

POBLACION POR ETNIA				
RAZA	CENSO DE 1876		CENSO DE 1940	
	Cifras Absolutas	%	Cifras Absolutas	%
<b>TOTAL</b>	2.699.106	100	6.207.967	100
Blanca y Mestiza	1.040.652	39.6	3.283.360	52.9
India	1.554.678	57.6	2.847.196	45,9
Amarilla	51.186	1.9	45.945	0.7
Negra	52.588	1.9	29.054	0.5
No Declarada	2	0.0	2.412	0
<b>Fuentes: Censos Nacionales de Población de 1876 y 1940</b>				

*Tabla 2 Población por etnia en Perú.*

*Fuente: Tomado de: AFROPERUANAS / Situación y marco legal de protección de sus derechos por Cecilia Ramírez.*

Para el 2010, Perú genera algunos cambios en las encuestas nacionales, adicionalmente plantea estrategias de acción para la realización del censo 2017, por ello, este país cronológica y estadísticamente ha demostrado el interés por visibilizar a los Afroperuanos; de igual modo, sucede con Ecuador quienes también han logrado avances significativos en materia de inclusión de la variable étnica con enfoque diferencial afro.

No obstante, grandes ciudades de Colombia en cuanto a entidades de carácter público (sujetos de obligación) se refiere el tema de investigación, excepto DNP, Ministerio del Interior, Agencia Nacional de Tierras, poco se conoce sobre el uso del enfoque étnico diferencial afro, como aquellas ubicadas en Bogotá, Cartagena, Santa Marta, Pereira, Barranquilla, inclusive la región pacífica; la situación con respecto al panorama internacional- algo estructurado y avanzado en ciertos aspectos- es poco alentador; ello porque, con base a un rastreo realizado actualmente, arroja resultados de una población sobre diagnosticada, sin indicadores definidos, con un grueso institucional de pocos recursos para cumplir con la misionalidad, alto grado de desconocimiento sobre el concepto de qué es y cómo se implementa tanto la variable étnica como el enfoque étnico diferencial afro, bajo

qué preceptos, líneas de acción, ámbitos laborales, sociales, económicos y políticos. Esto lo soporta la información registrada en Colombia compra eficiente, donde alcaldes al mismo tiempo gobernadores pierden grandes posibilidades de jalonar recursos del Estado central así mismo de Cooperación Internacional, por el simple hecho de no saber sobre este tema, por tanto, pocos proyectos de esta índole son los que han logrado tal fin.



## 4. ANÁLISIS DE PROBLEMAS

### 4.1 Descripción de la situación existente con relación al problema

Si bien es cierto, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) es una entidad de orden central adscrita a la Presidencia de la República de Colombia, se ha convertido en un modelo a seguir para los diferentes entes territoriales descentralizados, por consiguiente; se limita a recomendar y orientar cómo, cuándo, dónde y el porqué de implementar las diferentes estrategias estructuradas por ellos. De la misma manera las acciones afirmativas que se han diseñado e implementado por organismos internacionales hasta locales, para beneficio de los grupos étnicos los cuales no han sido eficientes en su desarrollo, dado que la escasa información estadística y presupuestal destinada para esta población, han generado dificultades en la construcción de una sociedad equitativa que se refleja en la disminución de acceso a todo tipo de recursos; lo que incrementa las brechas existentes en materia de necesidades básicas insatisfechas. Obedeciendo al no diseño de metas e indicadores, con los cuales se pueda medir de manera exacta tales acciones y políticas.

### 4.2 Problema central

A hoy, la Gobernación de Antioquia no cuenta con datos exactos o por lo menos aproximados de participación laboral interna al igual que en programas y proyectos en los que se haya beneficiado la población Afroantioqueña, resultante de la débil incorporación de la variable étnica con enfoque étnico diferencial afrocolombiano en el que el DNP (2014) propone una guía que se articule a la gestión pública; dado que no existe una normatividad que así lo defina y reglamente. Es allí donde se evidencia a grandes rasgos la disparidad de tanto de inversión como de ejecución de recursos, de ahí que la Seccional de Salud toma ventaja en sus acciones sociales, apoyado en el plan decenal de salud el cual incluye de manera transversal la población afro; a diferencia de otras dependencias de orden sectorial que desconocen tal necesidad y se genera desde la estructura administrativa.

### 4.3 Magnitud actual del problema – Indicadores de línea base

Analizados los diferentes sistemas de información de la Gobernación de Antioquia, no se encuentran indicadores de línea base relacionados con el problema central, lo cual no permite cuantificar, caracterizar, dimensionar la magnitud actual de la necesidad a resolver.

### 4.4 Causas que generan el problema

Antioquia es un Departamento que a pesar de estar denominado como uno de los que han logrado un mayor desarrollo con respecto a departamentos como Valle del Cauca, Cundinamarca entre otros, aún tiene desigualdades territoriales, muestra de ello, es el desbalance económico y social existente entre subregiones como es el caso de aquellas donde predomina la población Afroantioqueña (Urabá, Bajo Cauca y Magdalena Medio), con relación al resto de subregiones. Por lo anterior, se infiere que la gestión pública de la Gobernación de Antioquia se ha quedado corta en procura de mejorar la calidad de vida de la población Afro; situación que evidencian las siguientes causas:

#### **4.4.1 Causas directas**

- Inexistencia de un decreto que vincule la implementación de la variable étnica con étnico enfoque diferencial Afrocolombiano en la Gobernación de Antioquia.
- Inefectiva socialización de la guía de la variable étnica por parte de los entes competentes.
- Debilidad institucional en el seguimiento a la implementación de la variable étnica con enfoque diferencial por parte de la Gerencia de Afrodescendientes dentro de la Gobernación de Antioquia.

#### **4.4.2 Causas indirectas**

- Bajo nivel de desarrollo integral de la ordenanza 10 de 2007 por parte de la Gerencia de Afrodescendientes.
- Débil implementación de la Ordenanza 11 de 2015 por parte de los entes competentes.
- Débil estrategia comunicacional por parte del DNP en la divulgación de la Variable étnica en conjunto con el Enfoque Diferencial.

- La Gerencia de Afrodescendientes no cuenta con plan comunicacional para la socialización de la variable étnica y el enfoque diferencial.
- Insuficiente recurso humano que garantice la incorporación de la variable étnica en la Gerencia de Afrodescendientes.
- Poca participación en espacios de decisión.

#### 4.5 Efectos generados por el problema

Con el paso del tiempo se ha evidenciado un notable incremento de racismo institucional perpetrado por la exclusión laboral. Estas situaciones de estigmatización contribuyen a que los gobiernos de turno, no logren la dinamización efectiva de políticas públicas orientadas a la población afro denotado en sectores tales como: la educación en todos los niveles, empleo digno, salud, espacios políticos de poder y decisión; de allí que se carece de garantías de los derechos humanos persistiendo las Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) en la población Afroantioqueña, Es así como lo exponen los siguientes efectos en sus distintos niveles:

##### **4.5.1 Efectos directos**

- Alto grado de invisibilización de la población Afro en el Departamento de Antioquia.
- Insuficiente seguimiento a las políticas públicas diseñadas para los afrodescendientes en el Departamento de Antioquia.
- Baja representatividad socio laboral de los Afrodescendientes en la Gobernación de Antioquia.

##### **4.5.2 Efectos indirectos**

- Poca inclusión de los afrodescendientes en la planeación, ejecución de los programas y proyectos de la Gobernación de Antioquia.
- Persistencia de las Necesidades Básicas insatisfechas en la población Afroantioqueña.
- Poca coordinación entre la Gerencia de Afrodescendientes, el DAP y el Consejo Temático de Población Incluida de la Gobernación de Antioquia.
- Bajo nivel de garantías de los derechos humanos del pueblo Afroantioqueño.

- Poca destinación de recursos económicos para el desarrollo socio laboral de la población Afrodescendiente en la Gobernación de Antioquia.

#### 4.6 Diagrama de Árbol de Problemas

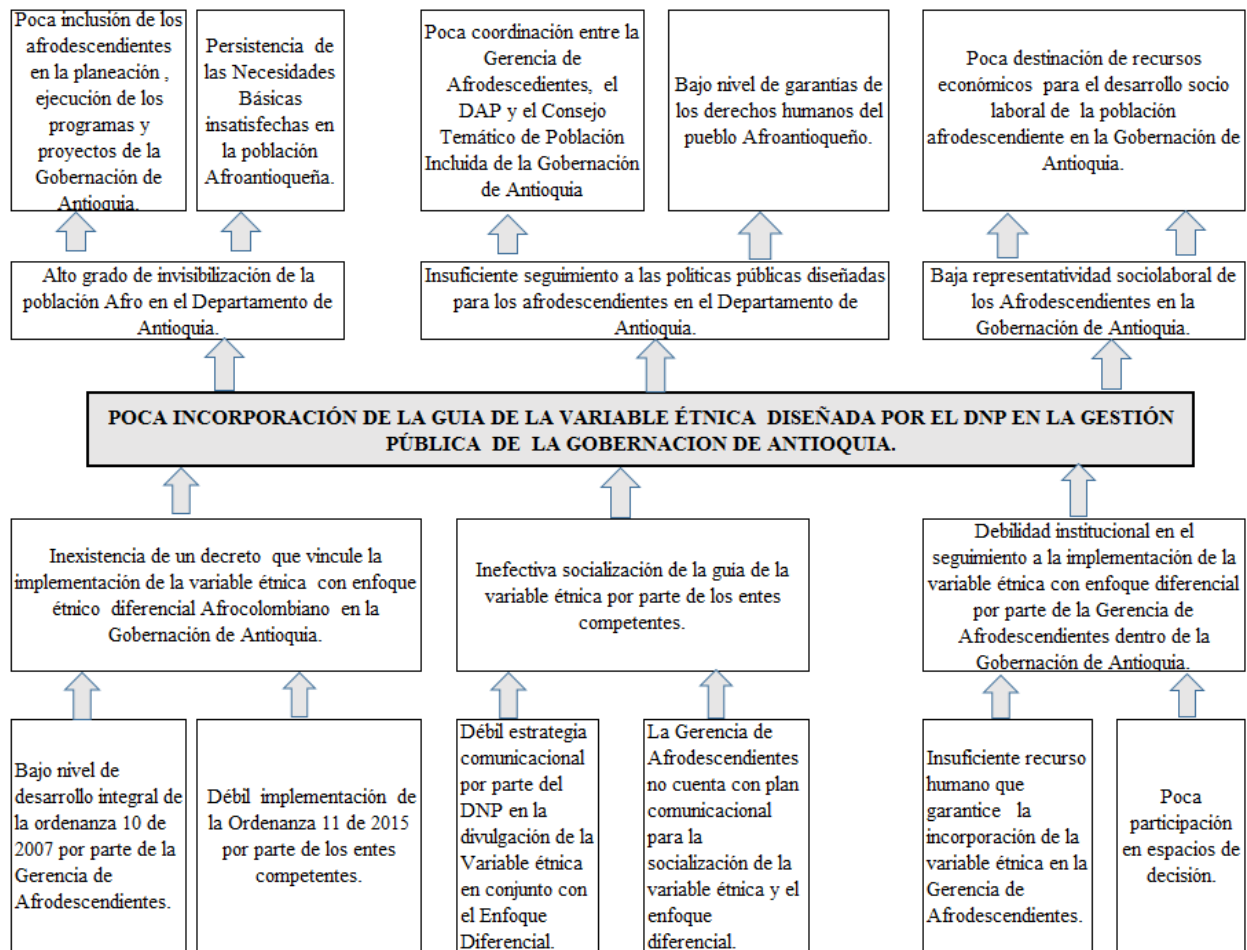


Ilustración 5: Diagrama de Árbol de problemas.

Fuente: Construcción propia a partir del proyecto a realizar.

## 5. ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

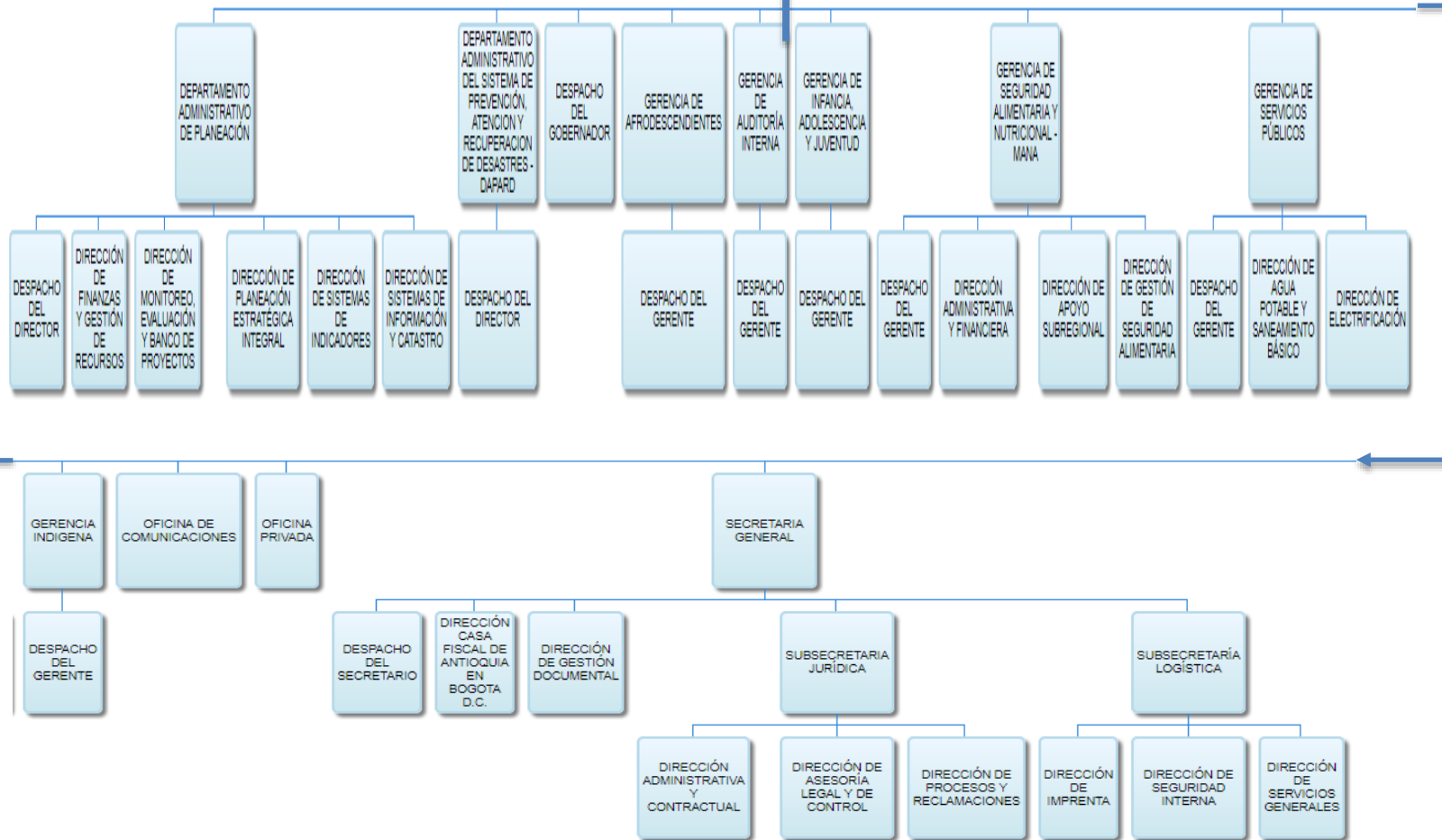
### 5.1 Contextualización del análisis a realizar

