

EVALUACION EXTERNA: PROYECTO “EMPODERAMIENTO SOCIO POLÍTICO Y ECONÓMICO DE MUJERES INDÍGENAS CHIQUITANAS” (FASE III) (BOLIVIA)

INFORME

De: Daisy Virhuez F.

Juan Justiniano V.

Para: PROCESO Servicios Educativos



**Junio 2019
Santa Cruz - Bolivia**

INDICE

Contenido

1. INTRODUCCION	4
1.1. Sobre la institución contratante	4
1.2. Objetivos de la evaluación externa	5
1.3. Algunos datos de los contextos	5
2. ENFOQUES DE LA EVALUACION EXTERNA	9
2.1. Herramientas conceptuales	9
2.2. Metodología.	13
2.3. Plan de la evaluación	15
2.4. Equipo de evaluación	17
3. MIRADA EVALUATIVA A LA TRAYECTORIA DE PROYECTOS EJECUTADOS POR PROCESO SERVICIOS EDUCATIVOS Y ZABALKETA	18
3.1. Proyectos ejecutados 2005-2019	18
3.2. Impactos transformadores	22
4. LÓGICA DEL PROYECTO “EMPODERAMIENTO SOCIOPOLÍTICO Y ECONÓMICO DE MUJERES INDÍGENAS CHIQUITANAS (FASE III- 2016-2019)	25
4.1. Objetivos, resultados y estrategias del proyecto	26
4.2. Representación gráfica del Marco Lógico del proyecto	27
4.3. Sobre la cadena de causalidad del proyecto	29
5. VALORACIÓN DE RESULTADOS DEL PROYECTO	34
5.1. Valoración del resultado 1	34
5.2. Valoración del resultado 2	36
5.3. Valoración del resultado 3	39
6. VALORACION DE LOS IMPACTOS DEL PROYECTO	41
6.1. Impactos tangibles:	42
6.2. Impactos intangibles	45
7. CONCLUSIONES	61
7.1. Sobre la trayectoria y estrategias de las intervenciones	61
7.2. Sobre la pertinencia de las estrategias y líneas transversales del proyecto “Empoderamiento sociopolítico y económico de mujeres indígenas chiquitanas. Fase III)	62
7.3. Sobre los resultados del proyecto	62

7.4. Conclusiones sobre los impactos logrados	64
7.5. Lecciones aprendidas	67
8. RECOMENDACIONES	68
8.1. Sobre procesos, estrategias, transversales y procedimientos metodológicos	68
8.2. Hacia la gestión de los impactos para su sostenibilidad	70
8.3. Sugerencias desde quienes participaron en la evaluación externa	71
BIBLIOGRAFIA	73
ANEXOS	75

1. INTRODUCCION

1.1. Sobre la institución contratante

Según se especifica en los Términos de Referencia para esta consultoría de evaluación final externa del **proyecto “Empoderamiento socio político y económico de mujeres indígenas chiquitanas” (Fase III) (Bolivia)**, que este forma parte de un proceso de trabajo que vienen desarrollando PROCESO Servicios Educativos y ZABALKETA desde el año 2000, cuando ambas instituciones firmaron un acuerdo de cooperación para la gestión de proyectos de desarrollo, iniciándose así un permanente intercambio de información y propósitos comunes.

La institución contratante, PROCESO Servicios Educativos es una entidad fundada en 1988 como una Escuela de Educadores Populares. Desde 1992 trabaja de forma ininterrumpida con las organizaciones indígenas de las tierras bajas bolivianas, (Departamentos de Beni, Pando y Santa Cruz). Su misión y visión expresadas en su plan estratégico son:

Misión: Contribuir a la construcción de una sociedad justa y solidaria que respeta y valora la diversidad en la que hombres y mujeres comparten derechos, deberes y saberes propios y universales que se orientan al logro de un desarrollo con identidad. Desarrollo con identidad es el mejoramiento de la calidad de vida incidiendo en una más justa distribución de la riqueza, manteniendo la reciprocidad con la naturaleza, fortaleciendo la identidad de los actores, accediendo a la institucionalidad y utilizando la ciencia y la tecnología de forma pertinente.

Visión: Desarrollar procesos educativos con actores indígenas y otros grupos sociales, fortaleciendo las capacidades de liderazgo para el ejercicio pleno de su ciudadanía desde su visión de desarrollo con propuestas que incidan en la reducción de la brecha social y de género en el marco de una interculturalidad con justicia social.

ZABALKETA es una organización no gubernamental vasca, nacida en 1990, que trabaja localmente en tareas de sensibilización y educación, e internacionalmente en proyectos de cooperación al desarrollo. Su sede central está situada en Getxo, Bizkaia. Jurídicamente está constituida como Asociación Civil, de carácter democrático, aconfesional e independiente, y tiene como finalidad estatutaria "servir al interés general mediante la cooperación y el desarrollo económico, social, educativo y cultural de las personas más desfavorecidas".

1.2. Objetivos de la evaluación externa

Objetivo 1:

Evaluación de los resultados del proyecto “Empoderamiento sociopolítico y económico de mujeres indígena chiquitanas” (Fase III) (Bolivia), financiado por la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

Objetivo 2:

Evaluación de impacto de la estrategia de trabajo que PROCESO y ZABALKETA, vienen desarrollando en la Chiquitanía desde el año 2005 con financiación de diversas instituciones públicas vascas.

Se aclara en los Términos de Referencia que se trata de una evaluación integral que, más allá de evaluar los resultados del último proyecto ejecutado en la región de la Chiquitanía por PROCESO y ZABALKETA, considere el mismo como parte de un proceso de desarrollo de largo plazo, realizando una mirada retrospectiva hacia el año 2005. Asimismo se menciona que se espera una evaluación participativa y útil que brinde aportes prácticos para mejorar el apoyo que se brinda a las poblaciones indígenas, en particular a las mujeres y sus organizaciones, generando nuevos aprendizajes, considerando las líneas transversales como una dimensión de análisis, indagando si contribuyeron o no en la consecución de cambios tangibles e intangibles; la participación de los actores clave y ; el aprendizaje de la experiencia y la utilidad de los resultados en la toma de decisiones.

1.3. Algunos datos de los contextos

El proyecto desarrolló sus acciones en seis municipios chiquitanos, del departamento de Santa Cruz, Bolivia: San Javier, San Antonio de Lomerío, San Ignacio de Velasco, San José de Chiquitos, Roboré y El Carmen Rivero Torrez.

La región de la Chiquitanía se ubica en el noreste del departamento de Santa Cruz, en las denominadas “tierras bajas” de Bolivia. Ocupa aproximadamente 211.244 km², más de la mitad del departamento de Santa Cruz y casi la quinta parte del territorio nacional. De acuerdo a la división político administrativa de Bolivia, la Chiquitanía engloba las provincias de Ñuflo de Chávez, Chiquitos, José Miguel de Velasco, Ángel Sandoval y Germán Busch, a las que pertenecen 16 secciones municipales.

En base a los datos del último Censo de Población y Vivienda(año 2012), llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadística (INE) del Estado Plurinacional de Bolivia, el total de la población en los seis municipios chiquitanos de acción del proyecto, alcanza a 123.368 habitantes, 58.763 mujeres y 64.605 hombres, siendo el municipio de San Ignacio de Velasco el que tiene mayor población (52.362 habitantes), San José ocupa un segundo lugar (28.922 habitantes) y en tercer lugar el municipio de Robore(15.641 habitantes). Un rasgo que sobresale es que en todos los municipios la población masculina es mayor. Según la

misma fuente, en el contexto de los seis municipios chiquitanos, la población que vive en el área rural (68.141 habitantes) es mayor que la población urbana (55.177 habitantes).

Se destaca la población indígena que en total alcanza a 66.989 habitantes, los cuales mayormente viven en las comunidades chiquitanas, y en menor medida en el área urbana. Siendo este un rasgo de la identidad étnico cultural en los seis municipios chiquitanos.

Los territorios de los municipios están conformados por Distritos Municipales, los cuales albergan a las comunidades, que poseen sus respectivos territorios bajo el sistema de propiedad comunal de la tierra.

Según la información que presenta cada Plan Territorial de Desarrollo Integral (PTDI, 2016-2020) correspondiente a cada municipio, se tiene a nivel de los seis municipios un total de 378 comunidades. El municipio de San Ignacio es el que tiene el mayor número de Distritos (12), y a la vez el mayor número de comunidades (156); los otros 5 municipios varían de 4 a 5 distritos y de 29 comunidades (Lomerío) a 69 comunidades (El Carmen Rivero Torrez).

En cada uno de los seis municipios interactúan diferentes actores que representan a la institucionalidad estatal y otros a la institucionalidad privada. Cada municipio tiene su propia dinámica, en este sentido, lo que se menciona en este punto es en términos generales.

El principal actor de la institucionalidad pública (estatal) en los seis territorios municipales es el Gobierno Autónomo Municipal, el cual está constituido por un Concejo Municipal con facultad deliberativa, fiscalizadora y legislativa en el ámbito de sus competencias; y un órgano ejecutivo, presidido por la alcaldesa o el alcalde, esta autoridad tiene como función impulsar el desarrollo económico local, humano y desarrollo urbano a través de la prestación de servicios públicos a la población, así como coadyuvar al desarrollo rural. Los Gobiernos Municipales son actores que ejercen poder en sus territorios. Un instrumento para el accionar de los Gobiernos municipales, que es de carácter obligatorio, según las normativas del Estado Plurinacional de Bolivia es el Plan Territorial de Desarrollo Integral (PTDI), el cual debe ser formulado de forma participativa.

Una de las políticas públicas que deben cumplir los Gobiernos Municipales, es la de prestar servicios a mujeres que sufren violencia, para ello tienen que contar con una instancia denominada: Servicios Legales Integrales (SLIM), la cual debe funcionar de forma separada de la Defensoría de la Niñez y Adolescencia. Esta obligación solo se cumple en San Ignacio, San José y San Javier, en cambio en Lomerío, Roboré y El Carmen Rivero Torrez, esta fusionada con la Defensoría de la Niñez. A nivel de la planificación municipal, aún no se incorpora enfoque de género y tampoco proyectos productivos específicos para las mujeres de las comunidades chiquitanas, solo algunas acciones de capacitación para ciertos oficios (pintado en tela, repostería, corte confección, gastronomía, transformación de frutas).

Otra instancia pública es la Subgobernación, representa al nivel Ejecutivo del Gobierno Departamental Autónomo de Santa Cruz, estableciendo una relación directa entre el accionar de la Gobernación y el desarrollo provincial y municipal. Se evidencian algunas acciones de apoyo a proyectos productivos para comunidades en los seis municipios, sin embargo, no se advierte que se estén ejecutando proyectos productivos específicos para mujeres de las comunidades.

En este marco, las “Organizaciones No Gubernamentales (ONG)”, también interactúan en los contextos municipales, coordinan con las instituciones estatales para hacer efectivo sus aportes en diferentes temas del desarrollo municipal, se puede hacer referencia al Centro de Investigación y Promoción del Campesinado(CIPCA), Casa de La Mujer, y específicamente a PROCESO, Servicios Educativos que lleva a cabo desde hace varios años acciones de capacitación en coordinación con la Organización Indígena Chiquitana (OICH).

Actores indígenas chiquitanos

El accionar de las mujeres y hombres indígenas chiquitanos en cada uno de los seis municipios, se hace efectivo a través de su instancia orgánica representativa del Pueblo Chiquitano, denominada (OICH), la cual aglutina a 12 Centrales Indígenas que mayormente tienen alcance a nivel municipal y sostenidas por las comunidades indígenas chiquitanas (bases): Central Indígena de Comunidades Originarias de Lomerío (CICOL), Central de Comunidades Indígenas de Concepción (CICC), Central Indígena Paikoneca de San Javier (CIP-SJ); Asociación de Cabildos Indígenas de San Ignacio de Velasco (ACISIV), Central Indígena del Bajo Paraguá (CIBAPA), Asociación de Comunidades Indígenas de San Rafael de Velasco (ACISAR), Central de Comunidades Indígenas de San Miguel (CCISM), Central Indígena Reivindicativa de la Provincia Ángel Sandoval (CIRPAS), Central Indígena Chiquitana Amanecer Roboré (CICHAR), Central Indígena Chiquitana de Pailón (CICHIPA), Central de Comunidades Indígenas Chiquitanas Turubó (CCICH-T), Central Indígena Chiquitana Germán Busch (CICHGB).

El Directorio de la OICH está compuesto por el Primer Gran Cacique General, el Cacique General de Organización, Comunicación e Investigación y otras cinco carteras ejecutan los mandatos de la Gran Asamblea Indígena Chiquitana (GAICHI) convertidos por su dirigencia en agendas de trabajo, negocia con los gobiernos municipales, gobierno departamental y coordina las gestiones de las centrales intercomunales. En las comunidades chiquitanas la instancia de participación es la Asamblea Comunal conformada por hombres y mujeres, quienes eligen su directorio para que realice gestiones ante sus Organizaciones Indígenas y Gobiernos Municipales.

Actualmente, las organizaciones chiquitanas cuentan con herramientas de gestión organizativa (estatutos, reglamentos, personalidad jurídica), en el marco de sus normativas propias y de la Ley 351 que norma la vigencia de las organizaciones de la sociedad, de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Autonomías y del Gobierno Departamental

Autónomo, como instancia que concede la personalidad jurídica a las organizaciones departamentales que están promoviendo ajustes en los que deben incluirse formalmente aspectos inherentes a la equidad, paridad y la alternancia y erradicación de la violencia y la discriminación. Entre los espacios en los que se destaca la participación de las comunidades chiquitanas, están las cumbres municipales para la planificación municipal; mecanismo de Control Social. Asimismo. Se tiene algunas instancias organizativas de la juventud en las comunidades chiquitanas, con participación de hombres y mujeres, que van logrando espacios para el protagonismo en los directorios de las Centrales y comunidades, y a la vez ser reconocidos como actores en los municipios.

Las mujeres indígenas chiquitanas están avanzando en su proceso organizativo, hacia una estructura propia que las represente desde sus identidades de género y étnica, hay que mencionar que las lideresas han tenido que llevar a cabo acciones reivindicativas de sus derechos para contar con una organización propia, al interior de la estructura orgánica de su pueblo chiquitano (OICH, Centrales, Comunidades), fortalecidas por haber participado en el movimiento de los pueblos indígenas del oriente boliviano, en la conquista de sus derechos colectivos que fueron constitucionalizados.

En los siguientes puntos de este documento se presenta los contenidos de esta evaluación externa, aportando con conclusiones y recomendaciones para que sean valoradas por las instituciones ejecutoras, que darán continuidad mediante la ejecución de otro proyecto que seguramente fortalecerá los procesos puestos en marcha por el proyecto que finaliza y contribuirá hacia la sostenibilidad de los impactos tangibles e intangibles.

Finalmente, destacar y agradecer a los grupos de mujeres beneficiarias directas del proyecto que de forma generosa brindaron sus valoraciones y sugerencias, asimismo a las concejales y funcionarias de los Servicios Integrales Municipales (SLIM), a la presidenta de la Confederación de Mujeres Indígenas de Bolivia (CENAMIB), al grupo de varones que participaron de la evaluación y al equipo técnico del proyecto, fueron 53 personas las que posibilitaron que esta evaluación sea participativa.

Muchas gracias PROCESO, Servicios Educativos y ZABALKETA, por la oportunidad brindada para aportar y seguir aprendiendo en la valiosa y compleja tarea de evaluar proyectos que benefician a las mujeres indígenas chiquitanas.

2. ENFOQUES DE LA EVALUACION EXTERNA

2.1. Herramientas conceptuales

Mediante la revisión de bibliografía que aborda la temática de evaluación, se asume los siguientes conceptos necesarios para orientar el trabajo de evaluación externa del proyecto “Empoderamiento socio político y económico de mujeres indígenas chiquitanas” (Fase III) (Bolivia):

▪ Evaluación

En los Términos de Referencia, elaborados por PROCESO y ZABALKETA para esta evaluación externa final, se define a la misma como un proceso sistemático de análisis crítico sobre los objetivos, resultados y actividades de una actuación para valorar lo acertado de la misma en un proceso de aprendizaje práctico.

Según un documento editado por la AECl, de autoría de Ligeró Lasa, Juan Andrés, Espinosa, Julia y otros (2014) se define a la evaluación como un proceso sistemático de recogida y análisis de información para alcanzar algunos de los siguientes propósitos:

- comprender y dotar de significado a lo que ocurre en un programa o servicio,
- enjuiciar, determinando el valor o el mérito de una intervención,
- realizar un ejercicio de responsabilización a través de rendición de cuentas público
- promocionar la justicia social y la equidad

Asimismo, en el Manual para construir Proyectos Transformadores de Cooperación para el Desarrollo del Gobierno Vasco, se dice que:

"la evaluación es una actividad programada y sistemática que, con enfoque de género, y sirviéndose preferentemente de una metodología participativa, valora la pertinencia, eficacia, eficiencia, sostenibilidad, impacto, enfoque de género y grado de participación de las iniciativas de desarrollo, aportando aprendizajes, conclusiones y recomendaciones dirigidas a la toma de decisiones futuras que permita una mejora continua de las mismas".

Indicando además, otros criterios a tener en cuenta que pueden aportar información muy valiosa:

- Coherencia: relación lógica entre los objetivos, resultados y actividades planificadas en relación a las necesidades y realidad del contexto y de la población sujeto.
- Apropiación: grado de liderazgo de la población sujeto y las entidades locales que se ha logrado con el proyecto.
- Cobertura: colectivos a quienes se ha dirigido el proyecto en relación a los inicialmente previstos.

Una coincidencia en estos aportes sobre la evaluación, hace ver que no hay una única forma de evaluar, ya que existen diferentes métodos, reflexiones y aproximaciones sobre cómo hacer evaluación. Esto quiere decir que evaluar también implica decidir sobre el procedimiento a utilizar entre una amplia gama de opciones.

- **Evaluación de impacto**

Libera, Blanca Esther (2007), menciona que los resultados finales de un proyecto son en realidad impactos al nivel de propósito o fin del programa y a la vez implican un mejoramiento significativo y, en algunos casos, perdurable o sustentable en el tiempo, según las condiciones o características de la población objetivo y la definición del problema que dio origen al proyecto o programa. Un resultado final suele expresarse como un beneficio a mediano y largo plazo obtenido por la población atendida. Por lo tanto, el impacto de un proyecto o programa social es la magnitud cuantitativa del cambio en el problema de la población objetivo como resultado de la entrega de productos (bienes o servicios).

La autora hace ver que en esta definición se enfatiza solamente en la información cuantitativa, sin considerar los cambios cualitativos que también pueden indicar la *existencia de impactos*. Especifica que el *impacto social* incluye no sólo los resultados previstos sino también aquellos que no se previeron. Igualmente, contempla los efectos, tanto positivos como negativos que se pudieran presentar luego de la implementación de un determinado programa o proyecto en un grupo social o una comunidad. Concluye diciendo que de una forma u otra, todos los conceptos coinciden en contemplar que **la evaluación de impacto** indaga en todo tipo de efectos e impactos, tanto los buscados, de acuerdo con los objetivos de la acción, como otros no planificados.

En ese mismo sentido, en la memoria del taller “*Enfoque de cadena de efectos – identificación y validación*” (2012) de PROCESO, Servicios Educativos se indica que Impacto viene a ser un efecto indirecto generado a largo plazo (ej: proceso de desarrollo y dinamismo micro-regional por la presencia de población económicamente activa). Se enfatiza que estos impactos de proyectos y programas son de dos tipos:

1) **Tangibles**, que se pueden contar, medir y documentar en forma directa;

2) **Intangibles**, que se pueden observar, inferir y verificar de manera confiable, aunque no se puedan medir directamente. Los cuales se producen en diferentes niveles:

Nivel 1: Beneficios directos en la calidad de vida del grupo meta

Nivel 2: Beneficios directos en el entorno p.ej., en el fortalecimiento de sus organizaciones comunitarias y de las instituciones de apoyo que les proporcionan apoyo y servicios.

Nivel 3: impactos que trasciendan los límites del proyecto o programa y que contribuyen a promover cambios en las actitudes, políticas, leyes y relaciones que perpetúan las desigualdades. El cambio se visualiza mediante una cadena de impactos, en relación al marco lógico del proyecto a evaluar, distinguiendo escenarios para la observación de los cambios.

Precisamente, Chris Roche (2004), afirma que la evaluación de impacto, se refiere a los cambios duraderos y sostenidos, siendo la evaluación de impacto una evaluación de cómo ocurrieron los cambios y hasta qué grado. Esto exige una comprensión de las partes interesadas en una intervención de desarrollo así como del contexto socioeconómico y político en que tuvo lugar.

Asimismo, Farré, Marçal y Cuevas, Joan (2015) dicen que hablar de impacto en el campo de la evaluación de proyectos o programas de desarrollo, es hacer referencia a cambios observados a largo plazo en los destinatarios del proyecto, es decir los cambios en las vidas de las personas, generados por la acción del proyecto. Por lo tanto, la evaluación de impacto identifica los cambios observados y responde a la pregunta de si éstos son resultado de la iniciativa evaluada, o bien si habrían ocurrido de cualquier modo. De esta forma, no se valora el mérito o valor de la intervención, ya que ésta es una tarea del decisor, pero se aporta evidencia para la toma de decisiones.

Para estos autores, la evaluación del impacto se la puede entender como una combinación de dos teorías: la teoría de implementación y la teoría de impacto. La primera sostiene la hipótesis de que, con unos determinados recursos, la intervención va a ser capaz de generar unas actividades y productos concretos, mientras que la segunda asume que estos productos van a tener un impacto en la realidad sobre la que se quiere incidir. De esta forma, se trata de dos preguntas separadas, pero sólo si hemos respondido a la primera tiene sentido plantearnos la segunda, ya que la ausencia de impacto se podría deber al fracaso de cualquiera de las dos teorías.

Teoría del cambio

Según Farré, Marçal y Cuevas, Joan (2015) cualquier intervención, ya sea desarrollada por el sector público o el tercer sector social, se basa en una teoría más o menos explícita, que nos explica por qué la intervención produce un impacto sobre la realidad que queremos transformar. *“Esta teoría se la puede entender como una secuencia lógica de causalidades que se inicia con los recursos disponibles, pasa por las actividades que se desempeñan con dichos recursos, los productos generados, los resultados o outcomes y, por último, el impacto final. Dicho modelo, a menudo conocido como teoría del cambio, es la herramienta de referencia como paso previo al desarrollo del diseño de la evaluación”*.

En este entendido, identifican los siguientes factores a tener en cuenta en una evaluación de impacto:

- **Estrategia operativa:** Según se trate de una evaluación centrada, como de una evaluación compleja. La primera se refiere a organizaciones o intervenciones que se centran únicamente en tareas muy específicas, mientras que la segunda se refiere a organizaciones o intervenciones integrales, que combinan diferentes funciones dirigidas a un mismo impacto. En otras palabras, hay que diferenciar entre organizaciones que tienen control sobre el conjunto de actividades que generan el impacto, y organizaciones que tienen el control sólo de una pequeña parte de las actividades.

- **Complejidad de la teoría del cambio:** los autores diferencian aquellos casos en los que la teoría del cambio es muy simple y lineal, donde existe un único camino que conduce al impacto, frente a los casos en que interactúan múltiples factores y donde varios caminos conducen al impacto, como sería el caso de la lucha por modificar valores sociales, la promoción de los derechos humanos o la seguridad. En resumen, a mayor complejidad de la teoría del cambio, más difícil resulta atribuir el impacto, y cuando la estrategia operativa es centrada, no tiene sentido medir el impacto, ya que hay elementos de la teoría del cambio que quedan fuera de la evaluación.

Combinando estos dos factores, establecen los siguientes tipos de resultados:

- **Resultados de nicho:** se trata principalmente de la provisión de servicios para dar respuesta a necesidades muy tangibles e inmediatas, pero que forman parte de una cadena mayor de intervenciones. En estos casos, tiene sentido medir las actividades y productos, así como la calidad del servicio, pero no evaluar impactos.

- **Resultados integrados:** se trata de casos en que la teoría del cambio es simple y la estrategia operativa, compleja, ya que incluye funciones muy diversas. Generalmente se trata de prestar servicios básicos, como sanidad o formación profesional, pero se diferencian de los resultados de nicho en el sentido de que la organización o intervención evaluada ocupa varias funciones dentro de la teoría del cambio, y gana peso sobre el conjunto de los productos que generan impacto. En estos casos, debido a la integración de diversas áreas, sería posible y tendría sentido medir impactos mediante métodos cuasiexperimentales. Como ejemplo se señala: una campaña de vacunación, que incluye ciertas dificultades en la estrategia operativa, como la distribución de las vacunas, la sensibilización de la población y la coordinación con los diferentes servicios sanitarios

- **Resultados institucionales:** sería el caso de intervenciones con estrategia operativa muy simple, pero teoría de cambio compleja, como campañas de sensibilización, de incidencia política o que buscan cambiar las normas sociales. Deberían medir productos e influencia social, pero no necesariamente impacto.

- **Resultados de ecosistema:** se trata de intervenciones que tratan problemas complejos y que al mismo tiempo tienen una estrategia operativa compleja, pues

involucran a muchos actores, como sería la lucha contra la pobreza o procesos de empoderamiento colectivo. Además, los impactos se suelen producir a largo plazo. Se podría medir el impacto de forma conjunta, entre los diferentes actores que intervienen.

