

Aprender haciendo

Una serie



basada en investigación y acciones de desarrollo de capacidades

FACTORES DE ÉXITO PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE LA DIÁSPORA

Financiado por la Unión Europea



Implementado por



Índice

- 03
Contexto
- 04
Identificando las necesidades de desarrollo de capacidades
- 05
Tipos de solicitudes
- 06
Lecciones aprendidas del diseño y la implementación
 - 07
Diseñar para la sostenibilidad, implementar para el impacto
 - 09
Capitalizar las fortalezas de cada actor
- 12
Nuestro ciclo de implantación
- 13
Lo que dicen nuestros socios



Contexto

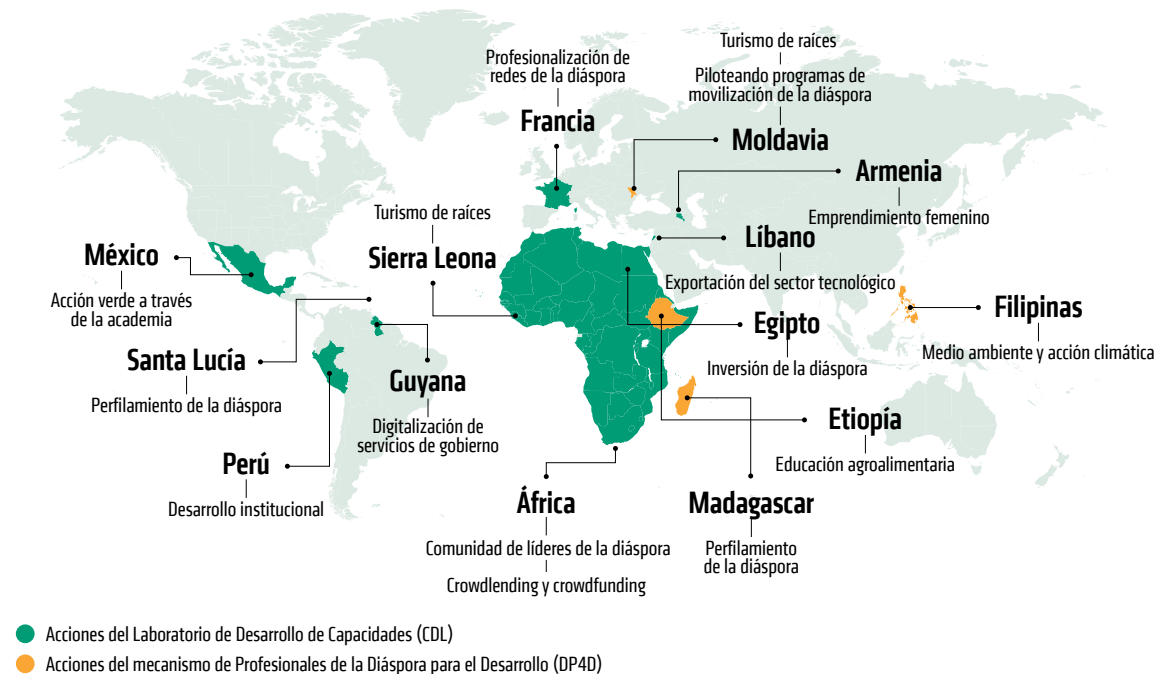
Proporcionar apoyo al desarrollo de capacidades de organizaciones de la diáspora y a autoridades públicas de los países de origen es un servicio básico de EUDiF. Entre 2021 y 2023, EUDiF ha puesto en marcha 16 acciones impulsadas por la demanda para equipar a nuestros socios de competencias, conocimientos y herramientas. Nuestras acciones giraron en torno a tres objetivos:

- ▶ Ayudar a los gobiernos a crear un entorno propicio para la participación de la diáspora;
- ▶ Incubar iniciativas dirigidas por la diáspora y capacitar a las organizaciones de la diáspora;
- ▶ Facilitar la transferencia de conocimientos especializados de la diáspora a las autoridades públicas.