En cuanto a entes territoriales se refiere, la Gobernación de Antioquia goza de un buen nombre e imagen corporativa a nivel nacional, prueba de ello, es pertenecer nada más ni nada menos que a uno de los pocos departamentos de categoría especial; tal motivo la hace atractiva en todo aspecto, principalmente en lo concerniente a la disponibilidad de los aportes económicos en materia de inversión social asimismo obedece tal reacción al tema de estabilidad laboral junto con los beneficios que trae consigo ser parte de tan prestigioso ente estatal, por ende al interior de ella, no se puede pasar por alto tanto su estructura organizacional como la gestión pública emanada de cada plan de desarrollo sin desligarse de lo contemplado en la misión:

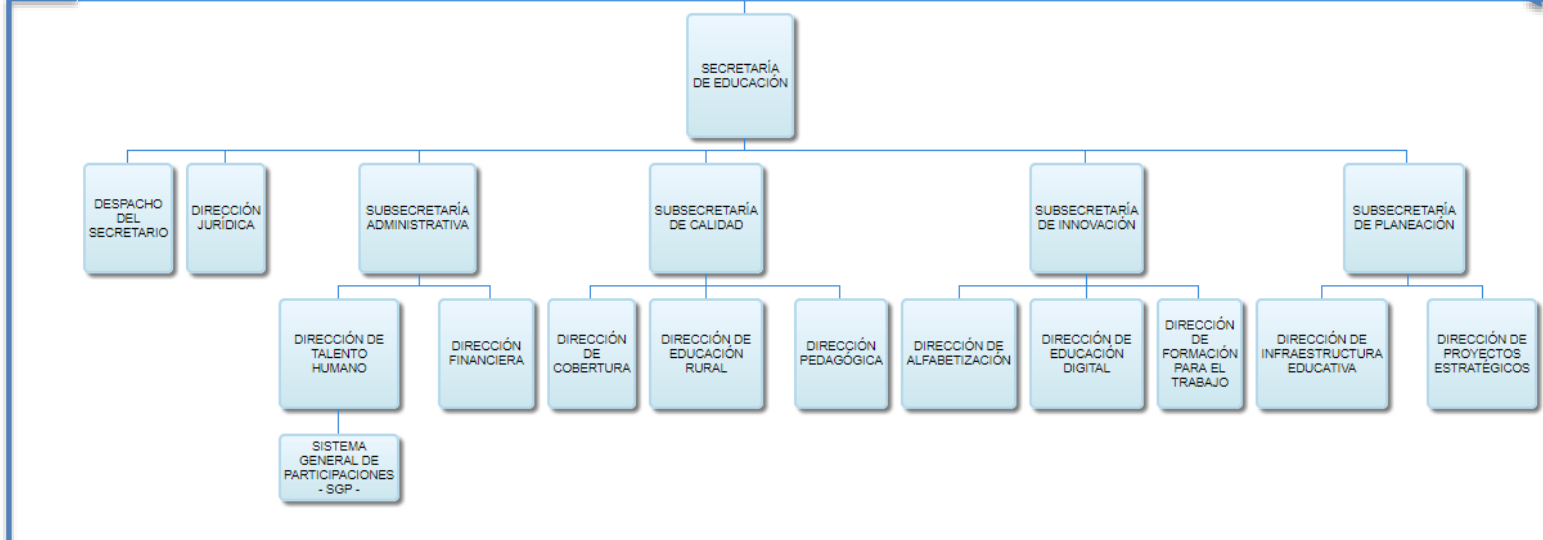
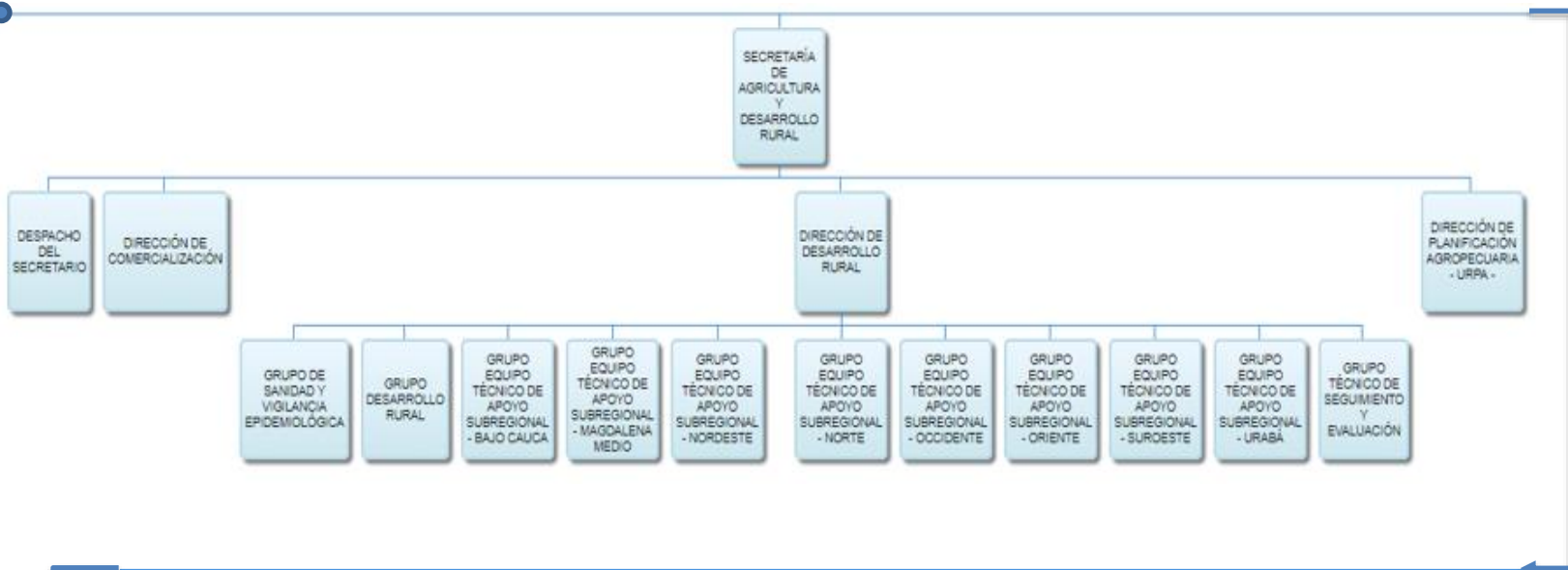
Según la Constitución Política, “son fines esenciales del Estado”: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. El Departamento de Antioquia se comporta con toda fidelidad a este mandato.

Por consiguiente, se hace necesario conocer el organigrama que a hoy funciona, cuya estructura permite identificar el nivel jerárquico de cada secretaría, a su vez las gerencias y direcciones que la integran:

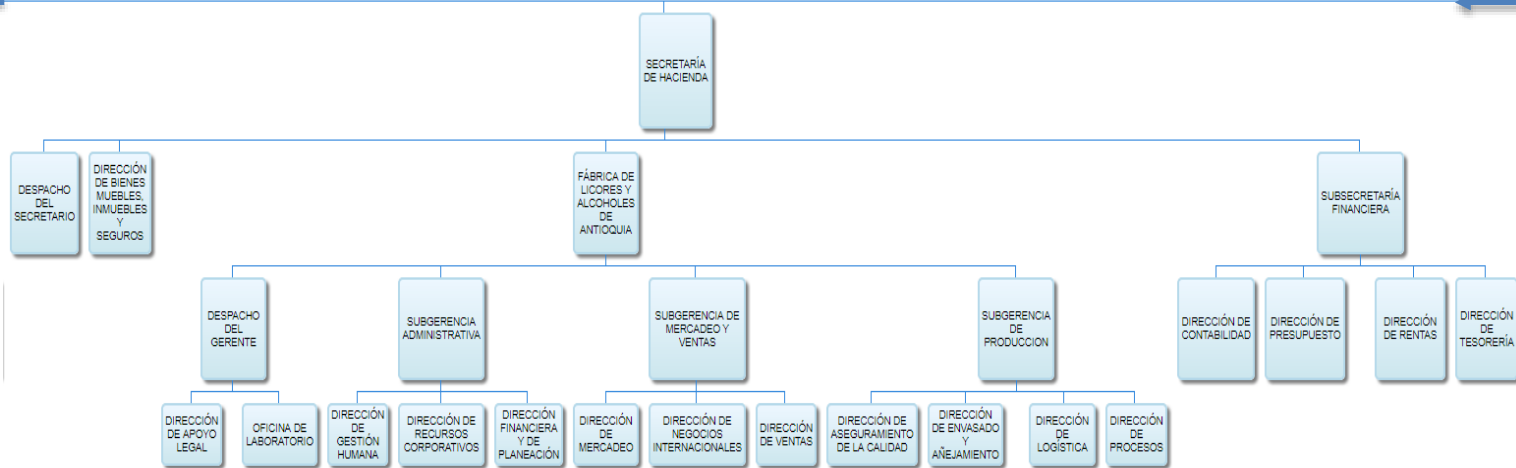
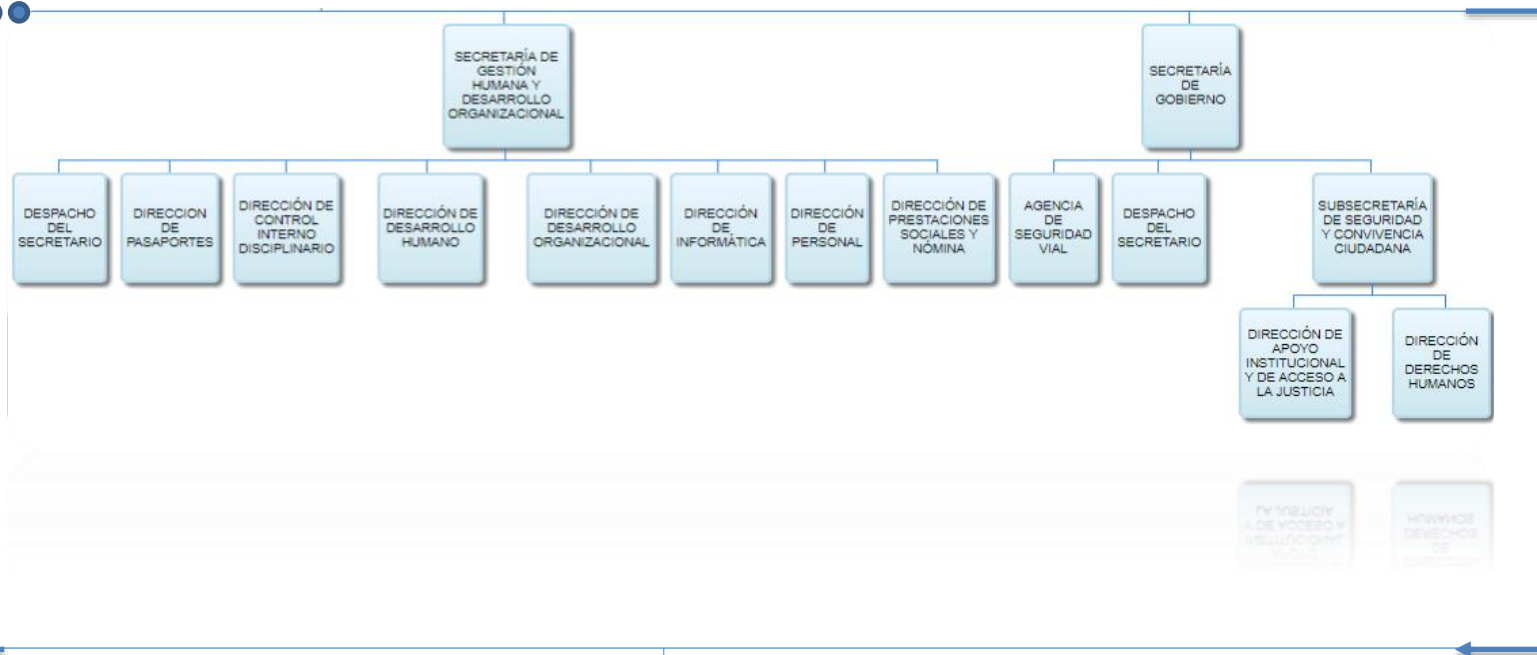
# GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Continúa en la siguiente página ●●●