Por lo tanto, según los aportes de los autores que se acaba de mencionar, se asume que la evaluación de impacto, viene a ser como un camino progresivo de mejora, que empieza clarificando el modelo de intervención (teoría del cambio), avanza hacia la recolección de datos de implementación (actuaciones y productos) para más adelante medir impactos. Según Retolaza, Iñigo (2018) *“la teoría del cambio pone a la gente en el centro y considera todos los fenómenos que afectan a cómo la gente piensa e interactúa. Esto tiene implicaciones importantes en relación a quiénes somos (identidad), cómo pensamos (sistemas de creencia), qué nos afecta y qué afectamos (contexto) y cómo actuamos (estrategias)”*.

Hacen notar que a menudo, muchas intervenciones carecen de una teoría del cambio inicial. En este caso, sugiere que los evaluadores, con el apoyo de otras partes interesadas, desarrollen una teoría del cambio, para utilizarla como base de la evaluación, la cual proporcionará las preguntas de evaluación, descubrirá los supuestos críticos a ser explorados, identificará los resultados a mediano y largo plazo y sus vínculos causales y definirá los indicadores clave a ser medidos y/o analizados.

Un aspecto interesante, que aportan es sobre la **gestión de supuestos**, que implica el reconocimiento de nuestras creencias para poder explicar el por qué nuestra intervención contribuirá eficazmente al cambio deseado que buscamos, en el sentido que *“destapar los supuestos subyacentes ayuda a explicar cómo nuestras intervenciones y actividades contribuirán significativamente al logro de ciertos resultados intermedios y a largo plazo. Al compartir nuestras suposiciones con diferentes partes interesadas, podemos encontrar que nuestras hipótesis iniciales pueden no ser ciertas; y por lo tanto, necesitan ser redefinidas, descartadas o complementadas”*.

Se aclara que la teoría de cambio no sustituye al marco lógico, más bien indica que un buen marco lógico, lleva incorporada una buena teoría de cambio, en el sentido que elaboramos e implementamos proyectos bajo la lógica del Marco Lógico para operativizar las decisiones estratégicas definidas en la Teoría de Cambio, la cual explica las opciones estratégicas y articula los supuestos de una lógica de intervención en base a un cambio deseado y un marco lógico describe la secuencia causal (conocida) de las actividades a realizar en relación a unos resultados que se quieren lograr.

2.2. Metodología.

a) Sobre los enfoques y criterios de la evaluación

Esta propuesta de evaluación final externa, se orienta en la teoría del cambio para analizar la lógica y componentes de la matriz del marco lógico del proyecto; asume el enfoque

cualitativo, pero necesita de la información cuantitativa producida por el equipo ejecutor del proyecto que muestre los efectos tangibles; aplicación de técnicas participativas, según roles de las actoras del proyecto, asimismo entrevistas grupales que permitan visibilizar y valorar los efectos e impactos intangibles.

Incorpora el enfoque de transversales, las cuales, según el documento del proyecto, se definen como: *“variables de análisis que deben ser incorporadas a toda acción que se emprenda, forman parte de cualquier estrategia, desde el momento del análisis y diagnóstico hasta la evaluación. El grado de dicha incorporación podrá variar en función del contexto, la situación de la población sujeto y el tipo de proyecto, pero formará parte de un proceso estratégico a largo plazo en el que las líneas transversales se convierten en objetivos en sí mismas”*

Son seis líneas transversales: equidad de género, capacidades locales, participación, organización, derechos humanos, sostenibilidad Ecológica.

Esta propuesta de evaluación externa, toma en cuenta los criterios indicados en el Manual del Gobierno Vasco para construir proyectos transformadores de cooperación para el desarrollo, definidos como los factores clave a analizar durante el proceso, y que centran la atención sobre las cuestiones más relevantes del proyecto en función de las características específicas del mismo, destaca el criterio de impacto como objetivo prioritario de la evaluación. Los siguientes son los criterios referidos en el Manual:

- Pertinencia: congruencia de los objetivos de la intervención con las expectativas y necesidades de la población, las prioridades de los agentes de desarrollo y las políticas de la cooperación del Gobierno Vasco.
- Eficacia: logro de los objetivos previstos.
- Eficiencia: medida en la que las distintas actividades han transformado los recursos disponibles en los resultados previstos en términos de cantidad, calidad y puntualidad.
- Sostenibilidad: probabilidad de que los resultados positivos y el conjunto de beneficios se mantengan una vez concluida la financiación externa.
- Impacto: efectos a largo plazo, ya sean positivos o negativos, principales o secundarios, intencionales o no.
- Enfoque de género: medida en la que las actividades han contribuido a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Grado de participación: medida en la que la población ha tomado parte en todas las fases del proceso.
- Coherencia: relación lógica entre los objetivos, resultados y actividades planificadas en relación a las necesidades y realidad del contexto y de la población sujeto.

- Apropiación: grado de liderazgo de la población sujeto y las entidades locales que se ha logrado con el proyecto.
- Cobertura: colectivos a quienes se ha dirigido el proyecto en relación a los inicialmente previstos.

b) Fuentes y técnicas para la evaluación

Fuentes secundarias: Toda la documentación que sustenta la formulación del proyecto, como también los diferentes informes de consultorías, informes del equipo ejecutor del proyecto y otra documentación disponible.

Fuentes primarias: En base a los roles cumplidos por las personas beneficiarias durante la ejecución del proyecto se procederá a definir grupos para ser entrevistados, como también para realizar las entrevistas individuales. Asimismo se incorporara las percepciones que fue posible lograr al haber observado el desarrollo de algunas de las actividades del proyecto.

Organizaciones y personas beneficiarias directas del proyecto

Personas Capacitadas en el proyecto:

Mujeres dirigentes de 5 Organizaciones en 5 municipios (San Javier, San Ignacio, Robore, San José y El Carmen Rivero Torrez)

Mujeres de base de 4 organizaciones

Mujeres implicadas en el Observatorio de Género de la Mujer Chiquitana en 6 municipios.

Dirigencia Indígena Centrales y OICH

Secretarias de Género

Hombres dirigentes de 6 Centrales (en 6 municipios: San Javier, San Ignacio, Robore y El Carmen Rivero Torrez, San José y Lomerío)

Gobiernos Municipales

Funcionarias Gobiernos Municipales en seis municipios (tomar en cuenta a los que tienen convenio)

2.3. Plan de la evaluación

Se asume las fases de un proceso de evaluación, indicado en el Manual para construir proyectos transformadores de cooperación para el desarrollo del Gobierno Vasco, que involucra cuatro fases: Fase preparatoria, **Fase de documentación**, **Fase de terreno (trabajo de campo)** y **Fase de síntesis**. El cuadro siguiente describe el plan de la evaluación, que orientara la realización de dichas.

Trabajo de evaluación mediante entrevistas individuales semiestructuradas	<p>4) Entrevistas con Autoridades municipales (concejales: Responsable comisión de género) San Ignacio y San Javier y funcionarias del SLIM</p> <p>5)Entrevista a la presidenta de la Confederación Nacional de Mujeres indígenas de Bolivia (CNAMIB)</p>	<p>Evidencias de Impactos hacia el empoderamiento de las mujeres indígenas chiquitanas</p> <p><i>-Tipo de valoración de las estrategias de incidencia política y empoderamiento de las mujeres indígenas chiquitanas</i></p> <p><i>-Sugerencias para el empoderamiento e incidencia política de las mujeres chiquitanas desde la visión de las personas entrevistadas</i></p> <p><i>-Ejecución o no de políticas en favor del ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas chiquitanas.</i></p> <p>Dificultades para ejercer incidencia política para el cumplimiento de los derechos de las mujeres</p>
---	---	--

El trabajo de evaluación se realizó durante los meses de mayo y junio, como se puede apreciar en el siguiente plan de evaluación, el cual cumplió cuatro fases:

Cuadro 2. PLAN DE EVALUACIÓN: TIEMPO DE REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES SEGÚN FASES

Fases	Tiempo (año 2019)	
	Mayo	Junio
Fase preparatoria (elaboración de la propuesta)	Primera semana	
Fase de documentación, acuerdos y coordinación	Segunda semana	
Fase de trabajo de campo	Tercera semana	Primera y segunda semana
Fase de síntesis: Sistematización y elaboración del informe de la evaluación		Segunda y tercera semana

2.4. Equipo de evaluación

El trabajo fue realizado por dos profesionales:

Daisy Virhuez, economista y especialista en planificación y desarrollo rural; diplomado en “Igualdad de Oportunidades para las Mujeres”; maestrías en Desarrollo Local y en derechos de pueblos indígenas y desarrollo; experta en investigación en temas de género y desarrollo, asimismo en evaluación de proyectos de desarrollo con enfoque de género y étnico, experiencia de trabajo en consultorías desde el año 2000.

Juan Justiniano, sociólogo, docente universitario con maestría en desarrollo local, especialista en elaboración de proyectos y en el tema de masculinidades y género, experiencia en temas de violencia de género por su trabajo de 10 años en Casa de la Mujer.

3. MIRADA EVALUATIVA A LA TRAYECTORIA DE PROYECTOS EJECUTADOS POR PROCESO SERVICIOS EDUCATIVOS Y ZABALKETA

Atendiendo a los Términos de Referencia, se revisaron documentos de evaluación que aportan con valoraciones de proyectos ejecutados por PROCESO Servicios Educativos y ZABALKETA, concretamente intervenciones de forma continua desde el año 2005 hasta el año 2019. Concretamente los proyectos referidos son los siguientes:

3.1. Proyectos ejecutados 2005-2019

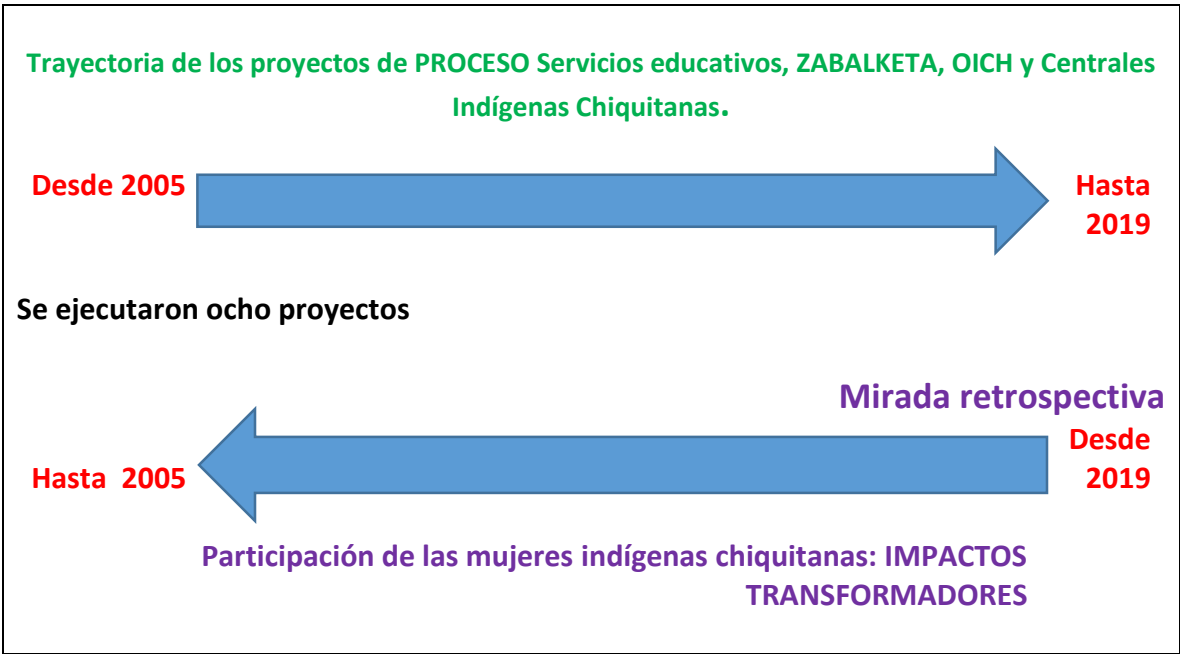
Cuadro 3. Tipo de proyectos ejecutados de 2005 a 2019

<p>Nombre: Formación Política de Mujeres Líderes Indígenas. 2005-2007 Municipios: Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio de Lomerío y Camiri (Santa Cruz), y San Ignacio de Moxos (Beni) Financiera: Diputación Foral de Bizkaia</p>
<p>Nombre: Fortalecimiento de la Participación Política de Mujeres Líderes Indígenas 2007-2009 Municipios: Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio Lomerío Financiera: Diputación Foral de Gipuzkoa</p>
<p>Nombre: Avanzando hacia la Equidad en Espacios Políticos y Sociales de la Chiquitanía. (fase I) 2008-2010 Municipios: Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio de Lomerío, San Ignacio de Velasco, San Matías, Robore, San Rafael. Financiera: AECID</p>
<p>Nombre: Fortalecimiento de la Organización de Jóvenes Líderes Indígenas. Fase I 2011 Municipios: Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio, San Ignacio de Velasco, San Matías, Robore, San Rafael Financiera: Ayuntamientos de Sestao y Barakaldo</p>
<p>Nombre: Fortalecimiento de la Organización de Jóvenes Líderes Indígenas. Fase II 2012 Municipios: Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio, San Ignacio de Velasco, San Matías, Robore, San Rafael. Financiera: Ayuntamiento de Sestao</p>
<p>Nombre: Avanzando hacia un Movimiento Indígena Incluyente en el Oriente Boliviano. Fase I 2013-2014. Municipios: Concepción, San Javier, San José, San Antonio, San Ignacio de Velasco, San Matías, Robore, San Rafael Financiera: Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo</p>
<p>Nombre: Avanzando hacia un Movimiento Indígena Incluyente en el Oriente Boliviano. Fase II 2015-2016 Municipios: Concepción, San Javier, San José, San Antonio, San Ignacio de Velasco, San Matías, Robore, San Rafael. Financiera: Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo</p>
<p>Nombre: Empoderamiento Sociopolítico y Económico de las Mujeres Indígenas Chiquitanas fase III 2016-2019 Municipios: San Javier, San Antonio de Lomerío, San José, San Ignacio, Robore, El Carmen Rivero Torrez. Financiera: Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo</p>

Uno de los informes de evaluación, presentado en febrero de 2014, realiza una evaluación sobre seis de los proyectos mencionados, ejecutados desde el año 2005 hasta el año 2014., se esfuerza por seguir la trayectoria de las intervenciones y emite conclusiones y recomendaciones en cuanto a metodología de intervención, materiales de capacitación, empoderamiento de las mujeres chiquitanas, sobre la continuidad de la estrategia, sobre el equipo técnico, sobre el sistema de monitoreo y sobre los procesos de gestión.

Destacamos el esfuerzo realizado, sin embargo, desde nuestra lectura, no resulta apropiado hablar de “estrategia” en singular que hubiesen asumido los proyectos, en el sentido que en los documentos de los proyectos se menciona un conjunto de estrategias para cada intervención, esto complejizo la tarea que emprendió el trabajo de evaluación mencionado. Respecto a las conclusiones sobre empoderamiento de las mujeres son de mucha ayuda, dado que el proyecto a evaluar se denomina “Empoderamiento sociopolítico y económico de las mujeres indígenas chiquitanas fase III 2016-2019”.

Gracias a los aportes de la información secundaria tomamos conocimiento de la trayectoria de los proyectos.



Encontramos que las intervenciones realizadas en el periodo de referencia, han asumido valiosos enfoques, procedimientos metodológicos y estratégicos: Derechos Humanos con énfasis en los derechos de los Pueblos Indígenas y derechos de las mujeres; Enfoque de género; enfoque de Desarrollo Humano con énfasis en el desarrollo de capacidades y enfoque de educación popular, los cuales tienen relación con la mayoría de las líneas transversales de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, que son: Derechos

Humanos, Equidad de género, Participación, Organización, Fortalecimiento de capacidades, Sostenibilidad ecológica.

Siguiendo la trayectoria de los proyectos vemos que el primero” **Formación Política de Mujeres Líderes Indígenas. 2005-2007**”, surge en un momento de cambio de régimen político en Bolivia, en el cual los Pueblos Indígenas de tierras bajas veían posibilidades de ejercer sus derechos colectivos, entre ellos sus derechos políticos; a un desarrollo con identidad mediante la Gestión Territorial Indígena, una vez que lograron la titulación de sus Tierras Comunitarias de Origen (TCO), en ese sentido reivindicaron el derecho a la autonomía indígena.

Cabe enfatizar que las luchas de los pueblos indígenas de tierras bajas, entre ellos el Pueblo Chiquitano, responden a procesos generados en los años 80 siendo coincidentes con las luchas de las mujeres bolivianas, ambas luchas se articularon a movimientos internacionales. Un hito de las luchas de los pueblos indígenas fue la primera marcha en el año 1990, luego vinieron otras, en todas participaron las mujeres adquiriendo experiencias y visibilizando sus liderazgos.

Todos los proyectos han aportado significativamente para que las mujeres del Pueblo Chiquitano conozcan sus derechos y se preparen en gestión organizativa, planificación y elaboración de proyectos, conocimiento de las nuevas leyes, entre otros, con el propósito que se animen a ocupar cargos políticos, participar en la toma de decisiones y ser incluidas en las instancias organizativas bajo el principio de la equidad de género, tal como lo estaban reivindicando los movimientos de mujeres bolivianas, quienes consiguieron que la nueva Constitución Política, surgida de la Asamblea Constituyente los incorpore.

Precisamente el segundo proyecto “Fortalecimiento de la participación política de Mujeres Líderes Indígenas 2007-2009”, centra su accionar para avanzar en la inclusión de las mujeres en cargos de decisión, tanto en las organizaciones del pueblo chiquitano, como en el ámbito público- estatal.

El tercer proyecto “Avanzando hacia la equidad en espacios políticos y sociales de la Chiquitanía. (Fase I) 2008-2010” se ejecuta en tiempos de aplicación de la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, es un tiempo de logros para la inclusión de las mujeres y de la equidad de género, concepto que aparece incorporado en las normativas del Estado boliviano, en consecuencia el proyecto aporta para facilitar y orientar la adecuación de las normativas propias de las instancias organizativas del pueblo chiquitano, dando lugar a procesos que también buscan incluir a la juventud, tal como se advierte en proyectos siguientes.

Vemos que los proyectos que abarcan desde el 2008 hasta el 2011, incorporan la idea fuerza hacia la inclusión de mujeres y jóvenes para el ejercicio de sus derechos, no solo los derechos colectivos, sino también los derechos individuales, estos últimos orientados por el enfoque de género, que pese a ciertas oposiciones no impidió que las mujeres adultas y

también las mujeres jóvenes lo incorporen en su lenguaje, en sus demandas y propuestas. Es el tiempo del desempeño de las secretarías de género a nivel de Centrales y organizaciones de comunidades chiquitanas, que se articulan en forma de Red para coordinar con instituciones que las apoyan, principalmente PROCESO Servicios Educativos como entidad ejecutora de los proyectos junto con la OICH, también se tiene la intervención de otras ONG. Es destacable el trabajo de la Red de Secretarías de género apoyando a los grupos de jóvenes, a quienes consideran sus aliados.

Se hace necesario mencionar que el suceso de represión a la Octava Marcha indígena por parte del Gobierno del MAS en el año 2011, a causa de la oposición del movimiento indígena de tierras bajas a la construcción de la carretera que pretendía ser construida en el Territorio Indígena Parque Isiboro Secure (TIPNIS), marca un momento a partir del cual se debilita la alianza con el partido de gobierno, una de las consecuencias ha sido la división de las organizaciones indígenas, ello continúa hasta el presente, aunque hay Centrales que brindan su apoyo al actual gobierno, quienes dicen trabajar por el proceso de cambio que ya lleva 13 años en el poder. Asimismo a nivel personal, hay hombres y mujeres indígenas chiquitanos que tienen opciones políticas, haciendo ejercicio de sus derechos.

Entre **2012 a 2015 se desarrolla el proyecto “Avanzando hacia un movimiento indígena incluyente en el oriente boliviano”**. En esta etapa, empieza un distanciamiento de los pueblos indígenas con el gobierno, aunque paradójicamente muchos indígenas son parte de espacios de toma de decisión en diferentes niveles de gobierno. Una de las principales consecuencias ha sido el debilitamiento de las organizaciones de los pueblos indígenas, que se han dividido en la mayoría de los casos en sectores afines al gobierno y sectores de oposición. Esto ha producido un debilitamiento organizacional y una progresiva politización político-partidaria de algunas organizaciones. A la vez, en el contexto del Estado Plurinacional de Bolivia y con Autonomías, en los niveles nacional o central, departamental, municipal, y autonomías indígenas, se pusieron en vigencia leyes para favorecer el ejercicio de derechos colectivos de los pueblos indígenas, de los derechos individuales de las mujeres, como también de los derechos de las mujeres y hombres jóvenes.

Entre las problemáticas que buscan erradicar algunas de estas leyes están: la violencia y todo tipo de discriminación hacia las mujeres; el racismo, el acoso político; la exclusión política de las mujeres y jóvenes, mediante la aplicación de la paridad y alternancia en las normativas del Régimen Electoral y de representación política, y el reconocimiento de las formas propias de los pueblos indígenas, que se denomina democracia comunitaria. Asimismo se perfilan normativas a nivel municipal para que las organizaciones indígenas y campesinas puedan canalizar recursos para proyectos productivos mediante el Fondo Indígena, que depende de instancias administrativas del Gobierno Central.

En dicho contexto el proyecto **“Avanzando hacia un Movimiento Indígena Incluyente en el Oriente Boliviano. Fase II”** logra capacitar a dos grupos meta: por un lado a mujeres adultas y por otro, a mujeres y hombres jóvenes, con el propósito que se incorporen en los espacios

de toma de decisión en sus organizaciones e incidan en la generación de actitudes incluyentes que impulsen mecanismos para incorporar la perspectiva de género y generacional. Aplicando de forma pertinente las estrategias de capacitación y líneas transversales a participantes de ambos grupos meta; articulación de las secretarías de género y de la instancia del Observatorio de Género. De esa forma al final del proyecto las y los beneficiarios alcanzan los títulos de: Técnico Básico en Gestión Organizacional; Técnico Auxiliar en Elaboración de Proyectos; Técnico Medio en Gestión de Proyectos y Técnico Medio en Gestión Organizacional. Asimismo, el “Observatorio de Género” presenta dos informes anuales a sus Centrales y a la OICH, los cuales reflejan la información recogida por los Equipos Técnicos de Género sobre violencia hacia las mujeres y sobre los trabajos que realizan mujeres y hombres, en los ámbitos productivos y reproductivos.

La breve mención a la trayectoria y logros de los proyectos ejecutados por PROCESO, Servicios Educativos, como también a la situación política que afecta a la OICH y a sus respectivas centrales, se la hace por ser parte de la realidad de los contextos en los que se ejecutaron los proyectos, es decir son situaciones que corresponden a la dimensión estructural sobre la que las entidades ejecutoras no tienen control, más aún si en cada municipio no se vive la misma dinámica, lo cual hace que se tengan diferentes oportunidades y también dificultades para el protagonismo de las mujeres.

En realidad hay hombres y mujeres del Pueblo Chiquitano que son actores del campo político y por lo tanto, viven situaciones que los relacionan con otros actores portadores de poder. Sin embargo el ejercicio de poder tiene una valoración positiva cuando involucra a los hombres, no así para el caso de las mujeres, por ello a los dirigentes no les gusta mencionar el tema de **empoderamiento de las mujeres**, no ven el impacto de los proyectos en esa dimensión, para ellos es más correcto hablar de equidad de género, y mencionan que es confuso el tema de la paridad y alternancia. Por ello, creemos que ha sido muy oportuno el haber denominado al proyecto que acaba de concluir bajo el nombre de **“Empoderamiento Sociopolítico y Económico de las Mujeres Indígenas Chiquitanas, Fase III 2016-2019”**, que ha logrado que las mujeres participantes se apropien del término.

3.2. Impactos transformadores

Al ser uno de los objetivos de esta evaluación externa la valoración de los impactos acumulativos que fueron logrando las intervenciones, se hizo esfuerzos para contar con las valoraciones de las beneficiarias directas de los proyectos.

Se solicitó a los grupos de participantes que identifiquen los impactos referidos a proyectos ejecutados desde el año 2013 al año 2019, este aporte se logra en dos momentos: el primero mediante entrevistas a grupos de participantes según municipios; el segundo momento mediante trabajo a nivel de los grupos de mujeres que están cumpliendo las siguientes funciones: Directorio de las organizaciones de mujeres, secretarías de género de las Centrales y Equipos Técnicos de Género. Se tuvo la participación de mujeres de los 6

municipios, asimismo se contó con los aportes de la secretaria de género de la central de San Rafael.

Los impactos que identificaron las participantes de los proyectos **(2013-2019)** hacen ver que estos impactos tienen tanto dimensiones tangibles como intangibles, haciendo comprender que es más difícil para ellas tener precisión en lo cuantitativo, pues tendrían que acordarse por ejemplo: cuántas mujeres están ejerciendo cargos y en qué tiempo; cuántas hacen escuchar su voz en las Asambleas, etc.

