

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



Análisis de los logros del proyecto Intervención Social implementado por HOOP Perú realizado en Cono Norte- en la provincia de Arequipa, durante el 2016-2020 empoderamiento de mujeres desde la perspectiva de sus gestores

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gerencia Social con mención en Gerencia de Programas y Proyectos de Desarrollo que presenta:

Jennifer Frida Lazo Mora

Asesor:

Carlos Torres Hidalgo


Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, Carlos Torres Hidalgo, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis titulada(o) Análisis de los logros del proyecto Intervención Social implementado por HOOP Perú realizado en Cono Norte- en la provincia de Arequipa, durante el 2016-2020 empoderamiento de mujeres desde la perspectiva de sus gestores, de la autora Jennifer Frida Lazo Mora, dejo constancia de lo siguiente:

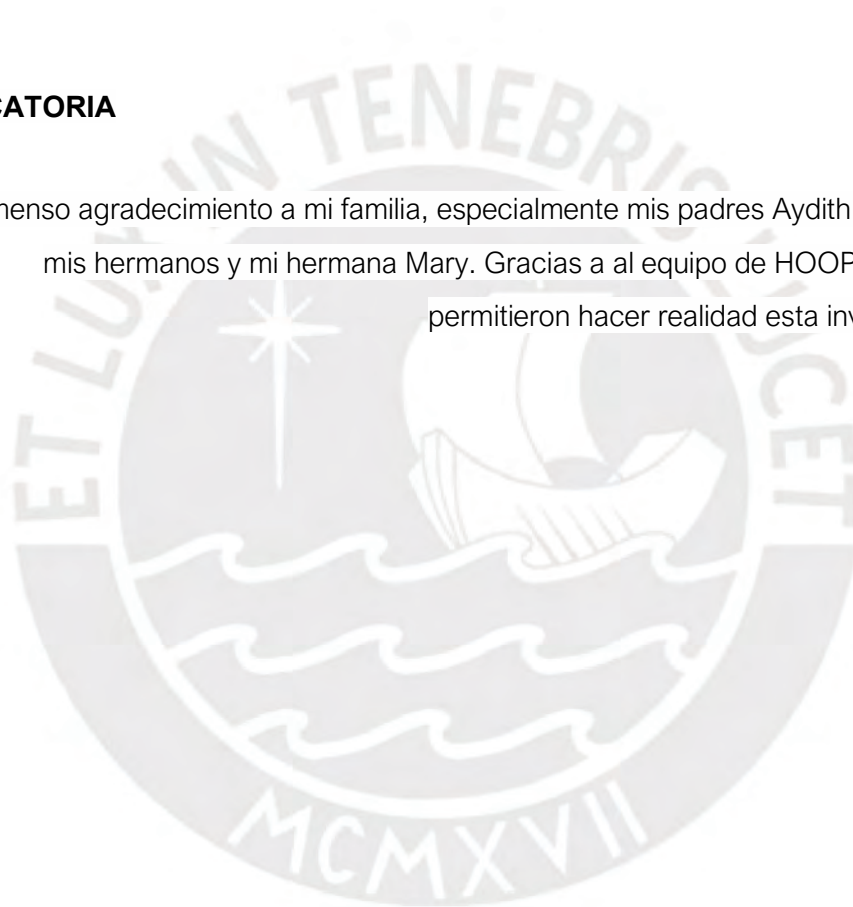
- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 19%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 28/06/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 27 de enero de 2025.

| | |
|--|--|
| Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Torres Hidalgo, Carlos</u> | |
| DNI: 10471642 | Firma  |
| ORCID: 0000-0002-5202-9767 | |

DEDICATORIA

Mi inmenso agradecimiento a mi familia, especialmente mis padres Aydith y Huberth , mis hermanos y mi hermana Mary. Gracias a al equipo de HOOP, los cuales permitieron hacer realidad esta investigación.



Resumen

El Informe sobre Desarrollo Humano 2019 resalta la desigualdad en diversas dimensiones, afectando especialmente a las personas en situación de pobreza, con impacto en su bienestar y oportunidades. En Perú, la desigualdad de género sigue siendo un desafío, con brechas en salud, empoderamiento y empleo, y Arequipa se posiciona como la segunda región con mayor desigualdad salarial. Además de sus diversos proyectos, incluido su programa de enseñanza de inglés, la ONG HOOP Peru (Helping Overcome Obstacles Peru) ha desarrollado, desde 2016, una iniciativa de intervención social dirigida a mujeres de Flora Tristán y comunidades cercanas. Esta iniciativa se enfoca en la reducción de la violencia, el apoyo y acompañamiento psicológico, así como la capacitación en diversas áreas.

La investigación permitió analizar la percepción de las mujeres sobre la organización, su nivel de participación y los cambios experimentados desde su involucramiento, considerando tanto la perspectiva del equipo de trabajo como la opinión de las beneficiarias más activas entre 2016 y 2020. Los resultados evidencian una influencia de la organización en el desarrollo personal de las mujeres.

Entre los logros se destaca la mejora en autoestima, educación y participación comunitaria, sin embargo, aún existen aspectos pendientes, particularmente en el desarrollo económico y la autonomía financiera, fundamentales para lograr un empoderamiento que involucre todas sus dimensiones.

Abstract

The 2019 Human Development Report highlights inequality in various dimensions, especially affecting people living in poverty, with an impact on their well-being and opportunities. In Peru, gender inequality remains a challenge, with gaps in health, empowerment and employment, and Arequipa is positioned as the second region with the greatest wage inequality. In addition to its various projects, including its English program, the NGO HOOP Peru (Helping Overcome Obstacles Peru) has developed, since 2016, a social intervention initiative aimed at women in Flora Tristán and nearby communities. This initiative focuses on reducing violence, psychological support and accompaniment, as well as training in various areas.

The research allowed us to analyze women's perception of the organization, their level of participation and the changes experienced since their involvement, considering both the perspective of the work team and the opinion of the most active beneficiaries between 2016 and 2020. The results show an influence of the organization on the personal development of women.

Among the achievements, there is an improvement in self-esteem, education and community participation. However, there are still pending aspects, particularly in economic development and financial autonomy, which are essential to achieve empowerment that involves all its dimensions.

Índice

| | |
|---|-----------|
| Resumen | 3 |
| Abstract | 4 |
| Índice | 5 |
| Introducción | 9 |
| CAPITULO I. MARCO CONTEXTUAL: | 11 |
| 1.1. Planteamiento del Problema | 11 |
| 1.2. Objetivos | 15 |
| 1.2.1. Objetivo General | 15 |
| 1.2.2. Objetivos específicos | 15 |
| 1.3. Ámbito de la Investigación | 16 |
| 1.4. Justificación | 16 |
| CAPÍTULO II- MARCO CONCEPTUAL | 17 |
| 2.1. Marco contextual social y normativo | 17 |
| 2.1.1. Contexto Social | 17 |
| 2.1.2. Información Geográfica | 18 |
| 2.1.3. Información Demográfica | 19 |
| 2.1.4. Población | 19 |
| 2.1.5. Educación | 22 |
| 2.1.6. Actividades Productivas y empleo. | 22 |
| 2.1.7. Violencia | 23 |
| 2.2. Descripción del proyecto materia de la investigación | 24 |
| 2.3. Contexto Normativo | 26 |
| 2.4. Síntesis de Investigaciones relacionadas. | 29 |
| 2.5. Marco Teórico | 32 |
| 2.5.1. Enfoques | 32 |
| 2.5.2. Estrategias para el empoderamiento | 39 |
| 2.5.3. Teoría de cambio: | 40 |
| 2.5.4. Conceptos Principales: | 43 |
| CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO | 46 |
| 3.1. Estrategia metodológica | 46 |
| 3.2. Variables e indicadores | 47 |
| 3.3. Técnicas e Instrumentos | 48 |
| 3.4. Unidad de análisis y fuente de información | 49 |
| 3.5. Diseño Muestral | 49 |
| 3.6. Coordinaciones previas. | 50 |
| 3.7. Proceso de aplicación instrumentos | 52 |

| | | |
|--|--|------------|
| 3.8. | Manejo de muestra en el terreno | 52 |
| 3.9. | Dificultades encontradas | 53 |
| 3.10. | Lecciones aprendidas | 54 |
| CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS DE HALLAZGOS | | 55 |
| 4.1. | Proceso de diseño del proyecto y la estrategia de implementación. | 55 |
| 4.1.1. | Definición de objetivos y alcance. | 55 |
| 4.1.1. | Etapas de conceptualización | 55 |
| 4.1.2. | Estrategias de Implementación del proyecto | 57 |
| 4.1.3. | Perfil de la población atendida | 61 |
| 4.1.4. | Diseño del proyecto de sensibilización | 64 |
| 4.1.5. | Mecanismos de comunicación | 69 |
| 4.1.5.1. | Actividades de Formación | 71 |
| 4.1.5.2. | Asistencia técnica | 72 |
| 4.2. | Actores involucrados y estrategias para la participación y el empoderamiento | 75 |
| 4.2.1. | Actores del proyecto | 75 |
| 4.2.2. | Actores Directos | 76 |
| 4.2.3. | Mapa de actores/ Roles y Nivel de influencia directa. | 77 |
| 4.2.4. | Actores Indirectos | 78 |
| 4.2.5. | Estrategias para la participación | 79 |
| 4.2.6. | Actividades de sensibilización hacia la participación de beneficiarias. | 80 |
| 4.2.7. | Beneficios condicionados | 82 |
| 4.2.8. | Estrategias para el empoderamiento | 86 |
| 4.3. | Valoración del proyecto por las usuarias | 90 |
| 4.3.1. | Valoración de las mujeres respecto al impacto del proyecto | 90 |
| 4.3.2. | Mujeres que valoran positivamente su participación | 91 |
| 4.3.3. | Satisfacción de las usuarias del proyecto | 93 |
| 4.3.4. | Mujeres satisfechas con las acciones del proyecto | 94 |
| 4.4. | Procedimientos y logros del proyecto | 95 |
| 4.4.1. | Procedimientos aplicados a la población atendida | 95 |
| 4.4.2. | Logros del proyecto | 97 |
| 4.4.3. | Logros del proyecto sobre sus actividades | 97 |
| 4.4.4. | Logros con relación al nivel de autovaloración positiva del grupo | 101 |
| 4.4.5. | Logros en respecto a la Autovaloración individual | 102 |
| 4.4.6. | Logros sobre la Autonomía | 105 |
| 4.4.1. | Logros en relación con la Participación comunitaria y su incidencia | 107 |
| CAPITULO V. CONCLUSIONES | | 109 |
| 5.1. | Conclusiones específicas | 109 |
| Recomendaciones | | 111 |
| CAPITULO VI. PROPUESTA DE PROYECTO ECONÓMICO | | 113 |
| 6.1. | Título del proyecto. | 113 |
| 6.2. | Descripción de proyecto | 113 |

| | |
|---|------------|
| 6.3. Resultados esperados | 114 |
| 6.4. Componentes | 114 |
| 6.5. Lineamientos de implementación (estrategia y procesos y actividades). | 116 |
| 6.6. Estrategias del proyecto | 119 |
| 6.7. Recursos | 119 |
| Referencias bibliográficas | 120 |
| Anexos: Instrumentos de recolección de información en versión final. | 124 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|--|-----|
| Cuadro 2.1 Censo de población Cerro Colorado | 20 |
| Cuadro 0.2 Actividades enfocadas al empoderamiento | 39 |
| Cuadro 3.2 Instrumentos de recolección de datos | 50 |
| Cuadro 1.12 Manejo de muestra para población objetivo | 53 |
| Cuadro 0.1 Juntas Vecinales del Distrito de Cerro Colorado | 62 |
| Cuadro 0.2. Población de Cerro Colorado | 63 |
| Cuadro 0.3 Población del Distrito de Cerro Colorado, Provincia de Arequipa y Región Arequipa | 63 |
| Cuadro 0.4 Distribución edad de beneficiarias | 64 |
| Cuadro 0.5 Actividades de Sensibilización | 70 |
| Cuadro 0.6 Actividades de formación | 71 |
| Cuadro 0.7 Servicio de asistencia a las usuarias | 72 |
| Cuadro 4.8 Resumen de actividades del plan de intervención 2019 | 87 |
| Cuadro 4.9 Porcentaje de mujeres que valoran positivamente su participación | 92 |
| Cuadro 0.10 Nivel de Satisfacción del proyecto | 94 |
| Cuadro 0.11 Objetivos de departamento de trabajo social | 98 |
| Cuadro 1.112 Percepción de autoestima con respecto a su grupo | 102 |
| cuadro 1.113 nivel de valoración del grupo de mujeres de hoop. | 104 |
| Cuadro 1.14 Tabulación de Escala de Rosenberg | 105 |
| Cuadro 1.15 Autonomía | 106 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|-----|
| Figura 2.1 Dimensiones del Cambio Social | 41 |
| Figura 2.2 Proceso de Teoría de Cambio | 42 |
| Figura 2.3 Triangulo de ABC de Galtung | 43 |
| Figura 3.1 Proceso de Implementación de trabajo de Campo | 52 |
| Figura 4.1 Proceso de implementación y desarrollo del programa | 59 |
| Figura 4.2 Proceso de actividades de sensibilización para | 68 |
| Figura 4.3 Mapa de Actores roles e influencia | 77 |
| Figura 4.4 Actores indirectos de HOOPPeru | 79 |
| Figura 4.5 Objetivos del Plan estratégico de HOOPPeru | 97 |
| Figura 4.6 Resumen Logros Trabajo social 2019 | 100 |
| Figura 4.7 Resumen logros de Psicología 2019 | 101 |
| Figura 5.1 Desarrollo de proyecto de capacidades | 112 |
| Figura 6.1 Mapa de actores primarios y secundarios | 116 |
| Figura 6.2 Cadena de Resultado N.1 | 117 |
| Figura 6.3 Cadena de Resultado N.2 | 118 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|-----|
| Gráfico 4.1 Percepción de beneficios | 83 |
| Gráfico 4.2 Valoración de cada proyecto | 90 |
| Gráfico 4.3 Participación en el proyecto | 92 |
| Gráfico 4.4 Satisfacción de Servicios de HOOP | 94 |
| Gráfico 4.5 Autonomía | 106 |

ÍNDICE DE MAPAS

| | |
|---|----|
| Mapa. 2.1 Mapa de superficie territorial del distrito de Cerro Colorado | 18 |
| Mapa. 2.2 Mapa de asociación de Flora Tristán | 25 |

Introducción

El objetivo de la presente investigación es entender aquellos logros que han contribuido al desarrollo del proyecto de intervención social implementado por la organización no Gubernamental HOOPPeru¹, que pertenece a la comunidad de Flora Tristán y aledañas en el Distrito de Cerro Colorado en Arequipa a través del análisis del empoderamiento de mujeres beneficiarias desde la perspectiva de los gestores. Finalmente, formular una propuesta de mejora para el proyecto dirigido a una población de características similares.

La presente investigación empieza abordando la problemática de desigualdad y desventaja de las mujeres de dichas zonas, así como la problemática que originó el desarrollo de este proyecto a través del Capítulo I: Planteamiento y justificación desde el punto de vista de la Gestión social; en el capítulo II se hace un repaso acucioso sobre las diferentes políticas, investigaciones y conceptos e información considerados importante en esta investigación, además de un análisis del inicio, motivaciones y antecedentes de la organización. En capítulo III, el aspecto metodológico siendo muy importante define y detalla los distintos procedimientos o pasos a seguir para el desarrollo de la investigación. Este proceso incluye la definición de la muestra, fuentes de información, los instrumentos de la investigación y lecciones aprendidas. En el Capítulo IV los resultados de la investigación, destacando aquellos logros que han contribuido el éxito o fracaso del proyecto.

Los resultados de la presente investigación, desde nuestra perspectiva, permiten entender los logros del proyecto de intervención social 2016 a inicios del 2020 por parte de la organización, la cual permitirá establecer una propuesta que contribuya a la mejora de sus procesos que involucre mejoras en aquellas fallas para generar un cambio en su población tomando en cuenta el punto de vista de los miembros del staff que trabajaron directamente con la población. A continuación, capítulo V, donde se señalan conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, en el capítulo VI se aborda y detalla la propuesta de mejora donde se plantea una alternativa desde el punto de vista de Gestión Social, que debería ser tomada a fin de mejorar el empoderamiento por parte de las mujeres beneficiarias.

¹ HOOPPeru. Helping Overcome Obstacles Peru. (Ayudando a superar obstáculos Perú)

La presente investigación no hubiera sido posible de llevarse a cabo sin la valiosa colaboración de personas y equipo de HOOPPeru ubicado en el distrito de Cerro Colorado en Arequipa.



CAPITULO I. MARCO CONTEXTUAL:

1.1.Planteamiento del Problema

El informe sobre Desarrollo Humano de 2019 resaltó la existencia de distintas dimensiones de la desigualdad, el cual ha tenido un impacto en la diferencia del bienestar de las personas (UNDP,2019). Se ha evidenciado un sesgo en los grupos que viven en pobreza con los que no, por ejemplo, según el informe del 2020 se ha visto reflejado que frente a las consecuencias del covid-19, la expectativa de un niño o niña nacidos en un país o en hogar distante de un rico se diferencia mucho (ONU,2020).

La desigualdad se entiende también como falta de autonomía, las cuales son principalmente consecuencia de la injusticia, de la mala distribución del poder, los recursos y en especial los ingresos. La desigualdad de género desarrollada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se divide en las siguientes dimensiones: Salud reproductiva, Empoderamiento y Mercado Laboral. El Perú es un país con un índice de desigualdad de Género (IDG) con una puntuación media global en el Índice de Desigualdad de Género en el Perú para el año 2018 se ubicó en 0,3762 estando en el puesto 87 entre 162 países analizados (PNUD, 2019).

Como lo indica ONU en 1995, “La mayoría de las lesiones de los derechos de las mujeres y de las situaciones de discriminación y abuso de las que son objeto, se deben en forma específica a su condición de mujer” (INEI, 2019). En Arequipa, las mujeres que sufren de prejuicios y de discriminación generalmente tiene acceso a empleo limitado. El 41.7 % de las mujeres indican que tienen trabajo, sin embargo, aunque algunas tienen estudios, sus trabajos más frecuentes son la venta ambulante o la limpieza de casas, de manera informal (HOOP,2020).

La desigualdad de género en nuestro país aún un área donde se necesita muchas mejoras. Las cifras del el último Índice de Competitividad Regional (INCORE 2020) revelan que la desigualdad salarial es de 25.8 % y muestra a Arequipa como la segunda región con mayor desigualdad salarial. Ocupando el tercer lugar en nivel de ingresos por trabajo, las mujeres ganan 43.5 % menos que los hombres (IPE,2020). Cetrum Think hasta el 2019 señala a Arequipa como el séptimo departamento de acuerdo al índice del Progreso Social (Gestión, 2019).

La identidad y autoestima sufre sin beneficios y escasas oportunidades de progreso, dichos factores afectan su confianza en sí mismas y disposición a aprovechar posibles oportunidades de desarrollo, frente a condiciones desfavorables de pobreza y falta de acceso a servicios básicos y oportunidades, la mujer siempre termina estando en mayor desventaja que el hombre.

HOOP Peru, una ONG ubicada en Arequipa, propone un proyecto, el cual busca brindar alternativas de solución a través de desarrollar capacidades que les permitan favorecer su empoderamiento a las familias de la comunidad de Flora Tristan, incluyendo las mujeres, para un mejor desarrollo. Es necesario recalcar que el proyecto evaluado es el punto de inicio para los programas que hoy en día desarrolla la ONG. Según el reporte de HOOP 2020, referente del trabajo realizado el 2019. Señala que del grupo participante (120 miembros), existen aproximadamente 70 mujeres que están entre 30 a 40 años en su mayoría. El 14.6 % tiene entre 20-30 años, más del 50 % está entre los 30 y 40 años y solamente un 4.2 entre 50 a más.

Este grupo vive en zonas distintas zonas del distrito de Cerro Colorado, distrito: Flora Tristán, Pedro P. Díaz, Villa Chachani, Fontana, Cerrillos, Carlos Baca-Flor, Los Astros, Guillermo Mercado, Las Gardenias, Augusto Chávez Bedoya y Las Torres. Este proyecto de empoderamiento con las mujeres desarrolló, a continuación, algunos de los siguientes Metas y objetivos Estratégicos 2016- 2019:

O1: Reducir y prevenir la violencia y cualquier forma de abuso entre miembros de la familia.