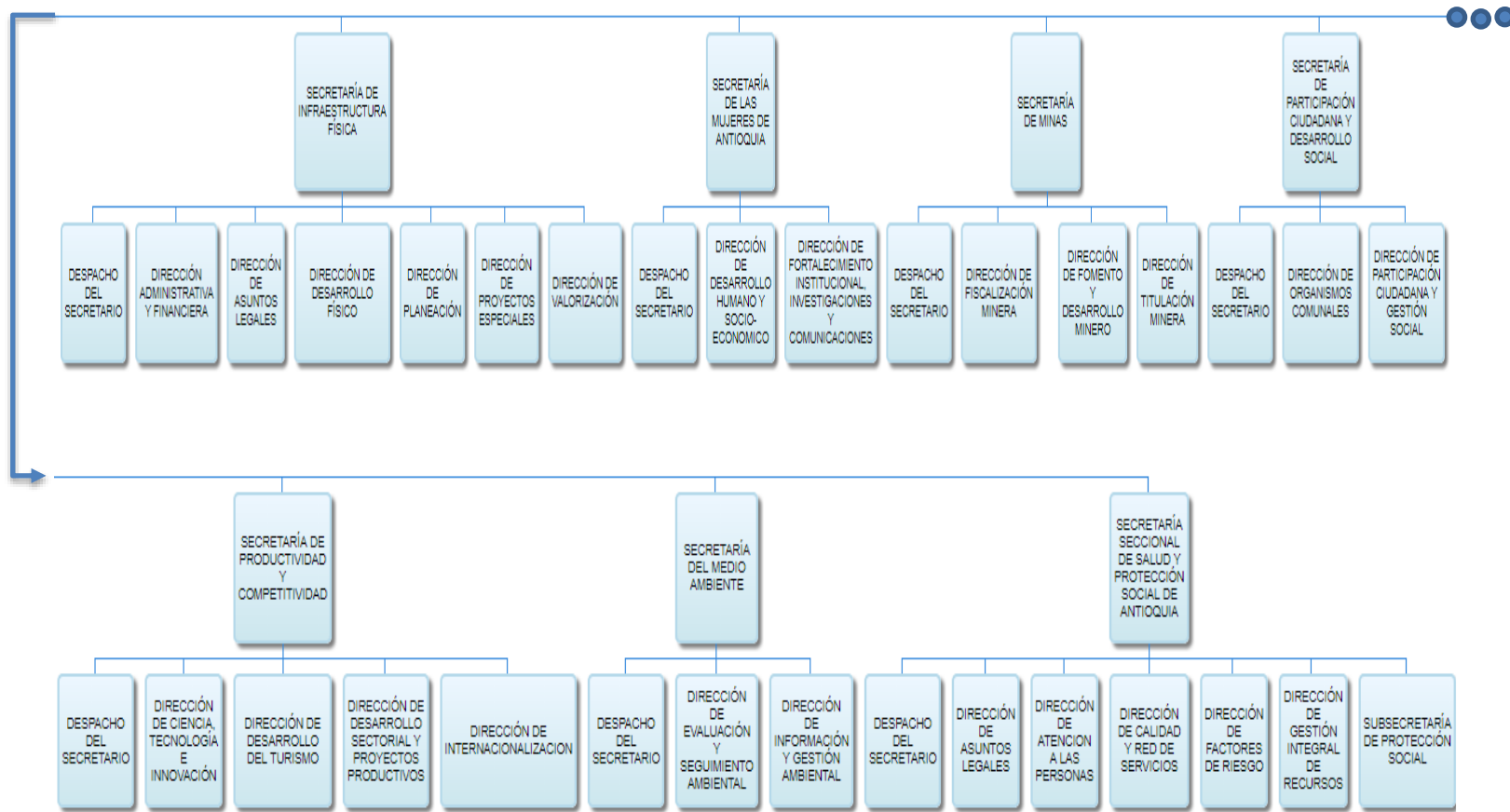


Continúa en la siguiente página ●●●



Continúa en la siguiente página ●●●





*Ilustración 6: Organigrama de la Gobernación de Antioquia-Colombia*  
*Fuente: Ajustes propios a partir del Sistema de Información G+ de la Gobernación de Antioquia*

[...]. [En línea] Tomado de [www.gobernaciondeantioquia.gov.co](http://www.gobernaciondeantioquia.gov.co). El DAP lidera el proceso estratégico de la “Planeación del Desarrollo”, dentro del Sistema de Gestión de la Calidad, que tiene por objeto “Orientar el desarrollo integral del departamento en el corto, mediano y largo plazo, mediante la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes estratégicos, el Plan de Desarrollo, los proyectos de inversión, el Plan Operativo Anual de Inversión y los planes de Acción, con eficiencia, eficacia y cumplimiento de los requisitos normativos y técnicos”.

Según lo planteando con antelación, el DAP se convierte en la dependencia de mayor importancia para efectos del tema en cuestión, toda vez que la misión de cada secretaría, gerencia y dirección debe conversar al mismo tiempo apuntar a las metas e indicadores establecidos en el Plan de Desarrollo Departamental, cuya función de tal dependencia es hacerles seguimiento, evaluación y control a los programas a su vez los proyectos. Para este caso en específico, el Consejo Temático de Población Incluida, la Gerencia de Afrodescendientes, Secretaría de Participación ciudadana, El Comité del Sistema Integrado de Gestión de Calidad (Dirección de Desarrollo Organizacional), Gerencia de Comunicaciones, Secretaria de Participación Ciudadana, Comité de Política Publica Departamental Afrodescendiente; se configuran como los focos de atención, en vista de que guardan una relación directamente proporcional con el tema de consulta.

En cuanto a los comités son espacios de discusión, análisis de diversas situaciones de resorte propio, decisión, seguimiento y demás funciones que le atañen las ordenanzas 11 de 2015 al igual que la Ordenanza 10 de 2007, en cambio las dependencias cuentan con ordenadores del gasto, quienes tienen la potestad de viabilizar lo que propongan los comités de acuerdo a sus facultades constitucionales, económicas, sociales, legales.

En una posición no menos importante, se encuentra la población afroantioqueña, la cual sería la mayormente beneficiada en caso tal se implemente la variable étnica con enfoque étnico diferencial afro, logrando aumento en la visibilización estadística del mismo modo mejoramiento de la calidad de vida al contar con un porcentaje mínimo legal establecido de afrodescendientes en la ejecución de los proyectos, tanto de población objetivo a intervenir como parte del equipo de trabajo que los desarrolla.

## 5.2 Matriz de análisis de involucrados

ACTOR	POSICIÓN	TIPO DE CONTRIBUCIÓN	EXPERIENCIA PREVIA
Gobernación de Antioquia	Cooperante / Financiadore	Aportes Monetarios, apoyo en la Gestión Pública con relación a la Variable Étnica	Según la Constitución Política, “son fines esenciales del Estado”: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. El Departamento de Antioquia se comporta con toda fidelidad a este mandato. Iniciativas
Gerencia de Afrodescendientes de la Gobernación de Antioquia	Cooperante	Brindar información, apoyo logístico, comunicacional y jurídico, gestión documental	Nuestra misión es velar por la concertación e implementación de políticas públicas y programas que garanticen el desarrollo socioeconómico de las comunidades afro antioqueñas. Las acciones de la gerencia, priorizan el desarrollo integral del pueblo afro, el fortalecimiento de las organizaciones de base y consejos comunitarios.
Servidores y Contratistas Afrodescendientes de la Gobernación de Antioquia	Beneficiario	Beneficiarios directos del proyecto	Se logrará la caracterización de la población Afrodescendiente que labora en las diferentes Secretarías y Gerencias de la Gobernación de Antioquia. Mayor visibilización; información estadística de esta población consolidada y veraz.
Población Afrodescendiente del Departamento de Antioquia	Beneficiario	Beneficiarios indirectos del proyecto	Mediante el incremento en la implementación de la Variable Étnica y enfoque diferencial Étnico Afrocolombiano, a través de la obligatoriedad de cumplimiento con la reglamentación del decreto normativo; la población Afro en general del Departamento de Antioquia; se verán favorecidos, pues en mayor proporción, lograrán un aumento sustantivo de oportunidades en sectores como: Sociales, políticos, económicos, educación; del mismo modo mayor visibilización e inclusión.
Departamento Administrativo de Planeación Departamental de la Gobernación de Antioquia	Cooperante	Apoyo integral, seguimiento y control además de garantizar el cumplimiento y ejecución del decreto reglamentario con el cual se insiste al cumplimiento de	El DAP lidera el proceso estratégico de la “Planeación del Desarrollo”, dentro del Sistema de Gestión de la Calidad, que tiene por objeto “Orientar el desarrollo integral del departamento en el corto, mediano y largo plazo, mediante la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes estratégicos, el Plan de Desarrollo, los proyectos de inversión, el Plan Operativo Anual de Inversión y los planes de Acción, con eficiencia, eficacia y

<b>ACTOR</b>	<b>POSICIÓN</b>	<b>TIPO DE CONTRIBUCIÓN</b>	<b>EXPERIENCIA PREVIA</b>
		dicha norma en las secretarías de la Gobernación de Antioquia	cumplimiento de los requisitos normativos y técnicos”.
Comité del Sistema Integrado de Gestión de Calidad de la Gobernación de Antioquia	Experto	Documentos o formatos con los cambios incluidos, los cuales deban ser incluidos en todas las acciones de la Gobernación de Antioquia	Recepción de propuestas para cambios de formatos, análisis, pertinencia y definición de integración de cambios en los mismos con sus respectivos procesos, series y versión
Consejo Temático de Población Incluida de la Gobernación de Antioquia	Colaborador	Apoyo de seguimiento, acompañamiento	Promulgación y redacción de la ordenanza 11 de 2015, en la cual se define la incorporación del enfoque Étnico Diferencial Integral en las Políticas Departamentales
Gerencia de Comunicaciones de la Gobernación de Antioquia	Experto	Guía, Acompañamiento y divulgación, Velar por que el proyecto se formule y cumpla con todas los lineamiento exigidos para su aprobación	La Oficina de Comunicaciones acompaña al Gobernador y a su Gabinete, en la implementación de estrategias comunicativas, que permitan construir el mensaje de Antioquia Piensa en Grande. Una comunicación fluida, clara, oportuna, y asertiva entre las Secretarías, las Gerencias, los Departamentos Administrativos y los Entes Descentralizados, es la suma de acoger las directrices comunicacionales impartidas desde la Oficina de Comunicaciones
Comité primario de la Gerencia de Afrodescendientes de la Gobernación de Antioquia	Stakeholders	Velar por el fiel cumplimiento y adopción de la norma con la cual se garantice la incorporación de la variable étnica y el enfoque étnico diferencial afrocolombiano en la gestión pública de la gobernación de Antioquia.	Construcción de lineamientos para las acciones Administrativas Misionales de la dependencia de la Gerencia de Afrodescendiente, y está conformada por 9 Funcionarios: 1 gerente, 5 Profesionales Universitarios, un técnico Operativo y 2 asistenciales.
Líderes y Lideresas Afroantioqueñas	Cooperante	Experiencia , poner al servicio el conocimiento general de la problemática Afro en todos los ámbitos, guías, capacitadores	Participación activa en espacios de Consultas Previas y Consultivas en las regiones del Departamento de Antioquia Formulación y evaluación de políticas públicas con enfoque afro en las diferentes regiones del Departamento de Antioquia.

ACTOR	POSICIÓN	TIPO DE CONTRIBUCIÓN	EXPERIENCIA PREVIA
Secretaría de Participación Ciudadana y Gestión Social de la Gobernación de Antioquia	Cooperante	Contribución Monetaria	Es la encargada de liderar los procesos de fortalecimiento de las organizaciones comunales y sociales, la implementación del Sistema de Participación Ciudadana, la formación para las veedurías ciudadanas y el control social y la construcción participativa de políticas públicas que permitan la incidencia efectiva de las comunidades en las decisiones públicas. Además realiza la vigilancia, inspección y control de los organismos comunales del Departamento de Antioquia, con lo cual contribuye al funcionamiento de dichos organismos de acuerdo a la Ley
Comité de Política Pública Departamental	Stakeholders	Velar por el fiel cumplimiento y adopción de la norma con la cual se garantice la INCORPORACIÓN DE LA VARIABLE ÉTNICA Y EL ENFOQUE ÉTNICO DIFERENCIAL AFROCOLOMBIA NO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA GOBERNACION DE ANTIOQUIA.	El Comité Departamental de Política Afrodescendiente estará integrado por los siguientes miembros: <ul style="list-style-type: none"> <li>• El señor Gobernador de Antioquia o su Delegado</li> <li>• La Gerencia de Negritudes del Departamento de Antioquia</li> <li>• El Departamento Administrativo de Planeación Departamental</li> <li>• El Gerente de Mejoramiento Alimentario y Nutricional de Antioquia –MANA-</li> <li>• El Director del Departamento Administrativo del Medio Ambiente –DAMA-</li> <li>• El Director de etnias del Ministerio del Interior o su Delegado</li> <li>• Un Consultivo Departamental</li> <li>• Un Representante de los Consejos Comunitarios Afrodescendientes</li> <li>• El Director de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia, -CORANTIOQUIA o su Delegado</li> <li>• El Director de la Corporación Autónoma Regional y Sostenible de Urabá –CORPOURABÁ- o su Delegado</li> <li>• Un Representante del Sector Privado</li> <li>• Un Representante de las Veedurías Populares</li> <li>• Un Representante de las ONGs</li> </ul>
Fondo Especial de Desarrollo Afrodescendiente.	Cooperante	Monetarios	Velar por el desarrollo de proyectos prioritarios para el bienestar de la Población Afrodescendiente del Departamento de Antioquia

Tabla 3: Matriz de análisis de involucrados

Fuente: Construcción propia a partir del proyecto a desarrollar, 2017

### 5.3 Población afectada

Si bien es cierto, los productos generados a partir de este proyecto pueden servir como un piloto aplicable en toda Colombia, ajustable a la dinámica administrativa de cada ente territorial; podría inferirse que la población afectada son los Afrocolombianos. Sin embargo, la muestra a estudiar se delimitará al 1% del total de los datos arrojados por el censo nacional 2005, en número representan 5392 Afroantioqueños. Para efectos del trabajo se considerará como aquellos que cuentan con diferentes niveles de estudio y competencias laborales, con base a un estimado reportado por instituciones de educación superior, banco de hojas de vida de la Gobernación de Antioquia, encuestas DANE y fichas territoriales del DNP.

### 5.4 Población objetivo

La Gobernación de Antioquia cuenta con 3460 servidores públicos vinculados en distintas categorías laborales, desde Carrera Administrativa, Provisionales, Temporales hasta Contratistas; se estiman como los beneficiarios directos del proyecto, debido a que, además de ser parte de la entidad en la que se pretende ejecutar la propuesta, permiten identificar al mismo tiempo parametrizar el impacto de las políticas públicas diseñadas para favorecer la población objeto de estudio.