El objetivo final era crear un conjunto de conocimientos prácticos sobre los enfoques de participación de la diáspora como parte de nuestro trabajo para consolidar el conocimiento del ecosistema diáspora-desarrollo por ubicación y sector. Visite [Nuestras acciones](#) para explorar los diferentes temas, socios y resultados.

A través de estas reflexiones de “aprender haciendo”, compartimos las lecciones aprendidas sobre las necesidades actuales de desarrollo de capacidades en este ecosistema diverso y los factores de éxito para diseñar y llevar a cabo intervenciones que generen impacto. La intención es ofrecer indicaciones clave a donantes, organismos implementadores, socios y beneficiarios finales a la hora de contemplar futuros esfuerzos de desarrollo de capacidades.

Nuestras acciones



Identificando las necesidades de desarrollo de capacidades



Organizaciones de la diáspora

Antes de comenzar intervenciones de asistencia técnica, es fundamental obtener una comprensión actualizada de los grupos clave de necesidades de capacidades. EUDiF facilitó una serie de consultas participativas a la diáspora en toda Europa, reuniendo a 68 organizaciones de la diáspora. Las consultas dieron lugar a 15 recomendaciones de la diáspora que identifican las lagunas en el desarrollo de capacidades.

Las organizaciones de la diáspora necesitan principalmente apoyo para profesionalizar sus esfuerzos, lo que incluye el desarrollo organizacional y las estrategias de divulgación, así como para establecer asociaciones y ampliar sus redes. Además, las organizaciones de la diáspora solicitaron apoyo a la formación para impulsar las capacidades empresariales y fomentar la inversión de la diáspora.



Países de origen

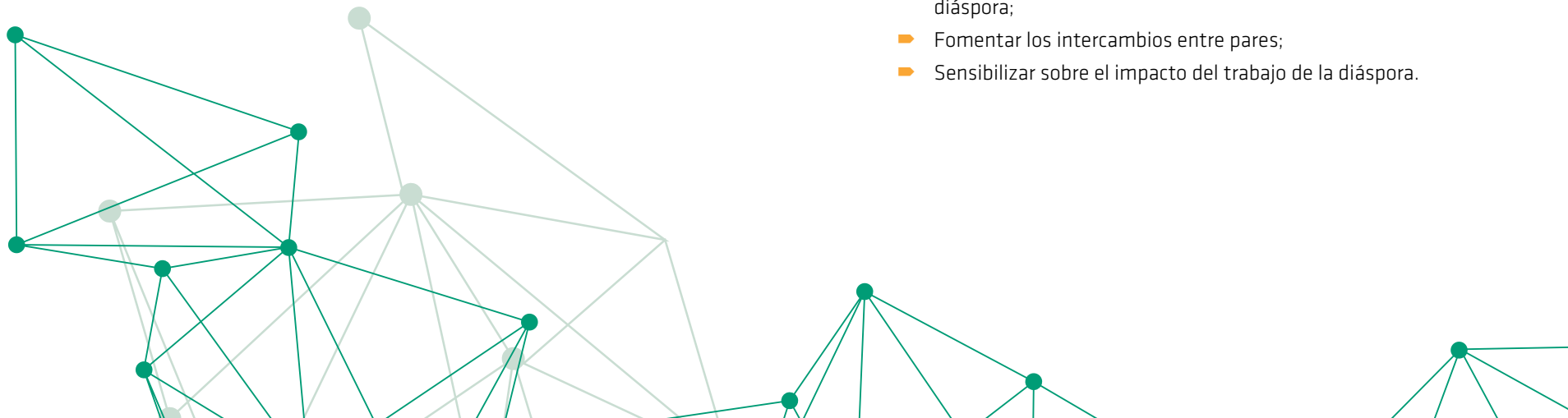
Como complemento, organizamos una serie de actos temáticos regionales y mesas redondas gubernamentales para hacer balance de las prioridades y necesidades en materia de participación de la diáspora en todas las regiones en las que trabajamos (África, Asia, Europa Oriental y Asia Central, América Latina y el Caribe, Oriente Medio y el Pacífico). Entre las principales necesidades, los gobiernos solicitaron apoyo técnico para mapear y conocer a su diáspora, incentivar la participación de la juventud e identificar posibilidades de transferencia de capital humano en diversos sectores del desarrollo.