O2: Brindar apoyo para las víctimas de violencia y abuso.

O3: Mejorar la calidad de comunicación entre familias.

O4: Incrementar el conocimiento sobre derechos de las mujeres e igualdad de género.

Objetivo 5: Mejorar la capacidad de resolución de problemas y de toma de decisiones de las familias.

Hasta el 2019 los siguientes son algunos de los siguientes logros:

- Se han realizado módulos Cocina, Tejido, Aeróbicos, Carpintería, Liderazgo, inglés, derechos humanos, finanzas, junto con el Área de psicología, Crianza asertiva, Autoestima, Economía familiar, Violencia, Equidad de género. Se ha realizado talleres de salud femenina y nutrición. 50 visitas domiciliarias, así como asesorías legales de familia.

- Se ha logrado que 30 % concluya primaria y secundaria en HOOP y manifiestan su deseo de seguir estudiando más. La mayoría de las beneficiarias que terminan la secundaria con convenio y participación del Programa de Educación Básica Alternativa, desean seguir estudiando.
- Un 58.3 % indicó que no siente miedo al expresar su opinión de su familia. La organización ha ido implementando talleres enfocados a su autoestima para poder hablar sin miedo/vergüenza y hacerlo de una manera asertiva.
- 79.5 % de las entrevistadas que tienen pareja indican que este no es violento; Sin embargo, se detectó que existe cierto desconocimiento sobre la violencia y qué hacer al respecto, provoca que muchas mujeres no detecten esas situaciones con sus parejas y se vuelvan parte de su diario o normal. En algunos casos indican que ahora ellas hablan ante situaciones de abuso y no se dejan humillar, por lo que la situación en casa, según ellas, ha ido mejorando, poco a poco. No existe una correlación directa si es que se debe a su participación.
- Como se ha mencionado anteriormente, la mayoría de las mujeres son migrantes. Algunas llevan muchos años en la ciudad, pero tienen a su familia lejos, y no cuentan con una red de apoyo fuerte. El 76.6 % sí se sienten en confianza para acudir a algún vecino o amigo de la comunidad (1 a 6 amigos en su comunidad). El 23.4 % respondió que no, aunque se sienten tranquilas estando en HOOP. Un gran porcentaje de las encuestadas participan regularmente en las reuniones de vecinos o actividades de la comunidad y se sienten integrados, aunque también sienten que no es una zona muy segura.
- El 83.3 % ha mostrado interés los problemas medioambientales en su comunidad, ya ha logrado el uso de sus residuos orgánicos para generar compost, bien en su propio jardín o en el proyecto de compost.
- Se está teniendo un impacto favorable y positivo dentro de la comunidad, debido a la intervención de HOOP con las distintas campañas, talleres y capacitaciones a las madres, ha permitido que los altos índices de los problemas sociales que presentaban, se reduzcan no en su totalidad, pero si es favorable el progreso.

Asimismo, en el proyecto ha surgido la necesidad de desarrollar mayores oportunidades de independencia financiera, por lo que a partir del 2019 se inició con la propuesta de un emprendimiento financiero. La organización ha entrado a un

periodo de mejora y replanteamiento de objetivos para el 2020 en adelante. Se ha visto importante priorizar el desarrollo económico de las mujeres, proponer proyectos de vivienda digna y orientaciones vocacionales, algo no desarrollado hasta el 2019.

Es así que surge mi interés en poder entender el trabajo de la ONG a inicios del 2016 hasta el 2019, años donde se dio el inicio de su trabajo, específicamente el trabajo con mujeres de la comunidad mediante el análisis de la gestión del proyecto y su contribución al desarrollo de capacidades de las mujeres de Cono Norte durante el 2016 - 2019 y entender las limitaciones que llevaron a la organización a un replanteamiento de los objetivos de sus proyectos.

Por lo que mi pregunta de investigación es la siguiente:

¿Cuáles son los factores que han contribuido al éxito del Proyecto de Desarrollo de Capacidades realizado en Cono Norte, en la provincia de Arequipa, durante el 2016-2019, centro poblado de Flora Tristán en Cono Norte Cerro Colorado?

La investigación pretende documentar los limitantes, beneficios y efectividad del proyecto de la propuesta y factores que determinaron su cambio para lograr el empoderamiento de la mujer.

Analizando desde las perspectivas de la persona, revisando las necesidades fundamentales, podemos definir las siguientes **Preguntas Específicas**.

1. ¿Cuál el proceso de diseño del proyecto y la estrategia de implementación
2. ¿Quiénes y cómo son los actores involucrados de manera directa o indirecta en el proyecto y la estrategia empleada para su participación y **empoderamiento?**
3. ¿Cuáles son aquellos procedimientos aplicados durante la gestión y logros del proyecto?
4. ¿Cuál es valorización y satisfacción que las mujeres tienen luego de su participación en el proyecto?
5. Formular una propuesta de mejora de la gestión que permita su réplica en poblaciones similares.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Análisis del proyecto en el desarrollo de la Intervención Social realizada en Cono Norte en la provincia de Arequipa, durante el 2016-2020 mediante el análisis de las estrategias de implementación del proyecto, el alineamiento y control del desempeño y atención a las necesidades de las usuarias, el análisis de los componentes y logros del proyecto de intervención relacionados al empoderamiento de las mujeres; así como el análisis de sus capacidades organizacionales y de la valorización y satisfacción de las usuarias del centro poblado de Flora Tristán en Cono Norte Cerro Colorado para analizar la contribución del proyecto y proponer formular una propuesta de mejoras en su Gestión.

Para esto propone los siguientes objetivos:

1.2.2. Objetivos específicos

1. Identificar el proceso de diseño del proyecto y la estrategia de implementación
2. Identificar y Examinar los actores involucrados de manera directa o indirecta en el proyecto y la estrategia empleada para su participación de **empoderamiento**.
3. Analizar aquellos procedimientos aplicados durante la gestión y logros del proyecto.
4. Analizar la valorización y satisfacción que las mujeres tienen luego de su participación en el proyecto
5. Formular una propuesta de mejora de la gestión que permita su réplica en poblaciones similares.

Para esto, es necesario comprender los conceptos clave en los dilemas de desarrollo, tales como la Justicia Social y la Participación comunitaria. El proyecto desarrollado busca mejorar la calidad de vida mediante estrategias que fomenten el empoderamiento. Es por eso que es importante entender los conceptos clave relacionados a estos, así como el enfoque de capacidades, empoderamiento, habilidades blandas, autoestima y violencia de género.

1.3. Ámbito de la Investigación

El proyecto está ubicado en el distrito de Cerro Colorado, este se localiza al Norte de Arequipa (capital de la provincia), latitud sur 16 22' 24", longitud oeste 71 33' 37", altitud m.s.n.m. 174.920 km 2. HOOP Perú es una ONG a cargo de distintos proyectos de desarrollo para niños y mujeres en estado vulnerable en el distrito de Cerro Colorado en la zona de Flora Tristán y Aledañas.

Este proyecto de intervención investigado toma en cuenta los inicios de su trabajo en el desarrollo de capacidades de las mujeres en Flora Tristán que es la base para los programas más grandes que hoy en día HOOP Perú gestiona. Este está a cargo de principalmente de la ONG, también cuenta con instituciones del estado que han contribuido directa o indirectamente en el desenvolvimiento de actividades tales como la Municipalidad de Cerro Colorado, Ministerio de la Mujer, Ministerio de Educación, así como otras instituciones privadas.

1.4. Justificación

La investigación evaluará aquellos logros alcanzados que han permitido el éxito o no de los resultados en la población objetivo. Comprender estos factores es importante, debido a que brindará información de un modelo de Gestión de desarrollo de capacidades en mujeres y propuestas de mejora en dicho modelo.

Los resultados de esta investigación aportarán con información importante sobre proyectos que gestionan las capacidades de las personas que podrían ser replicable en propuestas futuras. Permitirá analizar los factores claves para desarrollo de las personas hacia el empoderamiento y facilitará a la ONG de la información organizada y pertinente de los instrumentos y estrategias usadas. Se evaluarán también sus estrategias utilizadas, su aportación, valoración y gestión del mismo. Con la pretensión de validar temas de desarrollo humano, equidad y participación comunitaria.

La investigación es viable a medida que la tesista tiene acceso a toda la información y documentación y los actores del servicio de este proyecto.

CAPÍTULO II- MARCO CONCEPTUAL

2.1. Marco contextual social y normativo

2.1.1. Contexto Social

El Perú es un país diverso, lleno de oportunidades. Ha generado un crecimiento económico positivo en las últimas 7 décadas, creciendo en un promedio anual de 3,8 %, y en los últimos 10 años el 4,8 %. Con esto ha traído mejoras sociales, con un índice de pobreza del 20 % el 2019, una diferencia resaltante con el 60 % en 2001 y un nivel pobreza extrema reducido al 2 % el 2020 a comparación del 2004 donde se tenía un 16 %, del mismo modo la clase media se incrementó. (INEI, 2019).

Sin embargo, existen muchos desafíos por delante, retos hacia el mejor desarrollo de la población, entre ellos el más importante el COVID-19. Este último evidenció todas las falencias como estado y sociedad. Dante Cahuarvilca, jefe del instituto nacional de estadística e informática en 2020, menciona que “la pobreza aumentó de manera desigual como consecuencia de la pandemia”. Varias regiones han sido más afectadas con la pandemia que otras. Junto a la inestabilidad política, esto ha traído pobreza monetaria. Se registra que hasta el 2020 afectó al 30,1 % de la población, incrementando el índice de pobreza monetaria en 9,9 puntos porcentuales respecto al año anterior (CIES, 2021). Sin embargo, La carencia en pandemia creció más en zonas urbanas, en Arequipa, es de 17% en la masa citadina y 31 % en el campo. Pobreza creció a 31% en las regiones del sur por la pandemia (IPE, 2021).

Asimismo, el país presenta brechas de desigualdad, existen aún diferencias existentes entre hombre y mujeres. Según el ranking que mide el índice global de las brechas de género, el cual mide Perú cuenta con un 71,4% en el puesto 66 de 153 países. Según un estudio realizado por EAE Business School, “Perú es el cuarto país en América Latina con la mayor brecha de género en el campo laboral, donde los hombres cobran 21.2% más de las mujeres”. (Gestión, 2020)

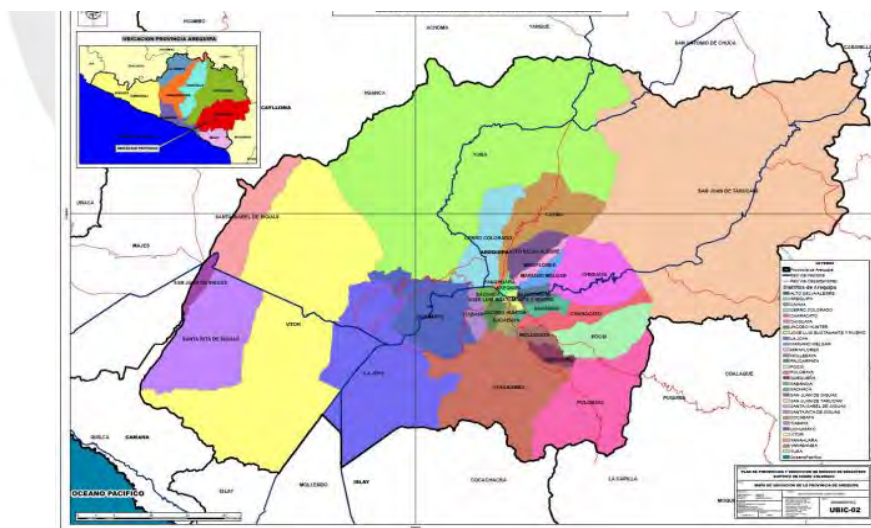
La población de investigación se encuentra en el distrito de Cerro Colorado en Arequipa. Esta se ubica al sur del país, limita al norte con Ayacucho, Apurímac y Cusco, al este con Puno, al sur este con Moquegua, al oeste con el océano pacífico y al noroeste con Ica. La superficie territorial es de 63 345 39 km cuadrados, la cual representa el 4,9% de la extensión del país, Integra dos regiones naturales: Costa y

Sierra. El departamento de Arequipa está conformado por 8 provincias, en la cual la provincia de Arequipa cuenta a su vez de 29 distritos. Según el Censo del 2017, este tiene una población de aproximadamente 1 millón 382 000 730 habitantes (4,7%) (IPE,2021). A pesar de que la Región Arequipeña está en el grupo con menores niveles de pobreza, como resultado del crecimiento ininterrumpido durante varios años, existe una brecha notable entre la capital Arequipa y las otras provincias alejadas, sin embargo, también existe una participación de los empleos informales de 71% (CIES,2018).

2.1.2. Información Geográfica

El distrito de Cerro Colorado se localiza al Norte de Arequipa (capital de la provincia), latitud sur 16 22' 24", longitud oeste 71 33' 37", altitud m.s.n.m. 174.920 km 2. Limita por el Norte con los terrenos colindantes con las faldas del Chachani, por el Este con la torrentera, que los separa de los pueblos de la Tomilla y Cayma, por el Sur con las Pampas de Huaranguillo, Sachaca, y el lindero meridional del Anexo de Pachacutec y por el Oeste con la torrentera de Añashuayco, la Jurisdicción de Zamácola. El ámbito de intervención del proyecto serán las Comunidades de Flora Tristán, Pedro P. Díaz, Villa Chachani y otras comunidades aledañas, todas pertenecientes a Cerro Colorado, Arequipa (Perú).

Mapa. 2.1 Mapa de superficie territorial del distrito de Cerro Colorado



Fuente: Municipalidad de Cerro Colorado 2018

2.1.3. Información Demográfica

Durante los años 1976-1981 y 1988-1993 existieron un número importante de migración en Arequipa, siendo la mayor parte proveniente de Puno y Cuzco (INEI, 1995). Con el establecimiento de esta tendencia estableció distintas formas de distribución demográfica, tales como los asentamientos humanos municipales². (gallegos, 2019).

Según las proyecciones del INEI de 2018, En Cerro Colorado, el distrito mas poblado de Arequipa, viven 161.286 habitantes (Gutiérrez, 2021). Estas comunidades tienen limitado acceso a condiciones básicas, educación y acceso a salud. Gran parte presenta bajos niveles de ingresos económicos, algo que han tenido que enfrentar a lo largo de sus vidas. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, el 90.5% de la población en el distrito de Cerro Colorado, encuentran establecida en la zona urbana. Es importante considerar que, debido a la disparidad de este distrito, solo el 9,1 % de la población del distrito de Cerro Colorado vivía en pobreza total en 2019, mientras que el 1 % en pobreza extrema (INEI, 2019). De igual manera, hay un gran número de viviendas que se encuentran en los cerros, o en terrenos de riesgo, donde se carece de servicios de infraestructura básica y los servicios básicos son limitados. Cono Norte es una zona en la periferia de Cerro Colorado, cuenta con una población que en su mayoría proviene de Cusco, Puno, y provincias del departamento de Arequipa (Caylloma, Caravelí, Castilla, La Unión y, en un pequeño porcentaje, Arequipa) aunque también, en minoría, hay poblaciones procedentes de Moquegua, Madre Dios y Pasco. Casi todos provienen de zonas rurales, donde no hay muchas oportunidades de educación y empleo, uno de los principales motivos por los que emigraron a la ciudad de Arequipa (HOOP 2020).

2.1.4. Población

De acuerdo al diagnóstico territorial del Gobierno Regional de Arequipa, dicha Región ha distribuido demográficamente en 109 distritos. Asimismo, solo en siete distritos de la región se concentra poco más de la mitad de la población regional (Cerro Colorado, Paucarpata, Cayma, Alto Selva Alegre, José Luis Bustamante y Rivero, Socabaya y Miraflores), siendo Cerro Colorado el distrito con mayor población (14.3%) (2023).

² Diagnóstico social y económico para el desarrollo local del Asentamiento Humano para el desarrollo local de Villa Cerrillos en CERRO COLORADO. Leslie Gallegos Arias, María Castillo Ureta Departamento de Ciencias Económicas y Empresariales Arequipa, 2019. Universidad Católica San Pablo. Revisado 26 de Febrero.

El distrito de Cerro Colorado en las últimas décadas se ha convertido en uno de los espacios más importantes en crecimiento poblacional de la provincia de Arequipa. Según el Censo del distrito de Cerro Colorado. Según el censo poblacional 2017 la población total es de 207114 con una densidad de 1184 habitantes por kilómetro cuadrado. La población femenina es del 51% (105654) y la masculina de 49% (101460), adicionalmente, la población de entre 30 a 59 años representa el 37% (76793) de la población total del distrito. Algunas características adicionales representadas en el cuadro 2.1 es que existe una población de 5.3% de personas analfabetas, de las cuales mujeres representan el 4.3% y los hombres solo el 1%. La incidencia de pobreza monetaria dentro del distrito es de 9.1%.

Cuadro 2.1 Censo de población Cerro Colorado

| VARIABLE / INDICADOR | Absoluto | % |
|---|-----------------|----------|
| Población total 2017 | 207114 | - |
| Densidad (Hab./Km2) | 1184 | - |
| Población total 2017 masculina | 101460 | 49 |
| Población total 2017 femenina | 105654 | 51 |
| Relación de masculinidad (h/m) | 96 | - |
| Población urbana | 206859 | 99.9 |
| Población rural | 255 | 0.1 |
| Población de 30 a 59 años | 76793 | 37.1 |
| Población analfabeta | 4100 | 2.7 |
| Hombres analfabetos | 714 | 1 |
| Mujeres analfabetas | 3385 | 4.3 |
| Total de madres | 54411 | - |
| Madres solteras | 6922 | 12.7 |
| Mujeres adolescentes (12 a 19 años) | 13523 | - |
| Madres adolescentes (12 a 19 años) | 528 | 3.9 |
| Pobreza Monetaria (intervalo de confianza inferior) | 6 | - |

Fuente: Sistema de información distrital para la gestión pública.
<https://estadist.inei.gob.pe/map> . Revisado en 28 de Febrero 2024

En cuanto a infraestructura. El crecimiento de la población y construcciones urbanas han llegado a ocupar espacios en torrenteras, donde se han generado problemas de infraestructura, en especial en épocas de lluvias. Existen 61% de las viviendas en el distrito que no poseen título de propiedad. 12.52% de la población ha legalizado su vivienda mediante COFOPRI, 15,99% lo ha hecho a través de la Municipalidad

Distrital de Cerro Colorado y 10.16% por la Municipalidad Provincial de Arequipa 10.16% (MDCC 2018: 36).

Es importante también hablar sobre el tema de las migraciones, ya que Arequipa es una de las principales ciudades del Perú que recibe mayor cantidad de migrantes, lo que aumentó de manera acelerada los procesos de urbanización, dando lugar a un crecimiento desorganizado y expandiendo el espacio de residencia hacia la periferia de la ciudad en condiciones precarias y de pobreza.

Se tiene el caso de las personas de las comunidades de Flora Tristán, Pedro P. Díaz, Villa Chachani y aledañas, que han constituido asentamientos en la periferia de la ciudad, estas dieron el paso audaz de emigrar a Arequipa en busca de una vida mejor. Es así que se iniciaron la creación de asociaciones vecinales, asentamientos humanos, pueblos jóvenes. Si bien esto ha mejorado las perspectivas para algunos, estas zonas siguen sufriendo la falta de servicios básicos como sistemas de alcantarillado, carreteras pavimentadas y agua potable, lo que da como resultado un ambiente extremadamente polvoriento con saneamiento deficiente.

Según el Censo de Población y Vivienda de 2007, el mayor volumen de la población distrital se encuentra concentrada en las áreas urbanas. En los últimos años, existe 18% de población de Cerro Colorado, considerada en estado de pobreza monetaria, con recursos limitados para la adquisición de la canasta básica. Adicionalmente, el 2,9% está considerado como pobre extremo.

Con respecto al desarrollo de la población en el distrito su población ocupa el puesto 62; en IDH (índice de desarrollo humano) se ubica en el puesto 70, en esperanza de vida al nacer se coloca en 567 lugares; en población con educación secundaria completa se sitúa en 68 puestos, en años de educación el 39 lugar y en ingresos familiares per cápita se ha ubicado en el 112 puesto.³ (DCC 2018: 13)

Las dificultades en la búsqueda de empleo no son distintas de otras zonas en el País. Muchos pobladores encuentran muy pocas oportunidades de empleo en el área inmediata, muchos residentes requieren hacer largos viajes a otras partes de

³ El fragmento es parte del informe de las características del distrito de Cerro Colorado elaborado por la Municipalidad de Cerro Colorado.

la ciudad o más allá para trabajar⁴ (Lobato 2020:4). Los residentes de este tipo de áreas también a menudo se ven estigmatizados y discriminados por otras partes de la ciudad, lo que ocasiona dificultades con el acceso al empleo y la educación, y su sensación general de falta de inclusión social dentro de la ciudad. Por lo tanto, las condiciones de vida, sociales y económicas siguen siendo difíciles para la comunidad que desea alcanzar un nivel de vida básico.