## 6. ANÁLISIS DE SOLUCIONES

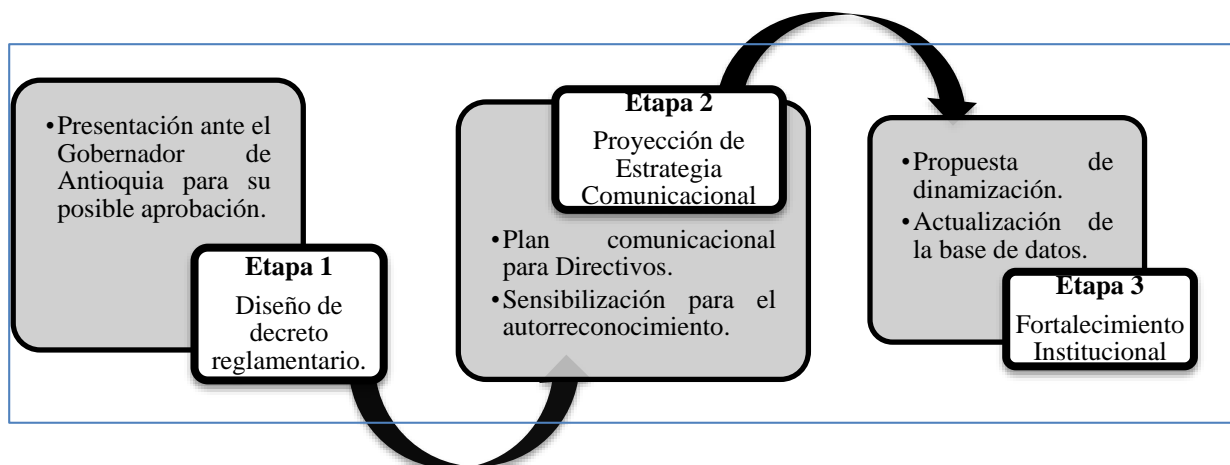
### 6.1 Descripción de la iniciativa

Con la adopción del diseño metodológico para fortalecer la implementación la variable étnica con enfoque étnico diferencial Afrocolombiano en la categoría laboral de la Gobernación de Antioquia y mediante el desarrollo de las diferentes etapas de ejecución planificadas para ésta iniciativa, se busca; consolidar mecanismos, estrategias e instrumentos que permitan cohesión tanto en la estructura organizativa (Secretarías, Gerencias, Direcciones), como en la Gestión Pública comprendida por Planes, Programas y Proyectos, generando así óptimos impactos sociales sostenibles en el tiempo. Bajo la misma premisa, se logren dinámicas participativas, las cuales permitan inclusión total; donde se adapte la propuesta descrita, en pro de convertirse como un referente nacional en términos de igualdad de oportunidades para la población afro con respecto a la población no étnica.

Es fundamental hacer hincapié en la importancia que tendrá no solo en el ámbito laboral de la Gobernación de Antioquia, sino también en la población Afro en general residente en el Departamento; la implementación y reglamentación de la adopción de la variable étnica con enfoque étnico diferencial afrocolombiano, dado a través de la creación del decreto reglamentario, con el cual se tendrá obligatoriedad en el cumplimiento de la guía diseñada por el DNP, lo cual hace de la propuesta una opción viable, confiable para el logro de los objetivos y aporte sustancial a la problemática existente. Ello indistintamente de los avances logrados según lo contempla el CONPES 3660 (2011), puesto que; el proyecto a realizar pretende legalizar, sensibilizar, fortalecer al mismo tiempo hacer seguimiento continuo a las normativas, que a hoy rigen a los Afroantioqueños.

#### ➤ **Diagrama de la iniciativa**

Para entrar en detalle, se plantea un diagrama de la iniciativa, a través del cual se expone de manera más precisa lo que se quiere y el cómo se desea alcanzar de acuerdo al planteamiento de la propuesta que se ha venido desarrollando punto a punto.



*Ilustración 7: Diagrama de la iniciativa “Diseño metodológico para fortalecer la incorporación de la variable étnica con enfoque étnico diferencial afrocolombiano en la categoría laboral de la Gobernación de Antioquia”*

*Fuente: Elaboración propia (2017)*

Acorde a lo planteado en el diagrama de la iniciativa construido con el fin de enrutar el diseño metodológico para fortalecer la incorporación de la variable étnica con enfoque étnico diferencial afrocolombiano en la categoría laboral de la gobernación, se realizará a partir de un esquema flexible entrelazado con el cronograma del proyecto, dado en dos momentos desarrollados a partir de etapas con sus respectivas actividades; por consiguiente, se describe el desarrollo de los procesos:

**Momento 1:** Nombrado como *Legalización e Identificación*, por medio del cual se pretende llevar a cabo la combinación de las etapas 1 en su totalidad, más la segunda parte de la etapa 2 en forma conjunta.

**Momento 2:** Denominado como Fortaleciendo e implementado acciones para una gestión pública eficiente, éste se realizará con base en la primera parte de la etapa 2 paralelamente a la totalidad de las actividades que integran la etapa 3.

**La etapa 1** comprende tres actividades entre ellas:

1. Determinar la estructura del decreto reglamentario.
2. Elaborar decreto reglamentario
3. Presentación ante el Gobernador de Antioquia para su posible aprobación.



**La etapa 2** se divide en dos partes:

1. Diseño de un plan comunicacional para dar a conocer la importancia de la implementación de la Guía de la Variable étnica con enfoque diferencial dirigido a Secretarios, Gerentes y Directivos.
2. Sensibilización sobre el autoreconocimiento a servidores y contratistas de la Gobernación de Antioquia.

**La etapa 3** está integrada por tres segmentos:

1. Designación de enlaces para cada dimensión propuesta en la ordenanza 11 de 2015.
2. Elaboración de propuesta de dinamización del Comité de Política Pública Departamental Afro.
3. Actualización de las bases de datos de la Gerencia de Afrodescendientes para un óptimo seguimiento interior de la Gobernación de Antioquia.

Con base en lo anterior, se procede a definir cada momento de acuerdo a los tiempos, etapas, actividades que se pretenden llevar a cabalidad en el desarrollo del proyecto:

**Momento1:** *Legalización e Identificación.*

En concordancia con lo planificado en el cronograma del proyecto, tanto la legalización como la identificación se desarrollarán en forma paralela durante los primeros cinco meses de doce en total.

**Legalización:** En este primer segmento del momento1, se pretende que el documento diseñado por el DNP (2014) Guía para la incorporación de la variable étnica y el enfoque diferencial en la formulación e implementación de planes y políticas a nivel nacional y territorial, se convierta en un texto normativo de obligatorio cumplimiento para el caso de la Gobernación de Antioquia, articulado desde su estructura organizacional hasta su gestión pública.; puesto que, de no ser así las brechas socio-laborares para la población Afroantioqueñas persistirían, situación que no aportaría significativamente al crecimiento del departamento en igualdad de condiciones. Lo antes esbozado se logrará con los siguientes pasos:

**Paso1:** Determinar la estructura del decreto reglamentario, para ello, se requieren de dos actividades, la primera obedece a *Analizar la estructura del decreto reglamentario* mientras que la segunda corresponde a la *Conformación de mesa técnica para definir los componentes a incluir y los artículos a modificar de la ordenanza 11 de 2015 en el decreto reglamentario*.

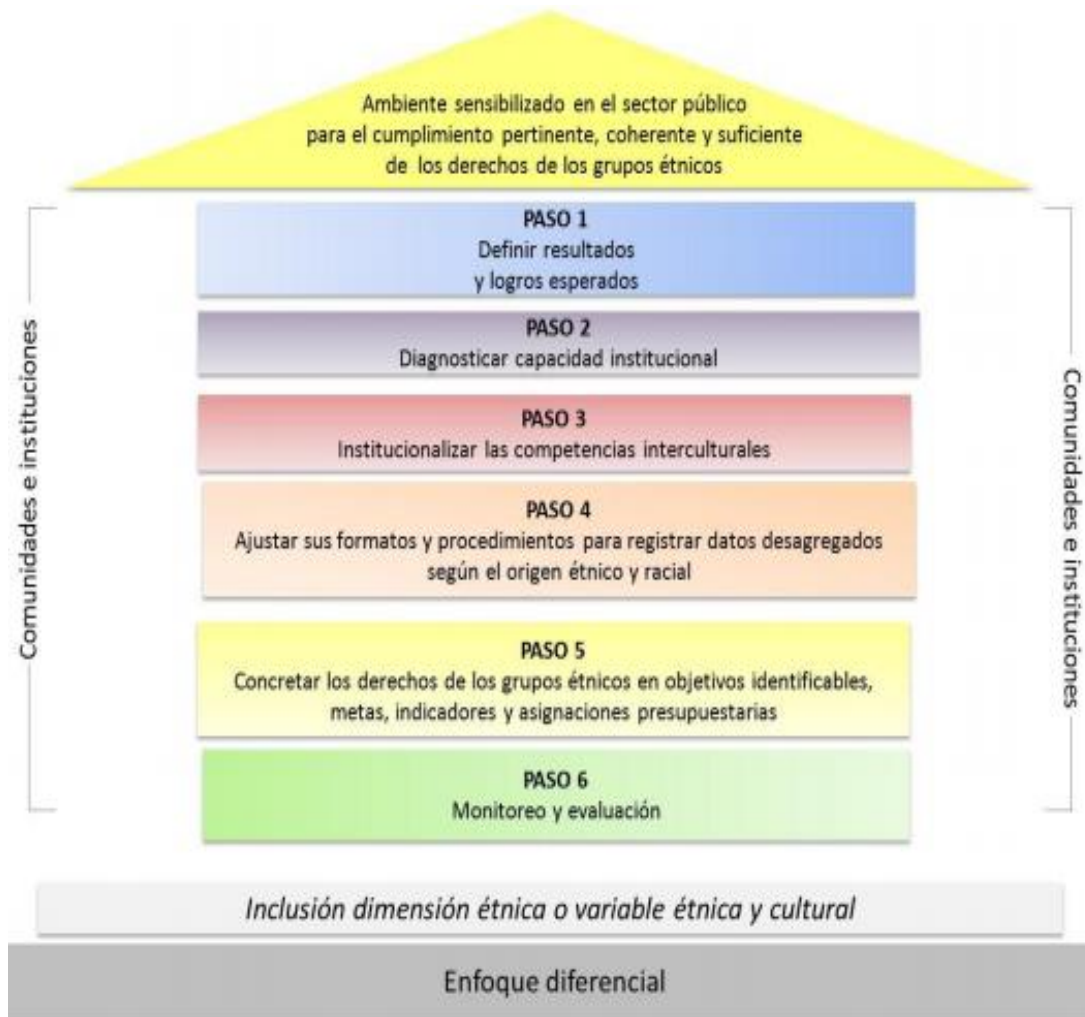
**a) Analizar la estructura del decreto reglamentario:** Para efectos de reglamentar un decreto se hace necesario contar con una norma de mayor jerarquía como la Ordenanza 11 de 2015 del Departamento de Antioquia; en esta actividad será puntualmente estudiada, posteriormente se establecerá una lista de chequeo que permita identificar tanto los aciertos que aporten sustancialmente a la normativa relacionada con los Afroantioqueños, como las falencias a mejorar, ésta última en función de insumo para la actividad siguiente. Para ello se tendrá como referencia la estructura que plantea el documento digital hecho por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE, s/f), Manual para la elaboración de textos normativos proyectos de decreto y resolución:

PRESENTACIÓN, CAPÍTULO I FINALIDAD, CAPÍTULO II ETAPA PREVIA 1. Planeación 2. Definiciones previas 2.1. Definir el propósito que se quiere materializar con la norma (¿para qué?) 2.2. Identificar al destinatario de la norma (¿A quién se aplica?) 3. Estudios de impacto 3.1. Oportunidad del proyecto 3.2. Impacto jurídico. 3.2.1. Supremacía constitucional y jerarquía normativa 3.2.2. Legalidad 3.2.3. Seguridad jurídica 3.2.4. Reserva de ley 3.2.5. Eficacia o efectividad 3.3. Impacto económico 3.4. Impacto presupuestal 4. Verificación y memoria justificativa CAPÍTULO III ETAPA DE REDACCIÓN 1. Estructura normativa 1.1. Encabezado 1.2. Epígrafe 1.3. Competencia 1.4. Parte considerativa o motiva 1.5. Parte dispositiva 1.5.1. Estructura de la parte dispositiva 1.5.1.1. Disposiciones generales 1.5.1.2. Disposiciones principales 1.5.1.3. Disposiciones finales 1.5.2. División interna de un proyecto normativo 1.6. Anexos 2. Parámetros documentales 3. Reglas mínimas de redacción CAPÍTULO IV ETAPA DE PUBLICIDAD, REVISIÓN Y CONSULTA 1. Publicidad 2. Revisión 3. Consulta CAPÍTULO V ETAPA DE EXPEDICIÓN, CAPÍTULO VI ARCHIVO.

Una vez definida la estructura del decreto reglamentario adaptada a la propuesta, se procede a continuar con la actividad dos correspondiente a:

**b) Conformación de mesa técnica para definir los componentes a incluir y los artículos a modificar de la ordenanza 11 de 2015 en el decreto reglamentario:** En el desarrollo de este punto se debe convocar por distintos medios de comunicación al personal idóneo para que sea coparticipe en la construcción del decreto, analizar perfiles de los convocados, elección de

personal, definición de espacios y tiempos para estudiar los cambios pertinentes a incluir basados en la Ordenanza 11 de 2015, los pasos que propone la Guía de la variable étnica y el enfoque diferencial en la formulación e implementación de planes y políticas a nivel nacional y territorial DNP (2014) del mismo modo apoyados en políticas internacionales como el Decenio de los Pueblos Afros sin dejar de lado planes sectoriales u otras políticas orientadas al favorecimiento de la población que es materia de estudio; como referencia se tiene:



*Ilustración 8: Relación de los pasos para la incorporación de la variable étnica en políticas, planes y programas de las entidades públicas.*

*Fuente: DNP, 2011*

**Paso 2.** Elaborar decreto reglamentario: En este fragmento del proceso se desarrollarán tres principales actividades comenzando con la *Construcción del documento definitivo en el que se incorporen los pasos propuestos en la Guía de la Variable Étnica diseñada por el DNP y lo concertado en la mesa técnica*, pasando por la *Revisión del decreto elaborado*, finalizando en los *Ajustes y aprobación del decreto elaborado a proponer*; definidos a continuación:

- a) Construcción del documento definitivo en el que se incorporen los pasos propuestos en la Guía de la Variable Étnica diseñada por el DNP y lo concertado en la mesa técnica, una vez definidos los componentes a incluir en el decreto reglamentario planteados en el punto anterior, se procederá a la redacción del borrador para continuar con la;
- b) Revisión, la cual será analizada por los integrantes de la mesa técnica quienes deben informar que se haya escrito lo que en su momento propuesto, para efectos de realizar;
- c) Ajustes y aprobación; en el primero se harán las correcciones de acuerdo con las observaciones definidas con anterioridad, la segunda obedece a la firma del documento final, donde consta que todos los participantes de dicho proceso así lo han contemplado, para efectos de proseguir con el paso tres.