Organizaciones de la diáspora y países de origen

La diáspora y los gobiernos comparten grandes intereses:

- ▶ Desarrollar entornos propicios para la participación de la diáspora;
- ▶ Fomentar los intercambios entre pares;
- ▶ Sensibilizar sobre el impacto del trabajo de la diáspora.



Tipos de solicitudes

Con estas prioridades en mente, entre 2020 y 2022, EUDiF realizó tres convocatorias de propuestas para intervenciones de desarrollo de capacidades. De las más de 130 solicitudes recibidas surgieron las siguientes necesidades recurrentes:



Lecciones aprendidas del diseño y la implementación

Durante la implementación de nuestras acciones, hemos estado probando y perfeccionando constantemente nuestro proceso, y la apropiación sigue siendo el elemento más importante de las intervenciones sostenibles. EUDiF se esfuerza por garantizar que la propiedad de una acción recaiga firmemente en el solicitante desde el momento de la presentación de una propuesta hasta su implementación y más allá. Este principio se rige por dos máximas:

- ▶ **Diseñar para la sostenibilidad, implementar para el impacto** ▶ 07
- ▶ **Capitalizar las fortalezas de cada actor** ▶ 09



La preparación para la acción es una experiencia multifacética que genera un debate en profundidad, articula ideas innovadoras y ofrece un espacio para el aprendizaje mutuo y la inspiración de todas las partes implicadas.

- Diana Hincu, Especialista en Desarrollo de Capacidades de EUDiF



“Diseñar para la sostenibilidad, implementar para el impacto.”

En nuestro trabajo de los últimos años, hemos reconocido algunos factores que creemos deben formar parte de cualquier esfuerzo de desarrollo de capacidades. Éstas son ocho recomendaciones en términos de diseño e implementación.



Construir sobre bases sólidas y garantizar la diligencia debida

Tras la selección, realizar la diligencia debida para garantizar que las intervenciones responden a la demanda real y preparar el terreno para que la acción se diseñe y ejecute en su totalidad. El trabajo preparatorio realizado en este punto es clave para identificar las fortalezas de los socios, establecer una buena relación y capacitar al solicitante para que siga siendo el principal impulsor. Planifique un tiempo considerable para la fase previa a la ejecución, ya que requiere consultas intensivas. Co-diseñe la acción con todos los socios desde el principio. En proyectos con diversos socios, es esencial aclarar desde el principio las funciones, los objetivos comunes y las estrategias de salida.



Tener en cuenta las necesidades actuales y escuchar

Establecer objetivos y adaptar los programas basándose en evaluaciones de las necesidades para comprender los contextos locales, los entornos y los beneficiarios finales. Es crucial asegurarse de que la intervención refleja las necesidades actuales y tiene en cuenta los riesgos potenciales. Lo mejor es combinar métodos y enfoques de desarrollo de capacidades.



Garantizar una comunicación fluida

Acordar puntos focales. Mantener líneas de comunicación continuas y abiertas con los socios estableciendo pasos claros de supervisión. Las reuniones informativas sistemáticas, los controles y los circuitos de retroalimentación ayudan a generar confianza y a garantizar la responsabilidad entre los socios.



Reforzar las capacidades organizacionales

Utilizar métodos eficaces de aprendizaje de adultos para maximizar el potencial organizacional de los socios más allá de las capacidades individuales. Por ejemplo, formación de formadores, revisión estratégica, métodos de tutoría, creación de grupos de trabajo para redactar documentos estratégicos, etc. De este modo, aumenta la apropiación de los resultados por parte de los socios. En consecuencia, se sienten más seguros para aplicar las nuevas competencias adquiridas y para volver a crear, reutilizar y ampliar los productos y herramientas.