2.1.5. Educación

Entre las principales características educativas de la población de estas comunidades (Villa Chachani, Flora Tristán, Pedro P Díaz y aledañas) se verifica que la mayoría, al ser zonas conformadas generalmente por migrantes rurales, donde la pobreza y falta de recursos son los principales problemas, no progresaron más allá de la educación secundaria y más de la mitad permanece desempleada (Lobato 2020:11). En cuanto a las mujeres que participan del proyecto, de acuerdo a las 71 mujeres entrevistadas en el reporte social, hasta el año 2019, 47.9% (34) de las entrevistadas cuenta hasta la secundaria completa y el 18.8% (13) tiene estudios superiores técnicos tales como administración, enfermería y confección. Sin embargo, solo 2 mujeres del grupo ejercían su profesión. Se indica que 12.5% (9) no culminó la secundaria, del mismo modo, 4.2% (3) de las entrevistadas no culminó educación primaria. Finalmente 12.5% (9) de las mujeres que iniciaron estudios superiores, no lograron culminarlos, según el departamento Social, en mayor parte debido al estar a cargo del cuidado de sus hijos además de motivos económicos (Lobato 2020:12).

2.1.6. Actividades Productivas y empleo.

Las actividades económicas que se realizan en el distrito de Cerro Colorado, están centradas en actividades agrícolas, ganaderas, de transporte y mineras (COSIDEC,2020). En el distrito de Cerro Colorado, la Población Económica Activa no ocupada representa el 52 %; mientras la Población Económica Activa ocupada es 48 %. La actividad productiva del distrito de Cerro Colorado se reparte en 12% para actividades primarias (ganadería, agricultura y actividades conexas), 23% actividades secundarias (talleres MYPES, industria manufacturera) y 65% actividades terciarias (comercio y servicio). (MDCC 2018:21).

⁴ La información fue tomada del informe social de HOOPPeru elaborado por la Departamento Social de la Organización.

Las principales actividades son: Crianza de animales pequeños con el fin de comercializarlos y para beneficio propio: cuyes, gallinas, conejos y Comercio en los mercados principales de las zonas (MDCC 2018:21). De acuerdo al informe elaborado por HOOP, los oficios más comunes entre las mujeres miembros de HOOP, se desempeña mayormente de vendedoras (abarrotes o ambulantes), trabajo de limpieza, turismo, costura, confección y maquinaria pesada. Asimismo, los hombres suelen desenvolverse generalmente como conductores (chofer o taxi), en municipalidad, y ocasionalmente en minas (HOOP 2020:5)

En el Perú existe aún desigualdad. Hasta el año 2019, la tasa de desempleo que refleja el nivel de desocupación de la población económicamente activa fue de 4,6% en el área urbana del país. Según sexo afectó más a las mujeres (5,1%) que a los hombres (4,2%). La desaceleración económica del país ahondó estas brechas, en esos años, con la consecuente mayor precarización de las condiciones generales de las mujeres en el mercado laboral (INEI,2020).

2.1.7. Violencia

Perú presenta diversos problemas de igualdad de género, hasta el 2016 según el Instituto de Estadística e Informática señala que, de 100 mujeres entre 15 y 49 años de edad, 11 han experimentado violencia sexual o física por parte de su pareja. Las mujeres peruanas dedican 39 horas con 28 minutos semanales a trabajos domésticos no remunerados que comprenden distintas tareas domésticas. La combinación de trabajo remunerado y no remunerado indican que las mujeres y niñas trabajan más horas que los hombres y niños (SINIA, 2016). Esto no es distinto de la situación de las mujeres en la comunidad de Flora Tristán y aldeañas (campo de trabajo del proyecto).

Según el MIMP, Entre enero a diciembre 2019, el número de casos de violencia fueron de 181,885 a nivel nacional. Los casos atendidos en CEM (centro de emergencia mujer) correspondientes a mujeres fue de 155,092 (85.3%) y aquellos relacionados a hombres 26,793 (14.7%). Según el reporte de diciembre 2019 del MIMP, Arequipa está considerado entre los distritos con mayor incidencia de violencia doméstica. En diciembre del 2019 se registraron en Lima Metropolitana 38

casos, Puno 15 casos, La Libertad 14 casos, Cusco 9 casos, Junín, Lima Provincia y Huánuco 8 casos cada uno, Arequipa y Callao 7 casos cada uno⁵

Del mismo modo, sobre la posibilidad de que los hombres alguna vez golpeen a su pareja, 45.8% afirmó que sería por una razón justificada; 57.1% porque perdería el control y 33.9% concluyó que sería por culpa de su pareja es decir que ella lo provocaría. (Defensoría, 2023)

2.2. Descripción del proyecto materia de la investigación

La organización sin fines de lucro inició en Flora Tristán desde el 2012, y se estableció el proyecto como escuela de inglés a mediados del 2015 a 2016 y a posterior. Donde se vio inicialmente la posibilidad de un programa que contribuya al empoderamiento de las mujeres de esta comunidad iniciando oficialmente en 2016.

La visión inicial, establecida en 2016, se centró en “romper el ciclo de la pobreza en las comunidades empobrecidas”, del mismo modo, la misión de HOOP es empoderar a los niños desfavorecidos y sus familias. La organización de la ONG se enfocó en trabajar en conjunto con la comunidad para crear impacto mediante programas educativos, sociales y salud gratuitos⁶. Siendo así, el propósito de la organización de intervención y principalmente entender las necesidades de la comunidad y así brindarles el conocimiento para así superar los obstáculos en busca de su desarrollo personal y social⁷.

Según el reporte financiero, los gastos y costos de los programas de la organización han sido financiados principalmente por donantes privados en el exterior (77.4%) provenientes de Austria, Gran Bretaña y Taiwán y otros fondos (22.6%) principalmente de cuotas de voluntarios, practicantes, además de subvenciones, donaciones privadas locales y corporativas (HOOP, 2019).

La organización HOOPPeru está ubicada en tiene un campo de acción en el sector de la asociación Flora Tristán, además de personas de asociaciones cercanas tales

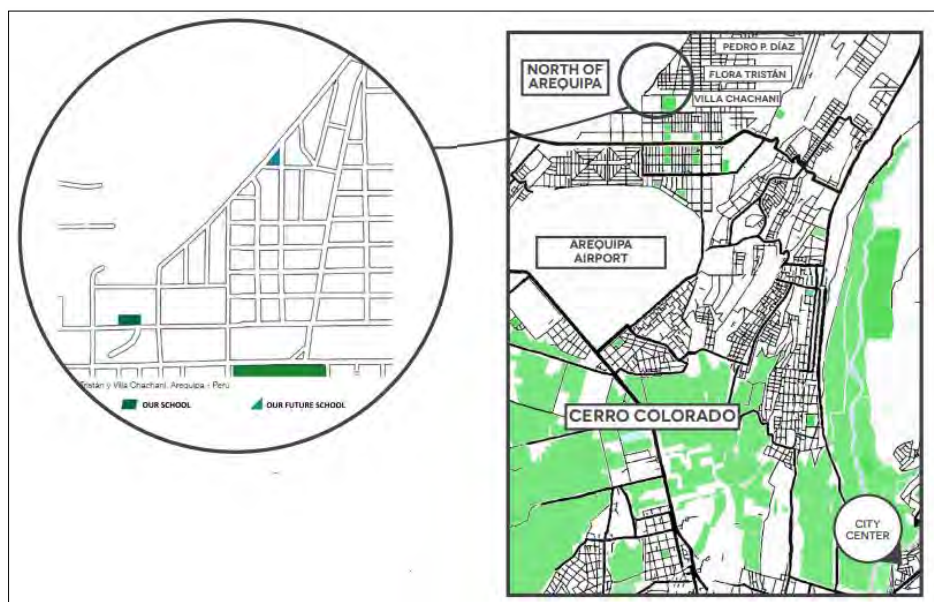
⁵ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables / AURORA / UGIGC.
<https://portalestadistico.aurora.gob.pe/wp-content/uploads/2020/11/Cartilla-Estadistica-AURORA-Ano-2019-1.pdf> Revisado 27 de febrero 2024

⁶ Plan estratégico HOOPPeru 2016-2019 página 03. Revisado 28 de febrero 2024.

⁷ Extraído de la página Plan de intervención HOOPPeru 2019.
<https://drive.google.com/file/d/1q7bH6I3mZOCdrdAE5BOeFp6C2EUx6lgj/view?usp=sharing>

como Pedro P. Díaz, Villa Chachani y comunidades aledañas, ubicadas en el distrito de Cerro Colorado, Arequipa.

Mapa. 2.2 Mapa de asociación de Flora Tristán



Fuente: Reporte HOOPPeru 2019⁸

La organización destina sus esfuerzos en beneficio de 209 personas y 69 familias mediante sus diversos programas sociales, educativos y de salud. La organización Hoopperu, contó con aproximadamente 120 niños, 60 mujeres y sus familias como miembros activos. La mayoría de las mujeres que participan tienen entre 30 a 40 años (50%) con una menor incidencia de 20-30 años (14,6%) y más de 50 años (4.2). El 35% son casadas, y otro grupo 40% conviviente, siendo el otro grupo madres solteras.

El trabajo en el área social, enfocado en las mujeres, se ha alineado en 3 puntos claves: trabajo social individual, grupal y comunitario. Para el 2019, mediante el trabajo directo con las mujeres se ha permitido el desarrollo de autoestima y habilidades blandas y educación. Además, hasta el 2019, se realizaron distintos módulos de visitas domiciliarias, asesorías legales a distintas familias, oportunidades educativas sobre Crianza asertiva, autoestima, economía familiar, violencia, equidad de género, Cocina. (HOOP,2019).

⁸ Extraído del Reporte 2020 de HOOPPeru página 5

HOOP trabaja constantemente con el grupo por la igualdad de género y el empoderamiento femenino mediante charlas y talleres de prevención de la violencia, emprendimiento y planificación familiar para las beneficiarias, asegurándose que tengan acceso al conocimiento de sus derechos, proporcionando acompañamiento personalizado en diferentes recintos y puedan integrarse a su comunidad (HOOP 2019: 6).

Finalmente, frente a limitaciones en educación debido a que, además, del nivel socioeconómico bajo y haber tenido hijos a temprana edad dificultando que puedan continuar sus estudios. La organización ha desarrollado programas educativos tal como CEBA (Centro de Educación básica alternativa) que les ha permitido culminar sus estudios básicos.

2.3. Contexto Normativo

Marco normativo internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, declarada en 1948, establece la necesidad de proteger los derechos fundamentales para las personas en todo el mundo sin distinción alguna tal como sexo, raza, color, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, nacimiento o cualquier otra condición. Adicionalmente, en 1966 la ONU aprobó el pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La Asamblea General de Naciones Unidas estableció la Agenda 2030 con objetivos de Desarrollo sostenible (17), los cuales sirvieron como un marco mundial para la acción colectiva orientados al bienestar, reducción de pobreza, y mejora de la calidad de vida. Los objetivos de Desarrollo relacionados a las mujeres se abordan en los objetivos O1. Fin de la Pobreza, O3. Salud y Bienestar. 4. Educación de Calidad. 5. igualdad de Género son los que se han tomado para alinear sus acciones hacia la comunidad.

Respecto a la reducción de la pobreza (ODS 1), Perú ha sido miembro activo y líder de algunas consultas de implementación de la Agenda 2030, manteniendo un diálogo permanente en el proceso de su implementación, brindando capacitación técnica en temas de Desarrollo Sostenible, así como estrategias para lograr los objetivos del 2030. Si bien en los últimos años han existido esfuerzos para mitigar los efectos de la pobreza, mediante diferentes políticas y

programas sociales, tales como juntos, pensión 65, PRONABEC, beca 18, entre otros; aún no se ha logrado reducir las brechas desigualdad existentes. Problemas como el limitado acceso a infraestructura, a acceso básico, y de salud, así como la violencia doméstica y delincuencia aún son persistentes en nuestro país.

Erradicación de la pobreza, se define más allá de los recursos e ingresos para lograr una vida sostenible, incluyen hambre y malnutrición, el acceso limitado a la educación y a otros servicios básicos (ONU 2016). A fin de lograr vencer a la pobreza se debe centrar los esfuerzos en un crecimiento económico inclusivo, con el objetivo de crear empleos sostenibles y de promover la igualdad. Los años 2015–2020, ya que la pobreza multidimensional y monetaria representa un 20.5%, esta presenta diversas variables y no se limita lo económico. En el Perú los marcos normativos no han sido suficientes para eliminar las consecuencias de esa pobreza, tal como la desigualdad económica, discriminación, desempleo, entre otros (Monterroso 2020).

En lo que respecta a alcanzar la equidad de género y fortalecer el empoderamiento de todas las mujeres y niñas (ODS 5), se busca dar fin a cualquier forma de discriminación contra las mujeres y niñas a fin de lograr un desarrollo sostenible. Existe evidencia que, al empoderarlas, este genere un efecto multiplicador contribuyendo al desarrollo económico. Si bien existen un número considerable de mujeres en el mercado laboral, aún persisten las desigualdades en unas áreas proporcionalmente más que en otras. Hoy en día existen muchas más mujeres ocupando cargos públicos, sin embargo, existen una división muy grande en el mundo con respecto al trabajo, violencia hacia la mujer, educación y discriminación. (ONU 2020).

Marco normativo nacional:

Ley 30364 de 2015, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Esta ley tiene como objetivo prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

En 2012, se concibe el Plan Nacional de Igualdad de Género-PLANIG 2012-2017 el cual es concebido bajo la normativa de la LIO, cuyo Artículo N° 4, donde el Rol del Estado, establece la necesidad de implementar políticas públicas bajo una perspectiva de género. El objetivo es incorporar el enfoque de género en las políticas públicas de los tres niveles de gobierno, para garantizar los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres, así como la no discriminación y el desarrollo completo de capacidades individuales y colectivas. El estado haciendo uso de este plan busca brindar a todas las personas la libertad del ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía; así como erradicar cualquier tipo de discriminación.

Existe La Ley N.º 28983(MIMP,2020), “Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, establece un marco jurídico que integra las medidas para lograr la igualdad efectiva y la eliminación de la discriminación por sexo a partir de políticas públicas que involucren a todos los sectores del Estado, en los ámbitos nacional, regional y local, tiene como objetivo establecer un marco normativo, institucional⁹. “El artículo 3 de la ley, el punto dos, establece una serie de principios que el Estado considera para el impulso de la igualdad de oportunidades del entre mujeres y hombres”¹⁰. El artículo 4 señala que el rol del Estado para los efectos de la presente Ley son los siguientes: 1. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.2. Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias.3. Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.¹¹

⁹ Defensoría del Pueblo 2007. Balance entre la ley de oportunidades entre hombres y mujeres. PP. 9 Revisado el 16 de agosto 2021. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/10/BALANCE-DE-LA-LEY-DE-IGUALDAD-DE-OPORTUNIDADES-ENTRE-HOMBRES-Y-MUJERES-09.10.19.pdf>

¹⁰ Normas Legales N.341606). Diario el Peruano. Lima, 16 de marzo 2007 [Ley+N°+28983+-+Ley+de+Igualdad+de+Oportunidades+entre+Mujeres+y+Hombres.pdf \(pj.gob.pe\)](#)

¹¹ Normas Legales N.341606). Diario el Peruano. Lima, 16 de marzo 2007, artículo 4.

2.4. Síntesis de Investigaciones relacionadas.

Capital Social y Empoderamiento en mujeres para disminución de pobreza en Colombia. Ramírez Martines, Carolina, Martínez Becerra Leida y Calderón Linda. 2007

El creciente desarrollo de la globalización, tecnología y economía ha contribuido a distintas mejoras en la calidad de vida de las personas, sin embargo, existe un considerable sector poblacional que no tiene acceso a estos.

El objetivo de la investigación se enfoca en analizar el capital social como el fundamento de la inclusión de mujeres en condición de pobreza, violencia, exclusión social y elementos para sobreponerse a la necesidad del reforzamiento de la autoestima y colectiva hacia una inclusión y visibilidad de las mujeres de municipios en Colombia, asociaciones y acciones dirigidas hacia el pro de sus metas. El estudio evidencia que frente a la exclusión, pobreza y violencia, estas son una realidad importante de las mujeres donde se necesita del estado y otros organismos para empoderarlas y resolver los cierres de brechas. Así como al fortalecer el capital social en ese grupo, se evidencian ventajas del trabajo grupal y fortalecimiento de la cohesión, donde las buenas relaciones individuales y colectivas pueden generar mayores oportunidades de desarrollo.

La investigación concluye poniendo en evidencia la importancia de trabajar el Capital Social frente a la exclusión, la pobreza y la violencia y realidad social de las mujeres para minimizar sus efectos. El capital social presenta varias ventajas tales como contribución al desarrollo personal e individual y reducir las brechas sociales. El estudio reveló el desarrollo de consecuencias del empoderamiento, confianza y gestión a una de las mujeres miembros de distintas asociaciones en Colombia.

Participación comunitaria de mujeres en una comunidad rural de Ayacucho. Rosa Alicia Noa Alfaro, 2018

Esta investigación es de carácter cuantitativo y estudia a las mujeres de la comunidad Campesina de Sacsamrca que residen en la comunidad andina rural de Ayacucho. Esta población fue fuertemente golpeada por el conflicto armado (Terrorismo de Sendero Luminoso) interno en Perú entre 1980 a 2000. El objetivo general de la investigación consiste en entender el proceso de participación

comunitaria de las mujeres de Sacsamarca. Igualmente, los objetivos específicos buscaron - Identificar los factores que condicionan o no permiten la participación de las mujeres en la comunidad de Sacsamarca, los cuales involucran el conocer el significado de participación comunitaria para las mujeres de la comunidad y conocer la experiencia de participación de las mujeres de la comunidad.

La participación en la comunidad se ha ido estableciendo desde distintas miradas de la población por lo que este está relacionado a ese matiz de diversidad, estilos, formas y niveles de participación. Se ha podido identificar la participación como obligación/responsabilidad; este tipo de participación está marcada por las sanciones que se establecen a nivel comunitario; en caso de su cumplimiento, la participación será vista como beneficio, pero también como derecho. La participación tiene influencia diferenciada, en cada participación tiene sus particularidades. Sin embargo, ciertas actividades se limitan a sus relaciones con los hombres, o su estado civil. Está condicionada en cierto punto por la condición marca del género, y el estado civil. Siendo así que existe una ventaja para aquellas mujeres que han logrado desarrollar sus derechos y participación.

La participación comunitaria involucra acciones, involucramiento y presencia de las mujeres en las distintas actividades, esta se relaciona con el bienestar individual-comunitario, se ve como un beneficio individual colectivo. “La exclusión de las mujeres tienen que ver con la valoración de la mujer, estereotipos de género que se vienen reproduciendo dentro de la comunidad y familia (...). Los avances normativos, la educación, la experiencia de participación, la presencia de programas sociales, entre otras, han favorecido la participación de las mujeres” (Noa, 2018).

El estudio principalmente aboga por el reconocimiento y la promoción de los derechos de las mujeres, incluido su derecho a participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas y comunidades. Al destacar estos aspectos, el estudio subraya la importancia de reconocer y promover la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones y el desarrollo comunitario.

Del mismo modo, contribuye al avance hacia la igualdad de género al abordar directamente las dinámicas de poder y las estructuras sociales que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres en contextos rurales como el de Ayacucho.

Al examinar cómo las mujeres participan en actividades comunitarias, implica una exploración de su empoderamiento y agencia en un entorno. Al entender los roles, responsabilidades y desafíos que enfrentan las mujeres en la esfera comunitaria.

Identities femeninas: proyecto de empoderamiento de mujeres. Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo. Deborah Delgado-Piña; Emma Zapata-Martelo; Beatriz Martínez-Corona y Pilar Alberti Manzanares. 2010

El proyecto de investigación analiza los procesos de cambio identitario frente al empoderamiento de un grupo específico de mujeres que son parte del Proyecto de empoderamiento en Celaya, Guanajuato realizado el 2004. El objetivo de la investigación se centró en conocer los procesos de cambios identitarios y de empoderamiento relacionada a una vivencia concreta de un grupo de mujeres en el Proyecto de Empoderamiento.