**Paso 3.** Presentación ante el Gobernador de Antioquia para su posible aprobación: Una vez avalado el decreto reglamentario por los integrantes de la mesa técnica se realiza *la preparación del material a exponer ante el Gobernador de Antioquia* seguido de ello, se debe *radicar el decreto propuesto*, en el correo electrónico [gestiondocumental@antioquia.gov.co](mailto:gestiondocumental@antioquia.gov.co), donde se recibe posteriormente un número radicado para efectos de obtener respuesta en quince días hábiles; finalmente, *Exponer en Consejo de Gobierno* realizado los lunes.

**Etapas 2 segunda parte:** Proyectar estrategia comunicacional que permita un amplio conocimiento de la guía de la Variable étnica en la Gobernación de Antioquia.

**Paso 1** Sensibilización sobre el autorreconocimiento a servidores y contratistas de la Gobernación de Antioquia.

- Estudio de la población objetivo
- Análisis, Diseño y definición de contenido temático, Piezas, Herramientas comunicacionales y de talleres.
- Implementación de talleres, conversatorios y publicaciones.

**Momento 2:** *Fortaleciendo e implementado acciones para una gestión pública eficiente.*

**Etapa 2 primera parte:** Proyectar estrategia comunicacional que permita un amplio conocimiento de la guía de la Variable étnica en la Gobernación de Antioquia.

**Paso 1:** Diseño de un plan comunicacional para dar a conocer la importancia de la implementación de la Guía de la Variable étnica con enfoque diferencial dirigido a Secretarios, Gerentes y Directivos.

- Estudio de la población objetivo.
- Análisis, Diseño y definición de contenidos, Piezas y Herramientas comunicaciones.
- Emisión y publicación de piezas comunicacionales definidas.
- Seguimiento y Evaluación.

**Etapa3:** Proponer mecanismos de fortalecimiento institucional para un eficiente seguimiento a la incorporación de la variable étnica con enfoque diferencial en la Gerencia de Afrodescendientes

**Paso 1:** Designación de enlaces para cada dimensión propuesta en la ordenanza 11 de 2015

- Análisis del perfil de cada funcionario: Se toma como referencia
- Informar en comité primario la designación del enlace acorde a los enlaces existentes con relación a secretarías y subregiones correspondientes:
- Concertación de compromisos:
- Insertar en el plan de mejoramiento de cada funcionario para entrega de informes trimestrales:

**Paso 2:** Elaboración de propuesta de dinamización del Comité de Política Pública Departamental Afro.

- Revisión de funciones, objeto e integrantes desde la Ordenanza 10 de 2007 y el decreto reglamentario 1238 de 2012.
- Elaboración de propuesta sobre reestructuración de funciones, objeto e integrantes.

**Paso 3:** Actualización de las bases de datos de la Gerencia de Afrodescendientes para un óptimo seguimiento interior de la Gobernación de Antioquia.

- Diseño, definición y aprobación del modelo de caracterización a servidores y contratistas.
- Selección y contratación de personal
- Ejecución e implementación del modelo de caracterización en los servidores y contratistas de la Gobernación de Antioquia.
- Consolidación y actualización de las bases de datos de la Gerencia de Afrodescendientes con la información obtenida en la caracterización,
- Publicación y socialización de resultados arrojados en la caracterización.

## 6.2 Localización

El proyecto tendrá como sede la Gerencia de Afrodescendiente la cual está ubicada en el piso 11 de la Gobernación de Antioquia, costado occidental, del edificio Centro Administrativo la Alpujarra – José María Córdova, el cual se encuentra en el centro de la ciudad de Medellín, sobre el cruce de la avenida San Juan con la carrera Carabobo y el cual tiene como puntos de referencia la antigua estación del Ferrocarril de Antioquia, parque de las Luces, Biblioteca EPM y el edificio Inteligente de las empresas Públicas de Medellín.

La gerencia de Afrodescendiente está compuesta nueve (9) funcionarios, descritos así: Un (1) Gerente, cinco (5) Profesionales Universitarios, Un (1) Técnico Operativo, una (1) secretaria y un (1) Auxiliar Administrativo.

### 6.3 Aporte a la política pública

ARTICULACIÓN	ACTOR	DESCRIPCIÓN	META/ INDICADOR
INTERNACIONAL	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	<p><b>OBJETIVO 8: Trabajo decente y crecimiento económico:</b> Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.</p>	<p>Para 2030 lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración para el trabajo de igual valor</p>
			<p>Para 2030 potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos independientemente de la edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o condición económica o de otro tipo.</p>
		<p><b>Objetivo 10: Reducción de las Desigualdades:</b> Reducir la desigualdad dentro y entre los países.</p>	<p>Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades de los resultados, en particular mediante la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promover la legislación adecuada, las políticas y acciones en este sentido</p>
			<p>Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social y lograr progresivamente mayores niveles de igualdad.</p>
NACIONAL	Plan de Desarrollo "Todos por un nuevo país" 2014-2018	<p><b>Estrategia transversal VIII: Seguridad, Justicia y Democracia</b> para la construcción de la paz.  <b>Estrategia regional:</b> Eje Cafetero y Antioquia; Capital humano innovador en territorios incluyentes, <b>a través de la:</b> Alternativa para el empleo de calidad y el aseguramiento. Ley 1753 de 2015 en el artículo 112°. Decenio Internacional de los Afrodescendientes.</p>	Artículo 112°. Decenio Internacional de los Afrodescendientes.

<b>DEPARTAMENTAL</b>	Plan de Desarrollo "Antioquia Piensa en Grande" 2016-2019	<b>Línea Estratégica 3:</b> Equidad y Movilidad Social. <b>Componente:</b> Población Afrodescendiente. <b>Programa:</b> Coalición de Municipios Afroantioqueños.	Entidades públicas y privadas que implementan la variable étnica como herramienta de medición.
----------------------	---	--	--

Tabla 4: Aporte a la Política Pública

Fuente: Elaboración propia a partir de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y Planes de Desarrollo Nacional de Colombia "Todos por un nuevo país" 2014-2018, Departamental de Antioquia "Antioquia Piensa en Grande" 2016-2019.

#### 6.4 Análisis del mercado

- **Definición del problema:** Poca incorporación de la Guía de la variable étnica diseñada por el DNP en la Gestión Pública de la Gobernación de Antioquia.
- **Alternativa de solución:** El proyecto de intervención tendrá como objetivo primordial, incrementar la incorporación de la variable étnica con enfoque étnico diferencial Afrocolombiano en la Gestión Pública de la Gobernación de Antioquia, a través de, el diseño de un decreto reglamentario que permita la obligatoriedad del tema de estudio, estrategia comunicacional que genere un amplio conocimiento de la guía de la Variable étnica adicionalmente sobre el autorreconocimiento en conjunto con la creación mecanismos de fortalecimiento institucional para un eficiente seguimiento por parte de la Gerencia de Afrodescendientes.
- **Definición del mercado:** La población Afrodescendiente que reside en el Departamento de Antioquia asciende a 593.174, según censo DANE 2005, la cual se encuentra distribuida a lo largo y ancho de las regiones del Departamento, conformadas por 125 municipio entre los cuales se encuentra su capital Medellín; sitio donde está ubicada la Gobernación de Antioquia con sus dependencias, lugar donde se desarrollará el proyecto. La Gobernación de Antioquia actualmente cuenta con 3460 empleados públicos incluidos los contratistas; cabe resaltar que los Afroantioqueños, han estado inmersos en un sinnúmero de situaciones complejas de resolver a lo largo de los años, las cuales no han permitido el desarrollo pleno en las



dimensiones sociales, políticas y económicas así como el acceso total a los programas y proyectos ofertados por el Estado.

En este sentido, es que se hace necesaria e importante la propuesta, ya que a través de la legalización de la variable étnica, caracterización de las condiciones identitarias, tales como, rasgos físicos, cultura, entre otras, así como consolidación de cifras estadísticas de la población afroantioqueña que labora en la Gobernación de Antioquia, se podrá vincular de manera más activa, participativa e incluyente en la toma de decisiones de los diferentes sectores de la sociedad.

- **Oferta:** En el año 2015, la asignación presupuestal para la Gerencia de Afrodescendiente de la Gobernación de Antioquia fue de aproximadamente de 620.000.000 millones de pesos, los cuales fueron aprobados por la Asamblea Departamental de Antioquia, y distribuidos por la Secretaria de Hacienda; estos recursos asignación propia se dan por medio del Plan de Desarrollo “Antioquia la más Educada” 2012 –2015 fueron priorizados en la implementación de la estrategia EFE (Etnoeducación, Fortalecimiento Organizativo Afro, Emprendimiento).

Mediante el Plan de desarrollo “Antioquia Piensa en Grande” 2016-2019, bajo el programa Coalición de Municipios Afroantioqueños distribuidos así: año 2016 se asignaron recursos propios por 600 millones de pesos y año 2017 por un valor de 650 millones de pesos los cuales se ha venido desarrollando la misionalidad de la Gerencia de Afrodescendientes:

Nuestra misión es velar por la concertación e implementación de políticas públicas y programas que garanticen el desarrollo socioeconómico de las comunidades Afroantioqueñas. Las acciones de la gerencia, priorizan el desarrollo integral del pueblo afro, el fortalecimiento de las organizaciones de base y consejos comunitarios.

Se logran evidenciar antecedentes relacionados con la oferta y la localización del proyecto.

**2017.** En su reunión con el director de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras del Ministerio del Interior Libardo Asprilla Lara en la ciudad de Bogotá, el gerente Wilfredo Machado acordó trabajar de manera constante y en conjunto en acciones encaminadas a:

- La articulación al proceso de elección de los representantes estudiantiles beneficiarios ante el Fondo Especial de Créditos Educativos para Comunidades Negras.
- La capacitación a servidores de la gerencia para ser garantes durante el proceso de elección de la Consultiva Departamental.
- La participación en el encuentro nacional de enlaces, gerentes y directivos étnicos, con enfoque en dinámicas organizacionales y acciones impacto durante Decenio Afro.
- Convenio entre la Gerencia de Afrodescendientes, la Unión Europea y la Secretaría de Productividad y Competitividad para el fomento de emprendimiento y empleo en la Subregión del Urabá, con aporte de 200 millones de pesos.

**2016.** Conformación de Coalición de Municipios Afroantioqueños, mediante el cual, la Gobernación de Antioquia en su Plan de Desarrollo “Antioquia Piensa En Grande” 2015 – 2018 busca avanzar hacia la garantía de un mejor vivir para la comunidad afroantioqueña.

Para lograrlo se gestionan alianzas con aquellos municipios del departamento que presentan alguna de estas características: mayor cantidad de población afro (Según dato censal), presencia de consejos comunitarios o de organizaciones de base.

Los alcaldes Turbo, Arboletes, Apartadó, Carepa, Necoclí, San Juan, Chigorodó y Mutatá, manifiestan su total compromiso con el desarrollo de proyectos que den garantía de disfrute de los derechos de la población afro en cada uno de sus municipios.

Con ellos y sus comunidades se acordaron invertir \$792 millones, distribuidos así: 150 millones para proyectos productivos, 48 millones para asesoría y asistencia técnica a través de la UMATA y 594 millones aproximadamente para Casa de Ancestros en Arboletes, Carepa y Mutatá (2 de ellas mediante recurso de regalías).

- **Demanda.** El Departamento de Antioquia según censo del DANE 2005, cuenta con una población Afrodescendiente de 593.174, lo cual lo hace el segundo departamento con más población Afro, después del Departamento del Valle del Cauca; de igual manera la ciudad de Medellín cuenta con 376.589 afros, equivalentes al 19% aproximado de su población total según el censo más reciente. En este aspecto se puede observar un porcentaje considerable de esta población, lo que incita al desarrollo de iniciativas, acciones afirmativas, que permitan

garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de la población afroantioqueña y su desarrollo colectivo.

Cabe resaltar que, tanto el Gobierno Nacional, en cabeza del Presidente y su gabinete de trabajo, así como los diferentes entes departamentales, en nuestro caso la Gobernación de Antioquia han diseñado políticas públicas, programas y proyectos los cuales tienen como destinatarios finales la población Afro, sin embargo hoy día la población Afroantioqueña no goza plenamente de un sistema de información sólido que se actualice constantemente , mucho menos con una caracterización real con enfoque étnico diferencial, tampoco están consolidadas la cifras estadísticas por parte de las entidades competentes, las cuales den sobre el qué, cómo, dónde, y cuando se da el fomento acciones afirmativas, al igual que, mecanismos que faciliten la inclusión del enfoque diferencial en políticas, programas, planes entre otros , de tal manera que se traduzca en estrategias específicas para beneficios de los Afrodescendientes del País. Caso que no es ajeno en la gestión pública de la Gobernación de Antioquia, puesto que no cuenta con el dato exacto de población afro que labora en cada una de sus dependencias, mucho menos el impacto social ejecutado a través de los proyectos.