Por ello se expresan mayormente desde lo cualitativo, lo cual nos ayudó a identificar la acumulación de impactos, a los cuales les **llamamos impactos transformadores que toman forma y sentido en el ejercicio de derechos de las mujeres, principalmente de sus derechos políticos, vistos desde enfoques de equidad de género y desarrollo de capacidades: Impactos a nivel personal y familiar, inherentes al ámbito privado y a nivel público, es decir en el ámbito organizativo del Pueblo Chiquitano** (organizaciones mixtas y organizaciones de mujeres) y en el ámbito público-estatal (Consejo Municipal).

Afirmamos, que uno de los impactos transformadores logrado a lo largo de las intervenciones de PROCESO Servicios Educativos y ZABALKETA, es el manejo de la lecto escritura que tienen las mujeres indígenas chiquitanas, lo cual ayuda en su empoderamiento político, pues viven en contextos en los que el castellano es el idioma predominante y porque en la actualidad permite que no sean excluidas de los beneficios de las nuevas tecnologías, en este caso, hacer uso del teléfono celular, que se convierte para ellas y también para las instituciones de apoyo en una poderosa herramienta para la comunicación, teniendo en cuenta que las mujeres están dispersas en la amplia Chiquitanía.



Participantes de la evaluación externa

A continuación en los recuadros siguientes, incorporamos sus expresiones, como una forma de valorar sus puntos de vista, teniendo en cuenta que son mujeres de comunidades indígenas, pero que al haber accedido a diferentes eventos de capacitación que promovieron los proyectos ahora practican la lecto escritura.

IMPACTOS TRANSFORMADORES DESDE LAS VALORACIÓN DE LA PARTICIPANTES EN LA EVALUACIÓN

-Hay mujeres que ya están ocupando cargos comunales, dirigenciales y cargos públicos

-**La participación** de las mujeres de las comunidades: opinan y dan sugerencias

-Hay jóvenes que ya están ocupando cargos dirigenciales

-**Tenemos una organización de mujeres que cuenta con personería jurídica, estatutos y reglamento.**

-Nos reconocen como mujeres organizadas y somos tomadas en cuenta

-Oportunidades de salir a otras instituciones que nos invitan

Participantes del municipio San Javier

-Tenemos más conocimiento de **nuestros derechos** como mujeres ante la sociedad

-En nuestras comunidades hemos logrado que las mujeres se animen **a participar** con voz y voto

-Tener cargos comunales o políticos en cualquier instancia que corresponda, gracias al conocimiento adquirido nos sentimos capaz de asumir **cargos políticos.**

-**Tener nuestras organización de mujeres**

-**Nos sentimos más seguras al dialogar,** expresarnos ante otras personas, ante las autoridades.

Participantes del municipio San Ignacio de Velasco

-Logramos que las mujeres **conozcan sus derechos**

-Tomar decisiones como mujer

-Participación de la mujer en lo político y organizativo

-**Nos organizamos como mujeres, tenemos personería jurídica legalizada**

-Logramos hacer crecer a la organización afiliando a diferentes señoras de diferentes comunidades indígenas de Roboré

-Hemos logrado socializar con instituciones de nuestro pueblo, como ser el SLIM

-**Tenemos un joven concejal**

- **A los jóvenes les ha ayudado para tener un trabajo fijo**

Participantes del municipio Robore

Hay transformación porque las mujeres defendemos **nuestros derechos**, opiniones y decisiones

- A lo largo de estas capacitaciones hay mujeres concejalas y dirigentas y caciques en las centrales y comunidades; hay Agentes municipales y comunales

-Secretaría de educación, cultura, secretaria de economía, deporte, de género en la CCICH-T

-Hombres y mujeres somos parte de directorios comunales

-**Participamos en el comité del proyecto “mi agua”**

Participantes del municipio San José

-Vimos el cambio porque antes las mujeres éramos discriminadas y ahora con todos estos talleres ya sabemos **cuáles son nuestros derechos**.

-**Estamos organizadas y** ahora queremos seguir adelante, aprender más.

-En nuestras comunidades **se vio el cambio:** tanto hombres como mujeres trabajan iguales; **Mujeres y hombres están de acuerdo de lo que uno les habla.**

Participantes del municipio El Carmen Rivero Tórrez

Las mujeres, la mayor parte ocupan cargos en su comunidad : cacique de la comunidad

-Cacique de género de la Central y cacique de género de las comunidades.

-Organización de mujeres de San Rafael

-La organización de mujeres está ejecutando un proyecto en el tema TCO.

-Hay profesionales en agronomía y veterinaria.

Participantes del municipio San Rafael

4. LÓGICA DEL PROYECTO “EMPODERAMIENTO SOCIOPOLÍTICO Y ECONÓMICO DE MUJERES INDÍGENAS CHIQUITANAS (FASE III- 2016-2019)

El proyecto fue formulado mediante el método del Marco Lógico, ello permite contar con un Análisis de Problemas, Análisis de Objetivos, Análisis de Alternativas y Análisis de Involucrados. La siguiente afirmación que toma la forma de una hipótesis muestra el alcance del problema abordado:

“el problema central de las mujeres chiquitanas está centrado en su falta de incidencia en los procesos de desarrollo y espacios de toma de decisión de sus territorios. Según el detalle del árbol, las causas de este problema se deben a tres cuestiones sin resolver; una, a que las mujeres no ven representadas sus necesidades prácticas y estratégicas en la Organización Indígena Chiquitana, dos, a que las mujeres tienen limitadas capacidades para la participación social, y tres, a que los derechos socio-políticos y económicos de las mujeres están condicionados por estructuras de poder patriarcal”

Desde la evaluación externa, surge la pregunta: ¿Cómo planteo el proyecto cambiar dicha situación problemática?

Según se menciona en el documento del proyecto, se pretende **mejorar la incidencia de las mujeres indígenas Chiquitanas en los procesos de desarrollo local del territorio en relación a la Organización Indígena Chiquitana, el gobierno departamental y los gobiernos municipales.**

En consecuencia, y acorde al método del marco Lógico, se especifica los objetivos del proyecto, resultados, actividades y estrategias respectivas.

4.1. Objetivos, resultados y estrategias del proyecto

Objetivo General:

Fortalecer al Movimiento Indígena Chiquitano en el proceso de construcción de un modelo de gestión organizativa incluyente.

Objetivo específico:

Mujeres Indígenas Chiquitanas inciden en los procesos de desarrollo y espacios de toma de decisión de sus territorios.

Resultados:

R.1. Mujeres Indígenas Chiquitanas se organizan para tener representatividad en las Entidades Territoriales Autónomas y Organizaciones Indígenas

R.2. Mujeres Indígenas Chiquitanas adquieren capacidades para la participación social.

R.3. Mujeres Indígenas Chiquitanas fortalecidas para el ejercicio de sus Derechos Sociopolíticos y económicos.

Mediante el análisis de alternativas, se seleccionaron cinco estrategias de intervención que consideran la lógica vertical, integrando a la vez, un enfoque que contiene líneas transversales:

ESTRATEGIAS VINCULADAS A LINEAS TRANSVERSALES

Estrategia 1. Articulación de las mujeres (vinculada a las TLs Participación y Derechos)

Estrategia 2. Conformación y consolidación de las organizaciones de mujeres (vinculada a las TLs Organización y Derechos)

Estrategia 3. Desarrollo de Capacidades en mujeres para la gestión organizativa (vinculada a las TLs Fortalecimiento Organizativo y Capacidades)

Estrategia 4. Sensibilización a hombres y mujeres sobre equidad de género (vinculada a las TLs Género y Participación)

Estrategia 5. Incidencia Política sobre entidades y organizaciones con responsabilidad en la gestión del desarrollo local (vinculada a las TLs Fortalecimiento Participación, Derechos y Sostenibilidad Ambiental)

Se advierte que todos estos planteamientos buscan lograr cambios necesarios, para lo cual asumen un conjunto de enfoques que se articulan: incidencia política, desarrollo territorial con pueblos indígenas, asimismo enfoque de género, enfatizando los conceptos de necesidades prácticas y estratégicas, poder patriarcal; enfoque de derechos de las mujeres indígenas chiquitanas, enfoque de capacidades y participación social. Con dichos enfoques y herramientas conceptuales, el proyecto se propone intervenir con sus estrategias en el **tejido social de seis municipios**, como también **en el tejido productivo, de esta forma** abre la oportunidad a que las mujeres organizadas puedan iniciar su capacitación para el desarrollo productivo.

4.2. Representación gráfica del Marco Lógico del proyecto

Precisiones necesarias:

El proyecto está formulado bajo el enfoque del Marco Lógico. No se especifica formalmente una teoría de cambio previa al diseño del proyecto, sin embargo mediante la lectura del documento que contiene el proyecto, se evidencia elementos inherentes a una teoría de cambio, los cuales pueden ser descritos y/o graficados.

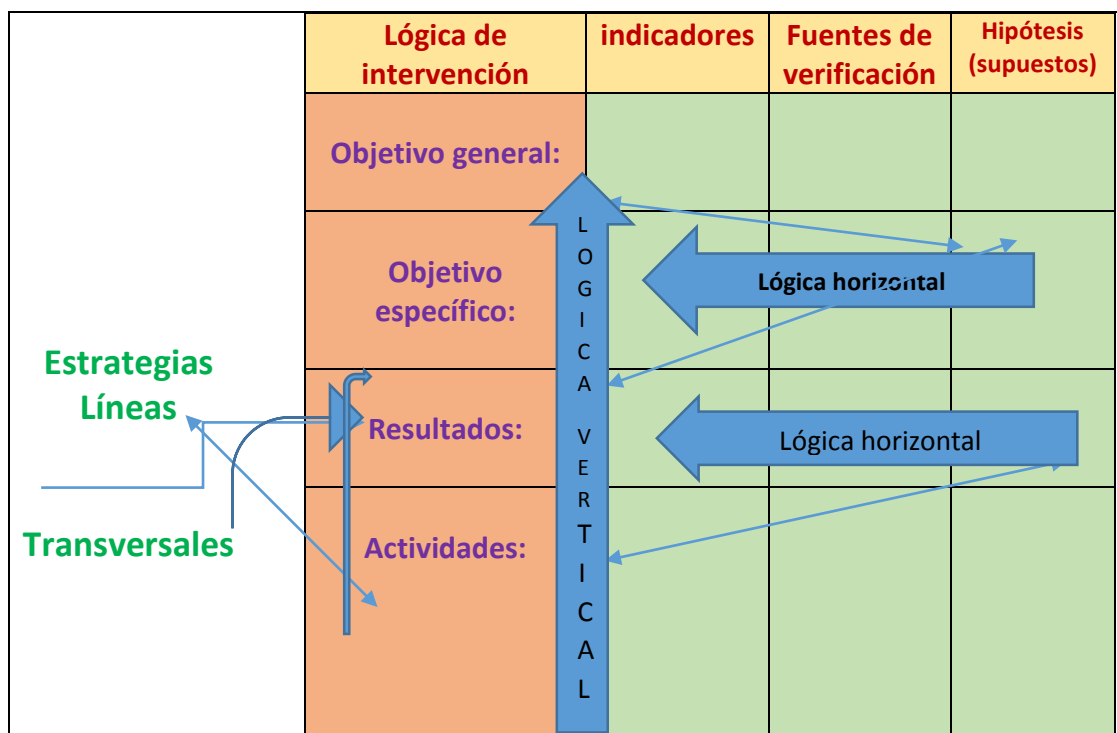
El documento del proyecto brinda información diagnóstica importante que sustenta la identificación de la problemática que se quiere cambiar. Los indicadores correspondientes a los resultados y objetivos del proyecto son cuantitativos.

Es un proyecto de gran complejidad. Si bien las cinco líneas transversales que incorpora son muy adecuadas para un proyecto cuyas beneficiarias y actoras centrales son mujeres de comunidades indígenas que caminan hacia su empoderamiento, la especificación de estrategias para cada transversal, dificulta un poco el análisis de contenido y de la acción.

El proyecto es de amplio alcance, tanto en lo territorial (6 municipios), como en la diversidad de participantes que involucra.

Se trata de una intervención de corto plazo (2 años), lo cual dificulta una evaluación de impacto, sin embargo, es un proyecto que da continuidad a otros proyectos anteriores, permitiendo una mirada retrospectiva a las acciones más significativas de estos.

Grafico 1. Matriz del marco lógico del proyecto
“Empoderamiento Sociopolítico y Económico de Mujeres Indígenas Chiquitanas
(Fase III- 2016-2019)



La lógica vertical se refiere a las relaciones de causalidad en la Matriz del Marco Lógico entre actividades, resultados y objetivos y con los supuestos referidos a los factores externos que pueden afectar los resultados y objetivos del proyecto.

La **lógica horizontal**, es un principio de correspondencia que vincula cada nivel de objetivos y resultados a la medición del logro, es decir con las columnas **de indicadores - medios de verificación y condiciones o supuestos** que pueden afectar el desempeño. Permite a quienes coordinan o gestionan el proyecto, como también al personal responsable del monitoreo y evaluación del proyecto verificar la obtención de resultados e impactos esperados.

Se asume que hay una diferencia significativa en cómo los supuestos/hipótesis se entienden y se usan en el Marco Lógico y en la Teoría de Cambio. Las suposiciones que se indican para este proyecto se relacionan con las condiciones externas y están fuera del control de la entidad ejecutora del proyecto.

Los supuestos en la teoría de cambio tienen el propósito de hacer explícitos los vínculos causales que explican *por qué hacer lo que creemos que tiene que ser hecho*. Digamos que develan la lógica de intervención subyacente a las decisiones estratégicas.

4.3. Sobre la cadena de causalidad del proyecto

Entendiendo a la evaluación desde la teoría del cambio como un proceso que permite identificar cómo funciona la intervención y qué resultados y objetivos se pretende obtener es necesario visibilizar los mecanismos causales.

En este caso, para valorar la cadena de causalidad del proyecto, hay que tener en cuenta que el mismo da continuidad a proyectos anteriores, cobrando importancia los procesos, las líneas transversales y estrategias que se vienen aplicando. Asimismo valorar el involucramiento de actoras y actores que vienen cumpliendo funciones estratégicas para el logro de los objetivos e impactos tanto tangibles como intangibles.

En síntesis, para este proyecto, su teoría del cambio establece relaciones causales entre las diferentes dimensiones de intervención: estrategias y líneas transversales con el problema a solucionar mediante el conjunto de acciones del proyecto que requieren recursos para su ejecución, de esa manera lograr resultados para el cumplimiento del objetivo y en consecuencia impactos. En este proyecto las mujeres indígenas chiquitanas son las principales involucradas y se las identifica como beneficiarias directas.

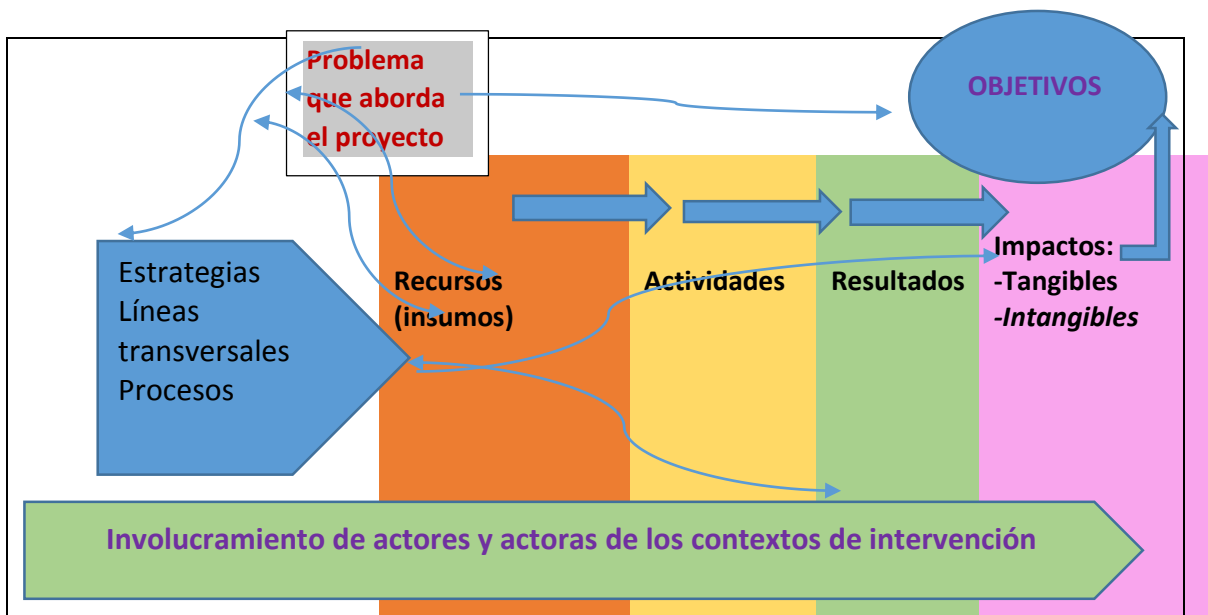
Para la evaluación, los resultados son los cambios en la realidad producidos o atribuibles a la intervención. En este caso interesan los resultados que fueron definidos en la etapa de formulación del proyecto con sus respectivos indicadores, A su vez el objetivo del proyecto (objetivo específico) que representa la solución proyectada del problema, que también registra sus respectivos indicadores que orientan sobre los impactos del proyecto.

Se dice que en “la caja negra” de un proyecto o programa, está todo lo que hace y ocurre: acciones, decisiones, recursos, personas e interacciones. Se espera que la combinación de todos estos factores produzca los resultados previstos. Desde esta óptica los resultados son las salidas, que incluso se puede llegar a conceptualizar como algo externo porque es lo que “sale” de los límites de la intervención.

Si la perspectiva de resultados se fija en estas “salidas”, la de implementación se centra en los **mecanismos internos de producción, en cómo suceden las cosas**. Una de las formas más comunes para trabajar con todo lo que tiene que ver con la implementación es a través del análisis de los procesos, entendiendo que un proceso es una secuencia de actividades que genera un valor para las personas beneficiarias respecto a una determinada situación inicial. A través de una cadena de trabajo se produce algo, ya sea un producto, un servicio, una orientación o un cambio en la población que antes no existía. Es decir el término proceso lleva implícita la idea de sucesión, secuencia, eje temporal que organiza una serie de eventos hasta la consecución de un objetivo. Tanto el enfoque de resultados como el de

procesos aisladamente no cubren toda la realidad de una intervención, son complementarios. La programación conjunta de objetivos y procesos incrementa la congruencia de la teoría del cambio ya que busca la articulación causal entre lo que hace el programa y lo que consigue. (Ligero, Juan Adres, 2011). En el siguiente gráfico se muestra la cadena de causalidad del proyecto.

Gráfico 2. Cadena de causalidad del proyecto.
“Empoderamiento Sociopolítico y Económico de Mujeres Indígenas Chiquitanas
(Fase III- 2016-2019)

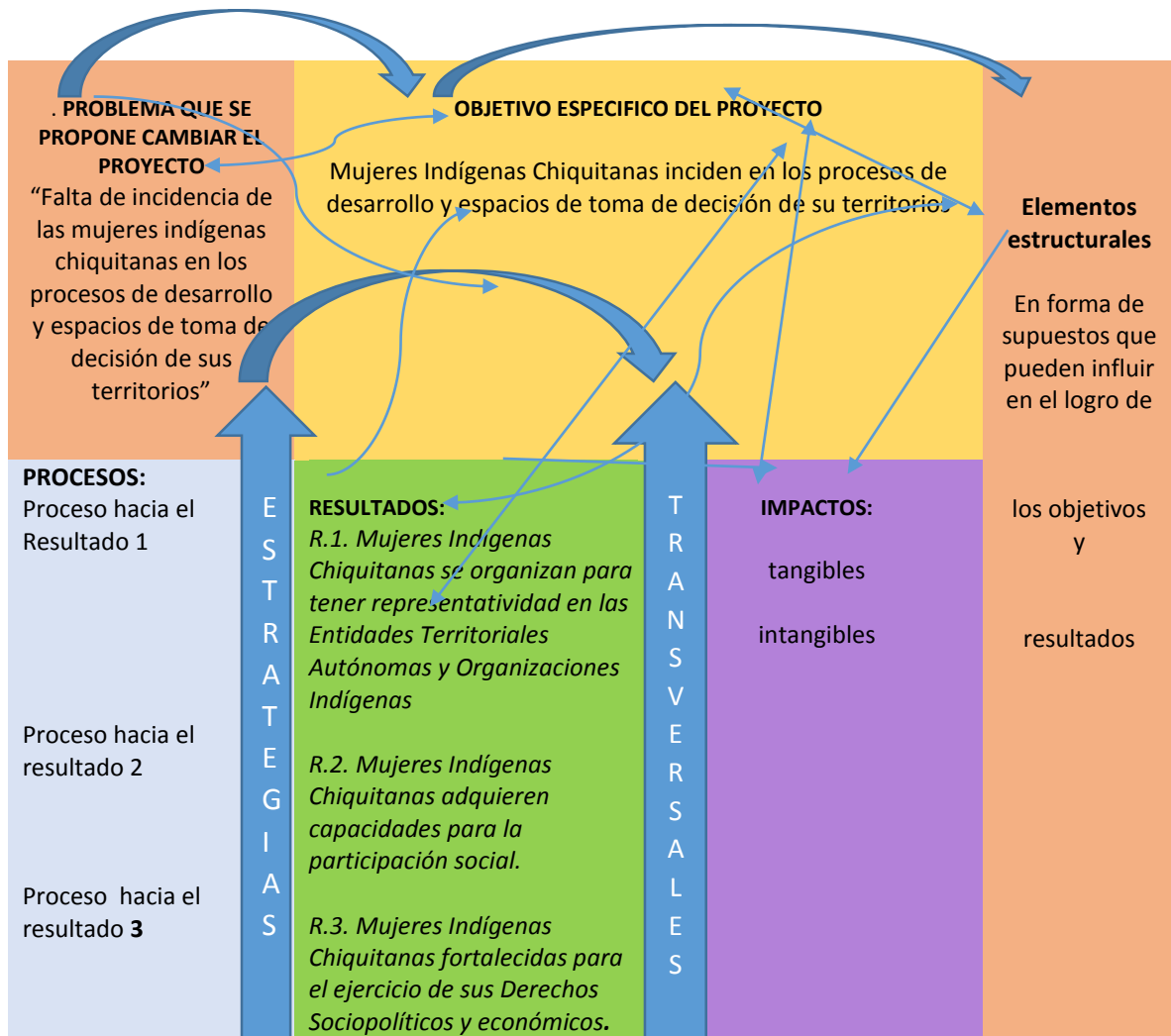


El gráfico. 2 muestra la articulación de los elementos estructurales, los procesos, las estrategias y líneas trasversales a la cadena causal del proyecto.

En el caso del proyecto de esta evaluación, se observa que los supuestos o hipótesis se centran en aspectos estructurales que no están bajo el control de quienes ejecutan el proyecto, específicamente: supuestas decisiones favorecedoras por parte de las organizaciones indígenas tradicionales mixtas, de las entidades territoriales autónomas, como ser los Gobiernos Municipales como también de los dirigentes y de las parejas de las mujeres participantes del proyecto.

Se entiende por estructura a “la organización relativamente estable de distintos tipos de recursos para alcanzar los fines del proyecto” Bajo esta definición se pueden englobar múltiples aspectos de un proyecto, pero todos ellos son elementos que se necesitan articularse para que los procesos puedan funcionar.

Grafico 3. Articulación de elementos estructurales, procesos, estrategias y líneas transversales a la cadena causal del proyecto



DESCRIPCION DE LOS PROCESOS COMO CONJUNTO DE ACTIVIDADES EJECUTADAS:

Proceso hacia el resultado 1: Mujeres Indígenas Chiquitanas se organizan para tener representatividad en las Entidades Territoriales Autónomas y Organizaciones Indígenas

- Socialización del proyecto en 6 Municipios
- Construcción Participativa de Instrumentos de Gestión.
- Asambleas locales de aprobación de instrumentos de Gestión
- Acompañamiento a la tramitación de Personería Jurídica
- Seguimiento y acompañamiento al proceso de gestión de sus organizaciones.
- Construcción de Agenda Social Política y Económica de mujeres
- Socialización y Aprobación de Planes Operativos Anuales

Proceso hacia el resultado 2: Mujeres Indígenas Chiquitanas adquieren capacidades para la participación social.

Socialización del proyecto en 6 Centrales Indígenas.
Desarrollo del plan de capacitación con dirigentes de las Organizaciones de Mujeres Indígenas.
Desarrollo del plan de capacitación con dirigentes de las Organizaciones de Mujeres Indígenas
Réplicas de las dirigentes a las mujeres de base.
Reforzamiento y evaluación para las mujeres de base
Seguimiento a la réplica
Desarrollo del plan de capacitación con dirigentes varones y parejas de las mujeres dirigentes
Eventos de sensibilización.
Desarrollo de una campaña radial de sensibilización en 6 Municipios.

Proceso hacia el resultado 3: Mujeres Indígenas Chiquitanas fortalecidas para el ejercicio de sus Derechos Sociopolíticos y económicos

Identificación de vocaciones productivas locales
Elaboración de propuestas
Acompañamiento a las dirigentes en los procesos de gestión municipal departamental y nacional
Apoyo a la participación de las mujeres en las ferias productivas de sus Municipios.
Coordinación Interinstitucional
Encuentros Regionales de capacitación de la Investigación conjunta en 6 Municipios
Encuentros Locales de socialización de resultados y establecimiento de acuerdos.
Levantamiento de información
Socialización y acuerdos con Autoridades Municipales.
Participación de mujeres en Asambleas Centrales y OICH.