Del mismo modo, desde un punto de vista de derecho, destaca el fortalecimiento de la capacidad de las mujeres para ejercer sus derechos humanos fundamentales. A través de métodos cualitativos de investigación, se analiza cómo el empoderamiento de las mujeres contribuye a la realización de derechos como la igualdad, la autonomía, la participación y los derechos económicos y sociales. La investigación argumenta que, al promover la participación equitativa de las mujeres en la sociedad, el proyecto fomenta el cumplimiento de una amplia gama de derechos humanos, estableciéndolas como sujetos de derecho capaces de ejercer plenamente sus derechos en igualdad de condiciones con los hombres. Estos cambios toman tiempo y no son efectos que pueden verse en el corto plazo, así como lo señalan los resultados de la investigación de identidad y empoderamiento.

Para el análisis se recopiló información mediante entrevistas, relatos de vida y observación con siete mujeres promotoras que participaron en los talleres impartidos en Celaya, Guanajuato, quienes se encontraban dentro del programa del fideicomiso estatal ZUMAR-FIDEPO (Zonas Urbano Marginadas-Fideicomiso de Desarrollo Popular). El análisis se realizó en función del discurso de las protagonistas, lo que ellas dicen de sí mismas y los cambios que detectan en su identidad, tomando en cuenta cambios en la autoestima, en el autoconcepto y el ejercicio de formas alternativas al poder autoritario.

La investigación evidencia que las 7 mujeres que participaron en los distintos talleres, las cuales permanecen en el programa estatal realizando distintas labores. Los resultados mostraron que las actividades realizadas repercutieron en su percepción de sí mismas, del mundo y de sus respuestas ante conflictos. El proyecto de empoderamiento tuvo influencia en las mujeres en aspectos personales, familiar y laboral. Las protagonistas relacionan el empoderamiento con el sentirse libre para administrar su tiempo y tomar decisiones.

“La utilidad de haber participado en los talleres de empoderamiento está ligada en todos los sentidos a un cuestionamiento permanente, el cual dio inicio a un proceso de concientización y de interiorización. Emergieron en las participantes dudas e interrogantes, relacionadas con su lugar desde sí y el lugar que los (as) otros (as) le otorgan a cada una y ellas, así como los lugares que ellas reconocen en otros (as)”¹².

2.5. Marco Teórico

2.5.1. Enfoques

Enfoque de derecho

El enfoque centrado en los derechos humanos, implica reconocer la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos, resaltando que todos los derechos son igualmente relevantes y están conectados (UN, 2019) De acuerdo a las Naciones Unidas, este es inherente para poder alcanzar desarrollo sostenible, así como para salvaguardar los derechos y proteger a las personas y busca primar el análisis de la situación de las desigualdades que se encuentran al centro del problema por superar.

Es importante destacar que el respeto a los derechos humanos es esencial para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ya que ante cualquier violación a los derechos se puede obstaculizar el progreso en áreas tales como salud, educación, igualdad de género y justicia. Por lo tanto, se existe una necesidad de que las políticas y programas fomenten la igualdad, no discriminación y participación inclusiva de todas las personas en el desarrollo.

¹² Extraído del artículo de IDENTIDADES FEMENINAS: PROYECTO DE EMPODERAMIENTO DE MUJERES. Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo. <http://uaim.edu.mx/webraximhai/Ej-18articulosPDF/13-EmpoderamientoMujeres.pdf> Revisado 07 diciembre 2022

Desarrollo Sostenible

Durante los últimos 30 años se han venido realizando distintas tareas en busca del desarrollo en los distintos países del mundo. Según la comisión Mundial sobre el Medioambiente y el Desarrollo, en 1987, lo define como la satisfacción de «las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades». (Informe titulado «Nuestro futuro común» de 1987 (UN, 2018). Se relacionaba el desarrollo con la libertad donde se debe asegurar que las acciones beneficien el desarrollo humano y el bienestar.

El concepto de Desarrollo Sostenible está relacionado con la preocupación creciente existente en la comunidad internacional en las últimas décadas en la relación del desarrollo económico y social, así como sus efectos más o menos inmediatos sobre el medio natural (Gómez, 2018). El informe de la Comisión Mundial sobre el Medioambiente y el Desarrollo en 1987 en el informe titulado en “Our common future” (conocido también como “Informe Brundtland”) señaló introduce un concepto de desarrollo. “Está en manos de la humanidad asegurar que el desarrollo sea sostenible, es decir, asegurar que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”¹³(Gómez 2017: 91)

Enfoque de Género.

Este enfoque ha cobrado mayor importancia en últimos años conforme el Estado ha visibilizado los distintos problemas de desigualdad de género y poblaciones excluidas en el país. El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social define al enfoque de género como:

“La Herramienta analítica y metodológica que permite integrar las diferentes necesidades, responsabilidades y preocupaciones de mujeres y hombres en cada etapa de su ciclo de vida, de manera que sean relaciones equitativas y

¹³ Extraído de Texto III. El desarrollo Sostenible: Conceptos básicos, alcance y criterios para su evaluación. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Havana/pdf/Cap3.pdf>

justas, contemplando otras desigualdades y discriminaciones originadas por la etnia, origen social y orientación sexual, entre otros factores” (MIDIS, 2019). Esta herramienta así también brinda evidencias situaciones de desigualdad de género de manera cuantitativa y cualitativa. (MIMP, 2017).

Brecha de Género:

Se entiende a las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos (CEDAL 2017). Se define como aquellas “diferencias en oportunidades, acceso, control y uso de recursos entre sexos, afectando el bienestar y desarrollo humano de mujeres, hombres, niñas y niños”¹⁴. (CEPLAN, 2023).

Es mucho más difícil para la mujer que desea trabajar, encontrarlo a comparación del hombre. Existe mayor probabilidad de que un hombre trabaje por cuenta propia más que la mujer que suele ayudar en tareas del hogar o negocios familiares (OIT, 2017). Existen varios factores que frenan el avance de la mujer. La Organización Internacional del Trabajo señala que estos problemas tienen que ver con las diferencias de género relacionadas a los roles, la conciliación de la vida laboral y familiar, la falta de medios de transporte y la falta de servicios de cuidado asequibles (2017).¹⁵

Los roles en función del sexo y las presiones a las mujeres para que se adapte a distintas ideas en función de su región, religiones y hogar, se considera una forma de presión, esto incluido con la necesidad económica en la región deja limitadas alternativas para elegir. El obstáculo mayor para la mujer frente a un trabajo remunerado es el esfuerzo de conciliar sus responsabilidades laborales con los familiares, muchas veces esfuerzo a menudo invisible e infravalorado. Es importante tomar en cuenta los indicadores de la Brecha de Género porque al reducir el desequilibrio de género en el mercado de trabajo, esto podría contribuir al desarrollo de la economía. Generando un crecimiento del 4% del PBI por en América Latina y el Caribe e incluso un 5.7% en Asia Occidental y 9.5% en África del Norte (OIT 2017). Jarid Araujo, jefa de la división de Género y Diversidad del BID, se establece a la igualdad de género como un requisito

¹⁴ Extraído de Observatorio CEPLAN. <https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/t91> Revisión 07 de febrero 2024

¹⁵ OIT. Brechas de Género en el empleo: ¿Qué frena el avance de la mujer? <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>

para acelerar el bienestar económico y social no limitándose a ser solo un derecho fundamental, sino así motivar la participación plena de la mujer de diversas esferas políticas, sociales y laborales (Ortega 2020). El BID en el artículo por los 25 años de lucha por la igualdad de género señala que de acuerdo al BID existe una mejora en el ingreso laboral femenino desde un 28% a 30% los años 2000 y 2010 respectivamente (Ortega, 2020).

Justicia y derechos humanos de las mujeres.

La justicia es Principio moral que lleva a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece (RAE, 2020). Esta se define como “el deber moral de actuar de una manera que se le entregue a cada quien lo que le corresponde” que interviene en una distribución compleja, debido a que la sociedad es compleja. Según alegría esta permite aprovechar mejor los bienes y ser más justo con las personas (Alegría 2019: 5).

Según Alegría, menciona una relación entre democracia y justicia en el cual se busca mejorar la calidad de vida del colectivo, mejorando el acceso a la educación, atención médica y protección legal. (Alegría 2019). Según este concepto se busca cambiar estructuras sociales en busca de la cooperación y la acción colectiva. Se define justicia al principio y la virtud de cada uno de lo suyo [Platón, 2000, 433a; Aristóteles, 2002, Libro V; Kant, 1989, p. 47; 1922, VI, p. 237, A3] (Alegría, 2019: 5). (...)

Existe diferenciación de la justicia «La justicia, tanto retributiva como distributiva, la cual responde a la fórmula del *sum cuique*, es decir, por ejemplo, que presupone el padre de familia, el padre de la patria que dispensa a cada uno desde arriba [...] Por el contrario, la justicia real, se entiende a la ética como una manera de vivir en una forma valorativa hacia la convivencia humana y hacia lo moral. (Giustini 2008).

Lo esencial de la justicia es el bien y la repartición equitativa de aquellas cosas que a las cuales se las nombran como un bien común (Flores, 2010). Joel Flores en el artículo Justicia y derechos humanos señala la definición, John Rawls define a la justicia como “los principios de la justicia, la distribución apropiada de los beneficios y las cargas de la cooperación social” (2010). La idea de justicia social inició con Aristóteles con la justicia distributiva, el cual distinguió dos tipos de justicia: la justicia universal y la justicia particular, la primera en la cual

abarcan todas las virtudes y la última donde recaen todas las decisiones del mundo terrenal, políticas y jurídicas. La justicia distributiva aristotélica se basa en la idea que los cargos públicos y la propiedad deben ser repartidos de acuerdo con el mérito.

La justicia Social “se fundamenta en la igualdad de oportunidades y en los derechos humanos, a diferencia de la justicia legal, la justicia social busca la equidad para el desarrollo de la persona y la sociedad. Lo que se busca es evitar injusticias, es decir, que las necesidades fundamentales no sean satisfechas (Unicef, 2020). Estos últimos años se ha evidenciado más la necesidad de conocer sobre los derechos de las personas, las desigualdades y necesidades. Existe una importancia creciente de la Justicia Social, frente a la desigualdad y exclusión que afecta el crecimiento económico y progreso humano. Unesco resalta el papel de la educación para hacer frente a la desigualdad creciente, es así que se establece a la educación como un derecho sin discriminación ni exclusión, el cual es considerado escala mundial (Unesco,2018).¹⁶

Enfoque de Capacidades

El proyecto de investigación contribuye a entender a detalle los factores de éxito en el proyecto de intervención social para el desarrollo de capacidades de las mujeres en HOOPPeru.

El proyecto nació tras observar la necesidad de que las madres de los niños miembros de HOOP participaran activamente, y un posterior estudio más exhaustivo reveló la incidencia en diversos problemas que impedían su libertad y confianza. El proyecto se propone motivar a las mujeres más seguras de sí mismas, felices y contribuyentes activos en su comunidad. Aunque la pobreza se define como escasez económica, esta no se limita a esto, existen diversas razones extrínsecas e intrínsecas que condicionan su estado. Para alcanzar su objetivo es necesario fomentar las capacidades que las mujeres requieren para contribuir a su inclusión en una sociedad centrada en su bienestar.

En el enfoque de capacidades de Sen, señala que la libertad no está en función de la capacidad de elegir sino en función de lo que la persona valora (1996) no se centra en tener más o menos logros sino en el valor del bienestar. Según

¹⁶ UNESCO (2018). Justicia Social e Igualdad: principios claves que deben guiar la acción en favor del derecho a la educación. 16 de octubre 2018. <https://es.unesco.org/news/justicia-social-e-igualdad-principios-claves-que-deben-guiar-accion-favor-del-derecho-educacion>

Sen, "Si una persona se encuentra en extrema pobreza, sus preocupaciones serían distintas a que si una persona no, por lo tanto, la valoración de lo que puede o que no diferiría de otra persona que no se encuentra en su situación" (1996). A este enfoque se le atribuye que, dependiendo de la situación de cada persona, esta asignaría a sus capacidades como valiosas o menos valiosas. La libertad se otorga mediante la mezcla de sus capacidades, las cuales a su vez dependen de los objetivos y vida personal de la persona, así como de sus capacidades personales. Del mismo modo, se señala la importancia de solo lograr un trabajo específico que el estado tiene planteado. Aquí es donde se reitera la evaluación de este enfoque de capacidad donde se centra en la "vida media" más que bienes o de utilidad, no lo que se obtiene o las oportunidades, ni lo que se espera lograr. Si no lo que para esa persona se considere más valioso.

El enfoque de las capacidades centrales de Nussbaum (2012) hace una comparación con un análisis en el diseño de Sen proponiendo capacidades internas de la persona, donde cada ser humano logre el bienestar no solo porque las oportunidades se le presenten sino también porque su libertad o elección lo permita es decir donde se relaciona la evaluación de la calidad de vida y la justicia social básica.

M. Nussbaum plantea que La existencia de las necesidades o capacidades conlleva fuertes exigencias morales para colmar las necesidades/desarrollar capacidades (Gough, 2007). Nussbaum refiere que en la medición de las capacidades se tome en cuenta la injusticia y desigualdades sociales, es decir que estas capacidades pluralistas como medio para establecer una relación de la calidad de vida y justicia básica son importantes, donde la libertad que una persona tenga de poder alcanzar un conjunto de oportunidades no son las mismas frente a una situación con combinaciones personales, político, sociales y económicas distintas.

Las capacidades incluidas en la investigación incluyen.¹⁷

- Salud corporal que involucra la salud reproductiva y una adecuada alimentación. Integridad física; relacionada a la libertad de movimiento y seguridad frente a todo tipo de agresiones.

¹⁷ ÉTICA DEL DESARROLLO HUMANO SEGÚN EL ENFOQUE DE LAS CAPACIDADES DE MARTHA NUSSBAUM, Ángel Gómez Navarro. Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Vol 12 N°1 Ene. - Dic. 2013

- Sentidos, imaginación y pensamiento; accesos y desarrollo de una educación adecuada (incluyendo alfabetización, entrenamiento científico y matemático básico (...)).
- Desarrollo emocional libre de temores o sucesos traumáticos de abuso o descuido.
- Razón práctica; definida para capacidad para formarse una concepción de bien y reflexionar críticamente sobre los propios planes de vida (lo que implica proteger la libertad de conciencia y de observancia religiosa).
- Afiliación la divide en dos partes: a. Poder vivir con y para los otros; ser capaz de empatía y de comprometerse en distintas maneras de interacción social.

En resumen, se puede comprender que a la libertad se le considera como las capacidades de elegir, y que más que el objetivo al que se quiere llegar, se tiene en cuenta el valor real del uso de esa libertad al celebrar cualquier elección. Se debe tener en cuenta que no se pueden imponer estas opciones, y si se puede brindar todas las herramientas para que cada persona pueda decidir si tomarlas o no. Es así que la libertad está relacionada con el desarrollo humano de la persona. Al hablar de desarrollo humano se debe tomar en cuenta entonces la Justicia social básica que incluye la dignidad humana, donde se busca que frente a una situación pueda dar aprendizaje interiorizado y percepciones a fin de que este tenga la libertad de aprovechar las oportunidades ofrecidas. El enfoque del desarrollo humano se basa en la relación del bienestar que se da por las capacidades, pero no solo las capacidades generales, sino las sustanciales, es decir, las capacidades que involucran la parte intrínseca y el ambiente de la persona a fin de lograr un desarrollo humano que brinda una igualdad en la valuación de sus capacidades.

Al hablar de pobreza esta no se limita estrictamente a la escasez económica, el foco de los últimos años de la organización ha sido desarrollar las habilidades emocionales de las mujeres, ayudarlas en el desarrollo de su autoestima y brindar los talleres educativos que le permitan desarrollarse en una persona autónoma. Este enfoque está relacionado con la investigación, ya que el desarrollo de las mujeres de este proyecto se centra en brindarles las herramientas personas para desenvolverse como persona individualmente, con su familia y en su comunidad, a fin de convertirla en un miembro activo dentro de la sociedad.

2.5.2. Estrategias para el empoderamiento

Este se refiere a aquellas actividades que contribuyen al desarrollo de competencias relacionadas con el empoderamiento de las beneficiarias del proyecto. Según la comisión de Mujeres y Desarrollo (CMD), este se distingue en cuatro niveles de poder en el cuadro 2.15 (2007).

- “El poder sobre”. Basada en las relaciones, es decir, el poder sobre alguien o algo que permita guiar a otro.
- “El poder de”. Ese poder que comprende la capacidad de tomar decisiones, de tener autoridad. Implica el acceso y el control de los medios de producción y los beneficios.
- “El poder con”. Es ese poder político y social. Aquel colectivo que busca un objetivo común.
- “Poder interior”. Se refiere a la imagen de sí mismo y la fuerza psicológica.

Entre las actividades desarrolladas por la organización, se han identificado aquellas actividades que desarrollan competencias para el empoderamiento mediante actividades productivas, educación financiera, talleres de fortalecimiento personal e inteligencia emocional y asesoría legal. Todos estos con el fin de implementarlos para lograr la autonomía para impulsar la independencia y poder personal de las participantes.

Cuadro 0.2 Actividades enfocadas al empoderamiento

| Actividades de empoderamiento | | | |
|--|---|--|--|
| El poder sobre | El poder de | El poder con | El poder interior |
| <ul style="list-style-type: none"> • Crear lazos en la comunidad, con la ONG y su familia. • Fortalecimiento personal. | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personas el cual incluyeron las distintas actividades de sensibilización y formación mostradas en el siguiente • educación financiera | <ul style="list-style-type: none"> • Talleres orientados a su autoestima, y formación educativa. • Actividades enfocadas a proyectos productivos | <ul style="list-style-type: none"> • Atención psicológica, terapias • Seguimiento social |

Elaboración propia con base en revisión documentaria

2.5.3. Teoría de cambio:

La teoría del cambio se refiere a que las actividades forman un conjunto de resultados que contribuyen al logro de proyectos de impacto (Rogers, 2014). Según Rogers (2014), en colaboración con el centro de investigación Unicef, se puede lograr un cambio en un evento, un proyecto, un programa, una política, una estrategia o una organización.

Íñigo Retolaza Eguren, 2009, Señala la importancia del reconocimiento al cambio a través de cuál se puede llegar un orden y control de aquellos procesos sociales en los que se ha involucrado. La elaboración de esta teoría se da a partir de la visualización del futuro cómo el fin, el cual motiva las acciones presentes. Es así que este se puede realizar a continuación¹⁸

- Cuando se planifica con anterioridad al identificarse los objetivos y actividades.
- Cuando la intervención es adaptativa a los problemas y decisiones nuevas que vayan apareciendo.

Retolaza señala que la teoría del cambio como herramienta trae diversos beneficios, entre los cuales se encuentra el uso sistemático del mismo en el monitoreo. Esta herramienta contribuiría a desaprender y constantemente revisar el contexto cambiante, y redefinir estrategias de ser necesario. Existen tres tipos de cambios definidos por el autor a continuación (2009)¹⁹:

- Cambios emergentes: como procesos adaptativos e irregulares que se dan en nuestro día a día, generalmente son no esperados o no planificados.
- Cambios transformativos: Este cambio implica un des aprendizaje y necesidad de liberarse de aquello que dificulta el logro de nuevas realidades más justas y equitativas en relación con lo político, social y económico.

¹⁸ Rogers Patricia. 2014. UNICEF. Síntesis metodológicas Sinopsis de la evaluación de impacto N 2. La teoría del cambio. https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Brief%20%20Theory%20of%20Change_ES.pdf

¹⁹ Retolaza Eguren Iñigo. 2009. Teoría de Cambio Instituto Humanista de Cooperación al Desarrollo

- Cambios proyectables: Transiciones orientadas a problemas que podrían afrontarse mediante proyectos concretos, acciones planificadas desde el sentido común.

Según el autor, el cambio se puede presentar en las siguientes dimensiones:

Figura 0.1 Dimensiones del Cambio Social



Fuente: Eguren Retolaza Iñigo, Teoría del cambio. 2009. PNUD. Página 7

El diagrama de “dimensiones de cambio” es sugerido para generar un análisis integral de la implementación de estrategias. Este permitiría un uso dinámico, relacional, colaborativo y articulado de las estrategias con otras iniciativas llevadas a cabo por distintos actores, según Retolaza Iñigo (2009) se han identificado las siguientes dimensiones.