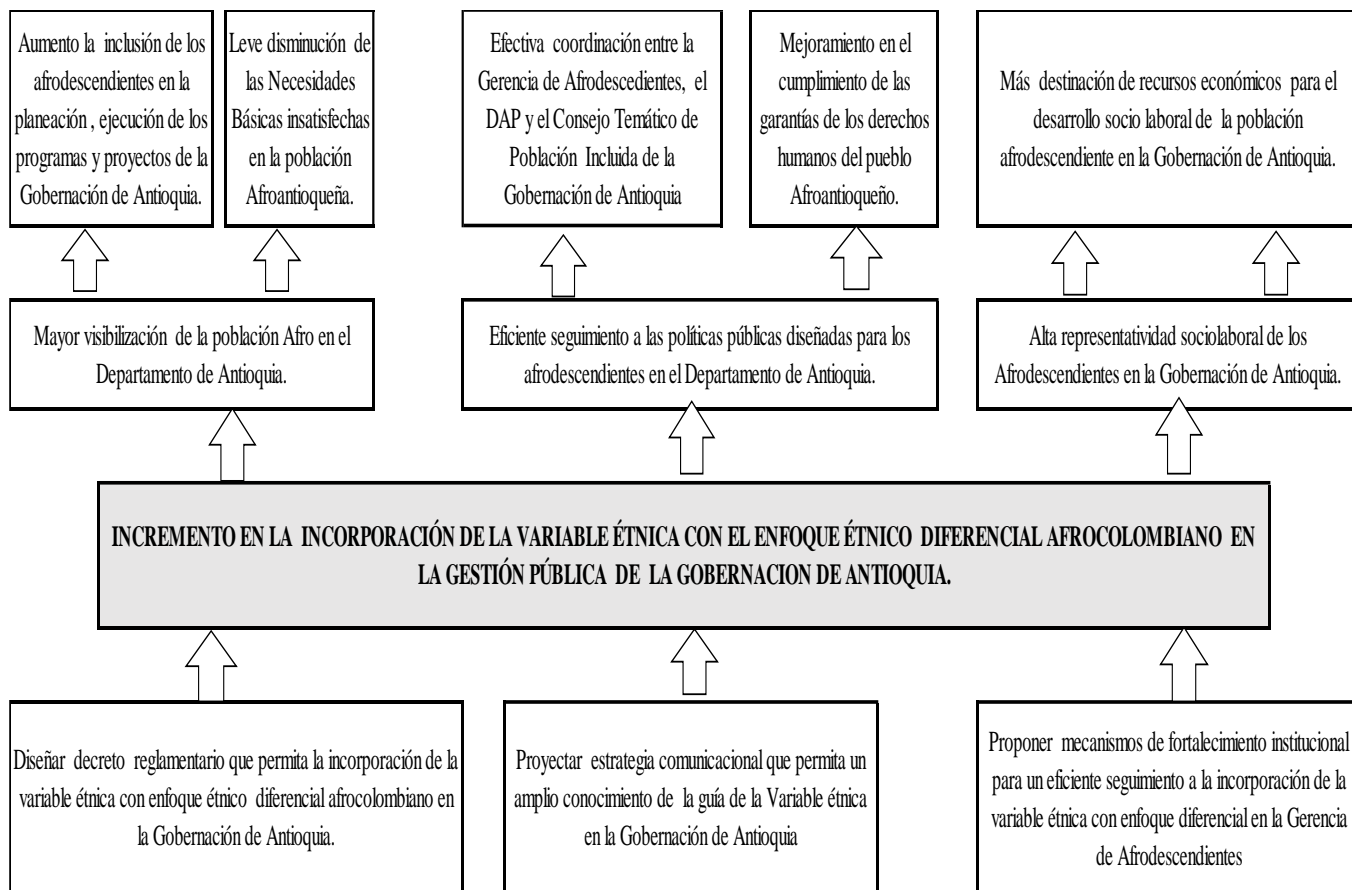
#### 6.5 Objetivo general

- Incrementar la incorporación de la variable étnica con enfoque étnico diferencial afrocolombiano en la gestión pública de la Gobernación de Antioquia.

#### 6.6 Objetivos específicos

- Diseñar decreto reglamentario que permita la incorporación de la variable étnica con enfoque diferencial en la Gobernación de Antioquia.
- Proyectar estrategia comunicacional que permita un amplio conocimiento de la guía de la Variable étnica en la Gobernación de Antioquia.
- Proponer mecanismos de fortalecimiento institucional para un eficiente seguimiento a la incorporación de la variable étnica con enfoque diferencial en la Gerencia de Afrodescendientes.

## 6.7 Diagrama del árbol de Soluciones



*Ilustración 9: Árbol de soluciones*

*Fuente: Creación propia a partir del proyecto a desarrollar*

## 7. MATRIZ DE ANÁLISIS DE RIESGOS

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	EFECTO	MEDIDAS DE MITIGACIÓN
No aprobación del Decreto reglamentario por parte del Gobernador de Antioquia	Probable	Moderado	No se logre dar la Implementación de la Variable Étnico Diferencial Afrocolombiana para la gestión pública en la Gobernación de Antioquia de forma obligatoria.	1. Indicar al Gobernador de Antioquia, el papel fundamental y vital que cumplirá la implementación y reglamentación de la norma o decreto
			Se agudiza la invisibilización y exclusión de los Afroantioqueños.	2. Presentar propuesta de decreto al senado a través de un representante por las comunidades negras.
Resistencia al autorreconocimiento como Afrodescendiente por parte de los Servidores Públicos y contratistas.	Ocasional	Bajo	1. Pérdida de beneficios sociales, económicos, políticos 2. Depreciación de cifras reales.	1. Describir la importancia que tiene la adopción de la variable étnica con enfoque étnico diferencial Afro como herramienta de medición 2. Campaña estratégica de sensibilización sobre el autorreconocimiento.
Poco interés por parte de las Secretarías de la Gobernación de Antioquia en la implementación de la variable étnica con enfoque étnico diferencial Afrocolombiano.	Probable	Alto	Baja participación de la población afroantioqueña en planes, programas y proyectos.	1. Elevar requerimiento de incorporación de variable étnica en los formatos de reuniones y Estadísticos, al comité de mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión de Calidad a través de Gestión Documental.

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	EFEECTO	MEDIDAS DE MITIGACIÓN
Las acciones, indicadores y estrategias definidas por el Departamento Administrativo de Planeación Departamental no logren cumplir con el alcance propuesto con relación al enfoque étnico diferencial afrocolombiano, tales como (Derecho a la Igualdad, oportunidades, desarrollo social y equitativo de la población Afrodescendiente )	Ocasional	Muy Bajo	1. Persistencia en las Necesidades Básicas Insatisfechas. 2. Pocas oportunidades de acceso a las ofertas institucionales del Estado que permitan el desarrollo integral de la población Afroantioqueña.	1. Planificar una eficiente y apropiada implementación de mecanismos de comunicación social que permita establecer un contacto efectivo con todas las partes afectadas o interesadas 2. Planificar estrategias con enfoque territorial con y para la comunidad.
No aplicación de la propuesta de fortalecimiento institucional por parte de la Gerencia de Afrodescendientes	Probable	Alto	Resistencia a mayor carga laboral	Capacitación sobre la variable étnica y el enfoque étnico diferencial Afrocolombiano.
La información recolectada, en la caracterización no sea verás.	Probable	Alto	1. Presentación de reprocesos. 2. Información proporcionada sea por conveniencia.	1 Crear efectivos, mecanismos e instrumentos de recolección y tratamiento de la información 2.Fomentar el uso de herramientas de almacenamiento como cloud computing o información en la Nube, drive, digitalización de los archivos en discos de alta capacidad de almacenamiento entre otros

Tabla 5: Matriz de Análisis de Riesgo

Fuente: Construcción propia a partir del proyecto a desarrollar

## 8. COSTOS DE LA ALTERNATIVA

### 8.1 Estructura de desglose de trabajo (EDT)

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	PRODUCTO	ACTIVIDADES	INSUMO	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR UND	VALOR TOTAL							
INCREMENTAR LA INCORPORACIÓN DE LA VARIABLE ÉTNICA Y EL ENFOQUE ÉTNICO DIFERENCIAL AFROCOLOMBIANO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA GOBERNACION DE ANTIOQUIA	Diseñar decreto reglamentario que permita la incorporación de la variable étnica con enfoque diferencial en la Gobernación de Antioquia.	Determinar la estructura del decreto reglamentario.	Análizar la estructura del decreto reglamentario.	Asesor grado 1 (1)	Hora	160	\$25.140	\$ 4.022.359							
				Profesional grado 2 (1)	Hora	160	\$16.583	\$ 2.653.253							
				Adquisición de Portatil +Internet + Impresora	Combo	1	\$1.185.000	\$ 1.185.000							
			Conformación de mesa técnica para definir los componentes a incluir y los articulos a modificar de la ordenanza 11 de 2015 en el decreto reglamentario.	Asesor grado 2 (1)	Hora	480	\$38.691	\$ 18.571.610							
				Consejeros Afros (5)	Hora	360	\$17.500	\$ 31.500.000							
				Profesionales (3)	Hora	480	\$12.269	\$ 17.666.694							
				Especialista en Derecho Administrativo(1)	Hora	360	\$38.691	\$ 13.928.708							
				Papelería(Varios)	Varios	1	\$52.150	\$ 52.150							
				Atención a mesa técnica (Varios)	Varios	1	\$13.200	\$ 132.000							
		Elaborar decreto reglamentario	Construcción del documento definitivo en el que se incorporen los pasos propuestos en la Guía de la Variable Étnica diseñada por el DNP y lo concertado en la mesa técnica	Especialista en Derecho Administrativo(1)	Hora	40	\$16.583	\$	663.313						
										Revisión del decreto elaborado.	Profesional grado 2 (1)	Hora	40	\$16.583	\$ 663.313
										Ajustes y aprobación del	Asesor grado 2 (1)	Hora	8	\$38.691	\$ 309.527
											Líderes Afros (5)	Hora	8	\$17.500	\$ 700.000

	Presentación ante el Gobernador de Antioquia para su posible aprobación.	decreto elaborado a proponer.	Profesionales (3)	Hora	8	\$12.269	\$ 294.445		
		Preparar el material a exponer ante el Gobernador de Antioquia.	Profesional (1)	Hora	8	\$12.269	\$ 98.148		
			Auxiliar administrativo(1)	Hora	8	\$7.427	\$ 59.418		
			Implementos de computación Alquiler ( varios)	Combo	1	\$27.000	\$ 27.000		
		Radicación por internet del decreto propuesto	Auxiliar administrativo(1)	Hora	1	\$7.427	\$ 7.427		
		Exposición en Consejo de Gobierno .	Profesional (1)	Hora	1	\$16.583	\$ 16.583		
			Alquiler Vídeo Beam (1)	Producto	1	\$12.700	\$ 12.700		
			Alquiler Portatil(1)	Producto	1	\$18.000	\$ 18.000		
			Compra Memoria USB (1)	Producto	1	\$12.000	\$ 12.000		
			Alquiler de salón (1)	hora	1	\$325.000	\$ 325.000		
			Decreto impreso (27)	Hojas	120	\$100	\$ 12.000		
		Proyectar estrategia comunicacional que permita un amplio conocimiento de la guía de la Variable étnica en la Gobernación de Antioquia	Diseño de un plan comunicacional para dar a conocer la importancia de la implemetación de la Guía de la Variable étnica con enfoque diferencial dirigido a Secretarios, Gerentes y Directivos.	Estudio de la población objetivo	Comunicador social(1)	Hora	120	\$16.583	\$ 1.989.940
					Coordinador (1)	Hora	120	\$25.140	\$ 3.016.770
			Análisis, Diseño y definición de contenidos, Piezas y Herramientas comunicacionales	Asesor grado 2(1)	Hora	240	\$38.691	\$ 9.285.805	
Técnico operativo(1)	Hora			240	\$10.112	\$ 2.426.891			
Auxiliar Administrativo (1)	Hora			240	\$7.427	\$ 1.782.535			
Emisión y publicación de piezas comunicacionales definidas.	Coordinador (1)		Hora	720	\$25.140	\$ 18.100.617			
	Técnico Operativo (1)		Hora	720	\$10.112	\$ 7.280.673			
	Auxiliar Administrativo (1)		Hora	720	\$7.427	\$ 5.347.605			



		Seguimiento y Evaluación	Coordinador (1)	Hora	720	\$25.140	\$ 18.100.617
	Sencibilización sobre el autorreconocimiento a servidores y contratistas de la Gobernación de Antioqui	Estudio de la población objetivo	Profesional (1)	Hora	120	\$12.269	\$ 1.472.225
		Análisis, Diseño y definición de contenido temático , Piezas , Herramientas comunicacionales y de talleres.	Coordinador (1)	Hora	120	\$25.140	\$ 3.016.770
			Comunicador social(1)	Hora	120	\$16.583	\$ 1.989.940
			Auxiliar Administrativo (1)	Hora	120	\$7.427	\$ 891.268
			Licencia de Programas	Paquete	240	\$25.140	\$ 6.033.539
		Implementación de talleres, conversatorios y publicaciones.	Coordinador (1)	Hora	480	\$16.583	\$ 7.959.758
			Comunicador social(1)	Hora	480	\$16.583	\$ 7.959.758
			Expositores(3)	Hora	360	\$21.900	\$ 23.652.000
			Auxiliar Administrativo (1)	Hora	720	\$7.427	\$ 5.347.605
			Consejeros Afros (3)	Hora	480	\$17.500	\$ 25.200.000
	Técnico operativo (7)		Hora	720	\$10.112	\$ 50.964.711	
		Papelería(Varios)	Varios	1	\$927.500	\$ 927.500	
Proponer mecanismos de fortalecimiento institucional para un eficiente seguimiento a la incorporación de la variable étnica con enfoque diferencial en la Gerencia de Afrodescendientes	Designación de enlaces para cada dimensión propuesta en la ordenanza 11 de 2015.	Análisis del perfil de cada funcionario	Profesionales (1)	Hora	120	\$12.269	\$ 1.472.225
			Manual de funciones (6)	hojas	36	\$100	\$ 3.600
		Informar en comité primario la designación del enlace acorde a los enlaces existentes con relación a secretarías y subregiones correspondientes	Gerente (1)	Hora	2	\$38.691	\$ 77.382
			Auxiliar administrativo(1)	Hora	2	\$7.427	\$ 14.854
			Alquiler Video Beam (1)	Hora	2	\$15.000	\$ 30.000
			Alquiler Portatil(1)	Hora	2	\$18.000	\$ 36.000
			Acta (1)	Hojas	4	\$100	\$ 400
		Concertación de compromisos	Gerente (1)	Hora	1	\$38.691	\$ 38.691
			Profesionales (5)	Hora	1	\$12.269	\$ 61.343