ELEMENTOS ESTRUCTURALES:

En la matriz del marco lógico del proyecto, se indican cuatro elementos estructurales bajo la forma de hipótesis o supuestos:

- 1) Organizaciones Indígenas Tradicionales y Mixtas apoyan la participación organizada de las mujeres indígenas en los procesos de desarrollo y espacio de toma de decisiones de sus territorios.
- 2) Entidades Territoriales Autónomas reconocen la legalidad y legitimidad de las organizaciones de mujeres indígenas chiquitanas y las incluyen en la planificación de los procesos de desarrollo.
- 3) Dirigentes y parejas apoyan los procesos de adquisición de capacidades de las mujeres indígenas chiquitanas

- 4) Gobiernos Municipales promueven y garantizan el ejercicio de los derechos sociopolíticos y económicos de las mujeres.

Valoración del Equipo Técnico de PROCESO Servicios Educativos desde criterios de eficacia y eficiencia.

El Equipo Técnico ejecutor del proyecto “Empoderamiento Sociopolítico y Económico de Mujeres Indígenas Chiquitanas (Fase III- 2016-2019) está integrado por seis profesionales: 3 mujeres y 3 varones, formados en áreas sociales. A excepción de una profesional que tiene la función de asistente del Observatorio de Género, el resto ya vienen trabajando desde anteriores proyectos, lo cual se constituye en una fortaleza, pues en un proyecto de corta duración implementado en amplios contextos, lleva tiempo el conocer las dinámicas y ganar la confianza de la gente.

La evaluación valoro el trabajo del Equipo Técnico y se relacionó con los seis integrantes, recibiendo información y valiosos puntos de vista, que muestran su fortaleza. En relación al anterior proyecto, que también se tuvo la oportunidad de evaluar, este proyecto que finaliza, introdujo procesos nuevos. Uno de ellos referido a lo económico productivo, sobre el cual ninguno de los integrantes tiene formación, sin embargo tuvieron que asumir la temática. Otros temas que significaron verdaderos desafíos, fueron: organización de mujeres y sobre la incidencia a las instancias municipales.

Se advierten debilidades en el Equipo Técnico ejecutor del proyecto, en dos aspectos: el uno, referido a la necesidad y pertinencia de utilizar y compartir marcos conceptuales y herramientas que exigen los proyectos con enfoque de género y étnico; el otro, inherente al desarrollo de iniciativas para sistematizar temáticas que introducen y ponen en marcha valiosos procesos con las mujeres indígenas chiquitanas, como ser: el proceso de incidencia hacia autoridades municipales, el accionar del Observatorio de Género, el proceso de conformación de organizaciones de mujeres, el procesos de sensibilización a hombres (dirigentes y parejas).

Sin embargo, los apoyos de consultoras en las temáticas de elaboración de “Agenda de las Mujeres Indígenas Chiquitanas”, como también en la “Identificación de Vocaciones Productivas y Generación de Ideas de Proyectos Productivos desde la Visión de las Mujeres Indígenas Chiquitanas”, aportaron de forma pertinente al accionar del Equipo Técnico del Proyecto.

Respecto a la administración de los recursos financieros disponibles

La administración de los recursos financieros y de la logística del proyecto es muy importante para lograr que un proyecto logre llevarse a cabo con eficiencia, se requiere que el Equipo Técnico, ejecutor del proyecto, disponga de los respectivos recursos financieros de acuerdo a su planificación, tomando en cuenta el tiempo de duración, en este caso, un

proyecto de solo dos años. Desde ese criterio se ha percibido que la administración de los recursos financieros y de la logística para el Equipo Técnico (movilidades, materiales, espacios de trabajo) para el Equipo Técnico, ha sido satisfactoria, pese a que se tuvo un retraso en la ejecución de actividades.

5. VALORACIÓN DE RESULTADOS DEL PROYECTO

En este punto la evaluación externa busco respuesta a la siguiente pregunta:

¿La intervención ha sido capaz de lograr los tres resultados planteados?

Una primera constatación es el logro de los tres resultados esperados al final del proyecto a través del cumplimiento de sus indicadores. Los cuales cobran importancia bajo la lógica y alcance del proyecto, vistos desde criterios de eficacia y eficiencia. Los logros alcanzados se los incorpora en los siguientes subtítulos:

5.1. Valoración del resultado 1

R1: Mujeres Indígenas Chiquitanas se organizan para tener representatividad en las Entidades Territoriales Autónomas y Organizaciones Indígenas

-5 organizaciones de mujeres cuentan con escritura pública de constitución, estatutos y reglamentos aprobados por sus integrantes (4 con personería jurídica y 1 en tramitación) (IR1.1)

-5 organizaciones formalizadas y 2 organizaciones no formalizadas de mujeres indígenas chiquitanas, funcionan de acuerdo a sus herramientas de gestión (IR1.2)

-7 organizaciones de mujeres cuentan con escritura pública de constitución, estatutos y reglamentos aprobados por sus integrantes, cuentan en sus diferentes niveles, con diferentes sistemas e instrumentos de planificación política, social y económica (IR1.3)

-5 Organizaciones de mujeres se mantienen activas, con una participación de sus asociadas (de entre el 48% a 81% de ellas participan en el 100% de sus reuniones internas (IR1.4)

Los tipos de instancias organizativas mencionadas en el cuadro se refieren a organizaciones formalizadas que articulan a mujeres de comunidades chiquitanas, las cuales cuentan con sus respectivos directorios, personería jurídica, la cuales están en funcionamiento en los municipios de San Javier, Robore, San Ignacio y El Carmen Rivero Torrez; organizaciones no formalizadas, integradas por mujeres que vienen desarrollando capacidades técnicas, se denominan Equipos Técnicos de Género y tiene protagonismo en los 6 municipios de acción del proyecto.

Se destaca el funcionamiento de una agrupación de emprendedoras en el municipio de San José de Chiquitos, con la cual se tiene 7 instancias organizativas de mujeres que participaron del accionar del proyecto.

Al respecto, se conoció que en el municipio de San José y San Antonio de Lomerío, no se conformó instancias ligadas a las Centrales Indígenas Chiquitanas. En el caso de San Antonio de Lomerío, al encontrarse la Organización indígena (CICOL) abocada a la consecución de su autonomía indígena, decidieron postergar la solicitud de las mujeres para organizarse, pero dieron el apoyo a las integrantes del Equipo Técnico de Género. Sin embargo las integrantes de los Directorios de las organizaciones formalizadas tienen el siguiente punto de vista:

“Porque ellas como mujeres no se hallan capaces de enfrentar la realidad en que vivimos hoy en día, no hay ese desprendimiento de cada una de ellas para poder organizarse como mujeres, porque en cada una de las comunidades existe todavía el machismo, tanto las mujeres como los hombres; porque en algunas centrales no lo permiten (directorios de organizaciones de mujeres)

A su vez, las mujeres de Lomerío, dicen que en realidad no hubo voluntad por parte de algunos dirigentes de la CICOL, entre ellos el secretario de género y también por la mala experiencia que tuvo una organización de mujeres en su municipio.

A pesar de las dificultades señaladas, al final del proyecto los cuatro Directorios de las organizaciones de mujeres se encuentran cumpliendo las siguientes funciones según las expresiones de sus integrantes:

“Sensibilización sobre la violencia en nuestros municipios, como directorios estamos cumpliendo con nuestros reglamentos, estatutos y normas; hacer gestión para el beneficio de nuestras mujeres de nuestras comunidades, buscando proyectos; representar a las mujeres de las distintas comunidades. Ejecutar la agenda de mujeres, en la cual se prioriza ser partícipe de los POAS municipales, salir a las comunidades a socializar los temas para que las mujeres sean partícipes de diferentes proyectos. (Directorios de mujeres)

Las participantes de la evaluación valoran su avance organizativo, el cual lo están haciendo visible a nivel de la comunidad y municipio. Una prioridad que se han propuesto es la de sensibilizar a los esposos que aún se oponen a que las mujeres se capaciten y ejerzan cargos. Manifiestan que para cumplir con su Agenda necesitan medios de transporte y recursos, oficinas propias para los directorios; que los ETG mejoren las réplicas con materiales adecuados y destinar mayor tiempo en las comunidades.

Para la sensibilización a los esposos el proyecto realizó una estrategia concreta, como ya se indicó en el anterior punto, consistente en acciones de capacitación directa a través de talleres sobre masculinidades que al parecer están incidiendo de manera positiva en el cambio de actitudes favorecedoras para la equidad en la participación de hombres y mujeres en las organizaciones del pueblo chiquitano.

5.2. Valoración del resultado 2

Este resultado tiene el mayor número de indicadores, como se puede apreciar en el recuadro.

- Al finalizar el primer año, el 80% de las mujeres capacitadas en proyectos anteriores se ha integrado en las organizaciones de mujeres indígenas chiquitanas conformadas (**IR.2.1**)

- Al finalizar el mes 20, el 70% (420 mujeres) de las integrantes de las organizaciones de mujeres indígenas chiquitanas conocen: Las principales herramientas de gestión interna de su organización (estatutos, reglamentos y planes); los mecanismos para realizar control social al interior de la organización y ; las principales rutas para el ejercicio de sus derechos políticos, sociales y económicos ante otras instancias de desarrollo (OICH, Gobiernos Municipales y Gobierno Departamental)(**IR.2.2**)

- Al finalizar el proyecto, el 80% (43 mujeres) de las dirigencias de las organizaciones de mujeres indígenas chiquitanas (en total 54 mujeres de 60, considerando 10 dirigentas por 4 organizaciones y 2 Equipos Técnicos de Género) **IR.2.3**)

- Al finalizar el proyecto, el 82%(44 de 54) de las dirigencias de las organizaciones de mujeres indígenas chiquitanas y Equipos Técnicos de Género se perciben como gestoras de cambio en sus comunidades y organizaciones (**IR.2.4**)

- Al finalizar el proyecto al menos el 80% de las dirigentes de las organizaciones de mujeres indígenas chiquitanas, establecen acuerdos de equidad de género con sus parejas para la participación política en sus organizaciones(**IR.2.5**)

Respecto al indicador IR2.1, se conoció que las actividades del proyecto correspondientes a su primer año de ejecución se retrasaron, dado que aún faltaba concluir con el cierre del anterior proyecto, y fue en el segundo año que se logra concretar que un 70% de las mujeres capacitadas en proyectos anteriores se integren a las organizaciones de mujeres indígenas chiquitanas que se conformaron.

Se toma en cuenta las aclaraciones del Equipo Técnico del proyecto, respecto a que este indicador no estuvo bien formulado en su alcance final por varias razones que impidieron que se cumpla en un 100%:

*“Las mujeres capacitadas en los proyectos anteriores (FOCAD 2012 K1 0161 y FOCAD 2014 K1 0051) eran 76. Considerando que en este proyecto en ejecución (FOCAD 2016 K1 027) solo participan 5 de las 8 Centrales que participaban en los dos proyectos anteriores, se añadía la circunstancia de que las Centrales ahora participantes son las que contaban con menor número de mujeres con respecto a las otras tres restantes; Asimismo, de las 76 mujeres totalizadas, el proyecto ha impulsado que al menos **53 se hayan incorporado a las 4 asociaciones de mujeres**, con el visto bueno de sus centrales de San Ignacio, Robore, San Javier y San José. Esta situación consigue representar el 70%; respecto a las otras dos*

*centrales de la ejecución del FOCAD 2016, la situación no ha sido tan favorecedora como en las otras cuatro citadas. Así, por ejemplo, en San José de Chiquitos solo **4 de 22 mujeres capacitadas en anteriores proyectos** han sido las designadas para poder ser parte de la nueva asociación. Esta situación se ha dado porque el directorio de la Central Indígena (CCICH-T) no les ha permitido a las integrantes del Equipo Técnico de Género e investigadoras comunitarias afiliarse. Es decir, no se han dado las condiciones para que sean designadas y por tanto limitadas en su ejercicio al derecho libre asociativo; un caso parecido ha ocurrido en San Antonio de Lomerío. Aquí, las mujeres no han logrado asociarse ni organizarse, por las presiones ejercidas por los integrantes del directorio de la Central Indígena (CICOL), y, por tanto, no se ha logrado alcanzar la totalidad del % inicialmente previsto en este primer indicador”.*

El indicador IR2.2, se cumplió en un 100%.

- El 75% (327 asociadas), manejan las principales herramientas de gestión interna de su organización (estatutos, reglamentos y planes).
- El 60% (263 asociadas), aplica los mecanismos (reglamentos, participación de al menos 2/3 de las asociadas) para realizar control social al interior de la organización.
- El 86% (373 asociadas), siguen las principales rutas para el ejercicio de sus derechos políticos, sociales y económicos ante otras instancias de desarrollo (OICH, Gobiernos Municipales y Gobierno Departamental)

Esta información fue corroborada con las mujeres participantes de las actividades de la evaluación externa, quienes dicen que estas herramientas les permiten trabajar desde “lo técnico” y también en acciones de **incidencia política**. Enfatizaron que esta es la forma en la que van superando las desventajas que tenían en relación con la situación de los hombres en estos temas. Ahora están preparadas para elaborar propuestas y participar en actividades de planificación y gestión que llevan a cabo sus organizaciones propias (comunal, central, OICH, organizaciones de mujeres). Asimismo en el nivel municipal.

El indicador IR2.3, se cumplió en un 100%, es destacable la evaluación de capacidades llevada a cabo por el Equipo Técnico, según su informe de capacidades de acuerdo a pruebas escritas y seguimiento a las prácticas para cada módulo de capacitación: tienen capacidades básicas para la gestión organizativa en: Normativa y legislación relacionada a las organizaciones sociales; Contabilidad básica; Moderación de reuniones; Elaboración de actas de reunión; Ciclo de Planificación Municipal; Normativa y mecanismos para el control social interno y externo; Elaboración de Proyectos Socio-Productivos y; Mecanismos de empoderamiento para el fortalecimiento del liderazgo responsable de mujeres.

La evidencia del cumplimiento del indicador IR 2.4 se sustenta por una parte, en la encuesta de percepción individual realizada por el Equipo Técnico, que muestra que las mujeres participantes se asumen como lideresas y gestoras de cambio y por otra, de forma directa mediante entrevistas con las lideresas participantes de la evaluación externa.

Se ha evidenciado el cumplimiento en un 100 % del indicador IR2.5, por una parte, con la información del Equipo Técnico del proyecto, que dispone de los acuerdos firmados, y por otra, de parte de las participantes de la evaluación externa, precisamente se tuvo un grupo focal con parejas de las dirigentas que aportó desde su perspectiva masculina. Este logro es destacable, y abre un proceso valioso de trabajo para el próximo proyecto.

Sobre algunas dificultades presentadas:

Se preguntó a las participantes de la evaluación externa sobre las dificultades que se presentaron en los procesos de capacitación y en las réplicas y en el ejercicio de sus cargos, valorando estos aportes se incorpora sus expresiones:

“La dificultad que algunas de las compañeras por motivo de trabajo no podían participar a talleres; a veces por motivos de medios de transporte; porque nuestros caminos están en malas condiciones; problemas familiares; falta de recursos económicos; la distancia de las comunidades; motivo de trabajo, salud “(Directorios de organizaciones de mujeres)

“La dificultad es la salida de la comunidad a la cabecera del municipio y por los trabajos que se tiene en la comunidad, dejar los estudios para poder participar en las capacitaciones, dejar la casa y buscar quien cuide a nuestros hijos; como secretaria de economía y desarrollo tengo que dejar mis obligaciones, pero me ayuda a planificar mi tiempo” (secretarias de género).

“Falta de comunicación, falta de entendimiento con las parejas, por cruce de actividades, motivos de salud, falta de comprensión en la comunidad; desconfianza del marido, por tener miedo, por el rol materno al ser responsable de los hijos, compartir el cuidado de los hijos para salir a las capacitación es difícil, malestar en la pareja” (equipos técnicos de género)

Las dificultades señaladas hacen ver porque algunas mujeres que llegan a ocupar las carteras estratégicas (economía, territorio y recursos naturales) incluso la cartera de género, no logran concluir el periodo para el que fueron elegidas. Esta situación hace que se dé variación en cuanto a la paridad en los Directorios de las Centrales y de la OICH, lo cual genera que se tengan carteras acéfalas con mayor afectación a las carteras de género, en consecuencia, se tiene a mujeres que además de ser por ejemplo cacique de economía, también cumplan la función de cacique de género.

De parte de algunos dirigentes se mencionó que hay mujeres que tienen una actitud negativa hacia los hombres que aceptan ser secretarios de género, afirman que son objeto de burla, según su opinión, esto mostraría que no están aceptando que género tiene que ver con las relaciones entre mujeres y hombres. Sin embargo, las mujeres señalan que no se tienen buenas experiencias cuando un hombre ocupa la cartera de género, por ejemplo el hombre elegido como cacique de género para CICOL, no tuvo un buen desempeño.

5.3. Valoración del resultado 3

R3: Mujeres Indígenas Chiquitanas fortalecidas para el ejercicio de sus Derechos Sociopolíticos y económicos

4 dirigentes capacitadas de 4 organización de mujeres indígenas chiquitanas (San Javier, San Ignacio, Robore y El Carmen), han participado activamente en los procesos de planificación municipales (cumbres municipales), presentando una propuesta concreta para el apoyo a las mujeres (IR3.1)

El Observatorio de Género ha generado información (3 indicadores sobre Violencia hacia la mujer y otros 3 sobre actividades económicas que generen ingresos a las mujeres), cuyo análisis ha permitido realizar acciones de incidencia para incrementar del 1% al 2% el presupuesto sensible al género en al menos 3 Municipios(IR3.2)

3 grupos de mujeres organizadas y dirigentes en ejercicio (San Javier, Robore y Germán Busch) han modificado los estatutos de las Centrales incorporando equidad de género en la participación en asambleas y conformación de los directorios(IR3.3)

Sobre el trabajo del Observatorio de Género, se evidenció el cumplimiento de los indicadores que guiaron su accionar, mostrando que las participantes tienen como prioridad trabajar en el tema de violencia contra las mujeres y en el tema económico productivo.

Sobre este último el proceso de investigación-acción llevado a cabo de forma conjunta entre los Equipos Técnicos de género, secretarías de género, Directorios de las organizaciones de mujeres, equipo de PROCESO Servicios Educativos y el apoyo de una consultora, logra estructurar ideas de proyectos productivos para 52 grupos de mujeres de 52 comunidades chiquitanas que interactúan en los 6 municipios de acción de proyecto, estas ideas se centran en cinco rubros productivos. El rubro agrícola es el que más ideas de proyectos genera (24 ideas de proyectos) y a la vez, predominan las ideas para implementar huertos y producir verduras y hortalizas (13 huertos en total). El resto de ideas involucra a cultivos de yuca, cítricos, viveros de flores, comercialización de papaya, comercialización de derivado de caña de azúcar y producción de plantines de almendras chiquitanas.

Los Directorios de las organizaciones de mujeres presentan las ideas de proyectos a los Gobiernos municipales solicitando apoyo técnico y económico, precisamente para reforzar la comprensión del logro de los indicadores del resultado 3, se indagó el punto de vista de autoridades municipales, específicamente Concejales, como también a nivel de funcionarias de los Servicios Legales Integrales, sus aportes coincidieron en las siguientes valoraciones y sugerencias:

Las concejales valoran de forma positiva, el trabajo de PROCESO con las mujeres indígenas chiquitanas, específicamente el proyecto que culmina intervino en seis municipios, en cinco de ellos ya viene trabajando desde hace años, en cambio en el municipio El Carmen Rivero Torrez (German Busch), es la primera vez que las participantes de este municipio se benefician con la capacitación y han tenido la oportunidad de articularse al accionar de las lideresas y ETG de los otros municipios. Tal como lo hizo notar la Concejala entrevistada, para quién ha sido muy valiosa la capacitación en derechos de las mujeres, así como también los temas desarrollados con los hombres.

Las concejales de los otros municipios valoran la organización de las mujeres indígenas chiquitanas y el surgimiento de nuevas lideresas; la presentación de ideas de proyectos productivos. Enfatizan que desde las Comisiones de Género de los municipios se coincide con los objetivos de equidad de género y empoderamiento de las mujeres que posiciono el proyecto, por ello han participado en los diferentes eventos que ha desarrollado el proyecto, entre ellos el de vocaciones productivas y de proyectos productivos.

Las funcionarias de los Servicios Legales Integrales entrevistadas, manifestaron que han participado en los talleres de capacitación y formación para profesionales que atienden a las personas víctimas de violencia ejecutados por el proyecto, asimismo en eventos de sensibilización (marchas, muestras fotográficas); encuentros locales del Observatorio de Género de la Mujeres Chiquitanas, valoran de forma positiva que mediante esta instancia las mujeres de las comunidades integradas en los ETG hayan realizado el levantamiento de datos sobre violencia hacia las mujeres, la tarea debe continuar difundiendo ésta información en cada municipio. Coinciden en la necesidad de fortalecer las alianzas para promover una *“Ley de Sanciones Alternativas Comunitarias en Casos de Violencia en el Nivel Municipal”*. Asimismo para llevar a cabo capacitaciones y contar con **promotoras comunitarias** que ayuden a la capacitación constante en comunidades con temas de la Ley 348 (Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencias) y código de familia.

Otra de las preguntas de la evaluación relacionadas con el Resultado 3, fue en el siguiente sentido:

¿Que falta por hacer para que se fortalezca la paridad y equidad de género en los Directorios de las comunidades, Centrales y a nivel de la OICH? ¿Qué obstáculos se tiene?

Según los grupos de entrevistadas (Directorios, Secretarías de Género y Equipos Técnicos de Género), coinciden que junto a la modificación de los estatutos de las Centrales, hay que modificar los estatutos a nivel de la comunidad, porque es en este nivel que aún hay debilidades para la equidad de género, es urgente renovar los estatutos de las comunidades, más allá de estos mecanismos, enfatizan que es necesario llevar a cabo más talleres sobre **masculinidades en las comunidades** con el objetivo de sensibilizar a las

hombres que aún no aceptan que la mujer se supere, asimismo a las autoridades comunitarias para que ayuden a enfrentar al machismo y la discriminación hacia las mujeres; involucrar a los jóvenes, todavía hay obstáculos para la participación de jóvenes.

Asimismo reconocen que los liderazgos de las mujeres a nivel de la comunidad son débiles, será de ayuda trabajar el tema de la violencia en la familia y comunidad, identifican que un obstáculo es la falta de motivación a las mujeres de la comunidad para fortalecer su participación cuando sean convocadas, esta sería una de las tareas para los directorios de las organizaciones junto a las secretarías de género y ETG, quienes deben realizar charlas para contrarrestar que los chismes no se conviertan en obstáculo para el trabajo de las dirigentas.

6. VALORACION DE LOS IMPACTOS DEL PROYECTO

Según lo indicado en el marco conceptual de este documento, se asume a la evaluación de impacto como una combinación de dos teorías: la teoría de implementación y la teoría de impacto. La primera sostiene que con unos determinados recursos, la intervención va a ser capaz de generar unas actividades y resultados concretos, mientras que la segunda asume que estos resultados van a tener un impacto en la realidad sobre la que se quiere incidir.

En otras palabras, se trata de dos preguntas separadas, pero sólo si hemos respondido a la primera tiene sentido plantearnos la segunda, ya que la ausencia de impacto se podría deber al fracaso de cualquiera de las dos teorías. A la vez ambas teorías se mezclan y dan forma y sentido **a la teoría de cambio del proyecto**, sobre la cual se ha hecho un esfuerzo para presentarla de forma gráfica en los puntos anteriores en los que se procedió a evaluar las estrategias y resultados, desde criterios de pertinencia, eficacia y eficiencia. A continuación se procede a responder la siguiente pregunta para evidenciar los respectivos impactos tangibles y también los impactos intangibles en relación al objetivo del proyecto conforme a las dimensiones que incorpora.

¿Al final del proyecto las mujeres indígenas chiquitanas inciden en los procesos de desarrollo y espacios de toma de decisión de sus territorios?

<p>Objetivo específico del proyecto</p> <p>Mujeres Indígenas Chiquitanas inciden en los procesos de desarrollo y espacios de toma de decisión de sus territorios</p>	<p>Dimensiones de la incidencia:</p> <p>Proceso de desarrollo en que se incide: <u>Dimensiones sociopolítica y económica</u></p> <p>Espacios de toma de decisión: Municipal Departamental, Nacional o privado (ONG)</p>
--	--

6.1. Impactos tangibles:

Se evidencian estos impactos en relación a los indicadores del objetivo específico del proyecto, gracias a la información brindada por parte de las y los actores involucrados en la ejecución del proyecto (Equipo Técnico del proyecto, PROCESO Servicios Educativos, Directorios de organizaciones de mujeres, ETG, Concejalas municipales, funcionarias de los Servicios Legales Integrales Municipales. Siendo posible afirmar que al final de la intervención se alcanzó los tres indicadores esperados. Se tiene en cuenta que las participantes vienen incidiendo desde otros proyectos para activar mecanismos, concretamente las secretarías de género vienen cumpliendo la función de vigilar para que se fortalezca la equidad de género en los cargos en cada Central.