- Transformación personal: relacionada con el proceso individual basado en las actividades que promueven la práctica reflexiva en distintos ámbitos personales.
- Transformación de relaciones. Intercambio de experiencias relacionadas pasadas en procesos de aprendizaje-acción participativa.
- Transformación de patrones culturales. Cambio de percepción hacia el otro y acciones dirigidas a problemas específicos (violencia de género,

incidencia de problemas familiares) y cambio de patrones culturales (machismo, alcoholismo, etc.) mediante campañas de sensibilización o comunicación masiva, incidencia sobre medios.

- Transformación estructural. Respaldo a procesos constituyentes e influencia en el desarrollo legislativo enfocados en reducción de pobreza, desarrollo social, modelos económicos, reformas educativas y de salud, etc.

Del mismo modo, se ha propuesto una serie de pasos metodológicos que contribuyen al desarrollo de un esquema de seguimiento para la implementación de una teoría de cambio (ver Figura Nro. 2.2). Este modelo se da inicialmente con el cambio deseado, es decir, la situación que se desea alcanzar, en segundo lugar, el análisis del universo de acción examina las características principales de los actores del cambio, en tercer lugar, los supuestos mediante un análisis reflexivo, finalmente, identificando los hitos del proceso y condiciones que se han de dar para llegar a un cambio (Iñigo: 2009, PP. 23).

Figura 0.2 Proceso de Teoría de Cambio



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON BASE EN TEORÍA DE CAMBIO DE

RETOLAZA EGUREN IÑIGO

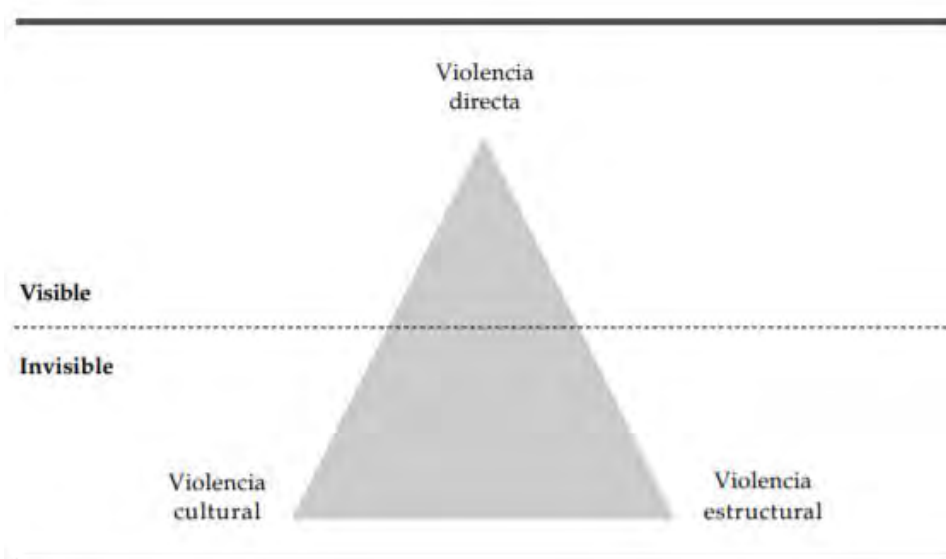
2.5.4. Conceptos Principales:

En la presente sección se describen los conceptos claves relacionados directamente con el proyecto de investigación. Se busca entender los factores importantes en la implementación del proyecto de desarrollo de capacidades, este proyecto realizado por la ONG está enfocado en realizar talleres y actividades enfocadas al empoderamiento de la mujer, brindándoles herramientas que promueva su desarrollo. Como se ha mencionado, la mayor parte de las participantes han experimentado algún tipo de violencia, discriminación, y no cuentan con estudios concluidos. Para poder entender el trabajo que la organización ha venido haciendo con respecto a este grupo de mujeres es necesario tener claro los conceptos de violencia de género, violencia de la mujer, empoderamiento y desarrollo de capacidades.

Violencia de género:

Para poder entender la violencia de género es importante entender el concepto de violencia. Johan Galtung define la violencia mediante un modelo triangular, donde cada tipo de violencia interactúa entre sí. Los tipos de violencia descritos son la violencia directa, cultural y estructural. La primera es visible en forma de conductas, sin embargo, las acciones del ser humano se tienen raíces en una cultura de violencia y una estructura que en sí misma es violenta (1998: 16).

FIGURA 0.3 TRIANGULO DE ABC DE GALTUNG



Fuente libro "La violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia. Johan Galtung". (pp. 15)

La definición de violencia de género en el Perú

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas”²⁰

Es preciso distinguir entre violencia doméstica y violencia contra la mujer. Aunque no son sinónimos, la violencia contra la mujer forma parte de la violencia de género. Naciones Unidas define la violencia contra las mujeres como “todo acto de violencia que tenga como resultado un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada (1993). “Del mismo modo, la violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o grupo de su género” (ONU WOMEN, La convención interamericana define la Violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, en base el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico tanto en ámbito público como privado” (MIMP 2016: 11).

El Banco Interamericano de desarrollo señala sus graves consecuencias hacia las mujeres y sus hijos, desde lesiones físicas o problemas psicológicos a resultados fatídicos, hasta un impacto significativo en la economía de la región, este se tiene relación con la pérdida entre el 1,6 % y el 4 % del Producto Interno Bruto en América Latina y el Caribe (BID 2020).

Autoestima:

La autoestima para Maslow, citado por Naranjo (2007), refiere de dos tipos de necesidades de estima: la propia y aquella que proviene de las otras personas. Ambas necesidades las ubica jerárquicamente sobre las necesidades fisiológicas, las de seguridad personal y las de amor y pertenencia. Silva y Mejía, mediante un análisis de diversas autoras, definen la autoestima como aquella relación con uno mismo, un estado mental, o diversos sentimientos que la persona posee sobre sí misma. (Silva, Mejía: 2015).

De acuerdo a Rossenberg, citado por Rojas, Zegers y Förster (2009), la autoestima involucra un sentimiento positivo o negativo hacia uno mismo, asimismo, se ha

²⁰ Tomado de ONU Mujeres. Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

establecido una relación con el bienestar general, el cual podría ser evaluado como un indicador de salud mental. La escala se establece mediante una aplicación simple y rápida, 10 ítems divididos equitativamente (sentimientos positivos y negativos) que van desde “muy de acuerdo” a “muy en desacuerdo” (Rojas, Zegers y Förster: 2009) Véase Anexo 3, pregunta 2.

Empoderamiento.

El programa de las Naciones Unidas considera importante para el desarrollo sostenible y los objetivos del milenio, además de la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer. Según la entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de Género y el empoderamiento de las Mujeres: “El empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control de sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos) aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión” [...] (ONU 2011).

El empoderamiento se refiere al fortalecimiento de la condición social, económica y política. En cuanto al empoderamiento de la mujer, se reconoce la relación de géneros, se busca el desarrollo necesario para equilibrar el poder entre los géneros. Se busca enfrentar el centralismo del hombre, haciendo frente a distintas ideologías que refuercen esta idea y a la desigualdad social, brindándoles a las mujeres las herramientas para lograr tener acceso y control (DHLS 2007: 7). El empoderamiento puede orientarse como valor, este implica un tipo de intervención comunitaria y de cambio social que se basa en las fortalezas, competencias y sistema de apoyo que promueve cambio en las comunidades [...]. Así también es concebido como un proceso cognitivo, afecto y conductual (Silva, Loreto, 2004: 1).

Desarrollo de Capacidades:

La Organización de Naciones Unidas (2015) define el desarrollo de la capacidad como un “enfoque conceptual para el desarrollo que se centra en la comprensión de los obstáculos que impiden a las personas, los gobiernos, las organizaciones internacionales y las organizaciones no gubernamentales logren la realización de sus objetivos de desarrollo al tiempo que mejora las habilidades que les permitan alcanzar resultados medibles y sostenible”. UNDP lo define como el proceso por el

cual las organizaciones, sociedades, individuos consolidan o permanecen sus capacidades para establecer y lograr sus objetivos personales de desarrollo (UNDP 2015). Según enfoque de las capacidades centrales de Nussbaum se proponen 10 capacidades de las cuales se analizarán. Salud corporal, Integridad física, sentidos, imaginación y pensamiento, desarrollo emocional libre de temores o sucesos traumáticos de abuso o descuido. Razón práctica y afiliación.

CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO

En el presente capítulo el diseño metodológico de la investigación el cual se describe como el proceso de aplicación de instrumento, recolección de información de las mujeres participantes del programa de intervención comunitaria de la comunidad de Flora Tristán en Cerro Colorado, Arequipa. Para la realización de entrevistas al personal involucrado directamente en el proyecto y a las beneficiarias del proyecto, así como la entrevista de semiestructurada realizada una de las mujeres más antiguas de la organización.

Este trabajo contiene descripción respectiva aplicación de instrumentos, el desarrollo del trabajo de campo realizado en abril del 2022, involucrando solo a miembros del staff y beneficiarias que participaron en HOOP entre 2016 a 2019. Luego de superar ciertas dificultades y limitaciones, se logró reunir la mayoría de los datos relevantes para la investigación.

3.1. Estrategia metodológica

La metodología de la investigación se centra en entender a profundidad el conocimiento de los factores que determinan el éxito de un proyecto de desarrollo de capacidades. La pregunta de investigación se centra en responder a la pregunta de ¿Cuáles son los factores de éxito en el proyecto de Desarrollo de Capacidades realizado en Cono Norte, en la provincia de Arequipa, durante el 2016-2019, mediante el análisis del empoderamiento de las mujeres del centro poblado de Flora Tristán en Cono Norte Cerro Colorado para analizar la contribución del proyecto y proponer mejoras en su Gestión? Y la comprensión profunda presente información otorga a la recopilación obtenida presenta la estrategia metodológica, diseño muestral y diseño metodológico y matriz de gestión de la investigación.

La estrategia metodológica es cualitativa. Se recopilará información que nos permita indagar sobre la percepción y opiniones de las mujeres de la comunidad de Flora

Tristán y el impacto que ha tenido enfocándonos en analizar aquellos factores relacionados a la implementación del proyecto implementado por Hoop y donde han participado mujeres, así mismo nos permitirá contar con datos que permitan medir la percepción sobre ellas mismas tales como autoestima, autonomías y su participación y además de su percepción con la organización.

El Incrementar el conocimiento sobre derechos de las mujeres e igualdad de género y mejora la capacidad de resolución de problemas y de toma de decisiones de las familias y pretende profundizar en comprender aquellos factores determinantes del proyecto.

La estrategia será cualitativa. Se busca profundizar en la metodología del proyecto y en el impacto del mismo en las mujeres mediante la revisión documentaria y entrevista a los miembros del staff y mujeres activas participantes del proyecto durante el periodo del 2016-2019. Cabe enfatizar que los criterios de selección se dieron en función al periodo de análisis de la investigación.

3.2. Variables e indicadores

Estrategia de implementación del proyecto: Los componentes del proyecto, las acciones de sensibilización, comunicación, incentivos y asistencia (social, psicológica, legal, educativa y sanitaria) planeadas por el proyecto para lograr autonomía de las mujeres. Sus indicadores: Número de componentes del Proyecto, plan de sensibilización, mecanismos de comunicación, tipo de Servicios de asistencia.

Proceso de implementación del Proyecto: Ejecución de las actividades y componentes del proyecto. Indicadores: Su indicador: Actividades de sensibilización, número de actividades de sensibilización, actividades de formación, número de talleres, % de asistencia técnica, % de asistencia de las mujeres en las actividades de formación.

Componentes del proyecto: Lineamientos estratégicos, orientación jerárquica, coordinadores de campo, promotores, técnicos, asesores, unidades administrativas de apoyo, cultura organizacional y valores compartidos. Indicadores: Análisis de lineamiento estratégico, orientación jerárquica. # de promotores, # técnicos, # asesores en la organización y # de beneficiadas del proyecto.

Logros del proyecto: Se refiere a los cambios en autoestima, empoderamiento o autonomía, conclusión de estudios básica regular y participación en proyectos de desarrollo de la comunidad. Indicadores: Nivel de autovaloración positiva y del

grupo, autovaloración de su capacidad para tomar decisiones; número de participantes que avanzaron o conclusión su EBR, % de mujeres que participan en los proyectos de desarrollo de la comunidad.

Actores involucrados en el proyecto: Las mujeres, donantes, facilitadores y aliados voluntarios que han intervenido en el proyecto. Los indicadores: Mapa de actores, Número de actores, roles y nivel de influencia en el proyecto.

Estrategias para la participación: Las acciones de sensibilización, comunicación e incentivos implementados por el proyecto para lograr el involucramiento y compromiso de las mujeres con los objetivos del proyecto. Sus indicadores: Número de actividades de sensibilización, mecanismos de intercomunicación, beneficios condicionados.

Estrategias para el empoderamiento: Se refiere al desarrollo de competencias para de actividades productivas, educación financiera y talleres de fortalecimiento personal e inteligencia emocional y seguimiento de desarrollo social, implementados para lograr la autonomía para impulsar la independencia y poder personal de las participantes. Indicadores: Número de mujeres que desarrollaron competencias productivas, Número de participantes en módulos educativos, número de participantes en talleres de fortalecimiento personal y visitas de seguimiento.

Satisfacción de las usuarias: Percepción de la satisfacción de las mujeres con el proyecto y sentido de bienestar de las mujeres logrado mediante el proyecto. Indicadores: Porcentaje de mujeres satisfechas con las acciones del proyecto, porcentaje de satisfacción con los logros obtenidos del proyecto.

Valoración del proyecto por las usuarias: Importancia que para cada mujer ha tenido el proyecto y su participación Indicador: % de valoración positiva sobre los componentes del proyecto, % de mujeres que valoran positivamente su participación.

3.3. Técnicas e Instrumentos

La información se obtendrá mediante revisión documentaria, encuesta, la entrevista semiestructuradas y testimonios de miembros beneficiados del proyecto.

- **Revisión documentaria.** Mediante revisión documentaria ficha de revisión documental para identificar las necesidades y objetivos del

proyecto, conocer sobre los componentes y logros del proyecto, conocer los actores involucrados, las estrategias empleadas para su participación, desempeño de estrategias, sistemas de gestión y perfil de población atendida. (anexo 04)

- **Encuesta.** Mediante cuestionario se obtendrá información sobre participación e involucramiento de las usuarias, mujeres beneficiarias de HOOPPeru, así como sobre su satisfacción y valoración del proyecto. Esta encuesta ha sido estructurada preguntas cerradas y una abierta.
- Se ha seleccionado 33 personas del total de participantes en la ONG, que son todo el universo beneficiario activa entre 2016-2019, el cual es el periodo de estudio.
- **Cuestionario de entrevista semiestructurada:** Este instrumento realizado a miembros del staff y una entrevista a un miembro beneficiario. Cuenta con preguntas abiertas y en su mayor parte cerradas se obtendrá información sobre las estrategias de participación de las mujeres y de implementación del proyecto, su impacto, capacidades desarrolladas en las mujeres, desde la perspectiva del gestor. Para esto se ha considerado a 3 gestores claves, que incluyen a los dos directores de la organización y la coordinadora del programa de mujeres y familia.

3.4. Unidad de análisis y fuente de información

La unidad de análisis es de los logros del proyecto Intervención Social implementado por HOOP Perú durante el 2016-2020, los gestores y mujeres participantes en el mismo. Las fuentes para obtener información sobre la investigación será los documentos e informes del proyecto; para obtener información sobre los logros del proyecto, satisfacción y valoración, las fuentes serán las mujeres participantes y los miembros del staff que han estado involucrados con el trabajo con las mujeres desde el 2016 a 2019.

3.5. Diseño Muestral

La muestra será significativa. El estudio se centrará en mujeres que han sido parte del proyecto de desarrollo de capacidades en HOOPPeru. La organización hasta el 2020 ha contado 69 familias y 209 beneficiarias, se seleccionará un grupo de 33 mujeres, bajo el criterio de que es el número mujeres más activas en el proyecto

durante el periodo del 2016-2020. Bajo ese criterio seguido, el diseño de muestra no está enfocado en proveer información de una población representativa del distrito, sino brindar criterios, elementos o condiciones, a tomar en cuenta para un proyecto de similares características.

3.6. Coordinaciones previas.

En la presente investigación, titulada “Factores de éxito del programa de intervención comunitaria hacia el empoderamiento de mujeres del Centro Poblado de Flora Tristán de Cerro Colorado”.

Los instrumentos a emplear.

Cuadro 3.1 Instrumentos de recolección de datos

| Población objetivo/ Informante | Instrumentos de recolección de datos |
|-----------------------------------|---|
| Miembros del personal | Guía de entrevista semiestructurada |
| | Ficha revisión documental anexo |
| Mujeres participantes | Entrevista semi-estructurada |
| | Guía para la entrevista semiestructurada |
| | Ficha revisión documental de los informes de la organización. |

Miembros del Personal

La organización HOOPPeru desarrolla distintos proyectos destinados mujeres y niños de la comunidad. En cuanto al programa de empoderamiento de mujeres, este está a cargo de Coordinadora del proyecto Social, ella es la encargada de supervisar el trabajo con las mujeres de la comunidad, así como el seguimiento de casos. Se hizo el contacto con ella desde el inicio de la investigación y desde entonces se ha mostrado abierta y dispuesta a proveer toda la información necesaria, así mismo la coordinadora del proyecto ha facilitado el contacto de las mujeres participantes del proyecto para la realización de la entrevista.

Asimismo, la presente investigación incluye a miembros del staff claves que participaron directamente en el proyecto entre 2016-2020, debido a que ellos han participado directamente en el desarrollo del programa con mujeres, se hicieron las coordinaciones previas durante el inicio del proyecto para lograr su disponibilidad a la sala.

Esta muestra está compuesta por la directora de la organización (2016-2018), el director del periodo 2019-2020 y coordinador de psicología desde el 2016 y la trabajadora social y coordinadora social desde 2016.

- Ex asistente legal en los años 2015-2016, posteriormente directora entre 2017 a 2019, miembro de Hoop desde 2015 a 2020.
- Psicólogo (2015 -2018), y director durante los periodos 2019-2022 y actual miembro de HOOP de la junta directiva de la organización.
- Coordinadora área social de HOOP desde el 2017 hasta la actualidad.

Mujeres participantes del proyecto.

Si bien por el perfil se podría concluir que las mujeres no tienen capacidad de interactuar con encuestas. El perfil difiere en este caso, debido a que la organización ya ha ido trabajando con ellas y han aprendido el uso de tecnología por lo que una encuesta como tal no fue algo nuevo para ellas.

En lo que respecta al contacto con las mujeres participantes del proyecto, se ha realizado a través de la Coordinadora de proyecto. Del grupo de madres inscritas se ha tomado solo a aquellas que han participado entre los periodos del 2016-2020. El cuestionario se realizó en línea a través de Google forms, compatible para usarlo en su celular. Compartiendo el enlace con la coordinadora para que inicialmente enviara la encuesta a 3 mujeres para la prueba piloto. Posteriormente, las participantes accedieron a la encuesta de la misma manera mediante su celular.

Se eligió unas encuestas, luego del covid 19, debido a que las madres ya están familiarizadas con este tipo de encuestas debido a la exposición con tecnología que la organización les ha otorgado y que es un instrumento frecuentemente usado, sin embargo, las preguntas tienen que usar vocabulario simple.

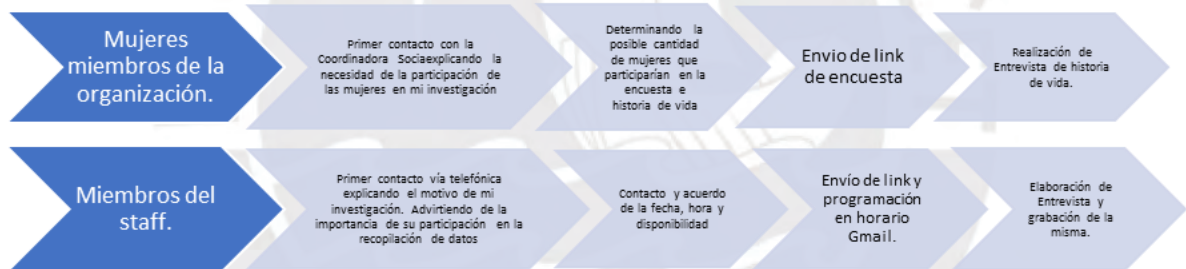
3.7. Proceso de aplicación instrumentos

La encuesta se realizó a la totalidad de mujeres que participaron en la organización y mediante un filtro se escogió solo a las mujeres que participaron entre los años 2016 e inicio del 2020, periodo de estudio de la investigación.