		Técnico Operativo (1)	Hora	1	\$10.112	\$ 10.112
	Insertar en el plan de mejoramiento de cada funcionario para entrega de informes trimestrales	Plataforma G+ (1)	Hora	1	\$2.300	\$ 2.300
		Auxiliar administrativo(1)	Hora	1	\$7.427	\$ 7.427,23
Elaboración de propuesta de dinamización del Comité de Política Pública Departamental Afro.	Revisión de funciones , objeto e integrantes desde la Ordenanza 10 de 2007 y el decreto reglamentario 1238 de 2012	Profesionales (1)	Hora	40	\$12.269	\$ 490.742
		Coordinador (1)	Hora	40	\$25.140	\$ 1.005.590
		Líderes Afros (1)	Hora	40	\$17.500	\$ 700.000
	Construcción y presentación de propuesta sobre reestructuración de funciones , objeto e integrantes.	Coordinador (1)	Hora	200	\$25.140	\$ 5.027.949
		Líderes Afros (5)	Hora	200	\$17.500	\$ 17.500.000
		Profesionales (1)	Hora	200	\$12.269	\$ 2.453.708
		Auxiliar administrativo(1)	Hora	120	\$7.427	\$ 891.268
		Papelería(Varios)	Varios	1	\$78.900	\$ 78.900
		Elementos de computo (Varios)	Varios	1	\$53.100	\$ 53.100
	Actualización de las bases de datos de la Gerencia de Afrodescendientes para un optimo seguimiento interior de la Gobernación de Antioquia.	Diseño, definición y aprobación del modelo de caracterización de servidores y contratistas .	Coordinador (1)	Hora	240	\$25.140
Profesionales (2)			Hora	240	\$12.269	\$ 2.944.449
Técnicos operativos (2)			Hora	240	\$10.112	\$ 4.853.782
Papelería(Varios)			Varios	1	\$37.950	\$ 37.950
Selección y contratación de Personal		Coordinador (1)	Hora	120	\$25.140	\$ 3.016.770
		Profesionales (2)	Hora	120	\$12.269	\$ 1.472.225
		Auxiliar Administrativo (1)	Hora	120	\$7.427	\$ 891.268
Ejecución e implementación		Coordinador (1)	Hora	720	\$25.140	\$ 18.100.617
		Profesionales (2)	Hora	720	\$12.269	\$ 8.833.347

		del modelo de caracterización en los servidores y contratistas de la Gobernación de Antioquia.	Técnicos operativos (2)	Hora	720	\$10.112	\$	14.561.346				
			Auxiliar administrativo(1)	Hora	700	\$7.427	\$	5.199.060				
			Papelería(Varios)	Varios	1	\$5.723.200	\$	5.723.200				
			Elementos de computo (Varios)	Varios	1	\$897.530	\$	897.530				
		Consolidación y actualización de las bases de datos de la Gerencia de Afrodescendientes con la información obtenida en la caracterización	Coordinador (1)	Hora	40	\$25.140	\$	1.005.590				
			Auxiliar administrativo(2)	Hora	40	\$7.427	\$	297.089				
			Elementos de computo (Varios)	Varios	1	\$78.438	\$	78.438				
		Publicación y socialización de resultados arrojados en la caracterización.	Profesional (1)	Hora	360	\$12.269	\$	4.416.674				
			Coordinador (1)	Hora	360	\$25.140	\$	9.050.309				
			Tecnico operativo(4)	Hora	360	\$7.427	\$	10.695.210				
			Medios Internos de comunicación (10)	Mes	3	\$1.795.235	\$	5.385.705				
								<b>SUTOTAL</b>			<b>\$</b>	<b>429.506.857</b>
								<b>INTERVENCIÓN 5%</b>			<b>\$</b>	<b>21.475.343</b>
						<b>ADMINISTRACIÓN 10%</b>			<b>\$</b>	<b>42.950.686</b>		
						<b>TOTAL</b>			<b>\$</b>	<b>493.932.885</b>		

Tabla 6: Estructura de Desglose de Trabajo (EDT)  
Fuente. Elaboración propia (2017)

## 9. VALORACIÓN DE INGRESOS Y BENEFICIOS

### 9.1 Identificación y definición

Antes de continuar con la descripción de los beneficios identificados para este proyecto, es relevante resaltar, que todos y cada uno de estos juegan un papel vital, puesto que a través de su identificación, se logrará demostrar la importancia que tiene la implementación de la variable étnica con enfoque diferencial en el ámbito laboral de la Gobernación de Antioquia, así como su viabilidad económica e impacto que se verá reflejado en la población afectada a largo plazo.

La descripción de los beneficios relacionados con ésta iniciativa están direccionados a portar a lo social, institucional, financiero, económico, político y normativo, los cuales tendrán efectos tanto en la población objetivo en un corto y mediano plazo como en la población afectada; es por esta razón, que identificarlos, cuantificarlos y valorarlos se convierte en un punto fundamental del proyecto, pues es donde se realiza un símil de la situación en la cual no se ha contribuido a la superación de la necesidad insatisfecha en la que se encuentra inmersa la población afroantioqueña, adicionalmente el cómo se logrará solventar dicha problemática con la implementación de la propuesta y los beneficios que esta traerá, es decir, la situación con proyecto.

Con base en lo anterior y en conjunto con lo planteado en el árbol de objetivos, se listan los beneficios a obtener con la ejecución del tema en cuestión:

- Mayor acceso a inversión extranjera bajo las distintas modalidades de cooperación internacional: Por medio de rastreo de convocatorias internacionales a la vez análisis de la misionalidad que las agencias evidencien se puede lograr un mayor recurso económico.
  
- Incremento de los recursos de gestión a través de proyectos formulados que apunten al Manual de Oferta Institucional (MOI): Los diferentes Ministerios de Colombia por medio de MOI, tienen ofertas económicas permanentes para apoyar este tipo de

iniciativas; si se logra implementar este proyecto generará facilidad para jalonar recursos monetarios de las entidades centrales; puesto que se pierden constantemente tales posibilidades en vista que son pocas las propuestas como esta que presentan.

- Bases para la Construcción de Indicadores de la Población Afroantioqueña: Con respecto a la población indígena quienes cuentan con una amplia y diversa gama de indicadores, que le han permitido año tras año jerarquizar sus prioridades, también la atención del estado. Este beneficio corresponde a la apertura histórica de medir las condiciones humanas de una población invisibilizada por siglos, permitiéndole mejorar su calidad de vida.
- Mejor seguimiento a las Políticas Públicas Afro: Permitirá identificar tanto las falencias a potenciar como las fortalezas a sostener de dichas políticas.
- Identificación de servidores públicos que se autorreconocen como Afrodescendientes: Logrará el incremento de afroantioqueños que acceden a beneficios ofertados por el estado.
- Genera bases para la construcción de un sistema de información propio: Urgen bases de datos dinámicas que den cuenta de cómo está constituida la población afroantioqueña, dónde está ubicada, a qué se dedica, cuáles son sus necesidades etc., por tanto, este proyecto aportaría significativamente para emprender un nuevo horizonte que enrute a los Afroantioqueños.
- Mejora la planeación con respecto a la Población Afroantioqueña: Frecuentemente la institucionalidad cae en el craso error de planear desde el escritorio, desconociendo el sentir de las comunidades negras y es allí donde fallan muchos proyectos, no siendo sostenibles en el tiempo. Por lo anterior, una vez se implemente esta iniciativa se podrán minimizar riesgos tanto en la formulación como en la ejecución de proyectos de inversión social.

## 9.2 Cuantificación de beneficios

<b>PROYECTO: DISEÑO METODOLÓGICO PARA FORTALECER LA INCORPORACIÓN DE LA VARIABLE ÉTNICA CON ENFOQUE ÉTNICO DIFERENCIAL AFROCOLOMBIANO EN LA CATEGORÍA LABORAL DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA</b>						
Tipo de Beneficio	Beneficio	Concepto	Cantidad	Tiempo	Valor Unitario	Total del Proyecto Valores en Millones
Financiero	Mayor acceso a inversión extranjera bajo las distintas modalidades de cooperación internacional.	AECID: <a href="http://201.184.41.74/sigweb/bin/SigWeb3.html">http://201.184.41.74/sigweb/bin/SigWeb3.html</a> , Cooperación no reembolsable. Hay 7 proyectos para Antioquia de los cuales aplica 1 y es permanente.	1	Permanente	\$ 540.000.000	\$ 540.000.000
Económico , Tiempo, Normativo	Incremento de los recursos de gestión a través de proyectos formulados que apunten al Manual de Oferta Institucional (MOI)	<b>Entidad:</b> Ministerio del Interior, convocatoria permanente, <b>Condiciones y requisitos:</b> Contribuir con el desarrollo de actividades que permitan la inclusión de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y Palenqueras, en diferentes escenarios sociales, culturales y económicos. Estar registrados y reconocidos ante el ministerio del Interior.	1	Permanente	\$ 200.000.000	\$ 200.000.000
Social	Genera bases para la Construcción de Indicadores de la Población Afroantioqueña	Ahorro en la contratación de personal para el diseño de indicadores	5	6 meses	\$ 3.940.710	\$ 23.644.260

Normativo, Social	Mejor seguimiento a las Políticas Públicas Afro.	Ahorro en contratación de Afroantioqueños en diferentes niveles de profesión 1 por cada dimensión a seguir y evaluar, más un Coordinador para todos. Basados en la tabla de sueldos 2017	5	12 meses	\$ 2.035.000	\$ 123.300.000
Institucional, Estadístico, Étnico	Identificación de servidores públicos que se autorreconocen como Afrodescendientes.	Servidores públicos con certificado de autorreconocimiento	No definida	3 meses	-	-
Información	Bases para la construcción de un sistema de información propio.	Costo de profesional y equipo de trabajo, licencias de operación.	Varios	3 meses	\$ 3.900.000	\$ 29.773.200
Institucional y Social.	Mejora la planeación con respecto a la Población Afroantioqueña.	Menos inversiones desperdiciadas, se estimará el 10% acorde a proyectos ejecutados con poca aceptación e impacto social.	32	48 meses	4379257	\$ 160.136.224
<b>TOTAL</b>						\$ 1.076.853.684

Tabla 7: Cuantificación de beneficios

Fuente: Elaboración Propia a partir de análisis sobre fuentes de financiación, histórico de proyectos ejecutados y estimados de costos de mano de obra.

➤ Situación sin proyecto.

Si bien es cierto, la percepción que pueda tener la población no étnica asimismo la población Afroantioqueña con respecto al impacto social dado a través de la implementación de la variable étnica con enfoque étnico afrocolombiano en la categoría laboral de la Gobernación de Antioquia, tanto en la planeación como en la ejecución de los productos y servicios que ofrece; podría no ser cien por ciento acertada, pero efectivamente deja entrever en los discursos propios de expertos en el tema de carácter constante y coherente con la realidad vivida por ellos al mismo tiempo por el sentir de la comunidad negra; lo repetitivo en que se convierten las siguientes situaciones:

- Persistencia de las necesidades básicas insatisfechas.
- [...] Invisibilidad nacional e internacional, auto discriminación sin razón, racismo inminente [...]. Choquibtwon (2010)
- Poca representatividad política, en espacios laborales, educativos y sociales.
- Carencia de caracterización.
- Carencia de indicadores propios.
- Débiles normas en su estructura, ejecución y seguimiento.

Por lo anterior, analizar cuantitativamente esta iniciativa de prototipo intangible suele ser compleja, toda vez que, se desconocen sistemas de información compactos que arrojen datos, cifras, informes, estudios investigativos y demás aspectos que permitan conocer ampliamente qué sucede con la población Afroantioqueña. Sin embargo, podría aventurarse a dar un estimado a partir de las tutelas falladas en contra de la administración pública con carácter laboral, las oportunidades perdidas que apunten a incrementar los recursos de gestión, la mala planeación dada a través de la ejecución de proyectos de inversión social donde es repetitivo el tema con título diferente (lo mismo de lo mismo); por un valor que podría superar los mil millones de pesos.

Finalmente, se deduce que de no implementar este proyecto la percepción pasará de un plano visual, a una situación compleja de manejar por las entidades públicas, puesto que éstas, tienen la obligación de ser garantes de los derechos humanos y por ende los recursos mal administrados generarían involución.



## 10. MATRIZ DE MARCO LÓGICO (MML)

	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<b>FIN</b>	<p>Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) <b>OBJETIVO 8:</b> Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. <b>META/ INDICADOR 1.</b> Para 2030 lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración para el trabajo de igual valor. <b>2.</b> Para 2030 potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos independientemente de la edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o condición económica o de otro tipo. <b>Objetivo 10:</b> Reducción de las Desigualdades: Reducir la desigualdad dentro y entre los países <b>META/ INDICADOR 1.</b> Para 2030 potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos independientemente de la edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o condición económica o de otro tipo. <b>2.</b> Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades de los resultados, en particular mediante la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promover la legislación adecuada, las políticas y acciones en este sentido. <b>3.</b> Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social y lograr progresivamente mayores niveles de igualdad. <b>Plan de Desarrollo Nacional "Todos por un nuevo país"</b> 2014-2018. <b>Estrategia transversal VIII:</b> Seguridad, Justicia y Democracia para la construcción de la paz. Estrategia regional: Eje Cafetero y Antioquia; Capital humano innovador en territorios incluyentes, a través de la: Alternativa para el empleo de calidad y el aseguramiento. Ley 1753 de 2015 en el artículo 112°. Decenio Internacional de los Afrodescendientes. Artículo 112°. Decenio Internacional de los Afrodescendientes. Plan de Desarrollo Departamental "Antioquia Piensa en Grande" 2016-2019 <b>Línea Estratégica 3:</b> Equidad y Movilidad Social. Componente: Población Afrodescendiente. Programa: Coalición de Municipios Afroantioqueños. Entidades públicas y privadas que implementan la variable étnica como herramienta de medición.</p>			
<b>PROPÓSITO</b>	<p><b>INCREMENTAR LA INCORPORACIÓN DE LA VARIABLE ÉTNICA CON EL ENFOQUE ÉTNICO DIFERENCIAL AFROCOLOMBIANO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA GOBERNACION DE ANTIOQUIA</b></p>	<p>Porcentaje de incremento en la incorporación de la variable. META: 100%</p>	<p>Registro de visitas a cada secretaría, Formatos, proyectos ejecutados.</p>	<p>1. Los Secretarios y Gerentes facilitan las actividades del proyecto. 2. Se modifican los formatos y son incluidos en el SIGC. 3. Los programas y proyectos ejecutados intervienen población Afrocolombiana.</p>
<b>COMPONENTE</b>	<p>1 Diseñar decreto reglamentario que permita la incorporación de la variable étnica con enfoque étnico diferencial</p>	<p>Número de Decretos reglamentarios diseñados. Meta: 1</p>	<p>Documento físico y digital con el decreto reglamentario firmado.</p>	<p>El Gobernador de Antioquia aprueba y firma el decreto.</p>

		afrocolombiano en la Gobernación de Antioquia.			
	2	Proyectar estrategia comunicacional que permita un amplio conocimiento de la guía de la Variable étnica en la Gobernación de Antioquia	Número de secretarías que implementan la variable étnica Meta:24	Formato de asesoría y asistencia técnica, formato de reuniones,	Todas las Secretarías y Gerencias de la Gobernación de Antioquia incorporan la variable étnica con enfoque étnico diferencial Afrocolombiano en sus programas, proyectos
	3	Proponer mecanismos de fortalecimiento institucional para un eficiente seguimiento a la incorporación de la variable étnica en la Gerencia de Afrodescendientes	Número de mecanismos implementados por la Gerencia de Afrodescendientes. Meta:3	Encuestas digitales diligenciadas, Planillas de asistencia, Informe estadístico, plan de compromisos, Banner, Wall Paper, Registro fotográfico	1. La Gerencia de Afrodescendientes implementa los mecanismos de fortalecimiento institucional propuestos. 2. Los servidores públicos y contratistas se autoreconocen. 3. Se cuenta con una buena sensibilización.
<b>ACTIVIDADES</b>	1.1	Determinar la estructura del decreto reglamentario.	Estructura de decreto reglamentario concertada con los actores. Meta: 1	Borrador del decreto, listados de asistencias, correos electrónicos, registro fotográfico.	Se logra concertar con los actores en los tiempos establecidos.
	1.2	Elaborar decreto reglamentario	Decreto reglamentario documentado y concertado. Meta: 1	Página web de la Gobernación de Antioquia en pestaña Decretos.	Decreto adaptado a la normatividad vigente.
	1.3	Presentación ante el Gobernador de Antioquia para su posible aprobación	Reuniones de presentación del proyecto ante el Gobernador de Antioquia. Meta:1	Cita otorgada, vídeo, registro fotográfico, diapositivas, informe de presentación	1. Se logra obtener cita 2.Se cumple con el orden del día. 3. El Gobernador demuestra interés.