En consecuencia, un cambio o impacto tangible radica en que 3 grupos de mujeres organizadas y dirigentas en ejercicio activan 1 mecanismo (de vigilancia) en 3 Centrales Indígenas (CICHAR, CIP-SJ y CICH-GB) para garantizar la aplicación práctica de las normativas orgánicas de género aprobadas en sus asambleas (IOE 1)

Este impacto se logra gracias a que las organizaciones de mujeres están reforzando a las secretarías o caciques de género para ejercer incidencia y activar un mecanismo que en la práctica se trata de la vigilancia para que se haga efectiva la equidad de género en los espacios de toma de decisiones según las estructuras organizativas chiquitanas. De esta forma en las Asambleas, la vigilancia abarca desde la convocatoria, derecho a la participación con voz y voto, y oportunidad para ser electas en los cargos estratégicos.

Las organizaciones de mujeres cuentan con sus respectivos estatutos, una Agenda Social, Política y Económica y Planes Operativos Anuales, aprobados en Asambleas locales de Asociadas (en las 5 organizaciones formalizadas).

Otro impacto tangible se refleja en la mayor presencia de mujeres ocupando cargos, entre ellos cargos valorados como estratégicos. Al respecto, según la información del Equipo Técnico del proyecto, los cargos estratégicos son: Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría de Tierra, Territorio y Recursos Naturales, Secretaría de Desarrollo Económico y Productivo. Este impacto se evidencia en:

“La mayor presencia de mujeres en cargos estratégicos es un impacto del trabajo acumulado de la estrategia de intervención en fases de proyectos anteriores. Esto se visibiliza concretamente en las Centrales de Lomerío y San Ignacio de Velasco, quienes han optado por la representatividad y protagonismo real a las mujeres líderes de sus territorios”.

En el cuadro siguiente se puede ver que las mujeres ocupan cargos estratégicos, se valora de forma positiva que las brechas entre hombre y mujeres van disminuyendo:

“la presencia de mujeres ocupando cargos en las 6 Centrales Indígenas y OICH es del 47%, el 53% es ocupado por hombres, con apenas una brecha de Género del 6%; las mujeres ocupando cargos estratégicos, representan el 22%, el 38% es ocupado por hombres. La brecha de Género es 16%.”

Cuadro 4. Actual composición de los Directorios de las Organizaciones Indígenas chiquitanas

Municipios	Organización Indígena	Directorio Actual	Mujeres Dirigentes	Hombres Dirigentes	Mujeres en cargos estratégicos	Hombre encargos estratégicos	Tiempo de Gestión
	OICH	6	3	3	1 Gran Cacique Gral. 1 Cacique de Economía.	2	Diciembre 2018 a Diciembre 2023
San Javier.	CIP- SJ	6	3	3	1 Secretaria de Economía.	2	Octubre 2017 a Octubre 2021
San Antonio de Lomerío.	CICOL	7	1	6	1 Cacique de Recursos Naturales.	4	Abril 2017 a Abril 2021
San José de Chiquitos.	CCICH-T	6	2	4	1 Secretaria de Economía y Desarrollo.	3	Noviembre 2016 a Noviembre de 2020
San Ignacio de Velasco.	ACISIV	5	3	2	1 Gran Cacique 1 Cacique de Tierra y Territorio.	2	Julio 2017 a Julio 2021
Roboré.	CICHAR	6	4	3	1 Vice-Presidenta. 1 Secretaria de Economía.	2	Marzo 2018 Marzo 2022
Puerto Suárez.	CICH-GB	9	5	4	1 Segundo Cacique Organización.	2	Septiembre 2018 a Septiembre 2022
TOTALES		45	21	25	10	17	
		100%	47%	53%	22%	38%	

Fuente: Cuadro elaborado por el Equipo Técnico del proyecto, PROCESO SERVICIOS EDUCATIVOS

Al final del proyecto, con el cumplimiento del indicador 2 del objetivo específico, **se logra que 4 organizaciones de mujeres formalizadas** reciban apoyo técnico y económico de instituciones públicas (municipales, departamentales o nacionales) o privadas (ONG) para el desarrollo de sus iniciativas económicas o sociales. Este impacto tangible es gracias al empoderamiento en sus derechos por parte de las organizaciones de mujeres logrando incidir en sus Gobiernos Municipales.

El apoyo técnico y económico adquiere su propia forma y relevancia en cada contexto municipal, en el caso de la Organización de Mujeres Indígenas Paikoneca de San Javier, consiste en el apoyo para formular un documento base de política pública “Ley Integral

Municipal contra la Violencia a mujeres y en las familias”. El monto económico presupuestado alcanza a 11.000 Bolivianos para **un proyecto de apoyo al liderazgo femenino**.

El apoyo técnico a la Organización de Mujeres Indígenas Chiquitanas en San Ignacio de Velasco es para actividades de capacitación hacia el empoderamiento económico de las mujeres chiquitanas, con el propósito de ir generando autonomía económica. Se ha materializado en la asignación de 10.000 Bolivianos para un **proyecto de apoyo al liderazgo femenino para fortalecer la gestión en las actividades de la organización de mujeres**.

En el caso de la organización de mujeres de German Busch (OMCH-GB) (municipio El Carmen Rivero Torrez) si bien no ha recibido apoyo en recursos económicos, se ha beneficiado con apoyo técnico para que lleve a cabo incidencia y logren que se promulgue la “Ley Municipal de Sanciones Alternativas por Violencia hacia la mujer”.

La organización de mujeres indígenas Chiquitanas de Robore (OMCICH-R, ha recibido **apoyo técnico** de la **Confederación Nacional de Mujeres Indígenas de Bolivia (CNAMIB)** para la elaboración del proyecto “Promoviendo el desarrollo local con enfoque de género, interculturalidad y justicia ambiental en el Municipio de Robore” con el Fondo Alianza Global para Acciones Verdes y de Género GAGGA 2019-2020.

En síntesis, estos impactos tangibles se enmarcan en los derechos constitucionalizados de las mujeres bolivianas, indígenas y no indígenas, garantizados por leyes que incorporan principios de paridad y equidad de género en las estructuras organizativas e institucionales en espacios públicos y privados, sin embargo hay deficiencias en cuanto a las asignación de presupuestos para la ejecución de políticas públicas, incluso a nivel de la Ley 348 que está destinada a combatir los tipos de violencias hacia las mujeres. Esta es una situación que preocupa a las mujeres indígenas chiquitanas, por ello han decidido realizar incidencia política hacia sus Gobiernos Municipales, asimismo formar parte de Plataformas sobre justicia fiscal y de lucha contra la violencia, las cuales tienen alcance departamental y nacional. En ese sentido está en marcha la coordinación entre las organizaciones de mujeres con los Servicios Legales Integrales y la Institución PROCESO SERVICIOS EDUCATIVOS, para la formación de promotoras comunales, que tendrán como prioridad trabajar desde sus comunidades en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

Es destacable que con este proyecto que finaliza, 52 grupos de mujeres de 52 comunidades identifican ideas de proyectos productivos, tomando en cuenta mayormente las vocaciones productivas de sus comunidades, por lo que predominan rubros productivos tradicionales, pero también apuestan por el aprovechamiento de ciertas potencialidades referidas mayormente a recursos naturales de las comunidades, que no se están aprovechando (no maderables, transformación de frutas y caña de azúcar. Asimismo, incluyen los saberes culturales que les permiten a las mujeres destacarse, por ejemplo en la artesanía.

Las ideas de proyectos productivos planteadas por los 52 grupos de mujeres de 52 comunidades chiquitanas, se centran en cinco rubros productivos. El rubro agrícola es el que más ideas de proyectos genera (24 ideas de proyectos) y a la vez, predominan las ideas para implementar huertos y producir verduras y hortalizas (13 huertos en total). El resto de ideas involucra a cultivos de yuca, cítricos, viveros de flores, comercialización de papaya, comercialización de derivados de caña de azúcar y producción de plantines de almendras chiquitanas.

Con la ejecución de proyectos productivos las mujeres tienen la expectativa de superar algunas problemáticas socioeconómicas que viven en sus comunidades, como ser: tener que descuidar a la familia para salir fuera de la comunidad a buscar algún trabajo que les permita contar con dinero para ayudar al sustento de ellas y de sus familias, logrando al mismo tiempo que se valore su trabajo y capacidades a nivel de sus familias y sus comunidades. Manifiestan que es prioridad atender necesidades de educación, nutrición, salud para la familia y esperan que los proyectos sean exitosos y sostenibles, para que ayuden a la solución de los problemas.

Según se indica en el documento que sistematiza el valioso proceso participativo que logra estructurar las ideas de proyectos señaladas, las mujeres plantean beneficiar de forma directa a las integrantes de los 52 grupos junto a sus familias, estos grupos tienen en promedio 10 integrantes; de forma indirecta beneficiar al resto de familias de cada comunidad. Los grupos no son cerrados, porque son parte de la organización de mujeres de comunidades chiquitanas de cada municipio, por eso se lleva a cabo una continua motivación para que ingresen otras mujeres de cada comunidad.

El tema de los proyectos productivos está movilizando a las mujeres de las comunidades, en consecuencia los grupos están aumentando en el número de integrantes, así manifestaron las participantes durante esta evaluación.

6.2. Impactos intangibles

Desde una perspectiva cualitativa, la evaluación aporta con evidencias que muestran impactos intangibles que dejan ver los avances en la solución de las causas del problema que abordó la intervención, tal como se puede apreciar:

“el problema central de las mujeres chiquitanas está centrado en su falta de incidencia en los procesos de desarrollo y espacios de toma de decisión de sus territorios. Las causas de este problema se deben a tres cuestiones sin resolver; una, a que las mujeres no ven representadas sus necesidades prácticas y estratégicas en la Organización Indígena Chiquitana, dos, a que las mujeres tienen limitadas capacidades para la participación social, y tres, a que los derechos socio-políticos y económicos de las mujeres están condicionados por estructuras de poder patriarcal”.

Objetivo específico del proyecto

Mujeres Indígenas Chiquitanas inciden en los procesos de desarrollo (sociopolítico y económico) **y espacios de toma de decisión de sus territorios** (organizaciones chiquitanas (Municipales, Departamentales o Nacionales) o privadas (ONG)

Los impactos intangibles que evidencia esta evaluación, responden no solo al proyecto sobre empoderamiento sociopolítico de las mujeres indígenas chiquitanas, sino que ya vienen tomando forma y sentido desde anteriores intervenciones. El mérito de este proyecto radica en su fortalecimiento y en los pasos dados hacia la sostenibilidad de los impactos. A continuación se hacen esfuerzos para valorar y comunicar seis impactos intangibles:

- 1) Las mujeres indígenas chiquitanas están empoderadas a nivel personal, familiar y comunal.

Este impacto ha sido evidenciado en las entrevistas realizadas con las actrices involucradas en el proyecto, también a nivel de dirigentes de las organizaciones mixtas; con concejalas de los Gobiernos Municipales y con técnicas que cumplen funciones en los Servicios Legales Integrales municipales (SLIM).

Al analizar lo expresado por las participantes de esta evaluación externa, se constata que ellas identifican cambios positivos gracias a la acción de este proyecto, como también de los anteriores que incorporaron en su accionar líneas estratégicas claves. Entre ellas, el enfoque de derechos humanos, el desarrollo de capacidades, la participación y la equidad de género, contribuyendo a que se den cambios a nivel de situaciones en el nivel personal, en las relaciones de género en el ámbito familiar; en acciones de incidencia a nivel de las comunidades, y también incidencia a nivel de autoridades e instancias de ejecución de políticas públicas.

En síntesis, se puede apreciar que las participantes aluden a logros en relación al ejercicio de derechos, a la prioridad para satisfacer necesidades prácticas e intereses de género, como también al reconocimiento de las dificultades que emergen de la estructura patriarcal en las que se dan las relaciones de género.

Dichos procesos llevaron a que las mujeres tomen decisiones y **se doten de estrategias y asuman retos**, según se advierte en las respuestas de las entrevistadas a la pregunta sobre **¿qué cambios o impactos para las mujeres se tiene al final del proyecto?**

Desde una lectura orientada por el enfoque del empoderamiento de las mujeres, tal como asume el proyecto ejecutado y desde la apropiación de las participantes de este concepto, se comparte lo aportado por las entrevistadas.

IMPACTOS INTANGIBLES A NIVEL PERSONAL

<p>Empoderamiento A nivel personal</p> <p>Evidencias Desde lo cualitativo</p>	<p>“Tenemos conocimiento de nuestros derechos; hemos conocido la ley 348; hemos perdido el miedo y la timidez al expresarnos, ahora tenemos seguridad en nosotras (<i>participantes de los Directorios de Organizaciones de Mujeres</i>)</p> <p>”A través de las capacitaciones cada una se siente empoderada y defiende sus derechos en sus organizaciones; las capacitaciones han ayudado a empoderarnos y a que cada una pueda defender sus opiniones y decisiones en diferentes temáticas y situaciones; ahora podemos intercambiar experiencias con otros departamentos y conocer nuevas experiencias (<i>secretarias de género</i>).</p> <p>“Con el conocimiento adquirido nos sentimos capaces de asumir cargos orgánicos o políticos; tomar decisiones; capacidad de opinar y dialogar en las relaciones de pareja, seguridad y autoestima, animarse a participar, asumir cargos y salir de la comunidad (<i>Equipos Técnicos de género</i>”</p>
---	---

<p>Empoderamiento de las mujeres indígenas chiquitanas en el ámbito familiar</p> <p>Evidencias Desde lo cualitativo</p>	<p>“Se ha logrado que los esposos participen y nos apoyen; como también hay esposos que se oponen, asimismo hay casos donde la familia apoya totalmente nuestra participación, lo hemos hecho mediante un buen diálogo; nosotras como mujeres buscamos una protección a nuestras hijas(os) que no sufran violencia” (<i>Directorio organizaciones de mujeres</i>)</p> <p>“Habemos dirigentas que tenemos el apoyo y comprensión de nuestras parejas y familias, otras no lo hemos logrado, pero mediante nuestro empoderamiento hemos tomado la decisión de salir adelante con nuestras metas trazadas” (<i>Secretarias de género de la Central</i>).</p> <p>“Participamos en la toma de decisiones en nuestras familias porque tenemos comunicación y capacidad de dialogo en la pareja; hay apoyo de la pareja para participar en reuniones y talleres; compartimos la misma responsabilidad en el hogar; compartimos los aprendizajes con nuestros esposos y también con nuestros hijos, mujeres y hombres” (<i>Equipos Técnicos de Género</i>)</p>
---	--

IMPACTOS INTANGIBLES A NIVEL DE LA COMUNIDAD

<p>Empoderamiento de las mujeres indígenas chiquitanas en el ámbito de sus comunidades</p> <p>Evidencias</p>	<p>“ejercemos nuestros derechos en la comunidad: tenemos nuestras tierras; estamos buscando oportunidades de ingresos económicos; participamos en capacitaciones y proyectos para unir a las mujeres, familias y comunidades” (<i>Directorios organizaciones de mujeres</i>)</p> <p>“Hemos logrado que las mujeres se animen a participar y a trabajar unidas como mujeres y a que sepan que tienen derecho a voz y voto en cualquier espacio, que sean escuchadas en la comunidad, en las instituciones y ante cualquier instancia que corresponda; involucrar a más mujeres de la</p>
--	--

Desde lo cualitativo	<p>comunidad ha sido el mayor impacto, se ha logrado compartir lo aprendido y lograr unirnos, llegar a más mujeres es un reto; involucrar a los hombres de la comunidad, esas son nuestras estrategias”(Equipos Técnicos de género)</p> <p>“A través de la secretaria de género de cada Central ayudamos al fortalecimiento de la secretaria de género dentro de la comunidad; para que las mujeres de las comunidades vayan empoderándose en la defensa de derechos; poder lograr que se decidan y ocupen cargos dentro del directorio de la comunidad (<i>secretarias de género</i>)</p>
----------------------	---

2) El movimiento organizativo de las mujeres indígenas chiquitanas se fortalece desde la identidad cultural hacia la representación política.

Según los Estatutos de las organizaciones u asociaciones de mujeres, su constitución se lleva a cabo por voluntad de las bases como una Asociación libre y soberana sujeto a las normas y procedimientos propios, usos y costumbres, a la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, el convenio 169 de la (OIT) sobre los derechos de los pueblos indígenas, Declaración Universal de los Derechos Humanos y Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, ratificado por la ley 1257, Ley Marco de Autonomías y Descentralización. La Ley 348 Ley integral para Garantizar una Vida Libre de Violencia Contra la Mujer, igualdad libertad e inclusión social en la comunidad y tienen como fin primordial:

“fomentar, dinamizar y fortalecer la articulación entre las mujeres, la coordinación, la formación con perspectiva de género y su empoderamiento, la promoción y aplicación de sus derechos, así como, su participación en todos los ámbitos de la vida, cultural, educativa, política, de salud y económica, para favorecer el desarrollo de las mujeres, sus familias, las comunidades y la región en el marco de la consecución de la igualdad, equidad real entre mujeres y hombres”

El Directorio de cada organización u Asociación, es el órgano de representación que gestiona y representa los intereses de la Asociación de acuerdo con las disposiciones y mandato de la Asamblea General. Funciona con 5 carteras: Presidenta, Vice presidenta, Secretaria de Actas, Secretaria de Finanzas, Vocal(es).

Una de las preguntas que realizó esta evaluación fue acerca de **cuáles son las funciones que están llevando a cabo los Directorios**, al respecto su integrantes manifestaron que vienen realizando sensibilización sobre la violencia en sus respectivos municipios bajo la orientación de sus estatutos y reglamentos; representar a las mujeres de las distintas comunidades haciendo gestión para su beneficio, haciendo incidencia para ser partícipes en los Planes Operativos Anuales en los municipios(2019). Enfatizaron que cada Directorio tiene su propio avance según las oportunidades que se tiene en cada municipio. Los Directorios cuentan con el apoyo de las integrantes de los Equipos Técnicos de Género y las

secretarías de género de las Centrales y comunidades, quienes cumplieron un rol estratégico para la unión y articulación de las mujeres. Esta modalidad de trabajo que viene desde anteriores proyectos permitió llevar a cabo las actividades específicas con mujeres.

“ACISIV nos apoyó para organizarnos como mujeres; se participa en las asambleas (comunal-central), en las comunidades por sector se delegan y se vuelve a informar en las asambleas de las comunidades, existen mecanismos que obligan a la participación de las mujeres desde la comunidad” (Equipos Técnicos de Género)

Cabe resaltar que incluso en los contextos de San José y San Antonio de Lomerío, que no cuentan con organizaciones formalizadas, los ETG están llevando a cabo acciones de incidencia, tal como manifestaron:

“Como mujeres somos conocidas a nivel de cada municipio. En el caso de San José, tenemos apoyo con capacitaciones para las mujeres líderes de comunidades por parte de la Central de Comunidades Chiquitanas Turubo y se ha incidido logrando involucrar a una concejala en las actividades de este proyecto, queda pendiente el desafío de mayor trabajo” (Equipos Técnicos de Género)”

A las pregunta **¿Quiénes somos y donde interactuamos?** Las participantes de la evaluación externa respondieron diciendo:

“Somos una organización legalmente constituida contamos con personería jurídica, las mujeres líderes organizadas nos relacionamos con la CIP-SJ así como con las comunidades e instituciones que nos brindan su apoyo (Directorio de la Organización de San Javier)

“Somos mujeres organizadas, capacitadas reconocidas a nivel municipal, con documento legal. Nos relacionamos a nivel municipal y con las mujeres de nuestras comunidades de base” (Directorio de la Organización de San Ignacio)

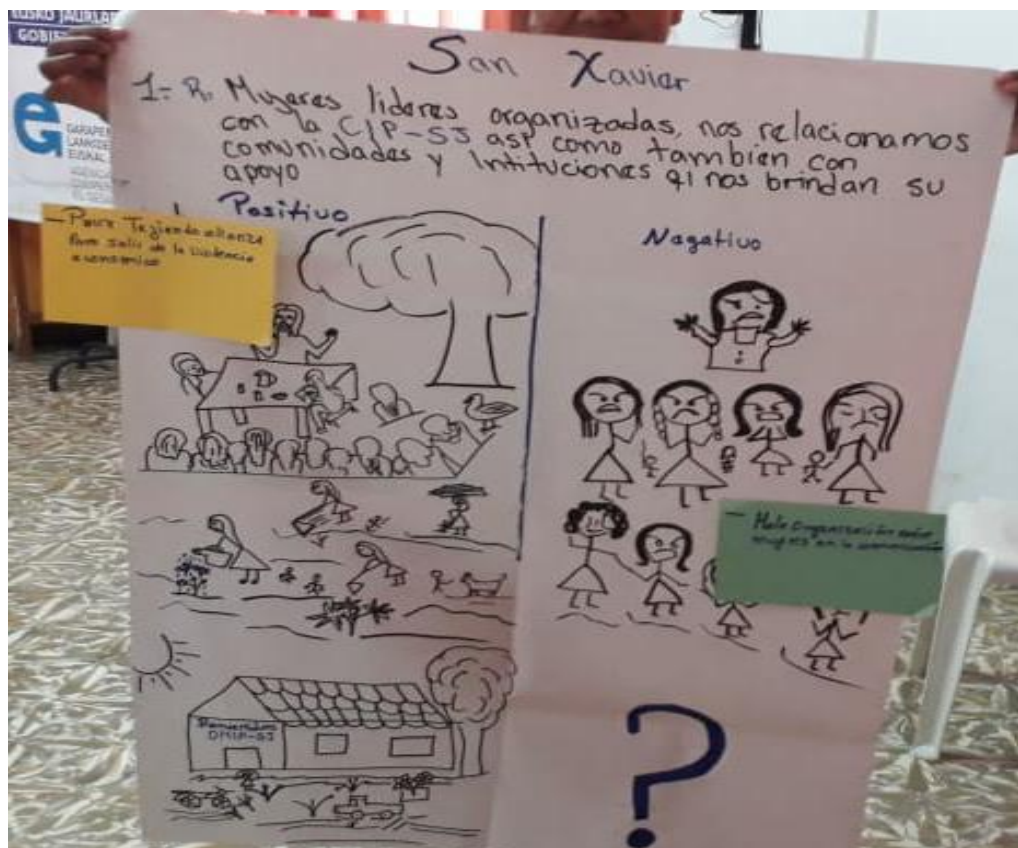
“Somos una organización de mujeres de comunidades indígenas chiquitanas de Roboré y el Carmen Rivero Torrez. Nos relacionamos en eventos de capacitación y ejecución de proyecto para nuestras comunidades” (Directorios de las organizaciones de Robore y El Carmen Rivero Torrez)

“Somos mujeres de las comunidades que cumplimos trabajo como Equipo Técnico de Género, somos de la CICOL” (mujeres del municipio de San Antonio de Lomerío)

“Somos un equipo técnico de género fortalecido y con empoderamiento que defiende sus derechos, opiniones, decisiones. Interactuamos con la comunidad, con la Central, Gobierno Municipal y Gobierno Departamental” (mujeres del ETG, municipio de San José)

- 3) Las mujeres integrantes de los directorios y de los ETG proyectan su accionar identificando escenarios para los próximos cinco años.

Escenarios según la visión del Directorio de San Javier



Escenario positivo: tejiendo alianzas para salir de la violencia económica, trabajar unidas, tener nuestra propia oficina

Escenario negativo: mala organización entre las mujeres de la comunidad, no tener apoyo de las otras mujeres.

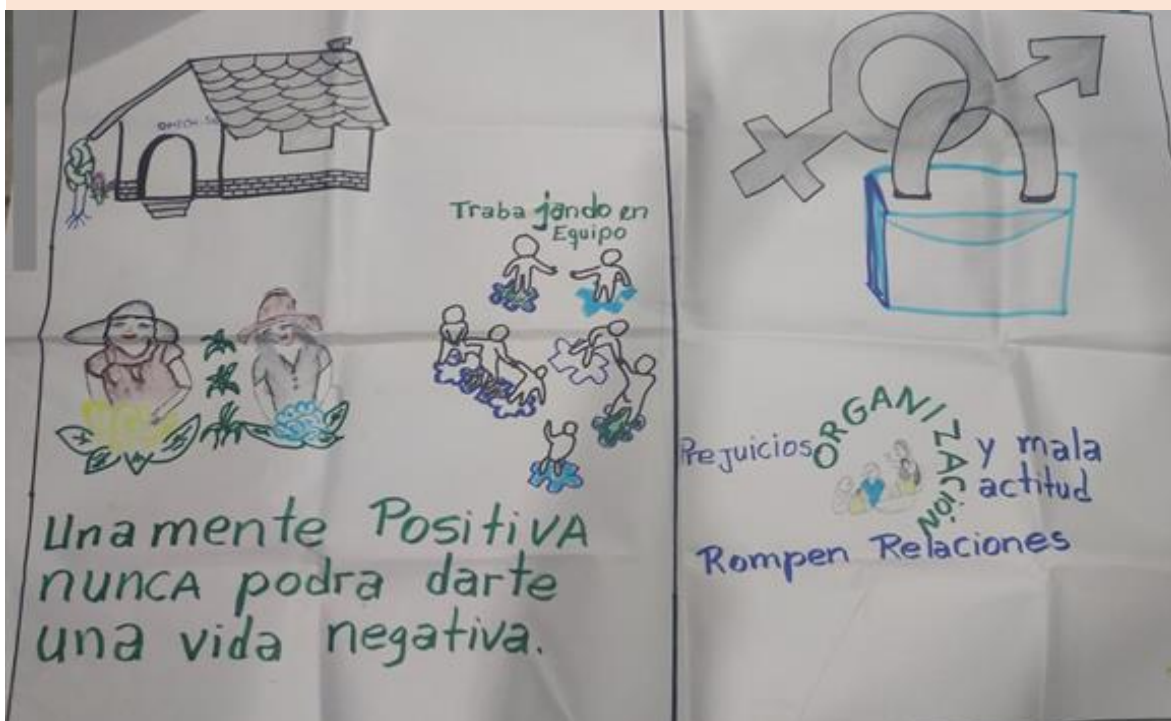
Se puede apreciar en el escenario positivo que visualizan las mujeres de San Javier, el potenciamiento de liderazgos y de su organización de mujeres (OMIP) para tejer alianzas y cobra relevancia la priorización para salir de la violencia económica; se fijan como una meta contar con un espacio físico para que las cobije en sus múltiples actividades; hacen ver el trabajo solidario en sus comunidades. Al mismo tiempo advierten como escenario negativo que podrían presentarse desacuerdos y conflictos entre las mujeres, dejando a la presidenta de la organización sola, lo cual llevaría a una situación futura incierta, lo representan con el signo de interrogación.