El proceso de implementación se ha llevado a cabo el año 2022 en abril, considerando solo a aquellos miembros que han participado entre 2016 a 2019. Durante el trabajo campo de la investigación no presentó inconvenientes debido a que se cuenta con acceso a la información y con la cooperación de cada uno de los miembros. En el caso de las mujeres participantes del proyecto, la difusión de la encuesta se hizo a través de un enlace de Google Docs, obteniendo los datos en un Excel.

Además, para de la entrevista semiestructurada a las beneficiarias, se realizó una llamada telefónica, ya que debí adaptarme al horario de la encuestada

Figura 0.1 Proceso de Implementación de trabajo de Campo



En cuanto a los miembros del personal, se tuvo un poco de demora para determinar la disponibilidad de cada uno de estos miembros, sin embargo, finalmente se pudo realizar las entrevistas respectivas. Las entrevistas se desarrollaron aproximadamente entre 30 minutos a 1 hora utilizando Meet (videoconferencia) y entrevista presencial con la Coordinadora Social y videoconferencia (meet) con los otros miembros del personal (2).

3.8. Manejo de muestra en el terreno

En cuanto al manejo de la muestra, tanto para los miembros del staff y mujeres que pertenecen a la organización se realizó el manejo de la muestra por conveniencia.

El número de miembros del equipo de la organización entrevistados fueron 3, ya que estos son los que han tenido mayor relación con las beneficiarias entre el 2016 a

2020. Del mismo modo, las mujeres que participaron en las encuestas fueron aquellas que son miembros o beneficiarias de la organización, para esto se tomó aquellas mujeres que comenzaron su tiempo en HOOP entre el 2016 al 2020. Como resultados se tuvieron 33 miembros encuestadas. El manejo de muestra final es la siguiente:

Cuadro 3.82 Manejo de muestra para población objetivo

| Instrumento | Población | Muestra determinada anteriormente. | Población Final encuestada | Población final adecuada para uso de la investigación |
|------------------------------|-------------------|------------------------------------|---|--|
| Encuesta | 60 mujeres | 33 | 43 mujeres participantes del programa entre 2016-2021 | 33 mujeres participantes del programa entre 2016-2020 |
| Entrevista semi estructurada | 60 mujeres | 3 | 1 mujer activa y participante del programa de la organización 2016-2022 | 1 mujer activa y participante del programa de la organización desde 2016-2022. |

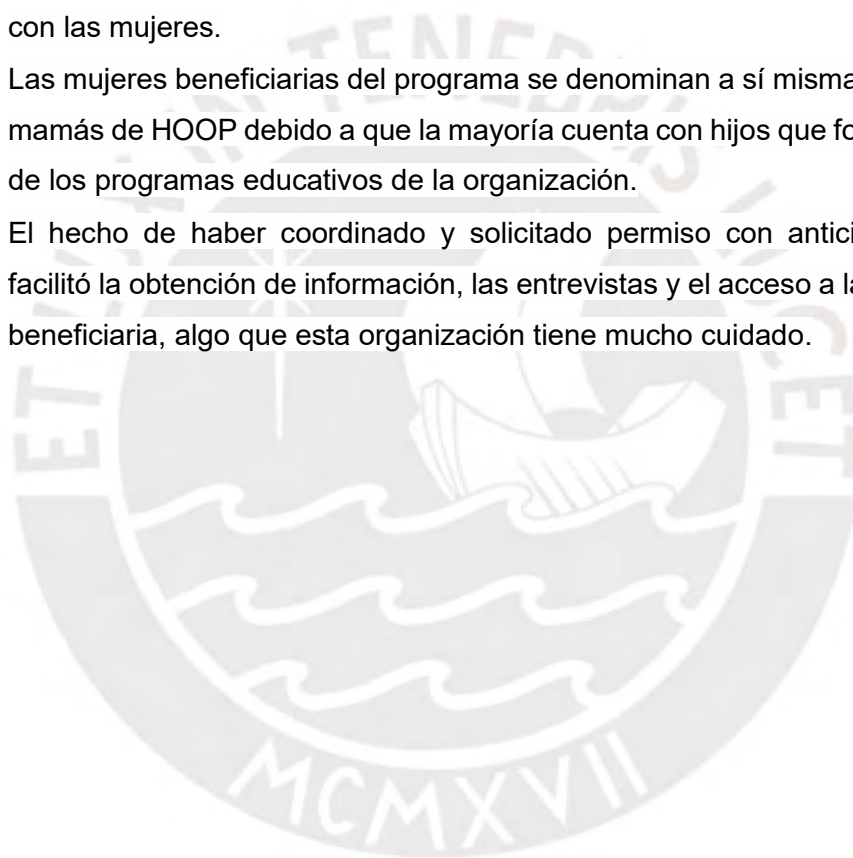
3.9. Dificultades encontradas

Una de las dificultades encontradas durante la entrevista es poder acordar una fecha específica para cada entrevista con los empleados debido a que si bien ya estaban informados acerca de la entrevista, tomó tiempo lograr establecer una fecha y hora donde ambos coincidiéramos (entrevistador y entrevistado).

Por otro lado, en cuanto poder conciliar una fecha para la entrevista o testimonio solo se pudo establecer la entrevista con solo una mujer, debido a que inicialmente se proyectó entrevistar a 3 mujeres, pero solo 1 persona pudo adecuar su horario a la entrevista.

3.10. Lecciones aprendidas

- Las mujeres están familiarizadas con tecnología y uso de formularios debido a que desde la pandemia la organización les enseñó el uso de distintos instrumentos para sus talleres.
- Muchas de las mujeres a las que se les realizó la encuesta mostraron dificultades para entender ciertos conceptos, como la autonomía o la autovaloración.
- No obstante, debido a que ya fue previsto que no comprenderían el concepto de autoestima. Se utilizaron ejemplos claros aplicados a ellas para entender el concepto. Este hecho refleja el trabajo de la organización en ese aspecto con las mujeres.
- Las mujeres beneficiarias del programa se denominan a sí mismas como las mamás de HOOP debido a que la mayoría cuenta con hijos que forman parte de los programas educativos de la organización.
- El hecho de haber coordinado y solicitado permiso con anticipación me facilitó la obtención de información, las entrevistas y el acceso a la población beneficiaria, algo que esta organización tiene mucho cuidado.



CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS DE HALLAZGOS

4.1. Proceso de diseño del proyecto y la estrategia de implementación.

En el actual capítulo se presentan y sustentan de manera detallada los resultados y hallazgos relacionados con el presente estudio, cuyo objetivo principal es el “Análisis de los factores de éxito del Proyecto de Intervención Social realizado en Cono Norte, en la provincia de Arequipa, durante el 2016-2020 mediante el análisis del empoderamiento de las mujeres del centro poblado de Flora Tristán en Cono Norte Cerro Colorado”.

4.1.1. Definición de objetivos y alcance.

La historia de la organización se remonta a 2008, con una serie de acciones focalizadas en los niños y mujeres de la comunidad entre 2014 y 2015. A partir de 2016, se estructuraron todas las actividades de la organización mediante el plan estratégico 2016-2020 para luego implementar un nuevo plan estratégico a partir del 2021.

Los resultados de la entrevista semi estructurada al personal evidencian el siguiente hallazgo sobre el diseño del proyecto iniciado 2014-2015, lo que podría considerarse el pre proyecto, mediante la investigación se puede concluir que la organización ha dado una alta relevancia al proceso de identificación de necesidades y la construcción de una conexión cercana con el grupo beneficiario. Esto mediante la creación de actividades que permitan dotar a las mujeres de herramientas pertinentes para su superación. Este momento fue el punto de inicio del trabajo en el proyecto con mujeres, mediante conversaciones, talleres y reuniones se involucró un abordaje más familiar donde se pasó de enseñar inglés solo a niños a tener programas o generar proyectos enfocados también en las mujeres y necesidades en sus familias.

4.1.1. Etapa conceptualización

Este exhaustivo análisis exhaustivo involucró un proceso largo de entender la realidad la cual permitió la implementación de un proyecto de intervención social en ese entonces (2014-2015). Si bien durante el 2015 si se iniciaron talleres y reuniones, durante el año 2016 se dio una atención más estructurada, creando objetivos y actividades además de dar inicio a las visitas individuales.

El 2015 ya existía el grupo, el 2016 se creó la clase de las mamás, no era alguien que venía de paso a enseñarles, sino que tenían ya temas dirigidos, por ejemplo, tema: demanda de alimentos, donde yo entré [...] Posteriormente se creó la junta de las mamás para que puedan entender lo que es un proceso participativo de elecciones. [...] Con respecto a la junta directiva, antes no había votaciones, al inicio lo elegía Silvia²¹ (Fuente: Entrevista a Estefanía Núñez, ex asesora legal y exdirectora de HOOPPeru 2017-2021).

Según D'Alessio (2013), la planificación estratégica, al considerar el futuro y adoptar un enfoque estratégico, aumenta las posibilidades de supervivencia de una organización en comparación con aquellas que solo actúan en función del corto plazo. En este sentido, es crucial desarrollar diversos planeamientos que tomen en cuenta la información específica del entorno en el que opera la organización, ya sea a nivel nacional, regional, local, sectorial o institucional. El proceso de formulación estratégica se fundamenta en varios componentes iniciales, incluyendo la visión, misión, valores y código de ética. Sin embargo, en ocasiones, estos elementos pueden no estar claramente definidos o ser conocidos únicamente por los gerentes, lo que limita su capacidad para aportar valor a la organización.

HOOP encontró que las señoras tenían una baja autoestima y una falta de ambición, de superación, Igualmente, identificaron la necesidad, mejorar la comunicación intrafamiliar, problemas como violencia dentro de casa, estilos de crianza inadecuados, hasta violencia psicológica. Además de no contar de oportunidad de acceder a terapia y dependencia económica con sus parejas, debido a que la mayor parte no trabajaban.

Según los resultados de las entrevistas, los esfuerzos iniciales se dirigieron al desarrollo personal, y a su propia protección, tales como: Que hacer, como manejar sus emociones, como criar a sus hijos, cómo va el ámbito de familia, promoviendo talleres con un ambiente sano, seguro y libre de violencia (Fuente: Entrevista a Estefanía Núñez, exasesora legal y exdirectora de HOOPPeru 2017-2021).

²¹ Trabajadora social durante ese periodo hasta el 2016

Según el reporte social 2020, es hasta el 2019 que se involucraron mayores actividades enfocadas a la generación de ingresos, e independencia económica y el buen uso del dinero al impulsar ideas de emprendimiento (Lobato, 2020). Por lo que entonces estos se convirtieron los principales ejes en que se empezó desde entonces (2019) hasta el día de hoy.

En ese sentido, se identificaron 3 fases muy importantes dentro de su implementación dentro del ciclo de actividades de implementación.

- a. Primeramente, se ha identificado las estrategias de implementación del proyecto, así como las necesidades y objetivos identificados al inicio del proyecto durante el 2016 a 2019.
- b. Además, se hace un análisis del proceso de gestión y sus componentes durante la realización del proyecto que va desde 2016 a 2019.
- c. Finalmente, se analizó el impacto y beneficios que el proyecto tuvo en las mujeres de Flora Tristán, se estudió aquellas herramientas de ejecución para el logro de sus objetivos, tomando en cuenta las percepciones de las mujeres beneficiarias que han participado entre 2016 al 2019 con respecto a su empoderamiento

4.1.2. Estrategias de Implementación del proyecto

En la presente sección se define el proceso de implementación enfocado a fortalecer las capacidades de desarrollo personal y técnicas del grupo de beneficiarias. Mediante la revisión documentaria y las entrevistas semiestructuradas al personal involucrado, además de la información recopilada de las mujeres en el proyecto permitieron construir un diagrama que indica las distintas fases del proyecto de intervención; desde los primeros inicios de la ONG (2008) hasta el 2021. Es importante enfatizar, que solo se está tomando en cuenta a aquellas actividades relacionadas al trabajo social con las mujeres.

Un componente fundamental en el diseño de una política, programa o proyecto, constituyen aquellos lineamientos en la implementación y los procesos que se ejecutarán para hacerlo realidad (Torres 2022), los cuales se indican en los resultados. El primer lineamiento contiene el pensamiento sobre cómo iniciar el proceso de transformación de una determinada realidad, mediante una acción y un plazo definidos. Este pensamiento, compuesto por planes y acciones

definidas con anterioridad en el diseño, se conoce como estrategia de implementación.

El segundo momento está reservado para las tareas asociadas a la puesta en marcha de las estrategias de implementación. El segundo estado, está constituido por procesos, actividades y recursos cuyo propósito es convocar, generar conciencia de riesgo y sentido de urgencia en la población de usuarios de los bienes o servicios que aportará el proyecto; así como el despliegue de los componentes, la ejecución de la inversión y el desarrollo de las capacidades organizacionales, entre otras; así como el despliegue de los componentes, la ejecución de la inversión y el desarrollo de las capacidades organizacionales, entre otras”²²

Como se ha expuesto en el acápite anterior, Uno de los más importantes hallazgos en esta sección es el proceso de diseño e implementación del proyecto. Este ha ido evolucionando y adaptándose durante los años para convertirse en la distribución de programas y proyectos que tiene hoy en día. (Ver Figura Nro. 4.2)

- i. El 2008 a 2012 está relacionado con los antecedentes del proyecto y a sus inicios del programa. Según los datos históricos de la organización, el trabajo en la comunidad se inició en una pequeña escuela de inglés en Flora Tristán en 2008. Bajo la premisa de lograr un mayor impacto, pronto se convirtió en una Organización sin fines de lucro en el 2012.

²² Torres Hidalgo, Carlos (2022) Seminario de Tesis PUCP.

Figura 0.1 Proceso de implementación y desarrollo del programa de intervención social de HOOPPeru



Fuente: Elaboración propia con base en entrevista de miembros del Personal HOOPPeru e información documentaria,

- ii. A lo largo del 2014-2015. Se estableció el primer contacto, se recopilaron y analizaron las necesidades de las mujeres, madres que en su mayoría estudiaron inglés. Mediante las conversaciones, entrevistas y eventualmente reuniones se desarrollaron las primeras actividades con las mujeres trabajando en crear lazos entre familias y la ONG. La organización describe su relación con sus beneficiarios como una relación basada en la confianza mutua necesaria para lograr un mayor impacto a largo plazo.). Posteriormente, se iniciaron las asesorías psicológicas y acompañamientos legales o social. Si bien este periodo fue de concientización y recopilación de información, también fue el inicio de las primeras actividades con las mujeres.
- iii. Para el 2016. A partir del conocimiento de la población, esto permitió crear actividades que respondan a las necesidades específicas de estas mujeres. Primeramente, se dio la elaboración del “plan estratégico 2016-2020 HOOPPeru” la cual sirvió como base referencial para la planificación de actividades de cada departamento, incluyendo el departamento social (HOOP 2016). Al identificarse problemas de violencia doméstica, autoestima, educativos, y similares, se brindó una intervención que aborde estas problemáticas; en ese sentido se estructuró el trabajo y la asistencia especializada destinados a la educación, autoestima, liderazgo, esparcimiento, y habilidades técnicas. Es decir,

“Herramientas que permitan la toma de decisiones informada tanto en su vida personal como en la crianza e interacción con entorno” (Lobato, 2020)

Adicionalmente, un hallazgo importante de la presente investigación es la introducción de una junta directiva de madres, lo que les permitió tener un primer vistazo a la organización y participación comunitaria. Según el informe social, realizado por la coordinadora social, inicialmente las elecciones de junta directiva se enfocaron en el aprendizaje participativo de las elecciones para luego tornarse en una formación hacia su independencia y organización. (Lobato, 2020).

Mediante la documentación revisada se puede concluir que la junta directiva de mujeres, contribuyó al desarrollo de personal y formación de su autonomía de las mujeres.

Las responsabilidades dentro de sus actividades consistieron en delegar eventos, delegar también el mantenimiento de su local y organización de responsabilidades. (Fuente: Entrevista a Marina Lobato, ex asesora legal y exdirectora de HOOPPeru 2017-2021)

Hasta 2019 se trabaja bajo la lupa del desarrollo personal y acompañamiento. Según el informe HOOP-2019, se consideró reforzar programas que brindan oportunidades de crecimiento económico directamente mediante los proyectos empoderamiento financiero, tales como RUWANA, un emprendimiento textil, y Flora Circular, un emprendimiento de compostaje.

Del mismo modo, entre los principales objetivos de la organización, desde su fundación, se ha tenido objetivo de tener su propio centro comunitario cuya construcción se dio el 2019, de acuerdo a los reportes.

- iv. El 2021, se dio el inicio de actividades comerciales de RUWANA y la inauguración del centro comunitario de la ONG.

4.1.3. Perfil de la población atendida

En relación a la implementación del proyecto en la duración del programa, se ha analizado el perfil de la población que ha participado en los periodos 2016 a inicios del 2020, para entender su percepción en relación con los logros del proyecto.

Los resultados obtenidos del análisis de la población en el informe institucional de Cerro Colorado señalan que 90.5 % de la población se encuentra ubicada en la zona urbana (MDCC 2018) sin embargo, existe un sector que aún se encuentra en áreas consideradas rurales. Del mismo modo, se considera que el 25 % de tasa de migración según la municipalidad de Cerro Colorado. El informe social 2020, elaborado por la coordinadora social de Organización HOOPPeru, enfatiza que gran parte de las mujeres beneficiarias, el cual refleja resultados del 2019, provienen de Cusco, Puno, y provincias del departamento de Arequipa

(Caylloma, Caravelí, Castilla, La Unión y, en un pequeño porcentaje, Arequipa) aunque también. Siendo una minoría, hay mujeres procedentes de Moquegua, Madre Dios y Pasco.

Dentro del distrito de Cerro Colorado existen 134 asociaciones de viviendas, éstas también conocidas como Asociación de viviendas o centro poblado. Actualmente, las beneficiarias pertenecen también a las zonas aledañas de Flora Tristán. En el cuadro Nro. 4.4 se describe la distribución de las juntas vecinales en el cual se puede concluir que las mujeres pertenecen a las zonas de la comisaria Zamácola y asociaciones aledañas.

Cuadro 0.1 Juntas Vecinales del Distrito de Cerro Colorado

| Comisarias | Juntas Vecinales |
|-----------------------------|---|
| Comisaria Cerro Colorado | El Estanque |
| | Salaverry |
| | El Castillo |
| | Pasaje Alfonso Ugarte |
| | Pasaje Alfonso Ugarte 2da Cuada |
| | Cajamarca |
| | Cerro viejo |
| | Sector 3 Iampa, calle Huascar, Semi rural Pachacutec. |
| | Av. República del Perú, Semi rural Pachacutec. |
| | Calle 28 de Julio de José Santos Atahualpa. |
| Comisaria Mariscal Castilla | Av. Circunvalación 2da cuadra Semi rural Pachacutec |
| | Av. Circunvalación con Jr. Moquegua Semi rural Pachacutec |
| | Av. Miguel Grau Semi rural Pachacutec |
| | Av. Circunvalación 1ra cuadra Semi rural Pachacutec |
| Comisaria Zamácola | Asoc. Flora Tristán Grupo I |
| | Asoc. Flora Tristán Grupo II |
| | Asoc. Pedro P. Díaz |
| | Asoc. Pedro P. Díaz II |
| | Asoc. Flora Tristán Grupo III |
| | Asoc. Los Astros |
| | Asoc. Bedoya Forja II |
| | Asoc. Abad de IERRE |
| | Asoc. San José Obrero |
| | Asoc. Villalobos Ampuro |
| | Asoc. Chávez Bedoya Mz-R.P. |
| | Asoc. Flora Tristán III |
| | Asoc. APIPA sector XII Vivienda |
| Comisaria Ciudad Municipal | Asoc. PERUARBO Perú 2 |
| | Asoc. José Luis Bustamante y Rivero sector 1 |
| | Asoc. José Luis Bustamante y Rivero sector 7C |
| | Asoc. José Luis Bustamante y Rivero sector 7B |
| | Asoc. José Luis Bustamante y Rivero sector 7A |
| | Asoc. Los Águilas de la Loma |
| | Asoc. PERUARBO El Bosque |
| | Asoc. PERUARBO Perú 1 |
| | Asoc. García Calderón Zona 3 |

Fuente: Municipalidad Distrital Cerro Colorado Oficina Participación Ciudadana, 2017

Esto ha sido confirmado mediante el informe social 2020.