	2.1	Diseño de un plan comunicacional para dar a conocer la importancia de la implementación de la Guía de la Variable étnica con enfoque diferencial dirigido a Secretarios, Gerentes y Directivos.	Número de planes comunicacionales diseñados. META: 1	Ecards interactiva, Banners, Registro fotográfico, Wall papers en computadores, Noticiero Interno, Habladores con información impresa, Correos electrónicos, imágenes en tv de ascensores, afiches, listado de asistencia a charlas de sensibilización	1. Eficiente y efectiva recepción de los servidores y contratistas 2. Los actores involucrados tienen alto grado de motivación y participación.
	2.2	Sensibilización sobre el autorreconocimiento a servidores y contratistas de la Gobernación de Antioquia	Número de empleados sensibilizados Meta: 3287	Planillas de asistencia, encuestas electrónicas respondidas, registro fotográficos, videos clips	Cambio de percepción de los empleados 2. Se cuenta con buena disposición y tiempo de los empleados
	3.1	Designación de enlaces para cada dimensión propuesta en la ordenanza 11 de 2015.	Número de enlaces designados Meta: 6	Formato de seguimiento diligenciado y firmado.	Los profesionales de la Gerencia de Afrodescendencia están capacitados para hacer un eficiente seguimiento a la ordenanza 11 de 2015
	3.2	Elaboración de propuesta de dinamización del Comité de Política Pública Departamental Afro.	Número de propuestas de dinamización concertadas y aprobadas. META: 1	Documento con propuesta, Listados de asistencia, actas.	1. El comité de Política Pública Afro Departamental implementa la propuesta. 2. Gestiona recursos
	3.3	Actualización de las bases de datos de la Gerencia de Afrodescendientes para un óptimo seguimiento interior de la Gobernación de Antioquia.	Porcentaje de actualización de la Base de Datos. META: 100%	Bases de datos actualizadas y verificadas.	La información suministrada es verídica y actual.

Tabla 8: Matriz de Marco Lógico

Fuente. Creación propia 2017

## 11. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Mediante el cronograma de ejecución del proyecto que se anexa a continuación se presenta de manera detallada y ordenada el conjunto de actividades que se llevarán a cabo en un tiempo determinado, para este caso, el tiempo de ejecución constará de un (1) año; bajo condiciones las cuales garantizan la optimización de los recursos utilizados. El cronograma presentado sirve como herramienta básica de organización del proyecto, ya que bajo la realización de cada momento con sus respectivas etapas, y pasos planificados de manera paralela, coherente y lógica, se lograrán resultados efectivos.

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	PRODUCTO	ACTIVIDADES	MES												
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
INCREMENTO EN LA INCORPORACIÓN DE LA VARIABLE ÉTNICA Y EL ENFOQUE ÉTNICO DIFERENCIAL AFROCOLOMBIANO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA GOBERNACION DE ANTIOQUIA.	Diseñar decreto reglamentario que permita la incorporación de la variable étnica con enfoque diferencial en la Gobernación de Antioquia.	Determinar la estructura del decreto reglamentario.	Analizar la estructura del decreto reglamentario.													
			Conformación de mesa técnica para definir los componentes a incluir y los artículos a modificar de la ordenanza 11 de 2015 en el decreto reglamentario.													
		Elaborar decreto reglamentario	Construcción del documento definitivo en el que se incorporen los pasos propuestos en la Guía de la Variable Étnica diseñada por el DNP													
			Revisión del decreto elaborado.													
			Ajustes y aprobación del decreto elaborado a proponer.													
		Presentación ante el Gobernador de Antioquia para su posible aprobación.	Preparar el material a exponer ante el Gobernador de Antioquia.													
			Radicación del decreto propuesto													
			Exposición en Consejo de Gobierno													

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	PRODUCTO	ACTIVIDADES	MES															
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
INCREMENTO EN LA INCORPORACIÓN DE LA VARIABLE ÉTNICA Y EL ENFOQUE ÉTNICO DIFERENCIAL AFROCOLOMBIANO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA GOBERNACION DE ANTIOQUIA.	Proyectar estrategia comunicacional que permita un amplio conocimiento de la guía de la Variable étnica en la Gobernación de Antioquia	Diseño de un plan comunicacional para dar a conocer la importancia de la implementación de la Guía de la Variable étnica con enfoque diferencial dirigido a Secretarios, Gerentes y Directivos.	Estudio de la población objetivo																
			Análisis, Diseño y definición de contenidos, Piezas y Herramientas comunicacionales																
			Emisión y publicación de piezas comunicacionales definidas.																
			Seguimiento y Evaluación																
		Sensibilización sobre el autorreconocimiento a servidores y contratistas de la Gobernación de Antioquia	Estudio de la población objetivo																
			Análisis, Diseño y definición de contenido temático, Piezas, Herramientas comunicacionales y de talleres.																
			Implementación de talleres, conversatorios y publicaciones.																

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	PRODUCTO	ACTIVIDADES	MES														
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
INCREMENTO EN LA INCORPORACIÓN DE LA VARIABLE ÉTNICA Y EL ENFOQUE ÉTNICO DIFERENCIAL AFROCOLOMBIANO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA GOBERNACION DE ANTIOQUIA.	Proponer mecanismos de fortalecimiento institucional para un eficiente seguimiento a la incorporación de la variable étnica con enfoque diferencial en la Gerencia de Afrodescendientes	Designación de enlaces para cada dimensión propuesta en la ordenanza 11 de 2015.	Análisis del perfil de cada funcionario															
			Informar en comité primario la designación del enlace acorde a los enlaces existentes con relación a secretarías y subregiones correspondientes															
			Concertación de compromisos															
			Insertar en el plan de mejoramiento de cada funcionario para entrega de informes trimestrales															
		Elaboración de propuesta de dinamización del Comité de Política Pública Departamental Afro.	Revisión de funciones , objeto e integrantes desde la Ordenanza 10 de 2007 y el decreto reglamentario 1238 de 2012															
			Elaboración de propuesta sobre reestructuración de funciones, objeto e integrantes.															
INCREMENTO EN LA INCORPORACIÓN DE LA VARIABLE ÉTNICA Y EL ENFOQUE ÉTNICO DIFERENCIAL AFROCOLOMBIANO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA GOBERNACION DE ANTIOQUIA	Proponer mecanismos de fortalecimiento institucional para un eficiente seguimiento a la incorporación de la variable étnica con enfoque diferencial en la Gerencia de Afrodescendientes	Actualización de las bases de datos de la Gerencia de Afrodescendientes para un óptimo seguimiento interior de la Gobernación de Antioquia.	Diseño, definición y aprobación del modelo de caracterización a servidores y contratistas.															
			Selección y contratación de personal															
			Ejecución e implementación del modelo de caracterización en los servidores y contratistas de la Gobernación de Antioquia.															
			Consolidación y actualización de las bases de datos de la Gerencia de Afrodescendientes con la información obtenida en la caracterización															
			Publicación y socialización de resultados arrojados en la caracterización.															

Tabla 9: Cronograma de Ejecución del Proyecto  
Fuente. Elaboración Propia, 2017

## 12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DECENIO INTERNACIONAL DE LOS AFROS. (2016). Recuperado de <https://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/68/237> RESOLUCIÓN 68/237

LA DIVERSIDAD ÉTNICA COMO VARIABLE EN LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL  
Recuperado de <http://revistas.unal.edu.co/index.php/tsocial/article/view/28447/39617>

AQUÍ ESTAMOS: INCORPORACIÓN DE VARIABLE ÉTNICA EN PERÚ (CENSO 2017).  
Recuperado de <http://cedetperu.org/index.php/prensa/item/25-aqui-estamos-incorporacion-de-variable-etnica-en-peru-censo-2017>.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES “PROGRAMA PARA TODOS “La variable étnica en los censos, encuestas y el pueblo afroperuano Cecilia Ramírez  
Recuperado de <http://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/03.pdf>

MERCADO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN RACIAL: UNA VISIÓN COMPARATIVA PARA LAS PRINCIPALES ÁREAS METROPOLITANAS DE COLOMBIA: JULIANA CAÑAS ORREGO, (2012). Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/3735/4/CB-0472541.pdf>

GERENCIA DE NEGRITUDES TRABAJA PARA CONFORMAR LA COALICIÓN DE MUNICIPIOS EN URABÁ. (2016). GOBERNACION DE ANTIOQUIA. Recuperado de <http://www.antioquia.gov.co/index.php/component/k2/item/1047-gerencia-de-negritudes-trabaja-para-conformar-la-coalici%C3%B3n-de-municipios-en-urab%C3%A1>

GERENCIA DE AFRODESCENDIENTES GESTIONA ALIANZAS NACIONALES. (2017). GOBERNACION DE ANTIOQUIA. Recuperado de <http://antioquia.gov.co/index.php/component/k2/item/2065-gerencia-de-afrodescendientes-gestiona-alianzas-nacionales>

13 LOS AFROCOLOMBIANOS HOY. (2015). COLOMBIA APRENDE. Recuperado de [http://www.colombiaprende.edu.co/html/etnias/1604/articles-83317\\_archivo.pdf](http://www.colombiaprende.edu.co/html/etnias/1604/articles-83317_archivo.pdf)

NACIONES UNIDAS - DERECHOS HUMANOS- COLOMBIA (2008) “Encuentro Nacional de Consejos comunitarios y organizaciones afrocolombianas”. Recuperado de <http://www.hchr.org.co/afrodescendientes/index.php/portada/para-la-cooperacion-espanola-la-poblacion-afrocolombiana-es-un-grupo-prioritario-de-intervencion-aecid.html>

MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE TEXTOS NORMATIVOS PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN (S/F) Recuperado de [http://wp.presidencia.gov.co/sitios/dapre/atencion/Documents/DecretoUnicoPresidencia/ANEXO\\_1-Manual-elaboracion-textos-normativos-proyectos-decreto-y-resolucion.pdf](http://wp.presidencia.gov.co/sitios/dapre/atencion/Documents/DecretoUnicoPresidencia/ANEXO_1-Manual-elaboracion-textos-normativos-proyectos-decreto-y-resolucion.pdf)

COLOMBIA. CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS. PROYECTO DE CONSOLIDACIÓN DE LA DEFENSA, PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL AMBITO LOCAL (1998) – BOLETIN DEL MOVIMIENTO NACIONAL AFROCOLOMBIANO CIMARRON BIBLIOTECA VIRTUAL – BIBLIOTECA LUIS ANGEL ARANGO. Recuperado de <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/sociologia/estudiosafro/estudiosafro5.htm>

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO “*Todos por un nuevo País*” 2014 – 2018. PAZ, EQUIDAD, EDUCACION. TOMO 1 Y 2. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Que-es-el-Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx>

PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL “*Antioquia Piensa en Grande*” 2016 – 2019. Recuperado de <http://antioquia.gov.co/index.php/2014-01-03-13-49-44/plan-de-desarrollo>

GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA VARIABLE ÉTNICA Y EL ENFOQUE DIFERENCIAL EN LA FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PLANES Y POLÍTICAS A NIVEL NACIONAL Y TERRITORIAL. DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION DNP (2012). Recuperado de [http://www.juntosconstruyendofuturo.org/uploads/2/6/5/9/26595550/guia\\_relacionada\\_con\\_enfoque\\_diferencial.pdf](http://www.juntosconstruyendofuturo.org/uploads/2/6/5/9/26595550/guia_relacionada_con_enfoque_diferencial.pdf)

Mitchell Humphries, M (2014) *MANUAL INSTRUCTIVO PARA EJECUTAR EL MODELO DE LEVANTAMIENTO Y REGISTRO DE INFORMACIÓN RELACIONADA CON POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE E INDÍGENA EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE MEDELLÍN, ANTIOQUIA*

POLITICA PUBLICA AFROANTIOQUEÑA – GOBERNACION DE ANTIOQUIA. ORDENANZA 010 DE 2007. Recuperado de <http://antioquia.gov.co/index.php/pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-afroantioque%C3%B1a>

ENFOQUE DIFERENCIAL INTEGRAL – GOBERNACION DE ANTIOQUIA. ORDENANZA 011 DE 2015. Recuperado de <http://antioquia.gov.co/ordenanzas/ordenanzas-2015/ORDENANZA%2011-15-%20ENFOQUE%20DIFERENCIAL%20INTEGRAL.pdf>