Mediante un posicionamiento de relaciones de poder y enfoque de género, la OMIP proyecta construir relaciones fuertes con el municipio (Gobierno Municipal), el Cabildo Chiquitano y la CIP.SJ; visualizan que las relaciones son débiles con la iglesia, las OTB de las comunidades y el hospital. Proyectan su accionar político y estratégico en los siguientes niveles territoriales:

- **Comunal:** afiliar a las 60 comunidades a la OMIP-SJ.
- **Municipal:** contar con concejalas aliadas, para poder insertar nuestras demandas, poder mejorar nuestros propios recursos.
- **Departamental:** como mujeres que nos atiendan con calidad y calidez en todos los ámbitos.
- **Nacional:** ser tomadas en cuenta en cargos políticos a nivel nacional.
- **Internacional:** apoyo continuo en nuestra organización, que nos visiten más seguido a las organizaciones, intercambios de ideas culturales y experiencias

Escenarios según la visión del Directorio de San Ignacio

Escenario positivo: Esperanza y optimismo Escenario negativo: temores y pesimismo



El escenario positivo que nos mostraron las mujeres de San Ignacio, resalta el trabajo en equipo, con mente positiva se proponen llevar a cabo su plan de trabajo, una de sus metas es contar con una sede muy bonita. Para caminar por este escenario positivo, identifican que tienen que contrarrestar el escenario negativo que representan la problemática de género. Enfatizan que aún hay relaciones de género opresivas, que hay hombres que encierran con candado a sus parejas, justificando sus actitudes machistas en prejuicios

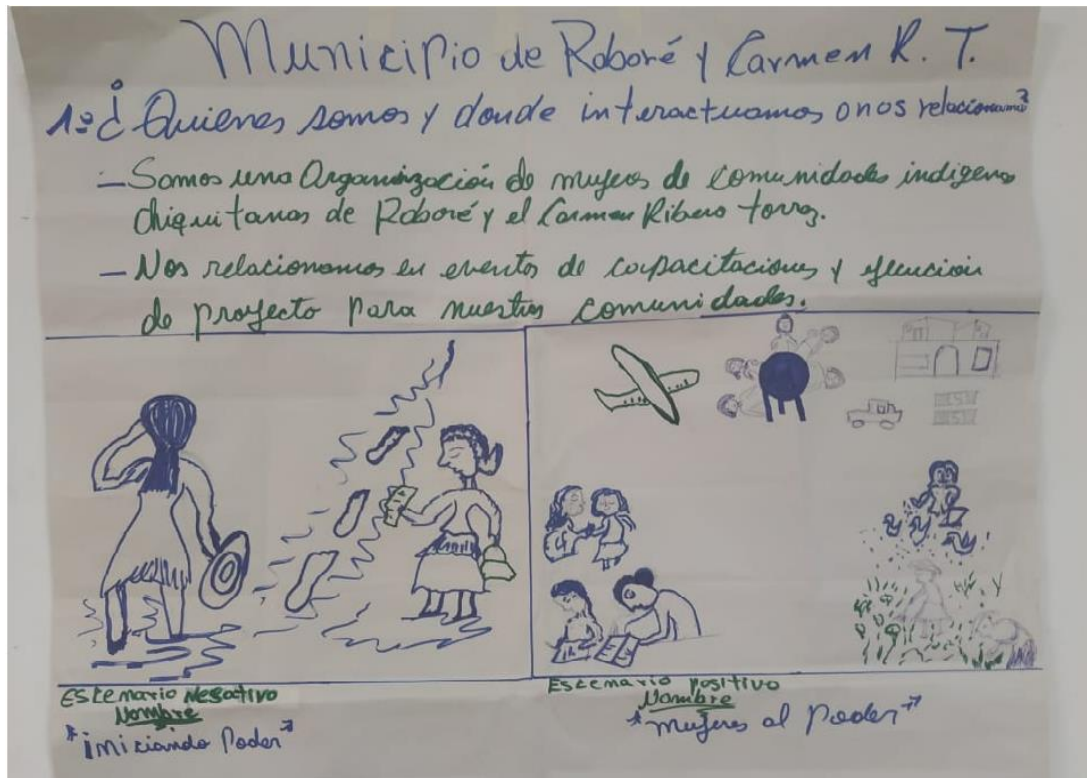
culturales y sociales. Este escenario negativo plantean revertirlo con la fuerza del movimiento organizativo de las mujeres.

El Directorio de la organización de mujeres de San Ignacio hizo un diagnóstico de las actuales relaciones con instancias que son portadoras de poder en su municipio y sobre el tipo de relaciones que van a construir en los próximos cinco años, mostrando que en la actualidad ya tienen relaciones con el Concejo Municipal, la Subgobernación y la Institución Minga, las van a fortalecer para que sean cada vez más fuertes; tienen relaciones débiles con ACISIV, con la instancia del Control Social y la Policía, en los próximos cinco años van a trabajar para mejorarlas; ninguna relación con el Comité Cívico Femenino, el Cabildo, la Iglesia y la Casa de la Cultura y medios de comunicación, por ello van a planificar acciones para establecer relaciones, sobre todo con los Medios de Comunicación para contar con su apoyo, que les hagan descuentos cuando requieren sus servicios (convocatorias, difusión de actividades y campañas). Respecto a su accionar territorial para los próximos cinco años la Organización de mujeres de San Ignacio proyecta trabajar en los siguientes niveles:

- **Comunal:** Con un empoderamiento para ser más participativas, con igualdad de género y seamos una Organización sólida como mujeres líderes y mujeres de base, capaces de asumir cargos dentro de nuestras comunidades.
- **Municipal:** Estamos empoderadas y organizadas, apoyadas y fortalecida con todo el apoyo del municipio: ejecutivo y legislativo.
- **Departamental:** Que a nivel departamental logremos apoyo económico técnicos para fortalecer nuestra organización de mujeres. Lo lograremos haciendo solicitudes o invitaciones.
- **Nacional:** Que las mujeres indígenas seamos reconocidas a nivel nacional y tengamos apoyo del presidente con proyectos y recursos económicos para nuestra organización y vivir bien las mujeres.
- **Internacional:** Si tenemos apoyo a nivel comunal, municipal, departamental, nacional, llegaremos ser escuchadas como mujeres indígenas chiquitanas organizadas y cumplamos nuestros propósitos el de ayudar a la igualdad de género y ser independiente económicamente como mujeres.

Escenarios según la visión de los Directorios de San Javier y El Carmen Rivero Torrez

Actualmente el Directorio de Roboré tiene relaciones fuertes con la CNAMIB y PROCESO SERVICIOS EDUCATIVOS; relaciones débiles con la Central Indígena Chiquitana de su municipio y con el Control Social; ninguna relación con el Comité Cívico Femenino. Mediante el siguiente dibujo representan los escenarios positivos y negativos para los próximos 5 años. En el caso de las mujeres de El Carmen Rivero Torrez, manifestaron que es su primera participación en un proyecto de PROCESO Servicios Educativos por eso pidieron trabajar junto al Directorio de Robore.



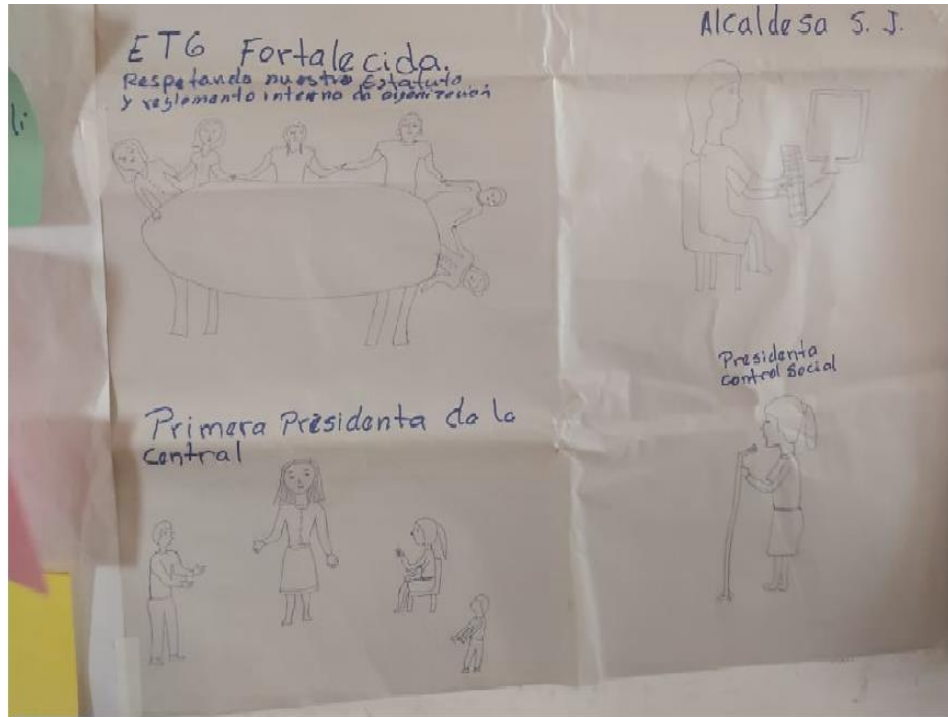
Visualizan un escenario positivo en el cual las mujeres se dan la mano, representando la alianza entre ellas. Un cambio que quieren comunicar es el aporte de mujeres capacitadas que ya realizan trabajos de oficina administrando sus proyectos, otras trabajan en la actividad agrícola en sus comunidades. Uno de sus sueños es *obtener una movilidad y una sede; se ven viajando a otros países*. Este escenario positivo representa las aspiraciones de las mujeres. En el escenario negativo se enfatiza la desunión de las mujeres, que no logran caminar juntas para vencer las dificultades.

Proyectan su accionar político en los siguientes niveles territoriales:

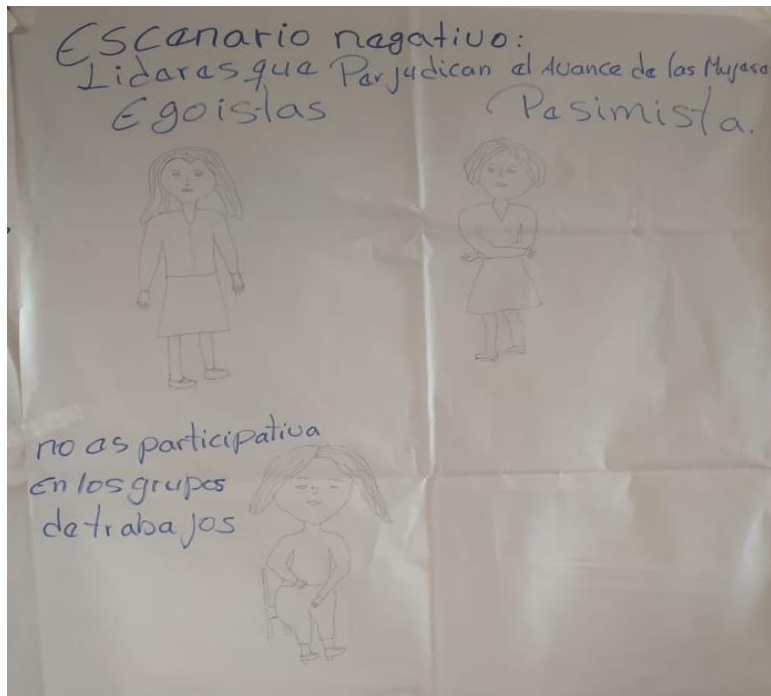
- **Comunal:** organizadas, empoderadas, fortalecidas, tomando decisiones.
- **Municipal:** proponiendo y ejecutando proyectos. Lanzar candidata al Consejo Municipal.
- **Departamental:** lanzarnos para diputadas o senadoras, asambleísta indígena.
- **Nacional:** ocupar cargos políticos en el ministerio. Llegar como organización a la plataforma de mujeres.
- **Internacional:** Como organización de mujeres a través de la CNAMIB, podemos llegar a participar en plataformas y foros con mujeres de otros países, llevando propuesta para enfrentar la violencia que sufren las mujeres.

En el caso de las participantes del municipio de San José mostraron los siguientes escenarios:

ESCENARIO POSITIVO PARA LOS PROXIMOS CINCO AÑOS



ESCENARIO NEGATIVO



En el escenario positivo, se ven fortalecidas junto a su Central Turubo, vigilando la equidad de género en la participación y ejercicio de cargos, logrando que una mujer sea presidenta de Turubo. El escenario negativo puede darse por la acción de mujeres pesimistas y que no son participativas.

Actores que ejercen poder en el municipio de San José:

Mayor poder		
Gobierno Nacional	Comité Cívico Pro Intereses de San José	Gobierno Departamental
Gobierno Autónomo Municipal	Comité Cívico Femenino	Sub gobernación
Central Turubó	Iglesia Católica	
Poco poder		
Unidades educativas de comunidades	Hospitales	Club de Madres
Comunidades	Cooperativas de Aguas	Sindicatos de transportes
Ningún poder		
Empleadas domesticas	Empleadas públicas	Moto taxistas mujeres

Las mujeres integrantes del Equipo Técnico de San José indicaron que mantienen relaciones fuertes con el Gobierno Municipal y Gobierno Departamental, siendo la secretaria de género de la Central Turubo junto a las integrantes del ETG, quienes se encargan de incidir, coordinar y presentar las demandas y propuestas de las mujeres. En los próximos cinco años se proponen potenciar este logro y mejorar las relaciones débiles que ahora tienen con otras instituciones (**Sindicatos de transportes, Hospitales**).

Proyectan su accionar político y de identidad cultural en los siguientes niveles territoriales para los próximos 5 años:

- **Comunal:** Mujeres más empoderadas, incidir en que nuestras mujeres profesionales sean contratadas en los SLIM.
- **Municipal:** Incluidas en la toma de decisiones.
- **Departamental:** Asamblea departamental por el Pueblo Chiquitano
- **Nacional:** Podemos ser candidatas a presidentas, diputadas, senadoras.
- **Internacional:** Posicionamiento de nuestra cultura chiquitana.

4) Lideresas con sentido crítico, y capacidad de realizar incidencia y alianzas entre sus organizaciones y con autoridades municipales

Se percibió malestar entre las mujeres con la actitud de algunos alcaldes, concretamente con el alcalde de San Javier y San Antonio de Lomerío, que a pesar de la existencia de leyes que favorecen los derechos de las mujeres, no asignan los recursos necesarios para sus

demandas, manifestaron que incluso no quieren escuchar a las concejales que han asumido una posición de aliadas, sin embargo están esperanzadas que el próximo año los alcaldes elegidos tengan una mejor actitud hacia las demandas y propuestas de las mujeres.

En realidad, la sensibilidad de los alcaldes hacia la incidencia de las mujeres de comunidades chiquitanas tomó su propio ritmo, según lo indicado por las entrevistadas. Las críticas se centraron en los casos de San Javier y San Antonio de Lomerío, donde dichas autoridades no valoraron las propuestas de las mujeres de las comunidades. Asimismo indicaron debilidades en los casos de Robore y El Carmen Rivero Torrez, aunque con el último, el acercamiento es reciente. En general resultó difícil en los seis municipios, sin embargo se logró un acercamiento y coordinación con las Concejales, más aún con las responsables de la Comisión de Género en el Consejo Municipal.

Los Directorios de las organizaciones de mujeres han desarrollado estrategias que han sido apoyadas por las Concejales que las han orientado para que aprovechen las coyunturas en la que se realiza la planificación operativa, ferias, cartas orgánicas, entre otros. Así lo manifestaron a esta evaluación:

“Se cuenta con el apoyo para realizar reuniones, talleres, marchas, se trabajó a través de la Red Interinstitucional; participar en la planificación, se hace visitas con los SLIM a comunidades con los temas de violencia intrafamiliar, embarazo precoz y otros en San José de Chiquitos (secretarias de género)

“Recibimos pequeños apoyos e invitaciones a ferias y apoyo para realizar actividades en beneficio de las comunidades; hay reconocimiento de las organizaciones de las mujeres (Directorio organizaciones de mujeres)

“Tenemos apoyo de la secretaría de los Pueblos Indígenas de la Gobernación para proyectos productivos y diferentes capacitaciones y temáticas en San José de Chiquitos” (secretarias de género)

Las Concejales entrevistadas corroboran lo indicado por los grupos de mujeres participantes de esta evaluación:

En El Carmen Rivero Torrez, recién se viene trabajando con PROCESO Servicios Educativos desde el año 2017, reconoce que desde las autoridades municipales no promovieron la participación de las mujeres en la elaboración del Plan Territorial de Desarrollo Integral para el municipio (PTDI), pero se está viendo que se tome en cuenta sus propuestas en el Plan Operativo Anual (POA).

El municipio de San Ignacio desde el año 2017 ha firmado un convenio con PROCESO Servicios Educativos y se ha venido trabajando en el fortalecimiento de la organización de mujeres indígenas chiquitanas. Las mujeres están bien organizadas, fortalecidas en su liderazgo y es un logro el haber conseguido que en el POA 2019 sea aprobado un monto de

dinero para ejecutar en sus comunidades. La Concejala de San Ignacio, a la vez presidenta de la Comisión de género, indicó que existe ya una partida para la organización de mujeres, incorporada en el POA- 2019, en un monto de 10.000 Bolivianos, como apoyo a la organización de mujeres que articula a 11 comunidades.

En San Antonio de Lomerío, no hay convenio con el municipio, pero se tiene relacionamiento a través de las concejalas, un indicador es que han acompañado al Equipo Técnico de Género en sus actividades de incidencia, no se logró aprobar ningún proyecto, dado que los problemas que se enfrenta en el Gobierno Municipal no les han permitido a las mujeres presentar sus requerimientos en el POA.

Los Servicios Legales Integrales es la instancia municipal responsable de la atención a mujeres víctimas de violencia, por ello se buscó conocer sus puntos de vista sobre la coordinación con los ETG y con el Observatorio de la Mujer Chiquitana. Coincidieron que los impactos se reflejan en que las mujeres están más involucradas en actividades realizadas en favor de la mujer y se encuentran interesadas en participar en eventos de capacitación en temas de formación de liderazgo, empoderamiento y creación de microempresas. Asimismo destacaron que las mujeres están ejerciendo sus derechos involucrándose en actividades de prevención contra la violencia de género, visibilizando a sus comunidades y a sus necesidades. Valoran los cambios, dicen *“ahora las mujeres de las comunidades están empoderadas y son participes de la economía familiar, buscan generar recursos económicos”*.

Resaltaron que a través del Observatorio de Género de la Mujer Chiquitana, los ETG han levantado información sobre la situación de violencia hacia las mujeres que ocurre en las comunidades, manifestaron que su valoración sobre este trabajo es buena y que hay que difundirlo. Otro de los logros que valoran es la alianza entre los Servicios Legales Integrales de los Municipios con los Equipos Técnicos de Género para trabajar en propuestas que fortalezcan la atención y defensa de mujeres que son víctimas de violencia. Un tema que se ha priorizado para llevarlo a cabo de forma conjunta es la **formación y acción de promotoras comunitarias** en el marco de lo especificado por la Ley 348. En cuanto al impulso a normativas, por ejemplo en El Carmen Rivero Torrez se promueve una Ley de Sanciones Alternativas Comunitarias en Casos de Violencia.

5) Mujeres indígenas chiquitanas son protagonistas en Plataformas que trabajan por los derechos de las mujeres y en la Confederación Nacional de Mujeres Indígenas de Bolivia (CNAMIB)

Este es un impacto acumulativo desde el anterior proyecto que se ha potenciado con este proyecto que concluye, al posibilitar que integrantes de los directorios de las organizaciones de mujeres participen en diferentes eventos que llevan a cabo importantes Plataformas a nivel departamental y nacional, la referencia es a la Plataforma de Justicia

Fiscal para las mujeres y a la Plataforma de lucha contra la violencia hacia las mujeres, las cuales articulan a representantes de la sociedad civil, que llevan a cabo acciones de información y de incidencia a las diferentes instancias de decisión del Estado Plurinacional de Bolivia.

Las representantes chiquitanas han logrado que el Directorio de la CNAMIB las incorpore en sus acciones, según indicó su presidenta a esta evaluación:

“las mujeres chiquitanas son parte de la CNAMIB, porque son mujeres indígenas, pero para tener una representación legítima necesitan funcionar como una regional reconocida por las bases de las Centrales. Es estratégico que haya organizaciones de mujeres, no es suficiente decir que los temas de interés de las mujeres se incorporan de forma transversal, porque ello no sucede en la práctica, a los directorios de las organizaciones mixtas no les interesa temas como ser la violencia hacia las mujeres, derechos sexuales y reproductivos y el reconocimiento del trabajo de las mujeres”

La presidenta de la CENAMIB recomienda a los Directorios de las mujeres chiquitanas comunicar sus agendas para así participar en algunas actividades y poder apoyarlas: *“veo que las mujeres chiquitanas se están empoderando, con el trabajo que realiza PROCESO Servicios Educativos, pero hay que llegar también a las que no participan directamente en el proyecto”*

A su vez, las mujeres chiquitanas entrevistadas corroboran diciendo:

“Nosotras como mujeres indígenas chiquitanas tenemos conocimiento de la CNAMIB, participamos en Asambleas y en eventos a nivel nacional; a la Asociación de Roboré se le hizo un apoyo técnico en la elaboración de un proyecto y en su gestión; somos participes e integrantes de la Plataforma de Justicia para las Mujeres. (Grupo Directorios organizaciones de mujeres)

“La CENAMIB promueve la participación de las mujeres chiquitanas, tuvimos capacitaciones en temas de propuestas para políticas públicas para que las mujeres indígenas seamos tomadas en cuenta en diferentes espacios (Grupo Equipos Técnicos de género)

Finalmente, en el impacto 6, se plasma el aporte del grupo focal de los varones (dirigentes y parejas de algunas de las lideresas) quienes participaron en la evaluación y expresaron sus puntos de vista sobre problemáticas de género en relación a: responsabilidades en el hogar, ejercicio de paternidad, educación, actividades productivas, situación sobre la violencia de género, liderazgo y dirigencia y, políticas públicas y sus puntos de vista sobre la importancia de su superación.

6) Actitudes favorables para superar las problemáticas de género por parte de dirigentes y esposos de las participantes directas del proyecto

Dos factores pueden explicar este impacto intangible: uno de ellos se debe a que las mujeres que recibían la capacitación en derechos, problemática y equidad de género, y

otros temas, comparten con sus compañeros sus aprendizajes y logran influenciarlos de forma favorable. Esta acción de las mujeres viene desde proyectos anteriores, se lo considera como impacto indirecto en los varones.; el otro factor es la capacitación directa a nivel de los varones desde un enfoque de masculinidades que se llevó a cabo mediante el proyecto objeto de esta evaluación, iniciando un proceso necesario con los varones que da respuesta a las demandas de las mujeres.

De manera general, los participantes del grupo focal identifican los siguientes hechos que contribuyeron para ir superando gradualmente las creencias y prácticas machistas tradicionales:

- Ingreso de instituciones (ONGs), de forma especial PROCESO Servicios Educativos, que apporto en el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres.
- Promulgación de normativas favorables a las mujeres: Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, derecho a la participación política, paridad y alternancia de género para ocupar cargos
- Emergencia del movimiento de mujeres: sus derechos conquistados no son una dádiva del Estado ni de las organizaciones.
- Las luchas de las organizaciones indígenas por el territorio y la dignidad proporcionó seguridad jurídica sobre el derecho propietaria de la tierra y para el aprovechamiento de recursos naturales
- Voluntad política de las organizaciones indígenas para apoyar a las mujeres.
- Intervención horizontal de ONGs favoreció el relacionamiento con organizaciones indígenas.
- Diversificación y masificación de los canales/medios de difusión de información, lo cual favoreció la emancipación de las mujeres.
- Normativas que garantizan representatividad de los pueblos indígenas en niveles de gobierno.

Asimismo, el grupo focal de varones visibiliza un escenario positivo que contienen acciones para un desarrollo municipal/comunal con equidad de género, en cuyo desafío los varones participantes asumieron algunos compromisos.

Escenario positivo a 5 años:

- Campañas de información para la prevención de embarazos no deseados.
- Mejorar la educación para mujeres y hombres
- Aplicación real de las normativas vigentes.
- Acceso a recursos económicos para apoyar proyectos productivos con identidad cultural.
- Sobre la violencia: colocar en las agendas de las asambleas de las comunidades el problema de la violencia contra las mujeres; para ser dirigente no tener antecedentes de violencia; se debe incorporar en la normativa de las comunidades; conformar los Comités Locales Contra la Violencia.