Mantener la flexibilidad y el pragmatismo

Adaptar el calendario, las actividades y los presupuestos para garantizar que la intervención siga siendo pertinente para las partes interesadas que operan en un panorama cambiante. La flexibilidad es esencial para abordar los retos operativos. Por ejemplo, en el proceso de trabajar con profesionales de la diáspora, hay que tener en cuenta que probablemente estén asumiendo este compromiso además de sus trabajos a tiempo completo. La duración de las intervenciones debe tener esto en cuenta para que los escenarios sean factibles.

Generar conocimientos de forma participativa

Co-diseñar productos sostenibles con los socios. Asegúrese de que las herramientas colmen las lagunas de conocimiento y hablen el idioma de los beneficiarios. Fijar los objetivos conjuntamente garantiza que el producto final se ajuste a lo previsto. Por ejemplo, lea [cómo elaboramos una guía sobre exportación a la UE para empresarias armenias con conocimientos de la diáspora](#).

Fomentar el aprendizaje entre pares

Crear espacios para el aprendizaje entre pares. Ofrecer ocasiones adecuadas para comparar experiencias, compartir lecciones y explorar el potencial de replicación es un proceso mutuamente beneficioso que funciona por igual para las organizaciones de la diáspora y las instituciones gubernamentales.

Diseñar una estrategia de sostenibilidad

Pensar desde el principio cómo será sostenible la intervención a largo plazo, y registrarlo en la documentación del proyecto. Definir qué (métodos, herramientas, actividades) debe mantenerse en el tiempo, cómo (estrategias de traspaso) y quién debe hacerlo. Tener en cuenta que la estrategia de salida debe desarrollarse progresivamente (en varias fases con un traspaso oficial al final).



“Capitalizar las fortalezas de cada actor”

Cada acción de desarrollo de capacidades reúne a un conjunto específico de actores. Es fundamental reunir a los actores adecuados y tener en cuenta las características de cada uno para maximizar el impacto y subsanar las posibles deficiencias. En nuestras acciones, hemos tratado de amplificar y aprovechar los puntos fuertes de cada parte interesada.

Autoridades públicas como facilitadores



Capaz de impulsar iniciativas sectoriales

Por ejemplo, un museo público de Moldavia se comprometió a promover el patrimonio de la diáspora en el país y dirigió la elaboración de una estrategia de turismo de raíces para el desarrollo de la ruta turística y el pilotaje de la narración de historias.

Responsable de garantizar la participación de los actores nacionales y locales para mejorar la coordinación interinstitucional

Por ejemplo, el Consejo de Palawan para el Desarrollo Sostenible en Filipinas fomentó la participación de las administraciones locales en la promoción de la educación sobre desarrollo sostenible con profesionales de la diáspora.

Capacidad para desarrollar un entorno favorable a la participación de la diáspora

Por ejemplo, la Dirección de la Diáspora de Madagascar asumió la institucionalización de la metodología de mapeo de las capacidades de la diáspora, que constituye una herramienta importante y un requisito previo para la participación de la diáspora en el país.



Organizaciones de la diáspora como agentes colectivos de cambio



La responsabilidad social que impulsa el involucramiento de la diáspora en el país de origen

Por ejemplo, Red Global MX, el capítulo del Reino Unido de la Red de Talentos Mexicanos, está trabajando para establecer un esquema estructurado de transferencia de conocimientos entre la diáspora académica y México, poniéndolo a prueba en la educación sobre el cambio climático y la economía circular.