[...] nuestros beneficiarios viven en las siguientes zonas, pertenecientes al distrito de Cerro Colorado: Flora Tristán, Pedro P. Díaz, Villa Chachani, Fontana, Cerrillos, Carlos Baca-Flor, Los Astros, Guillermo Mercado, Las Gardenias, Augusto Chávez Bedoya y Las Torres. (Fuente Informe Social 2020, Marina Lobato)

Cuadro 0.2. Población de Cerro Colorado

| Censo de Población y Vivienda y proyecciones | Distrito de Cerro Colorado | Tasa de Crecimiento | Provincia de Arequipa | Tasa de Crecimiento | Región Arequipa | Tasa de Crecimiento |
|--|----------------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------|---------------------|
| 1981 | 44 621 | | 498 210 | | 706 580 | |
| 1993 | 61 865 | 2,0 | 676 790 | 1,7 | 916 806 | 1,5 |
| 2007 | 113 171 | 4,3 | 864 250 | 1,7 | 1152 303 | 1,6 |
| 2018 | 161 286 | 3,35 | 1 008 674 | 1,43 | 1 337 793 | 1,38 |

Fuente: INEI, Censo Nacional de Población y Vivienda de 1981, 1993, 2007 y proyecciones para 2018.

Adicionalmente, el cuadro 4.5 indica un crecimiento poblacional en el distrito de Cerro Colorado. Específicamente, para el 2018 se ha tenido una población proyectada de 161 286 habitantes. En cuanto a la distribución poblacional por edad (ver cuadro 4.6) se muestra que el mayor grupo poblacional se da máximo hasta los 34 años. Es así que mediante este análisis se observa que el mayor grupo poblacional se da de la siguiente manera: 0-9 años, 15-19 años, 25-29 años y 30 a 34 años (ver cuadro 4.3).

Cuadro 0.3 Población del Distrito de Cerro Colorado, Provincia de Arequipa y Región Arequipa

| Edad quinquenal | Población | | |
|-----------------|-----------|------------|-----------|
| | Distrital | Provincial | Regional |
| De 0 a 4 años | 12990 | 74364 | 103701 |
| De 5 a 9 años | 13210 | 76235 | 104675 |
| De 10 a 14 años | 12755 | 78305 | 106668 |
| De 15 a 19 años | 13509 | 89150 | 115192 |
| De 20 a 24 años | 13,549 | 89,457 | 115,834 |
| De 25 a 29 años | 13,400 | 83,534 | 109,809 |
| De 30 a 34 años | 12,619 | 77,873 | 103,069 |
| De 35 a 39 años | 11,546 | 74,154 | 98,987 |
| De 40 a 44 años | 9,980 | 65,745 | 87,538 |
| De 45 a 49 años | 8,259 | 59,913 | 79,107 |
| De 50 a 54 años | 7,396 | 53,869 | 70,659 |
| De 55 a 59 años | 6,118 | 44,165 | 57,475 |
| De 60 a 64 años | 4,612 | 35,211 | 46,058 |
| De 65 a 69 años | 3,480 | 26,622 | 35,499 |
| De 70 a 74 años | 2,579 | 20,192 | 26,747 |
| De 75 a 79 años | 1,862 | 15,191 | 19,853 |
| De 80 y más | 1,922 | 15,914 | 20,427 |
| Total | 149786 | 979 894 | 1 301 298 |

Basado en Estimaciones y Proyecciones de Población N°17 al 20 - INEI

Un importante hallazgo relacionado con la distribución demográfica se encontró en los resultados de las encuestas a 33 beneficiarias; se encontró que el mayor número está entre los 30 y 40s.

Cuadro 0.4 Distribución edad de beneficiarias

| Etiquetas de fila | Cantidad | Cuenta de EDAD |
|--------------------------|-----------------|-----------------------|
| 20-29 años | 1 | 3.0% |
| 30-39 años | 16 | 48.5% |
| 40-49 años | 14 | 42.4% |
| 50 a más años. | 2 | 6.1% |

Fuente: Encuesta semiestructurada a las 33 beneficiarias

De acuerdo al planeamiento estratégico 2016-2020²³, hasta el 2015 la organización identificó que las familias que formaron parte de la organización han migrado a la ciudad de Arequipa desde diferentes zonas rurales (HOOP 2016). El Informe Social, realizado por Silvia Mattiuzzi, la coordinadora del área social de HOOPPeru 2015-2016, encontró que la familia HOOP promedio está formada por padres menores de 40 años con dos niños. Sin embargo, debido a la corta edad de muchos padres. Muchos padres trabajan lejos, lo que a menudo resulta en que las mujeres tomen el rol de madres solteras la mayor parte del tiempo. El 40% de las madres encuestadas están desempleadas y el resto suele trabajar irregular e inconsistente en tiendas de comestibles o tejido y costura. En el año 2015, según informó la regional Municipio, todas las familias de HOOP viven por debajo del umbral oficial de pobreza.

4.1.4. Diseño del proyecto de sensibilización

La planificación permite la organización sistematizada de un proceso tomando en cuenta a cada componente que forma parte de la estrategia. Es de vital importancia, a fin de influenciar el comportamiento de un público objetivo, identificar aquellos comportamientos o necesidades que serán incorporados en los mensajes dirigidos a dicho público objetivo para la aceptación o compromiso con los objetivos del proyecto. (Cabrera 2022).²⁴

De acuerdo a la información recogida tomando en cuenta el plan estratégico 2016-2020 se evidencia que ha habido un estudio previo sobre las familias en Flora Tristán en 2015. Por otro lado, en realidad no se ha identificado un plan de sensibilización

²³ Traducido del Plan estratégico 2016-2020. Family (Background information). Página 7

²⁴ CARMEN CABRERA MATUTE DÉCIMO NOVENA EDICIÓN, 2022- MATERIAL DE ESTUDIO MERCADEO SOCIAL

establecido de acercamiento a las familias, sino que este ha surgido de un proceso espontáneo.

Se encontró que el antecedente del proyecto fue la creación de una escuela de inglés para niños, creada por la organización HOOP. A esta acudían los niños, quienes eran recogidos por sus madres al término de las clases. Donde el proceso espontáneo tuvo lugar entre 2014-2015, cuando las madres acudían a la escuela a esperar la salida de sus hijos y la trabajadora social comenzó a mantener conversaciones con ellas, llegando a la conclusión que había diversas necesidades por cubrir.

El proceso de acercamiento de las mujeres e identificación de las necesidades ha sido mediante el contacto directo, este se ha realizado a través de contacto directo de parte de la trabajadora social con la comunidad.

[...] de conversar, saber sus nombres, de que pasa en sus casas, de compartir entre ellas, sin formularios. (Fuente: Entrevista a Estefanía Núñez, exasesora legal y exdirectora de HOOPPeru 2017-2021)

Para un proceso de intervención social es importante la identificación de las necesidades del público objetivo, con el trabajo de la organización hasta ese momento se entendió que para lograr un cambio mayor es necesario no solo involucrar a los niños, sino también a las madres.

“Creo que inicialmente empezaron trabajando con los niños, pero luego se dieron cuenta o nos dimos cuenta de que había muchas necesidades no cubiertas en las familias, entonces lo que motivó fue el deseo de ayudarlas a mejorar la calidad de vida”. (Fuente: Entrevista a Marina Lobato, Coordinadora actual del área social de HOOP).

De acuerdo a la información recogida del plan estratégico 2016-2020, la organización centró su trabajo en el desarrollo actividades divididas, en Familia, comunidad, educación y salud. La presente investigación se centrará el trabajo relacionado a la familia, como ha sido mencionado anteriormente el perfil familiar dentro de Flora Tristan ha sido el trabajo con mujeres.

²⁵ PLAN ESTRATÉGICO 2016-2020 HOOPPERÚ. PÁGINA 6

METAS. Familia

1. Crear un entorno familiar más solidario y seguro para 50 familias HOOP para 2020.
2. Mejorar la estabilidad económica de 30 familias HOOP para 2020. Meta
3. Incrementar la independencia de las mujeres de 30 mamás HOOP para 2020.

Necesidades identificadas.

Los resultados de la entrevista a miembros del staff y revisión documentaria en la presente investigación indican que los objetivos se enfocaron en gran medida al desarrollo personal y protección tales como: autoestima, el manejo, emociones, crianza, comunicación intrafamiliar, comunicación empática y asertiva, educación, es decir aquellas enfocadas al empoderamiento además de independencia económica.

Al realizar la identificación de problemas en 2015, realizar una encuesta y al trabajar estrechamente con las madres de la comunidad, se identificaron los principales problemas como:

1. Problemas familiares y mala comunicación entre los miembros de la familia.
2. Comportamientos agresivos, violencia y formas de abuso dentro de la familia
3. Bajos ingresos, empleos inestables, desempleo y gasto prioritario deficiente
4. Falta de actividades para las madres desempleadas
5. Falta de organización personal y de responsabilidad

El comienzo de las actividades dirigidas a las mujeres de la comunidad se centró en su desarrollo personal. Esto englobaba el trabajo en su autoestima, el control de emociones, así como su falta de ambición y superación. La información recopilada en la entrevista al director entonces, Alonso Mendez indica además que se percibió una baja autoestima, dependencia económica, violencia intrafamiliar y problemas de crianza, los cuales se tomaron en cuenta como los pilares básicos de trabajo por la organización.

“Se detectó una baja autoestima y una falta de ambición, de superación. No había esas ganas de seguir adelante, o no tenían las herramientas. [...] No tenían la oportunidad de hacerlo, de ir a terapia, de aprender, de terminar el

colegio. Otra necesidad que se vio, es la dependencia económica con sus parejas, que muchas de ellas no trabajaban y muchas de las cosas que soportaban eran porque dependían de sus esposos” (Fuente: Entrevista a Estefanía Núñez, ex asesora legal y exdirectora de HOOPPeru 2017-2021).

Las principales se encontraban relacionadas con la falta de oportunidades en cuanto a educación y eso acarrea también la independencia financiera, [...] En segundo lugar, mejorar la comunicación intrafamiliar, teníamos varios problemas de violencia dentro de casa, desde estilos de crianza inadecuados, hasta violencia psicológica. (Fuente: Entrevista a Alonso Méndez, director de HOOPPeru 2019-2021).

Los principales hallazgos relacionados al diseño se demuestran que además de una interacción espontánea para acercarse a la comunidad. Para realizar el diseño de estrategias e implementación, ha sido necesario de un análisis exhaustivo para conocer y entender aquellas necesidades urgentes, importantes y aquellas posibles de realizar a largo plazo, basándose en la realidad de la comunidad y las beneficiarias más que la opinión de la ONG. Esto puede ser confirmado mediante los textos de Durston y Bautista, los cuales entienden a la comunidad como estructuras complejas. Durston, señala que el capital social comunitario no se reduce a una suma de individuos o una coincidencia de intereses, sino que se basa en sistemas comunitarios preexistentes, que son estructuras complejas y duraderas que existen en un ámbito territorial (DURSTON 2014: Pág. 1-12) Es decir, estos tienen su propia estructura, cultura, costumbres, que es necesaria entender. Según la información documentaria y entrevista con el staff, la ONG Hoopperu, hizo uso complementario de actividades espontáneas para poder entender esas estructuras y no solo limitarse a un solo estudio.

Por su parte, Bautista, en su texto la descolonización de la política, entiende a la comunidad como una estructura de vida o relación estructurante, que da lugar a estilos de vida y de existencia, es decir, a un determinado modo de ser, por lo tanto, tiene que ver con actitudes, prácticas, pensamientos y afectos. Señala además que la estructura de la comunidad es un espacio complejo donde se produce la subjetividad del sentido comunitario de solidaridad, reciprocidad, cooperación y responsabilidad (BAUTISTA 2014).

Estos hallazgos refuerzan la idea que se centra en la necesidad de entender la realidad de una comunidad para lograr un verdadero impacto. Los hallazgos de la

investigación sobre el proceso de sensibilización iniciado 2014-2015 dan una alta relevancia al proceso de identificación de necesidades. Tanto desde un punto de más estructurado como la realización de encuestas hasta conversaciones informales. Tal como se ve en el siguiente Figura, mediante la presente investigación se ha reconocido un proceso de “identificación de necesidades”, el cual se organizó de la siguiente manera.

Figura 0.2 Proceso de actividades de sensibilización para la implementación del proyecto



Fuente: Elaboración propia con base en información recogida de entrevista a miembros de HOOPPeru.

- i. El inicio se dio al identificar a aquellas madres, posibles beneficiarias, que esperaban a sus niños afuera del programa de inglés.
- ii. Seguido de conversaciones grupales con ellas es que se logró identificar algunas necesidades para posteriormente continuar trabajando con un grupo de 15 a 18 mujeres creando lazos cercanos.
- iii. Es importante destacar que la ONG inició su involucramiento en la vida personal de las mujeres, participando en eventos personales de las mujeres involucradas.
- iv. teniendo presencia conforme el grupo crecía, con el propósito de identificar aquellas necesidades y crear lazos de confianza hacia la organización.

“todo el 2015 solo conversaban, y lo que hizo Silvia²⁶, es ordenar esa conversación. Eran más o menos 15-18 mamás. Se ponían en círculo y conversaban en temas sobre por ejemplo mi hijo se portó mal, y sentían que eran amigas. HOOP se involucró mucho en su vida personal también, cumpleaños, baby shower, bautizos, ahí estaban y luego cuando empezaron a ser más, más o menos 2016. Es cuando yo ya empecé a ver en los cursos, por ejemplo, el tema que yo enseñaba, era demanda de alimentos”. (Fuente: Entrevista a Estefanía Núñez, ex asesora legal y exdirectora de HOOPPeru 2017-2021).

4.1.5. Mecanismos de comunicación

Es importante destacar que la estructura de organización y de comunicación que maneja HOOPPeru es horizontal y busca dar al ambiente el sentido de familia. Donde todos son considerados como iguales. En el plan estratégico de la organización se hace referencia a la constante comunicación tanto con las madres y con los niños beneficiarios de la organización a fin de realizar programas con base en sus necesidades y poder motivar la participación de las mujeres dentro de su comunidad y actividades del proyecto (HOOP 2016).

Además de entrevistas y visitas o reuniones grupales con la madre, se identificó uso de medios más informales tal como WhatsApp, visitas individuales, reuniones presenciales y llamadas telefónicas. Cabe recalcar que durante la pandemia tuvieron algunas restricciones con respecto a las reuniones presenciales o visitas individuales, sin embargo, esto volvió a la normalidad después de la cuarentena. Actividades de sensibilización en el proceso de implementación.

En esta sección se detallan hallazgos reflejados en el proceso de sensibilización. Según la Agencia de la ONU para refugiados (ONU 2018) la sensibilización se da mediante la realización de diversas actividades que buscan concientizar a cierto grupo para entender cierta situación. La entrevista con la coordinadora del proyecto evidenció el constante esfuerzo de la misma para brindar herramientas al grupo de mujeres para poder empoderarse.

²⁶ La entrevistada hace referencia al proceso que realizó y quien dio inicio al programa con mujeres. En HOOPPeru 2014-2016

Área de Trabajo Social, encargada del proyecto, se esforzó constantemente para empoderar y dar más oportunidades a nuestras beneficiarias a través de talleres, charlas y convenios con diferentes instituciones (Lobato 2020).

Las siguientes actividades son resultado de la revisión documentaria en el plan de intervención 2018 y el informe social 2020, así como la entrevista con miembros del staff. Según las actividades dadas, el principal hallazgo se da en que las actividades se relacionan a estimular actitudes, ideas y acciones como producto de su aprendizaje, es decir, se está creando concientización y dando educación.

Tomando en cuenta el programa social de las mujeres, de acuerdo a su plan de intervención, la presente investigación encontró que desde el 2016 se ha ido trabajando en tres áreas: el área de social individual, el área social grupal y el área social comunitaria mostrada a continuación. (Ver cuadro 4.5).

Cuadro 0.5 ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN

| | Actividades de sensibilización |
|----------------------------|--|
| Trabajo social individual | <ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento en temas de salud, sus derechos, acceso a recursos. - Red de contacto con profesionales |
| Trabajo social grupal | <ul style="list-style-type: none"> - Sesiones de Autoestima (TS+PS) - Sesiones de Crianza Asertiva (TS + PS) - 4 Sesiones de Medioambiente y Reciclaje - Economía Familiar - Pensamiento Positivo - Sesiones de violencia - Salud Femenina - Módulos de nutrición saludable - Sexualidad y género |
| Trabajo social comunitario | <ul style="list-style-type: none"> Campaña de Salud Sensibilización del Medioambiente. Sentido de pertenencia y grupal |

*Elaboración propia sobre la base de recopilación de Plan de intervención social 2019²⁷

El reporte de HOOP 2018 evidencia que se realizaron temas relacionados con la violencia, mejores prácticas parentales, fortalecimiento de la autoestima, equidad de género y sexualidad.

De acuerdo a la afirmación hecha por el coordinador de psicología, “La realidad en las comunidades, la sexualidad aún es vista como un tabú y puede generar

²⁷ Plan de intervención social 2019

muchos prejuicios, por eso la organización consideró necesario proporcionar un espacio para hablar abiertamente sobre estos temas y brindar orientación adecuada” (HOOP 2019)

De acuerdo al cuadro 4.5 se han realizado actividades de sensibilización grupales enfocadas en la autoestima, crianza, medioambiente, economía familiar, pensamiento positivo, sesiones, violencia, nutrición y sexualidad. Como se evidencia en el cuadro 4.1 las actividades para la comunidad se podrían agrupar en temas de salud, medioambiente y habilidades blandas. En cuanto a la campaña de salud este fue destinado a toda la comunidad, de acuerdo al reporte 2020, no se presenta limitación a la participación de miembros fuera de HOOP, del mismo modo se puede concluir se replicó en las demás actividades de la comunidad.

4.1.5.1. Actividades de Formación

En este punto, la presente investigación explica las diversas actividades o servicios ofrecidos por la organización destinados a las actividades tuvieron como objetivo contribuir a la formación educativa de las mujeres. Se ha tomado como fuentes el plan de intervención 2019 y el reporte de HOOP 2019 y 2020, además de la entrevista al personal a cargo (cuadro 4.2). Mediante esta recopilación se ha identificado aquellas actividades que formarían parte de una educación formativa que se describen a continuación.

Cuadro 0.6 Actividades de formación

| | Actividades de Formación |
|----------------------------|---|
| Trabajo social individual | - Sesiones de habilidades sociales (TS + PS) |
| Trabajo social grupal | - Tejido/Confección con el fin del autoempleo y lograr autonomía. - Talleres de Cocina - Aeróbicos - Liderazgo - Creación de una junta directiva - Nutrición familiar - Gestión |
| Trabajo social comunitario | Charlas de derechos por parte de instituciones del gobierno. |

*Elaboración propia con base en recopilación de Plan de intervención social 2019²⁸

²⁸ Plan de intervención social 2019

Como se muestra en el cuadro 4.2, tanto el trabajo individual como el grupal se destinó a desarrollar las habilidades blandas de las alumnas, además de prepararlas en distintas áreas de la persona. Las sesiones y seguimiento realizado se han dado en su mayor parte a cargo de los psicólogos de HOOP.

De acuerdo a la investigación, en el 2018 se realizaron talleres de cocina, tejido y manualidades, proporcionan conocimientos y desarrollan habilidades con el fin de incrementar las oportunidades de trabajo para las mujeres de la mano con la enseñanza de asuntos legales y financieros. A finales de 2019 y a continuación del 2020, se identificó la creación de proyectos productivos, la ONG fueron el proyecto de tejido y de compostaje con el fin de desarrollar su propio huerto familiar.

4.1.5.2. Asistencia técnica

El análisis del dentro del proyecto de intervención evidencia 3 servicios claves y agentes de cambio responsables de brindar asistencia especializada en este proyecto. Existe un nivel de atención entre Psicología, Trabajo Social y educación (asesoría legal y profesores especializados) integrando parte de las actividades de formación (ver cuadro 4.3).