Compromisos de los varones:

1. Seguir capacitándonos y sensibilizándonos para poner fin a la violencia.
2. Colocar los temas abordados en este taller en las agendas de las organizaciones indígenas.
3. Formar parte de un Comité Local de Lucha contra la Violencia.
4. Promover políticas públicas que favorezca el liderazgo/dirigencia de las mujeres: en centrales indígenas y en niveles estatales.
5. Promover proyectos productivos con enfoque de género.

7. CONCLUSIONES

Las siguientes conclusiones responden a los objetivos que guiaron esta evaluación externa del proyecto “Empoderamiento Sociopolítico y Económico de las Mujeres Indígenas Chiquitanas Fase III 2016-2019”, en el marco de los Términos de Referencia.

7.1. Sobre la trayectoria y estrategias de las intervenciones

C.1. La trayectoria de los proyectos llevados a cabo por PROCESO Servicios Educativos y ZABALKETA, ha permitido la acumulación de impactos que han cumplido un efecto transformador. Uno de ellos que es destacado por las mujeres y hombres, es la participación en diferentes ámbitos; dicha participación es fortalecida por el manejo de la lecto escritura por parte de las mujeres indígenas chiquitanas gracias a su práctica en los diferentes módulos de capacitación, fortaleciendo su desempeño en sus organizaciones y logrando acceder a las nuevas tecnologías, en este caso, hacer uso del teléfono celular, que se convierte para ellas y también para las instituciones de apoyo en una poderosa herramienta para la comunicación, teniendo en cuenta que las mujeres están dispersas en la amplia Chiquitanía.

El gran mérito de las intervenciones radica en la decisión de apostar por las mujeres e invertir recursos económicos para la ejecución de actividades **de capacitación – acción, y ayudarlas a salir de la situación de exclusión en la que se encontraban, al ser marginadas por las políticas estatales**. Según los documentos revisados se lleva a cabo un trabajo continuo desde el año 2005, logrando ejecutar ocho proyectos. Dicha inversión ha dado valiosos frutos que son valorados por las mismas mujeres y por autoridades del Pueblo Chiquitano.

C2. Las estrategias aplicadas en las intervenciones, mostraron su pertinencia, a pesar de las dificultades que conllevó ejecutar proyectos en contextos en los cuales se tenía una dinámica sociopolítica, económica y ambiental con diferentes dinámicas sociales, económicas y políticas (continua disputa por el poder municipal, desastres ambientales, violencia contra las mujeres). Asimismo dificultades y conflictos en el accionar de las organizaciones del Pueblo Chiquitano (división de las organizaciones).

La lógica de implementación de los proyectos desplegada por PROCESO, Servicios Educativos incorporo elementos de cogestión con las organizaciones matrices del Pueblo Chiquitano; acuerdos en la priorización de los problemas para ser abordados, establecimiento de criterios para la selección de personas beneficiarias; adecuación a los tiempos y agendas de las y los dirigentes, réplicas de los aprendizajes y participación de dirigentes de las Centrales en el seguimiento y evaluación de los proyectos, entre otros. En

los últimos proyectos se destaca el acercamiento estratégico para incidir en los Gobiernos Municipales en favor de políticas públicas para las mujeres y los jóvenes.

7.2. Sobre la pertinencia de las estrategias y líneas transversales del proyecto

“Empoderamiento sociopolítico y económico de mujeres indígenas chiquitanas. Fase III)

C3. Desde la lógica de implementación del proyecto mostraron su pertinencia el conjunto de estrategias articuladas a las líneas transversales al lograr poner en marcha 8 procesos: 1) Participación e impulso a propuestas y acciones de prevención contra la violencia hacia las mujeres; 2) Elaboración participativa de proyectos productivos con grupos de mujeres de las comunidades; 3) Vigilancia para preservar la paridad y equidad de género en las organizaciones chiquitanas; 4) Articulación y proyección del movimiento organizativo de mujeres indígenas chiquitanas; 5) Coordinación mediante convenios con autoridades municipales; 6) Desarrollo de capacidades para lideresas y Equipos Técnicos de Género que integran el Observatorio de la Mujer Chiquitana; 7) Participación y alianza con plataformas sobre derechos de las mujeres y con la Confederación Nacional de Mujeres Indígenas de Bolivia (CNAMIB) y; 8) Sensibilización a dirigentes y esposos desde enfoque de género y masculinidades.

7.3. Sobre los resultados del proyecto

C4. Los tres resultados planteados por el proyecto en su matriz de marco lógico, se alcanzaron de forma satisfactoria, al ser valorados desde criterios de eficacia y eficiencia, se evidencia el cumplimiento de los indicadores estimados para su accionar. En consecuencia, al final del proyecto las mujeres indígenas chiquitanas cuentan con cinco organizaciones que las representan y se encuentran en funcionamiento amparadas en sus estatutos y reglamentos (4 con personería jurídica y 1 en tramitación), según las condiciones de posibilidad en cada uno de los seis municipios que abarcó el proyecto (San Javier, San Antonio de Lomerío, San Ignacio, San José, Robore y El Carmen Rivero Torrez).

Hay que destacar que la decisión de las mujeres indígenas chiquitanas para conformar organizaciones que las representen, marca un hito en su trayectoria de conquista y ejercicio de derechos a la participación e inclusión social y política. Hace algunos años ya las lideresas chiquitanas intentaron organizarse, buscando consenso a nivel del Directorio de la OICH y de cada Central, es decir de arriba hacia abajo, no lo lograron. Ahora con la ejecución de este proyecto que concluye, se avanzó desde abajo, gracias a las actuales líderes que decidieron este camino.

C5. Las participantes directas del proyecto (54 mujeres de 6 municipios) han desarrollado y fortalecido capacidades para su participación social; disponen de las principales herramientas de gestión organizativa (estatutos, reglamentos, agendas y planes de gestión) conocen las principales rutas para el ejercicio de sus derechos políticos, sociales y económicos en ámbitos organizativos del Pueblo Chiquitano y en espacios de decisión del Gobierno Municipal y Gobierno Departamental; comparten sus aprendizajes a otras mujeres de sus comunidades y establecen acuerdos de equidad de género con sus parejas para asumir cargos en las organizaciones del Pueblo Chiquitano.

El tema de **la participación**, al igual que en los anteriores proyectos, cobra relevancia cuando se trata de las mujeres indígenas, ellas lo definen como un derecho de las mujeres, al mencionar esta palabra están diciendo que ya no son marginadas en lo sociocultural y lo sociopolítico, que no solo los hombres pueden participar y decidir, por eso se animan a vencer las dificultades que persisten, tanto las relacionadas con las distancias en las que se encuentran sus comunidades y la no accesibilidad a medios de transporte, la carencia de recursos económicos para los gastos que significa salir a los eventos de capacitación y dejar el trabajo, como también otras dificultades provenientes de las actitudes machistas de sus parejas, reflejadas en la desconfianza y en el malestar por tener que hacerse cargo de las tareas domésticas.

Son dichas situaciones que ocasionan que algunas mujeres no logren concluir el periodo para el que fueron elegidas, incidiendo en el cumplimiento de la paridad y equidad de género en los Directorios de las Centrales y de la OICH, lo cual genera que en algunos momentos de la gestión organizativa, se tengan carteras acéfalas afectando incluso a las carteras de género, por lo cual se tiene a mujeres que además de ser por ejemplo, cacique de economía, también tienen que cumplir la función de cacique de género. Estas menciones se las realiza, para comunicar por qué las mujeres están estableciendo acuerdos de equidad de género con sus parejas para garantizar su participación efectiva.

C6. Las mujeres indígenas chiquitanas se han fortalecido para el ejercicio de sus derechos sociopolíticos y económicos en ámbitos del Gobierno Municipal, mediante la participación en representación de sus organizaciones en eventos de planificación y presentando sus propuestas en temas priorizados: acciones para enfrentar la violencia contra las mujeres, una de estas acciones que han demandado es la capacitación a promotoras comunitarias para que trabajen en el combate de la violencia hacia las mujeres; otra propuesta contiene 52 ideas de proyectos para la generación de ingresos económicos, de esta manera han logrado incidir en espacios estatales que aún presentan obstáculos para reconocer a las mujeres como actrices del desarrollo local.

Estos logros varían en los seis contextos municipales de acción del proyecto, ha dependido de las condiciones de posibilidad para incidir y lograr que personas aliadas portadoras de poder, concretamente concejales, como también funcionarias de los Servicios Legales Integrales brinden su apoyo. Se tiene mayores avances en San Ignacio, San José y San Javier, hay debilidades en Robore, San Antonio de Lomerío y El Carmen Rivero Torrez, este último es la primera vez que se involucra con un proyecto de PROCESO Servicios Educativos.

Las propuestas de las mujeres en el tema económico alcanzan a 52 grupos de mujeres, de 52 comunidades chiquitanas que interactúan en los seis municipios de acción del proyecto. Estas ideas se centran en cinco rubros productivos. El rubro agrícola es el que más ideas de proyectos genera (24 ideas y a la vez, predominan las ideas para implementar huertos y producir verduras y hortalizas (13 huertos en total); otras ideas para cultivos de yuca, cítricos, viveros de flores, comercialización de papaya, comercialización de derivado de caña de azúcar y producción de plantines de almendras chiquitanas.

El resto de ideas de proyectos productivos son en el rubro avícola (10), rubro porcino (5), rubro artesanía (11) y rubro turismo (2). Los Directorios de las organizaciones de mujeres presentaron las ideas de proyectos a los Gobiernos Municipales solicitando les brinden apoyo técnico y económico.

Respecto al tema económico productivo, hay que decir que este es parte de la agenda de las organizaciones de las mujeres, quienes junto con el Equipo de PROCESO, Servicios Educativos, están incidiendo para que se incorpore las propuestas de las mujeres en los planes de desarrollo municipal, tal como se está avanzando en el Municipio de San Javier al haber aprobado una “Ley Autonómica Municipal de Apoyo a la Autonomía Económica de la mujer de San Javier”, mediante una acción coordinada entre la Central Indígena Paikoneca de San Javier, la Organización de Mujeres Indígenas y la responsable de la Comisión de la Niñez y Adolescente, Adulto Mayor Género y Discapacidad del Concejo Municipal de San Javier, en un trabajo conjunto con Casa de la Mujer.

7.4. Conclusiones sobre los impactos logrados

La evaluación distingue dos tipos de impactos: impactos tangibles e impactos intangibles, necesarios para valorar con cabalidad un proyecto que desarrolló procesos, estrategias y líneas transversales durante dos años de trabajo, e implementado de forma mutua con las organizaciones del Pueblo Chiquitano, dando continuidad a otros proyectos anteriores, lo cual permite identificar y valorar impactos.

CONCLUSIONES SOBRE LOS IMPACTOS TANGIBLES:

C7. El efecto de encadenamiento de los resultados logrados por el proyecto permitió avanzar hacia la consecución del objetivo específico del proyecto que se propuso impulsar a las mujeres indígenas chiquitanas para que incidan en los procesos de desarrollo y espacios de toma de decisión de sus territorios. Los impactos tangibles se reflejan en el cumplimiento de los indicadores formulados:

3 grupos de mujeres organizadas y dirigentas en ejercicio activan 1 mecanismo (de vigilancia) en 3 Centrales Indígenas (CICHAR, CIP-SJ y CICH-GB) para garantizar la aplicación práctica de las normativas orgánicas de género aprobadas en sus asambleas

Mayor presencia de mujeres ocupando cargos, entre ellos cargos valorados como estratégicos: Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría de Tierra, Territorio y Recursos Naturales, Secretaría de Desarrollo Económico y Productivo.

4 organizaciones de mujeres formalizadas reciben apoyo técnico y económico de sus Gobiernos municipales para el desarrollo de sus iniciativas sociales y económicas.

Estos impactos tienen un carácter impulsor para que las mujeres indígenas chiquitanas vayan superando su situación de exclusión y participen e incidan en niveles de decisión de sus organizaciones matrices y de sus comunidades, son impactos que ya se vienen acumulando desde proyectos anteriores. La acción de este proyecto ha contribuido apoyando a las dirigentas para que vigilen el cumplimiento de la paridad y equidad de género en las organizaciones y para que ocupen carteras estratégicas, pese a las situaciones conflictivas por la división y paralelismo en las que funcionan las organizaciones del Pueblo Chiquitano. Ahora los Directorios de las organizaciones de mujeres tienen la posibilidad de asumir un rol político para fortalecer a las secretarías de género, cartera que no solo tiene una dimensión estratégica sino fundamentalmente política.

Cabe enfatizar que los proyectos productivos movilizan a las mujeres a nivel de cada comunidad y de cada municipio, así lo muestra la dinámica del proceso de elaboración participativa de los proyectos, dado que en un primer momento los grupos que formularon ideas de proyectos en cada comunidad contaban con 10 participantes, luego estos fueron aumentando, sucedió en todos los grupos en los seis contextos municipales. Queda el desafío de continuar avanzando en el tema.

CONCLUSIONES SOBRE IMPACTOS INTANGIBLES

C8. Los seis impactos intangibles identificados muestran una implicancia mutua y reflejan el efecto de la cadena causal que involucra a la matriz del marco lógico y a la vez, a la lógica de implementación: 1) Las mujeres indígenas chiquitanas están empoderadas a nivel personal, familiar y comunal; 2) El movimiento organizativo de las mujeres indígenas chiquitanas se fortalece con identidad cultural hacia la representación política; 3) Las mujeres integrantes de los Directorios y de los ETG proyectan su accionar identificando escenarios para los próximos cinco años; 4) Lideresas con sentido crítico, y capacidad de realizar incidencia y alianzas entre ellas y entre sus organizaciones y con autoridades municipales; 5) Mujeres indígenas chiquitanas son protagonistas en Plataformas que trabajan por los derechos de las mujeres y en la Confederación Nacional de Mujeres Indígenas de Bolivia (CNAMIB) y; 6) Actitudes favorables para superar las problemáticas de género por parte de dirigentes y a nivel de parejas de lideresas.

El carácter participativo de la evaluación externa, logra la interacción de las participantes directas del proyecto, desde sus diferentes roles compartieron con el Equipo Técnico de PROCESO, Servicios Educativos y con un grupo de dirigentes y esposos, logrando identificar impactos intangibles, los cuales resultan adecuados para valorar, comprender y comunicar con mayor cabalidad una intervención, sobre todo cuando se busca cambiar situaciones que afectan a las mujeres indígenas, como es el caso de este proyecto implementado desde la perspectiva del empoderamiento sociopolítico y económico de las mujeres indígenas chiquitanas, de gran complejidad que necesita ser abordada en un horizonte de largo plazo.

C9. Se evidencia que al final del proyecto, las integrantes de los Directorios de las organizaciones de mujeres junto a los Equipos Técnicos de Género y secretarías de género de las organizaciones del Pueblo Chiquitano tienen capacidades y sueños para proyectar sus accionar identificando escenarios positivos para los próximos cinco años en los niveles comunal, municipal, departamental, nacional e internacional.

Al mismo tiempo, identificaron escenarios negativos que hicieron ver las dificultades y amenazas que se pueden presentar tanto a nivel personal de las integrantes de las organizaciones y/ asociaciones de mujeres, al interior de las propias organizaciones; y en relación al apoyo de los actores y actrices que ejercen poder en cada municipio, situaciones que pueden afectar en el avance del movimiento organizativo de las mujeres indígenas chiquitanas.

C 10. Se ha posicionado el debate acerca de la problemática de género, asumiendo que esta no solo afecta a las mujeres, sino también a los hombres; que se refleja en las relaciones de pareja, relaciones familiares, relaciones en los entornos sociopolíticos, culturales y económicos. Por ello surgen actitudes favorables para superar las problemáticas de género por parte de dirigentes y parejas que aceptaron participar en las acciones de sensibilización e información que llevó a cabo el proyecto desde enfoque de género y enfoque de masculinidades.

Al respecto una estrategia que está siendo llevada a la práctica entre las lideresas y el equipo técnico del proyecto para enfrentar la problemática de género, es la formalización de acuerdos para que las parejas de las mujeres que están ocupando cargos en la comunidad u organizaciones representativas, acepten la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados y se comprometan y cumplan con el apoyo que requieren las mujeres para asumir roles que antes eran solo para los hombres.

7.5. Lecciones aprendidas

Los acontecimientos sociopolíticos culturales y económicos influyen para la toma de decisiones y para la forma que estas adquieren en la práctica, así ocurrió con las proyecciones del proyecto acerca de la configuración de organizaciones de mujeres, se visualizó que estas surgirían ligadas a las estructuras de las Centrales Indígenas Chiquitanas, la realidad ha mostrado que puede haber cabida para una pluralidad de asociaciones de mujeres indígena chiquitanas, teniendo en cuenta que prácticamente en los seis municipios de acción del proyecto, las mujeres junto a sus familias tienen doble residencia, es decir se mueven entre sus comunidades y los barrios en los que también tienen un lugar para vivir y trabajar, sobre todo las mujeres que tienen que atender a sus hijos e hijas que están estudiando. Un caso que visibiliza lo que se acaba de mencionar es el surgimiento de una asociación de mujeres en San José, que no necesito el aval de la Central Turubo para funcionar y emprender actividades requeridas por sus integrantes, de forma acertada mereció el apoyo del proyecto.

Desde esta lectura, se concluye afirmando que lo pertinente, es hablar de “**movimiento organizativo de mujeres indígenas chiquitanas**”, para incluir a todas las iniciativas organizativas de las mujeres (formalizadas y no formalizadas desde lo jurídico). Asimismo puede haber Asociaciones de mujeres que en la actualidad no están funcionando, pero que su experiencia puede ser valiosa, es el caso de una asociación de mujeres de comunidades del municipio de Lomerío.

8. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de parte del equipo de esta evaluación externa se las presenta en dos apartados (8.1 y 8.2). En conjunto contienen 9 recomendaciones, dirigidas mayormente a **potenciar al Equipo Técnico de PROCESO Servicios Educativos, que será responsable de llevar a cabo el proyecto de continuidad.**

El tercer apartado (8.3) incorpora las sugerencias de los grupos de participantes de la evaluación externa para que sean considerados por PROCESO, Servicios Educativos.

8.1. Sobre procesos, estrategias, transversales y procedimientos metodológicos

R1. Se recomienda al Equipo Técnico de PROCESO, Servicios Educativos que ejecutó el proyecto “Empoderamiento Sociopolítico Económico de las Mujeres Indígenas Chiquitanas Fase III 2016-2019”, en mutuo acuerdo con las organizaciones chiquitanas, por un lado: valorar y potenciar los ocho procesos generados y puestos en marcha por el proyecto (señalados en la C 3, punto 7.2), los cuales se convierten en verdaderos desafíos para darles continuidad mediante la articulación de las líneas transversales a través de un trabajo en equipo; por otro lado, sistematizar cada uno de estos procesos para fortalecer los procedimientos metodológicos, permitiendo socializar conceptos y herramientas y al mismo tiempo facilitar la comunicación entre sus integrantes y con las beneficiarias directas y hacia instancias aliadas y de coordinación. Esta recomendación se sustenta en la experiencia sobre “identificación de vocaciones productivas e ideas de proyectos” que fue llevada a cabo de forma participativa con las integrantes del “Observatorio de Género de la Mujer Chiquitana”.

R2. Continuar aplicando estrategias articuladas a las líneas trasversales, entre ellas la transversal “Sostenibilidad Ambiental”, fortaleciendo lo incorporado en las ideas de proyectos productivos, en el sentido que los grupos de mujeres han expresado su decisión de ejecutar proyectos desde prácticas agroecológicas, evitando utilizar materiales tóxicos (plásticos, insecticidas, entre otros), mostrando preocupación por el cambio climático y por los desastres ambientales (incendios, sequías) que dañan los ecosistemas y al medio ambiente y lamentablemente afecta la calidad de vida de las familias indígenas chiquitanas, en mayor medida a las mujeres y a la niñez.

R3. Se recomienda a las instancias de decisión de la Institución PROCESO, Servicios Educativos, incorporar al Equipo Técnico que ejecutara el proyecto de continuidad, un(a) profesional del área económica-productiva, asignándole la función de gestión de los procesos en marcha en este tema: capacitación, elaboración y gestión participativa de proyectos productivos con grupos de mujeres de las comunidades chiquitanas; incidencia para la incorporación de las propuestas económico

productivas de las mujeres de las comunidades chiquitanas en planes municipales; capacitación para el desarrollo de la transversal sostenibilidad ambiental, entre otras responsabilidades inherentes al empoderamiento económico de las mujeres de las comunidades indígenas chiquitanas.

R4. Teniendo en cuenta que el tema organizativo de las mujeres indígenas chiquitanas, es **clave para avanzar en los otros temas**, es pertinente que este sea una responsabilidad de todo el Equipo Técnico, en este sentido se recomienda establecer espacios de trabajo para revisar algunos estudios sobre organizaciones de mujeres desde enfoques de género y etnicidad, al mismo tiempo investigar sobre algunas experiencias en los contextos chiquitanos u de otros pueblos indígenas. Tomar en cuenta que se irán fortaleciendo organizaciones de mujeres en las comunidades con el objetivo principal de ejecutar proyectos y otras acciones que responden a necesidades prácticas de género, en cambio las Asociaciones de Mujeres que ya tienen sus estatutos y Directorios constituidos y que están llevando a cabo agendas que incorporan intereses de género, se perfilan como actrices políticas que buscan representar a las mujeres del Pueblo Chiquitano, en diferentes instancias, una de ellas es la Confederación Nacional de Mujeres Indígenas de Bolivia (CNMIB).

Dichas precisiones, demandan que el Equipo Técnico se dote de herramientas conceptuales, estrategias y técnicas adecuadas a la complejidad inherente a un trabajo que requiere incorporar la visión de las mujeres indígenas chiquitanas, para ello se puede utilizar la técnica de construcción de escenarios, tal como se hizo en uno de los momentos de la evaluación externa, de esa forma ayudar a los Directorios para que socialicen y complementen estos aportes con las integrantes de las organizaciones u asociaciones y puedan retroalimentar sus agendas.

R5. Posicionar el “Observatorio de Género de la Mujer Chiquitana” no solo como una herramienta, sino como una instancia con identidad cultural, capacidad técnica y política, mediante el accionar de los Equipos Técnicos de Género, Directorios de las organizaciones de mujeres, lideresas y secretarias de género, tanto de las Centrales como de las comunidades, incorporando el accionar de los grupos de mujeres de las comunidades, difundiendo las agendas que responden a necesidades prácticas como también las agendas políticas, los logros, dificultades, demandas y puntos de vista sobre la problemática de las mujeres indígenas chiquitanas, compartiendo en la página de la “mujer chiquitana”.

R6. Fortalecer la estrategia de sensibilización sobre los temas de la paridad y equidad de género con dirigentes y parejas de las mujeres que integran las

instancias organizativas como son: Equipos Técnicos de Género, integrantes de los Directorios de las organizaciones y/asociaciones de mujeres y secretarías de género de las Centrales y de las comunidades, tomando en cuenta los compromisos de los participantes de la evaluación externa: *“Seguir capacitándonos y sensibilizándonos para poner fin a la violencia; colocar los temas abordados en este taller de evaluación (problemáticas de género en relación a: responsabilidades en el hogar, ejercicio de paternidad, educación, actividades productivas, situación sobre la violencia de género, liderazgo y dirigencia y, políticas públicas y puntos de vista sobre la importancia de su superación) en las agendas de las organizaciones indígenas; formar parte de un Comité Local de Lucha contra la Violencia; Promover políticas públicas que favorezca el liderazgo/dirigencia de las mujeres en centrales indígenas y en niveles estatales y Promover proyectos productivos con enfoque de género”*

R7. Realizar esfuerzos para Incorporar indicadores cualitativos en la formulación de proyectos y planes, junto a los indicadores cuantitativos que exige la matriz del marco lógico. Los indicadores cualitativos podrán ser respaldados por el conocimiento que aportara la práctica de sistematizar, como también de investigaciones participativas que deben ser socializadas enfatizando los avances y también las dificultades, facilitando de esta manera la tarea de evaluar los impactos intangibles de las intervenciones.

8.2. Hacia la gestión de los impactos para su sostenibilidad

Los impactos tangibles e intangibles que ha valorado esta evaluación externa requieren ser gestionados hacia su sostenibilidad mediante acuerdo mutuo entre el Equipo Técnico de PROCESO Servicios Educativos con las organizaciones indígenas chiquitanas y con el apoyo de instancias aliadas, particularmente con las concejalías y funcionarias de los Servicios Legales integrales Municipales. Bajo este criterio se señalan las siguientes recomendaciones estratégicas:

R8. Establecer un **Plan de Gestión hacia la Sostenibilidad de los Impactos** (tangibles e intangibles) según cada contexto municipal, atendiendo a los avances y dificultades que se tiene y a los objetivos y resultados planteados por el proyecto de continuidad (FOCAD IV) y presentarlo a las actoras y actores aliados en cada municipio, para que incorporaren sus aportes y trabajen en su implementación.