Capacidad organizativa para reunir a la diáspora a fin de que participe y contribuya a las iniciativas de desarrollo a mayor escala

Por ejemplo, la Fundación Africana para el Desarrollo - Reino Unido (AFFORD) colabora con EUDiF para desarrollar la capacidad de la diáspora en financiamiento y préstamos colectivos en línea en beneficio de las PYME africanas.

Catalizar asociaciones, abrir puertas y acceso a redes para los recién llegados gracias a su ventaja y conexiones internas

Por ejemplo, Africa Oracle es una organización de consultoría para la diáspora que fue un motor clave en la Acción EUDiF con Sierra Leona. Su labor ha sido decisiva en la creación de redes y la puesta en marcha de iniciativas pioneras y trabajo colectivo para el sector del turismo de raíces local en la ciudad de Freetown.

Profesionales de la diáspora como expertos interculturales



Capacidad para contribuir a proyectos innovadores, a pesar de los retos, inspirándose en los países de residencia y en la experiencia internacional

Por ejemplo, en Etiopía, cinco profesionales de la diáspora están ayudando a la Universidad de Wollo a desarrollar su primer plan de estudios digital sobre empresas agroalimentarias y tecnología de la innovación. Los expertos de la diáspora se han comprometido a ayudar a la recuperación tras la guerra de 2021 y a adaptar el apoyo a las necesidades actuales.

Conocimientos técnicos y mentalidad global que permiten una buena comprensión del país de residencia, con un historial de negocios exitosos en el mismo

Por ejemplo, seis especialistas en tecnología de la diáspora libanesa establecidos en Francia han sido fundamentales para nuestra intervención en Líbano. Pudieron entender ambos mercados y adaptar los productos a las necesidades de la industria tecnológica, un sector prioritario en Líbano.

Aprovechamiento de las afinidades culturales y las competencias interpersonales, lo que permite una transferencia de conocimientos eficaz

Por ejemplo, tres miembros de la diáspora académica moldava están apoyando a la Oficina de Relaciones con la Diáspora para establecer una red temática de la diáspora en el sector de la educación. Desempeñan un papel decisivo en las fases de elaboración de perfiles y pilotaje, haciendo uso de sus amplias redes en toda Europa. Facilitan el intercambio de conocimientos y la absorción de capacidades gracias a su fuerte conexión con la cultura y la lengua locales.

Socios especializados (agentes internacionales, OSC, consultores temáticos, sector privado, etc.) como colaboradores y asesores informados



Objetivos alineados y sólidos conocimientos de los contextos regionales y los sectores especializados

Por ejemplo, West Africa Heritage Consultancy (WAHC) se especializa en turismo de raíces centrado en Sierra Leona y está ayudando a nuestra Acción con el Ayuntamiento de Freetown en la investigación, recopilación de datos y aplicación de la Agenda Transform Freetown.

Enlace y puente con actores y beneficiarios finales

Por ejemplo, en Armenia, EUDiF contó con el apoyo del Centro AGBU de Ereván para seleccionar a mujeres empresarias como beneficiarias del Programa, identificar sus necesidades específicas y llevar a cabo el emparejamiento con mentores de la diáspora.

Conexión con expertos y redes pertinentes. Respuesta rápida en terreno

Por ejemplo, Ashoka desempeña un papel importante en el apoyo a la organización de la diáspora de África 2.0 España, aportando su experiencia en la creación de redes y el emprendimiento social de la diáspora.

EUDiF como socio implementador y facilitador neutral



Apoyo técnico y financiero a los proyectos de los socios, aportando flexibilidad y pragmatismo en todo momento

Amplia experiencia interregional y en conocimientos temáticos. Orientación metodológica, estratégica y temática a expertos y socios

Toma de decisiones catalizada, especialmente en lo que respecta al contenido y al proceso general

Nuestro ciclo de implantación

Seguimiento continuo de los progresos mediante la recopilación periódica de información y datos cualitativos y cuantitativos.