R9. Definir y aplicar **estrategias operativas para trabajar directamente a nivel de comunidades**, esta es una demanda desde anteriores proyectos y que se incorpora en

documentos de evaluación externa. Sin duda esta es una tarea inmensa y difícil de cumplir dado el amplio alcance territorial de los proyectos que lleva a cabo PROCESO, por ello, se sugiere priorizar el número de comunidades, estableciendo criterios de común acuerdo con las y los actores involucrados y en coordinación con los Gobiernos Municipales, clarificando el tipo de apoyo que se hará efectivo (capacitación en elaboración y gestión de proyectos, asistencia técnica, dotación de recursos financieros, apoyo a la ejecución de agendas y planes operativos de las organizaciones de mujeres, otros) que tengan posibilidades de brindar la institución PROCESO Servicios Educativos junto con los Gobiernos Municipales, para evitar confusiones y desencantos de las mujeres de las comunidades indígenas chiquitanas. Esta decisión tiene que ser llevada a cabo de forma inmediata, si se quiere responder a las expectativas en cuanto al tema económico productivo de los 52 grupos de mujeres que están motivados para ejecutar proyectos productivos en 52 comunidades, y lograr impactos en un mediano plazo.

8.3. Sugerencias desde quienes participaron en la evaluación externa

Para las secretarías de Género y directorios de las organizaciones de mujeres

“Que las secretarías de género trabajen en equipo con todas las autoridades de la comunidad mediante un apoyo técnico; brindar apoyo a los proyectos comunales, buscar apoyo de los dirigentes y de otras ONG para los proyectos de las mujeres, que se delegue a una representante de género a nivel de la comunidad, promover el liderazgo de las mujeres. **Que las integrantes de los directorios sean más unidas y se visibilicen desde las comunidades, que hagan alianzas con otras instituciones; que los directorios fortalezcan su liderazgo y que se visibilice y sean reconocidos en las comunidades; que su gestión refleje coordinación y alianza con las demás organizaciones.**”

Para los Equipos Técnicos de Género (ETG) y mujeres de base

“Trabajar en equipo; tener buena relación entre mujeres, que no haya discriminación, mantener buena relación con las autoridades; ayudar a ejecutar los diferentes proyectos; Mayor participación, que haya unidad entre las mujeres, dar prioridad a las capacitaciones y actividades de las mujeres; que se animen a participar y a empoderarse para el ejercicio de sus derechos; que las delegadas socialicen en las comunidades de Lomerío lo aprendido”

Para los dirigentes de las comunidades y centrales indígenas

“Que apoyen e incentiven a que las mujeres participen de los proyectos y que sean constantes; que brinden su apoyo hacia su pareja para que participe y se fortalezca; que se involucren las autoridades de CICOL en las actividades de las mujeres en las comunidades”.

Para las autoridades municipales y funcionarias de los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM)

“Mayor coordinación y trabajo en equipo con las organizaciones de mujeres, que vayan a dar charlas a las comunidades, que nos den apoyo técnico cuando nosotras como organizaciones lo necesitamos; que el personal del SLIM tenga más paciencia en la atención ya sea fuera o dentro del horario de oficina, que nuestras aliadas nos hagan llegar las convocatorias sobre los POAS y cumbres municipales, que nos informen si fueron aprobadas nuestras demandas; que coordinen con el Equipo Técnico de Género; Promoción y coordinación de las promotoras comunitarias; que en Lomerío, el municipio, priorice el equipo multidisciplinario para el SLIM y llegue con su atención a las comunidades”

Para el Equipo Técnico de PROCESO Servicios Educativos

a) De parte de los grupos de mujeres participantes en la evaluación:

“Necesitamos que el apoyo técnico llegue a las comunidades de forma más seguida, realizar talleres sobre violencia y diferentes leyes para parejas; que den a conocer el proyecto en las comunidades, dar a conocer su planificación de actividades para tener en cuenta y que no se choquen con otras convocatorias; que las convocatorias lleguen con una semana de anticipación; que continúen dando su apoyo como institución realizando talleres con mujeres y hombres y lograremos nuestro objetivo; que nos sigan apoyando para el empoderamiento de nuestros derechos como mujeres y así nosotras poder capacitar a otras señoras y también a jóvenes para que puedan ser líderes dentro de las comunidades y centrales; dar seguimiento y visitar a las comunidades y ayudar a los ETG a replicar la información y los temas técnicos”

b) De parte de las funcionarias de los SILM que participaron en la evaluación:

“Coordinar el trabajo con mayor anticipación; compromiso para llegar a las comunidades entre ambas instituciones(municipio- SLIM y PROCESO); visibilizar los resultados del trabajo realizado, realizar respectivo monitoreo, lograr la capacitación y ejecución de formación de promotoras comunitarias; capacitación constante a las profesionales del SLIM para un trabajo adecuado de atención a las mujeres víctimas de violencia; elaborar una guía para ayudar a las promotoras comunitarias, capacitación a las mujeres para que sean generadoras de su propio recurso económicos y para su organización”

c) De parte de las concejales que participaron en la evaluación:

“Sostener reuniones periódicas con el ejecutivo y legislativo municipal, presentar propuestas de proyectos en los meses de junio y julio, mostrar los resultados obtenidos, visibilizar las propuestas al municipio; apoyar a que las mujeres de las comunidades se organicen para que luchen por sus propios derechos, motivar el interés de las mujeres para capacitarse; después de cada taller realizar replicas en las comunidades, que les exijan más resultados a las integrantes del proyecto, que les den tareas que deben cumplirlas”

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Documentos de PROCESO SERVICIOS EDUCATIVOS y AVCD

Términos de Referencia de Evaluación Externa Final del proyecto “Empoderamiento socio político y económico de mujeres indígenas chiquitanas” (Fase III) (Bolivia) (2019)

Formulario del proyecto FOCAD III “Empoderamiento socio político y económico de mujeres indígenas chiquitanas” (Fase III) (Bolivia)

Marco Lógico del proyecto “Empoderamiento socio político y económico de mujeres indígenas chiquitanas” (Fase III) (Bolivia)

Plan de acción de la política de género de PROCESO, Servicios Educativos (2018-2021)

Memoria del taller Enfoque de cadena de efectos – identificación y validación” (2012).

IV Plan Director de Cooperación para el Desarrollo 2018-2021

Manual para construir proyectos transformadores de cooperación para el desarrollo, Gobierno Vasco.

Documentos de consultorías por encargo de PROCESO, Servicios Educativos:

Virhuez Daisy (RADEL) (2011), Evaluación Externa Final del Proyecto “Avanzando hacia la equidad en los espacios políticos y sociales de la Chiquitania (Bolivia)”

Virhuez, Daisy (2012). Evaluación Final Externa del Proyecto “Avanzando hacia la Equidad en los Espacios Políticos y Sociales de Santa Cruz (Fase II) COD: 09-PR1-087” .

Vásquez Montesinos, Luis, Ardaya Salinas, Nancy y Bustillos, Jerry Rafael. Consultoría de Evaluación (2015) “EX POST” del Proyecto: “Avanzando hacia un Movimiento Indígena Incluyente en el Oriente Boliviano”

Virhuez, Daisy (2017). EVALUACION EXTERNA PROYECTO: “Avanzando hacia un movimiento indígena incluyente en el oriente boliviano. FASE II”

Documentos teóricos:

Blasco, Jaume. Guía práctica 3. Evaluación del diseño. Diputació de Barcelona

http://www.dgfc.sepg.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/ipr/fcp1420/e/Documents/Guia3_Evaluacion_de_dise%C3%B1o_ivalua.pdf

Coordinadora de ONGD (2018). **Evaluación orientada por la teoría del cambio**. Universidad CEU San Pablo, Madrid.

https://coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2018/06/Teor%C3%ADa_Cambio_2018.pdf

Farré, Marçal y Cuevas, Joan (2015). Modelos, Límites y alternativas en la evaluación del impacto http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Modelos_limites_y_alternativas_en_la_evaluacion_del_impacto.pdf

Ligero Lasa, Juan Andrés (2011). Dos Métodos de Evaluación: Criterios y Teoría del Programa Documento de Trabajo Serie CECOD Número 15, Fundación CODESPA, Instituto Universitario de Estudios Europeos de la Universidad CEU San Pablo, Madrid http://www.magisterevaluacion.es/attachments/category/25/Ligero_Dos%20Metodos%20Evaluacion.pdf

Ligero Lasa, Juan Andrés, Espinosa, Julia y otros (2014). **Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo**. AECID, Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica, Secretaría General de Cooperación Internacional para el Desarrollo. http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluaci%C3%B3n/diferentes_aprox_online_definitivo.pdf

Retolaza, Iñigo (2018). Teoría de cambio una brújula para orientarse en el camino. <http://ateneucoopbl.cat/wp-content/uploads/2018/04/Teor%C3%ADa-de-Cambio-una-brujula-2.0.pdf>

Rogers, P. (2014). **La teoría del cambio, Síntesis metodológicas: evaluación de impacto n.º 2**, Centro de Investigaciones de UNICEF, Florencia. https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Brief%20%20Theory%20of%20Change_ES.pdf

Roche, Chris (2004). Evaluación de impacto para agencias de desarrollo: aprendiendo a valorar el cambio. https://books.google.com.bo/books?id=jXA1F4XdpQMC&pg=PA125&lpg=PA125&dq=evaluacion+de+impactos,+genero+y+etnia&source=bl&ots=l6_7Ud8o4T&sig=ACfU3U1JO4RAGrNewTetju81txEBt9rkfQ&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKewijye6y-sviAhUDvp4KHWcdDos4RhDoATAAegQICRAB#v=onepage&q=evaluacion%20de%20impactos%2C%20genero%20y%20etnia&f=false

Schröder (2013), “El Empoderamiento de las Mujeres mediante Proyectos Productivos”. Un estudio de caso en la Amazonía ecuatoriana, Universidad de Málaga. <https://docplayer.es/23180934-El-empoderamiento-de-las-mujeres-mediante-proyectos-productivos.html>

ANEXOS

Anexo 1: Objetivos y programa del taller de evaluación

TALLER: MIRADA EVALUATIVA AL PROYECTO “EMPODERAMIENTO SOCIOPOLÍTICO Y ECONÓMICO DE LAS MUJERES INDÍGENAS CHIQUITANAS FASE III 2016-2019”

EJECUTADO POR PROCESO SERVICIOS EDUCATIVOS Y ZABALKETA EN SEIS MUNICIPIOS.

Objetivos del taller:

- Conocer la participación de las mujeres indígenas chiquitanas en los proyectos ejecutados por PROCESO SERVICIOS EDUCATIVOS Y ZABALKETA (2005-2019) y algunos impactos transformadores.
- Evaluar los resultados del proyecto “Empoderamiento sociopolítico y económico de mujeres indígena chiquitanas” (Fase III) (Bolivia).
- Evaluar los impactos de la estrategia de trabajo desarrollada por PROCESO y ZABALKETA, en la Chiquitanía desde el año 2005

DÍA 1.

Objetivos/actividades	Técnicas	Procedimientos	Materiales	Tiempo	Responsable
Registrar a las participantes	Escrita.	Participantes se registran en planillas (Participantes, alojamiento y pasajes) y entrega de materiales	Planillas. Lapiceros. Hojas de papel	60 min.	Apoyo logístico
Bienvenida Organizar internamente el taller y normas.	oral	Solicitud de colaboración para la evaluación.		10 min.	Apoyo logístico

Objetivos/Actividades	Técnicas	Procedimientos	Materiales	Tiempo	Responsable
Introducción	Exposición Oral	Se socializa los objetivos y metodología de la evaluación.	Presentación en diapositivas	10 min.	Daisy
Hablemos de evaluación de proyectos de desarrollo	Exposición Oral	En plenaria	Presentación en diapositivas	20 min.	Daisy y Juan
Conocer la participación de las mujeres indígenas	Exposición oral		Presentación en diapositivas	60 min.	Daisy con apoyo de equipo

chiquitanas en los proyectos ejecutados por PROCESO SERVICIOS EDUCATIVOS Y ZABALKETA (2005-2019) y algunos impactos transformadores	Entrevista grupal	Se organizan grupos por municipio	Papelógrafo Marcadores Masquin Fotocopias de cuadro con proyectos (10 ejemplares)		técnico y Juan Justiniano
Conocer las valoraciones de los hombres, sobre la participación de las mujeres en los proyectos; impactos logrados	Entrevista grupal	Se organiza grupo con los hombres	Fotocopia de entrevista grupal	60 min	Juan Justiniano
Conocer las valoraciones que tienen las autoridades y funcionarias municipales sobre el impacto que tiene el empoderamiento e incidencia de las mujeres indígenas chiquitanas y también sobre las proyecciones que visualizan	Entrevista grupal	Según cargo (concejales y funcionarias de ISLIM) 1) Autoridades municipales (concejales: Responsable comisión de género de San Ignacio, San José y San Javier. 2) Funcionarias del SLIM San Ignacio, San José y San Javier. 3) Secretaria de desarrollo humano de San Javier: Raquel Sánchez. 4) Asambleísta Dptal, Vania Chávez Paine. 5) Presidenta de la CNAMIB, Sra. Wilma Mendoza	Fotocopia de entrevista grupal	60 min.	Daisy con apoyo de equipo técnico y Juan Justiniano

TARDE

Objetivos/actividades	Técnicas	Procedimientos	Materiales	Tiempo	Responsable
Evaluar los resultados e impactos del proyecto "Empoderamiento sociopolítico y económico de mujeres indígena chiquitanas" (Fase III) (Bolivia). Aplicación de instrumentos participativos	Escrita y oral Entrevistas grupales	Presentación de lógica del proyecto Hablar de incidencia y empoderamiento Se aplica entrevistas individuales semi-estructuradas a los siguientes grupos: 1) Entrevista a 4 grupos de lideresas de 4 organizaciones de mujeres chiquitanas: 20 mujeres(5 por organización, en 4 municipios)	Diapositiva Fotocopia de entrevista individual Entrevista individual semi-estructurada. Grabadoras	60 min.	Consultores y equipo técnico de PROCESO

		<p>2) Entrevista con mujeres de base de 4 organizaciones, total 15 mujeres de 4 municipios</p> <p>3) Entrevista con secretarias de género de 6 Centrales de la OICH. 1 grupo focal: 5 mujeres y 1 hombre</p> <p>4) Entrevista con ETG 13 mujeres(Lomerío y San José)</p> <p>5) Entrevista a dirigentes de 6 Centrales de la OICH. Y parejas de las mujeres dirigentes</p>			
Compartir la experiencia y ampliar la información.	Plenaria	<p>Las participantes a través de lluvia de ideas comparten su vivencia de la entrevista grupal semi-estructurada y entrevista individual semi-estructurada.</p> <p>Si es necesario, se amplía la información recogida a través de preguntas.</p>	Papelógrafo Marcadores Masquin Grabadoras	60 min.	

DIA 2

Objetivo/actividades	Técnicas	Procedimientos	Materiales	Tiempo	Responsable
Construir escenarios para las mujeres indígenas chiquitanas.	Trabajo en grupos	<p>*Presentación de conceptos y orientaciones sobre escenarios.</p> <p>*En grupos por municipios las participantes construyen los escenarios positivos y negativos. (mujeres en un salón y hombres en otros)</p> <p style="text-align: center;">Se procederá mediante 4 pasos</p> <p>*Socialización de los trabajos en plenaria de seis grupos</p>	<p>Diapositivas</p> <p>Papelógrafo Cartulinas blancas Marcadores Masquin Grabadoras</p>	<p>15 minutos</p> <p>90 minutos</p> <p>60 minutos</p>	Consultores y equipo técnico de PROCESO

ANEXO2. INSTRUMENTOS PARA LAS ENTREVISTAS.

Se incluye el instrumento aplicado, el cual tuvo algunas variaciones según cada grupo de participantes, prácticamente fueron las mismas preguntas para todos los todos los grupos.

GRUPO DIRECTORIOS DE ORGANIZACIONES DE MUJERES INDIGENAS CHIQUITANAS

Nombres:	Municipios:
-----------------	--------------------

POR FAVOR LES PEDIMOS RESPONDER LAS SIGUIENTES PREGUNTAS. SUS APORTES SON MUY VALIOSOS PARA ESTA EVALUACIÓN DEL PROYECTO “EMPODERAMIENTO SOCIOPOLITICO Y ECONOMICO DE MUJERES INDIGENAS CHIQUITANAS (FASE III) 2016-2019”

1. Anotar las respuestas para cada nivel o espacio de interacción de las mujeres.

Niveles	¿Qué cambios o impactos para las mujeres se tiene al final del proyecto?
A nivel personal, es decir de cada mujer	
Familia. Relaciones de género	
Comunidad.	
Centrales indígenas chiquitanas	

OICH	
CNAMIB Plataformas y redes de las mujeres de Santa Cruz	
Gobiernos Municipales	
Gobernación	

2. ¿Qué dificultades tuvieron para participar en las diferentes actividades durante los dos años de ejecución del proyecto?

3. ¿Qué funciones cumplen los directorios de las organizaciones de mujeres y que temas se han priorizado para beneficiar a las mujeres de las comunidades?

4. ¿Qué debilidades tienen en su trabajo y que necesitan para mejorar?

5. ¿Cuáles son los motivos para que aún no se tenga organizaciones de mujeres en todos los municipios que se beneficiaron con el proyecto?

6. ¿Qué funciones cumplen los Equipos Técnicos de Género y el Observatorio de las mujeres indígenas chiquitanas?

¿Qué sugieren para fortalecer el trabajo que realizan?

7. Por favor responder las preguntas del cuadro:

¿Que falta por hacer para que se tenga paridad y equidad de género en los Directorios de las comunidades, Centrales y a nivel de la OICH? ¿Qué obstáculos o limitaciones se tiene?

¿Los directorios de las organizaciones de mujeres en qué tipo de actividades del municipio participan? ¿Cómo están incidiendo para que los proyectos de las mujeres sean atendidos?

8. INDICAR ALGUNAS SUGERENCIAS para fortalecer la ejecución de futuros proyectos en favor de las mujeres, sus familias,

Organizaciones y comunidades.

- ❖ SUGERENCIAS PARA LAS SECRETARIAS DE GÉNERO Y PARA LOS DIRIGENTES DE LAS COMUNIDADES Y CENTRALES INDÍGENAS CHIQUITANAS:

- ❖ SUGERENCIAS PARA LOS DIRECTORIOS DE LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES Y PARA LOS ETG

- ❖ SUGERENCIAS PARA LAS MUJERES DE LAS COMUNIDADES (BASES)

- ❖ SUGERENCIAS PARA LAS AUTORIDADES Y FUNCIONARIAS (OS) DE LOS MUNICIPIOS(SLIM)

- ❖ SUGERENCIAS PARA EL EQUIPO DE PROCESO SERVICIOS EDUCATIVOS

INSTRUMENTO PARA EL GRUPO FOCAL CON HOMBRES

	Responsabilidades en el hogar	Ejercicio de paternidad	Educación	Actividades productivas	Situación violencia de género	Liderazgo y dirigencia	Políticas públicas
	De qué tareas se encarga el marido	Cómo describe su rol de padre	Quiénes tienen acceso a la educación formal	Qué actividades productivas o de generación de ingresos desarrollan hombres y mujeres	Se viven situaciones de violencia	Existe paridad y alternancia en el directorio de las organizaciones	Existe en el municipio algún programa o normativa favorable a la equidad de género
	De qué tareas se encarga la mujer	Cómo evalúa esa manera de ser papá	Existen otros programas educativos en la zona	Han escuchado sobre el empoderamiento de las mujeres y la autonomía económica de las mujeres	Qué tipo de violencia		
	De qué tarea se encargan ambos						
Situación actual							
Situación anterior							
Factores que contribuyeron para el cambio de la situación anterior a la actual							
Factores que dificultan el cambio							
Escenario ideal para un desarrollo municipal/comunal con equidad de género							
Qué hacer para alcanzar dicho escenario ideal							

PREGUNTAS PARA ENTREVISTA CON CONCEJALAS

Nombre:

Cargo:

Municipio:

Nombre:

Cargo:

Municipio:

Por favor, le solicitamos responder las siguientes preguntas. Su aporte es muy valioso para este trabajo de evaluación:

1. ¿Qué tipo de Convenio o relacionamiento han llevado a cabo con las instituciones y organizaciones ejecutoras del proyecto? ¿desde cuándo y qué resultados se tiene?
2. ¿Qué tipo de coincidencias se dieron entre la institución municipal y las entidades ejecutoras del proyecto, referidas a los enfoques de empoderamiento de las mujeres indígenas chiquitanas y equidad de género?
3. ¿qué proyectos presentados por las mujeres de las comunidades han sido incorporados a los planes municipales: PTDI y PAO
4. Que impactos identifica en favor de las mujeres indígenas chiquitanas al final del proyecto “Empoderamiento sociopolítico y económico de mujeres indígenas chiquitanas (fase iii) 2016-2019” ejecutado por *PROCESO SERVICIOS EDUCATIVOS y ZABALKETA*
5. Por favor indicar algunas sugerencias para fortalecer el trabajo conjunto entre las autoridades y personal técnico del municipio, con las organizaciones de mujeres indígenas chiquitanas y PROCESO servicio educativos en futuros proyectos.

PREGUNTAS PARA ENTREVISTA CON FUNCIONARIAS DEL SLIM

Nombre: Cargo: Municipio:

Nombre: Cargo: Municipio:

Por favor, le solicitamos responder las siguientes preguntas. Su aporte es muy valioso para este trabajo de evaluación:

1. ¿En qué actividades ejecutadas por el proyecto “empoderamiento sociopolítico y económico de las mujeres indígenas chiquitanas” ha participado? ¿Cuál es su valoración?
2. ¿Conoce sobre el trabajo que realizan las integrantes del “Observatorio de Género de la Mujer Indígena Chiquitana “en el tema de violencia hacia las mujeres? ¿Cuál es su valoración
3. ¿Qué demandas han presentado las mujeres de las comunidades chiquitanas al SLIM? ¿mediante qué medidas el SLIM las ha atendido?
4. ¿Qué impactos ha podido observar relacionados con la acción del proyecto, favorables para el empoderamiento sociopolítico y económico de las mujeres indígenas chiquitanas?
5. **Por favor indicar algunas sugerencias para fortalecer el trabajo conjunto del SLIM con las organizaciones de mujeres indígenas chiquitanas y PROCESO, Servicios Educativos en futuros proyectos.**

ANEXO3: PARTICIPANTES DE LA EVALUACIÓN EXTERNA.

Grupos de mujeres	N° de participantes
Grupo: Directorios de organizaciones de mujeres	11
Grupo: Secretarias de género:	3
Grupo: ETG y mujeres de base	19
Grupo de Hombres: dirigentes y esposos	7
Entrevistas individuales:	
Concejalas(San Ignacio, El Carmen Rivero Torrez, Robore y San Antonio de Lomerío)	4
Funcionarios SLIM(El Carmen Rivero Torrez y San Ignacio)	2
CENAMIB(presidenta)	1
Equipo técnico de PROCESO SERVICIOS EDUCATIVOS	6
TOTAL PARTICIPANTES	53

ANEXO 4

CONSTRUCCIÓN DE ESCENARIOS PARA LAS MUJERES INDÍGENAS CHIQUITANAS

Primer paso:

Respuesta de forma escrita a la siguiente pregunta:

1. *¿Quiénes somos y donde interactuamos o nos relacionamos?*

Segundo paso:

Respuesta a las siguientes preguntas mediante dos dibujos

2. ¿En qué situación imaginamos a nuestras organizaciones de mujeres dentro de cinco años?
3. ¿Cómo nos imaginamos las relaciones de género dentro de cinco años?

El primer dibujo muestra un escenario positivo, es decir refleja esperanza y optimismo; el segundo muestra un escenario negativo, que puede expresar temores y pesimismo.

A cada dibujo asignarle un nombre.

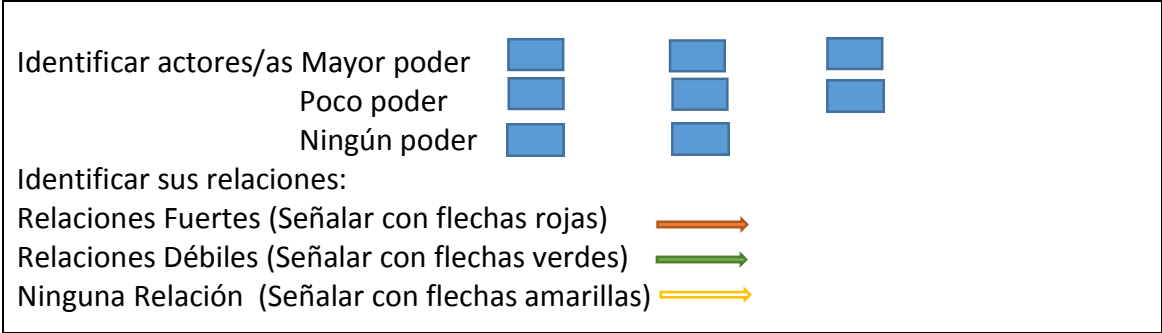
Escenario positivo: Nombre	Escenario negativo: Nombre
DIBUJO	DIBUJO

Tercer paso:

Construir un flujograma de relaciones entre actores municipales que ejercen poder:

Para ello, proceder a Identificar actores: organizaciones e instituciones públicas y privadas, que ejercen poder en el territorio municipal, indicando sus respectivas relaciones. Incorporando a las organizaciones indígenas chiquitanas, incluyendo a las organizaciones de mujeres.

Ejemplo de flujograma de relaciones de poder:



Cuarto paso: Proyección a nivel territorial