1. Fase de pre-implantación: planificación y diseño

- Definir los objetivos generales y específicos
- Co-diseñar programas viables
- Acordar funciones claras para todos los socios involucrados
- **Reclutar perfiles relevantes para aportar experiencia**
- Acordar estrategias de sostenibilidad, comunicación y salida

EUDiF ha creado una lista de más de 300 **expertos** en la participación de la diáspora y profesionales de la diáspora en sectores de desarrollo

2. Fase de implementación: ejecución

- Evaluar las necesidades específicas y adaptar las actividades
- Realizar actividades a distancia o en terreno de acuerdo con el plan de trabajo.
- Adaptarse en la medida de lo posible a las nuevas necesidades y a la evolución de las circunstancias
- Reflexionar y **compartir** los progresos
- La ayuda de EUDiF se reducirá gradualmente a medida que se avance según la estrategia de salida acordada

¿Sabía que el **Ayuntamiento de Freetown** se inspiró en nuestro trabajo en Moldavia para poner en marcha su propia **iniciativa de turismo de raíces**?

3. Fase post-implantación: evaluación y aprendizaje

- Pase el relevo
- Evaluar el impacto y realizar trabajos de capitalización
- Considerar el **potencial de escalabilidad y replicabilidad**
- Celebrar y compartir los resultados

El mapeo de competencias que hemos realizado con Madagascar está alimentando un nuevo proyecto de transferencia de competencias financiado por la Agencia Francesa de Desarrollo. También ha inspirado a Santa Lucía para poner a prueba la misma metodología.

La preparación e implementación de acciones es un proceso complejo en el que cada paso ofrece una oportunidad para garantizar el mejor resultado posible. El éxito radica en aprovechar las fortalezas existentes y reaccionar ante las necesidades u oportunidades cambiantes que surgen durante la implementación. Se consigue estableciendo una relación abierta y de confianza con todos los actores, escuchando y reaccionando a los comentarios y teniendo en cuenta las distintas necesidades, capacidades e intereses.



Lo que dicen nuestros socios

Fase de diseño



Cuando se publicó la primera convocatoria EUDiF de solicitudes de apoyo de profesionales de la diáspora, sentí que se me escuchaba personalmente. La convocatoria contenía todos los elementos adecuados, incluida la digitalización y la enseñanza a distancia, la creación de planes de estudios y el emprendimiento. Eran elementos que mis colegas expertos de la diáspora y yo hemos considerado esenciales para la Universidad de Wollo.

- Dr. Ayalew Kassahun, profesional etíope de la diáspora establecido en los Países Bajos, profesor de negocio agroalimentario

Fase de implementación

Además de aportar recursos para el desarrollo de capacidades mediante la contratación de los mejores expertos de la diáspora libanesa en Europa, la ventaja de trabajar con EUDiF radica en que nos insta a centrarnos siempre en el plan de sostenibilidad a largo plazo en lugar de un enfoque basado en proyectos a corto plazo.

- Charly Bechara, antiguo miembro de AFPI, organización de la diáspora libanesa



Fase de post- implementación



La proximidad, la disponibilidad y los intercambios permanentes hicieron de esta acción un éxito. Nos gustó el hecho de participar a todos los niveles.

- Jessie Razafison, Directora de la Dirección de Diáspora y Migración, Madagascar



European Union Global Diaspora Facility

European Union Global Diaspora Facility

ICMPD
Rue Belliard 159
1040 Brussels
Belgium



www.diasporafordevelopment.eu



EU-diaspora@icmpd.org



[@diaspora4devEU](https://twitter.com/diaspora4devEU)

© - 2023 - ICMPD. Todos los derechos reservados. Licencia para la Unión Europea bajo condiciones.
Esta publicación ha sido financiada por la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de EUDiF y no refleja necesariamente las opiniones de ICMPD ni de la Unión Europea.
Cita: Hincu D., (2023). Success factors for effective capacity development in diaspora engagement. EUDiF Learning by doing publication, Brussels: ICMPD.

Financiado por
la Unión Europea



Implementado por