Cuadro 0.7 Servicio de asistencia a las usuarias

| Área | Servicio prestado por año | |
|----------------|--|--|
| | 2018 | 2019 |
| Trabajo Social | 70 sesiones y casos de seguimiento | 50 visitas domiciliarias 90 asesorías legales de familia |
| Psicología | 124 sesiones de adultos 64 horas de atención aproximadamente. | 141 sesiones con adultos/ (100% de atención a beneficiarias 73 horas de atención 94 sesiones en campaña de salud. |
| CEBA | Sesiones una vez por semana | Sesiones 2 veces por semana |

*Elaboración propia con base en recopilación de Plan de intervención social 2019

a. Psicología (a).

La atención psicológica está a cargo del Coordinador de área, adicionalmente la investigación ha evidenciado que se ha contado con voluntarios con el fin de mejorar y ampliar los beneficios. (HOOP 2020). Mediante esta investigación se ha podido encontrar que tanto la organización y las beneficiarias consideran a la salud mental un factor importante.

La salud mental es un factor del que se debe hablar y la atención psicológica debe ser normalizada y de fácil accesibilidad. HOOP Perú ha dado pie a que se hablen de estos temas en una comunidad en la que la mayoría de madres beneficiarias indican no haber recibido algún tipo de orientación psicológica previa. (Fuente: Lineamientos 2021 HOOPPeru)

Mediante el análisis de esta investigación se identificó 2 beneficiarios principales de la atención psicológica, los niños y sus madres. Los resultados, centrados en las mujeres, evidencian que este trabajo está enfocado en mejorar la calidad de vida. La información recopilada revela que los módulos brindaron información relevante y personalizada debido a que fueron elegidos en relación con los problemas más recurrentes para la comunidad y análisis que realizado junto con el Área de Trabajo Social. (Reporte -HOOP 2019)

Un hallazgo importante, dentro del reporte 2019, revela un incremento en el nivel de atención el área de Psicología, tanto desde la perspectiva de las mujeres como de la organización, la salud mental ha ido cobrando una mayor importancia. Según el cuadro Nro. 4.3, se observa un incremento del 12 % en el número de atenciones en relación con el 2018, siendo 141 sesiones y 73 horas de atención el 2019. Esto quiere decir que las 71 beneficiarias, miembros de HOOP, accedieron a asesorías preventivas programadas durante el año 2019.

Otro hallazgo relevante dentro de la asistencia del área de psicología es la participación activa por parte del equipo en las campañas de salud y la relevancia que tienen las atenciones al grupo de beneficiarias. Con el apoyo de estudiantes de psicología de universidades locales, se brindó atención psicológica a un total de 94 personas, dentro y fuera de la ONG. Los motivos de consejería más reportados durante la campaña anual del 2019 estaban relacionados con la crianza infantil, violencia y problemas de pareja. El reporte 2019 hace referencia que el 8.5% refiere

tener problemas de ansiedad, el 6.3% de depresión y el 3% presenta problemas en el consumo de sustancias (HOOP 2019).

No se ha accedido a la información de la participación de psicólogos en campañas del 2018, sin embargo, se ha de suponer que la participación ha sido similar.

Finalmente, los resultados relacionados con el seguimiento de los avances han detectado que la organización ha realizado un análisis continuo adecuando así el esquema de intervención. Enfocándose en el seguimiento de avances en lugar de solución del problema o alcance de cierto objetivo.

[...] De tal forma la atención ya no era de solucionar un problema, sino que era en función al seguimiento de los avances. Entonces con la mayoría de los casos que se empezaba a trabajar si se lograba realizar seguimiento semanalmente o dos veces a la semana. Y si se logró tener más el 80 % de las mamás con una sesión con un psicólogo. Lo mismo con los niños, se logró evaluar a todos y si no es todos

b. Trabajadora social (a).

En esta sección de la investigación se describe el papel de la trabajadora social en las actividades de seguimiento como resultado de una revisión de la documentación y entrevistas.

“A través de las visitas domiciliarias conseguimos conocer más a las familias, realizamos entrevistas para identificar sus necesidades tanto de su familia como de su comunidad, también nosotros pudimos identificar de aquellas necesidades que a veces ellas no son conscientes e intervenir”. (Fuente: Entrevista a Marina, Coordinadora del área Social)

Los resultados de este análisis reflejaron el involucramiento de la organización a través del equipo de trabajo social, quienes trabajaron en el seguimiento y acompañamiento. Esto se ve reflejado en el informe social 2020, la coordinadora social hizo visitas de seguimiento 2019 mediante la atención de 43 mujeres en promedio. (HOOPPeru 2019). Del mismo modo, las atenciones involucraron de 50 a 60 familias aproximadamente. Adicionalmente, es importante resaltar, que debido al periodo de coronavirus se cortaron las visitas.

c. CEBA (Centro de Educación básica alternativa)

En el análisis de la asistencia técnica de esta investigación se identificó la participación activa de una institución educativa al identificar la necesidad de los beneficiarios en terminar la educación primaria y secundaria. La descripción del programa CEBA muestra la motivación de la organización, junto con la institución educativa, de trabajar en la formación de las mujeres con el objetivo de evitar la exclusión y permitir el acceso a enseñanza superior. Superior.

Un relevante hallazgo de la investigación es la identificación de tres principales objetivos del programa educativo CEBA (Plan de intervención 2019:10)

- Adquirir una formación básica, ampliar y renovar sus conocimientos, habilidades y destrezas de modo permanente y facilitar el acceso a las distintas enseñanzas del sistema educativo.
- Desarrollar programas que corrijan los riesgos de exclusión social, especialmente de los sectores más desfavorecidos.
- Ampliar a enseñanzas superiores.

Mediante el análisis se pudo identificar el inicio de actividades se estableció en el 2017, al concretar una alianza con el Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA) de “Micaela Bastidas” de Arequipa. Del mismo modo, el análisis ha permitido entender la organización de las sesiones. En 2017 fueron de una hora con dos profesoras, una para primaria y otra para secundaria, proyectándose a continuar en el 2018 con 3 profesoras. Finalmente, se logró obtener 3 mujeres graduadas de primaria y 2 de secundaria en 2018 y 6 continuando la secundaria.

4.2. Actores involucrados y estrategias para la participación y el empoderamiento

4.2.1. Actores del proyecto

En esta sección se presenta la información recopilada en cuanto a los actores que están involucrados de manera directa e indirecta en el proyecto. La relevancia de los actores en la Gerencia Social está estrechamente vinculada con el capital social comunitario, el cual es necesario para fortalecer la promoción de reglas que

habiliten formalmente a los agentes de la comunidad en todos los niveles, desde la formulación y ejecución de proyectos que permitan la “cogestión”. La coordinación y la articulación resultan limitadas si no existen formalmente establecidas las responsabilidades y las respectivas consecuencias que cada actor asume en la implementación de este tipo de propuesta.

De darse los pasos adecuados en esta estrategia de cogestión y trabajo en equipo se puede lograr establecer una relación y un clima de confianza entre las comunidades, incluyendo los agentes externos e implementando estrategias exitosas. La aplicación de esta estrategia permite tener mirada de comunidad, a través del cual se busca el bien común y no desde esa perspectiva moderna del individualismo, en donde se concibe la existencia de individuos separados entre sí, reconocidos en sus derechos individuales (Durstón:2002).

El análisis de los resultados ha sido obtenido con base en la entrevista con el personal, manual de funciones de la organización (MOF) y reportes Anuales 2019 y 2020. Los hallazgos coinciden en la importancia de un trabajo con una visión comunitaria hacia el bien común. Es así que, mediante la entrevista con miembros del personal y la revisión documentaria de los distintos reportes anuales, se presentan los principales hallazgos que describen aquellos actores y su influencia, alta o baja.

4.2.2. Actores Directos

Mediante el análisis de la información, se obtiene el siguiente hallazgo, el cual consiste en la descripción de cada actor directamente relacionado a las actividades con las madres de HOOP. Los resultados indican que de algún modo estos ejercen influencia en las mujeres y toma de decisiones directamente a este grupo. A continuación, se presenta una descripción de cada actor, la cual se obtuvo mediante el análisis de las respuestas de la entrevista con cada miembro de los empleados (3) y confirmado mediante el uso de la revisión documentaria.

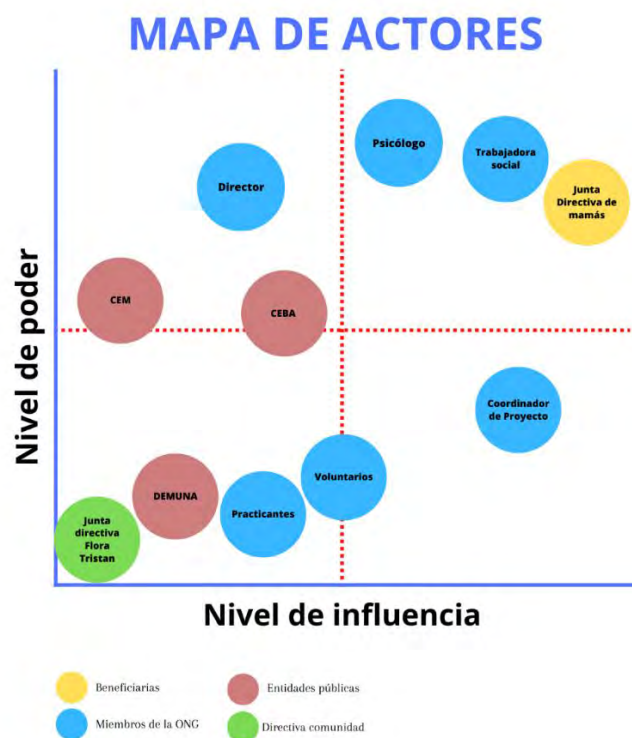
1. Trabajadora Social. Facilitadores en charlas y de orientadores individuales.
2. Psicólogo (a)Facilitadores en charlas y de orientadores individuales para una mami o sus familias
3. Coordinador de proyecto. Primero Organizador y gestor con las mamás. Coordinación con la cabeza en las áreas y supervisor directo de los miembros directivos de cada proyecto.

4. Director. La cabeza, el que tomaba las decisiones. Siempre ha tenido un nivel bastante alto de influencia.
5. Voluntarios (que han trabajado directamente con las mujeres, psicología y trabajo social Facilitadores en charlas y de orientadores individuales.
6. CEBA. Profesoras que brindan clases, encargadas de un año sección.
7. Junta directiva Flora Tristán. Representar a la comunidad, la coordinación era para la convocatoria de personas y para comunicar algunas actividades de eventos de la organización.

4.2.3. Mapa de actores/ Roles y Nivel de influencia directa.

Tomando en cuenta los hallazgos de la entrevista semiestructurada a los miembros del staff, es que se logró identificar a la influencia o poder de decisión dentro del proyecto con las mujeres beneficiarias de HOOPPeru de manera directa y el poder de decisión que tendría, basado en su nivel de participación. A continuación, se hace se presenta el siguiente mapeo de actores (ver Figura 4.3).

Figura 0.3 Mapa de Actores, roles e influencia



Fuente: Elaboración propia con base en la información de la entrevista estructurada al staff.

El Mapa de Actores, Figura 4.3, construido con base en las respuestas de la entrevista del miembro del staff, evidencia que tanto el Psicólogo como la

trabajadora social, así como la junta de directiva de las mamás ejercen una gran influencia en el proyecto y al mismo tiempo tienen un poder de decisión alto. Las organizaciones del estado, como la DEMUNA, así como la directiva del centro poblado y voluntarios tales como practicantes, tienen un poder de decisión e influencia baja. Si bien los voluntarios y practicantes tienen poca decisión, suelen tener una influencia mayor en la medida que son ellos quienes trabajan directamente con los y las participantes.

Un hallazgo adicional, visible en la Figura 4.3, refiere una participación alta a los siguientes actores: La trabajadora social, psicólogo(a), Coordinadora de proyecto, director, Voluntarios, Junta Directiva de las mamás, profesores de inglés, practicantes de psicología. Como se observa, una participación alta no necesariamente implica un alto impacto al proyecto. Por otro lado, según los miembros del staff, El CEBA a veces participa, sin embargo, si tiene un nivel e influencia mayor. Por último, la junta directiva del Centro Poblado, ha participado en muy pocas ocasiones o ninguna. Esto estaría reflejando que no hay una participación comunitaria tan activa, al menos no como lo plantea Durston.

Es importante añadir que la investigación ha identificado también la existencia de una alianza con la Universidad San Pablo y la Católica Santa María.

CEM. Participan mandando información, no directamente siempre a través de la psicóloga o la trabajadora social. Como se puede observar a continuación, estas son algunas de las instituciones que han trabajado directamente con las madres.

- DEMUNA
- PROGRAMA JUNTOS
- MUNICIPALIDAD DE CERRO COLORADO
- SIS, empadronamiento y charlas informativas.
- SISFO, empadronamiento y charlas informativas.
- Abogados gratuitos del Estado, han brindado servicios y charlas. (Divorcios, separación, demanda por alimentos, interesadas por abrir un caso)
- Consultorio de Abogados de la católica.

4.2.4. Actores Indirectos

Los hallazgos relacionados a los actores que no interactúan directamente con el grupo de madres se han realizado con base en la información analizada del reporte 2019 y 2020 de la organización. Los actores identificados mediante la

presente investigación, si bien no han formado parte del proyecto con las mujeres, si han formado parte importante de HOOP. El siguiente cuadro muestra algunos de los aliados identificados.

Figura 0.4 Actores indirectos de HOOPPeru



ELABORACIÓN PROPIA CON BASE EN REPORTE ANUAL 2020

El aporte de los aliados se ha centrado en tres ejes importantes, donaciones difusión y colaboración dentro de la ONG. Organizaciones tales como global giving, coworkers, stuf y las embajadas (UK, Taiwan y Austria) han sido puntos clave para la obtención de financiamiento y difusión de sus programas. Del mismo modo, La inmobiliaria Chen Mau es una inmobiliaria que a través de la embajada de Taiwan ha colaborado en la obtención del terreno y pronta construcción del centro comunitario de HOOP en Arequipa. Organizaciones como Municipalidades, Omprakash, Chaqchao y pequeños negocios locales colaboran con la difusión, venta de merchandising y productos de la ONG además de donaciones.

4.2.5. Estrategias para la participación

En esta sección se presentan los resultados relacionados con aquellos incentivos de la participación de las beneficiarias para lograr su involucramiento y compromiso. Es decir, aquellas acciones que responden a la motivación de ser parte del proyecto. Se han identificado algunos beneficios que incentivan esa participación promovidos por la organización. Es así que los hallazgos se han organizado en aquellas actividades de sensibilización para la participación interna, mecanismos de

intercomunicación interna, beneficios condicionados y estrategias de empoderamiento.

4.2.6. Actividades de sensibilización hacia la participación de beneficiarias.

Los resultados de esta investigación revelan las estrategias que fomentan el compromiso de las mujeres para que continúen su participación. Según el plan estratégico 2016-2020, un objetivo específico centrado en las familias (HOOP 2016: 4) busca “proveer un lugar seguro que brinde soporte y un ambiente familiar”. Esto se ha confirmado con la información recopilada mediante las entrevistas semiestructuradas, en las que se ha constatado que la organización relaciona su trabajo con la idea de familia, espacio seguro y el compromiso de la organización hacia ellas. A través de esta entrevista semiestructurada, se revelan una serie de actividades informales como medios para incentivar la participación, tales como: actividades lúdicas que fomentaban la integración, conversaciones para abordar temas difíciles, actividades de integración y espacios privados para expresarse.

“En primer lugar, encuentros, el hecho de tener un lugar común donde compartir y donde expresarse, donde expresarse libremente, plantear sus dudas y compartir sus dudas, también aconsejarse entre ellas, las motivaba a asistir. Actividades de integración para conocerse entre ellas y tenían que generar grupos [...] también, teníamos actividades lúdicas, aniversarios y diversas actividades que motivaban la participación activa. Tenían una motivación constante, participación y compromiso de los participantes”. (Fuente: Entrevista a Alonso Méndez, exdirector de HOOP 2019-2021).

Se le da un espacio individual y privado para que para expresarse y contar qué pasa. Se dieron atenciones personalizadas. (Fuente: Entrevista a Marina Lobato, Actual Coordinadora Social de HOOPPeru)

Esto se ve reflejado en la opinión de las mujeres participantes

Bueno, para empezar HOO llega a mi vida, se podría decir, en un momento en que yo estaba pasando problemas económicos, familiares. [...] Yo llegué a un grupo bien bonito que poco a poco me fueron acogiendo, dando la confianza para que yo pueda comentar mis problemas que no conversaba con nadie.

Entonces ahí recibí apoyo psicológico, primero que nada. Entonces, como yo no tenía amigas ahí como que empecé a conocerlas también. (Fuente: Entrevista a Miriam, Miembro activa del grupo de mujeres en HOOP).

Otro hallazgo que se ha obtenido de las entrevistas, está relacionado con las actividades que incentivaban la participación. La información revela la importancia de ofrecer talleres de calidad y fáciles de entender. Los resultados muestran que la principal preocupación de HOOP ha sido ofrecer talleres en los que puedan comprender el contenido de forma clara y relacionarlo con situaciones personales.

[...] continuos para reforzar, tratando de poder llegar hacia ellas, asegurándonos de que entendieran todo contenido de los talleres, para que puedan entender situaciones individuales. (Fuente: Entrevista a Marina Lobato, Actual Coordinadora Social de HOOPPeru)

[...] “eso sí, las motivaban cuando iban a recibir más profesores, más talleres, venían” (Fuente: Entrevista a Estefanía Núñez, Exdirectora de HOOP 2017-2019)

Por su parte las beneficiarias también ven un lugar donde pueden aprender y entenderse a sí mismas.

“Todas las que hemos ido, siempre hemos ido en busca de algo. Había algo que realmente nos gustaba en realidad, (Fuente: Entrevista a Miriam, Miembro activa del grupo de mujeres en HOOP)

[...] Porque HOOP es un apoyo, en el sentido que siempre nos estamos fortaleciendo ahí. Personalmente, no había clase que fuera aburrida. No había día que no fuera aburrido. Muy aparte, de que hemos hecho un grupo muy bonito de mamás, de amigas. [...]. (Fuente: Entrevista a Miriam, Miembro activa del grupo de mujeres en HOOP).

Según la información recopilada de la entrevista que publicada por la organización en Social Giving indica que las mujeres encuentran en los talleres una propuesta de ayuda que pueden tomar.

“Para mí HOOP es sinónimo de ayuda ...lo que más me gusta de HOOP es la diversidad de talleres que nos proponen...También me encanta cuando los profesionales nos dan talleres...transmiten muchas

habilidades a nosotros [...]”. (Fuente: Entrevista a miembro del grupo de mujeres en HOOP publicada en Social Giving. 2017)²⁹.

Igualmente, los resultados de la pregunta abierta de la encuesta que indica: “Mencioné los beneficios ha recibido como parte de su participación en el grupo de mamás de HOOP “. La respuesta principal, la cual se menciona con mayor detalle en el siguiente punto, además de que sus hijos participen del programa de inglés, es el hecho de sentir apoyo psicológico, participación de talleres, apoyo de parte de la ONG y el sentido de familia dentro de la misma.³⁰

En última instancia, el análisis de esta información revela una estrategia coordinada por parte de la organización para fomentar la participación de las mujeres en el proyecto, con una serie de beneficios que convierten a las mujeres en miembros activos dentro del proyecto. Como se puede apreciar en el análisis de los resultados, por un lado, se han usado las actividades informales para mantener un ambiente agradable para ellas, por el otro se evidencia el continuo trabajo, la elaboración de talleres y módulos de acuerdo a sus intereses y necesidades de las beneficiarias para influir en su motivación.

4.2.7. Beneficios condicionados

Mediante la investigación se ha descubierto una relación de beneficios para las mujeres, los cuales se relacionan a la participación activa de las mismas. De acuerdo a la información recogida en la entrevista al personal, se ha podido identificar entre los beneficios más relevantes los siguientes:

- El acceso de sus hijos al programa de inglés, debido a que existe un compromiso, el que se establece como única condición a la participación de las madres.
- Beneficios por buena asistencia, ya sea mediante atenciones en campañas médicas como en detalles que la ONG provee.
- Acceso a servicios adicionales de la ONG.

“Durante todo el tiempo que estado en HOOP, ha habido siempre un compromiso que se tenía que firmar. Un compromiso que ha ido transformándose a lo largo de

²⁹ Empowering Women in Rural Arequipa, Peru. 2017. Global Giving.

<https://www.globalgiving.org/projects/empowering-women-in-rural-arequipa/reports/#menu>

³⁰ Información recopilada de la respuesta a la pregunta N°5 de la encuesta elaborada beneficiarias.

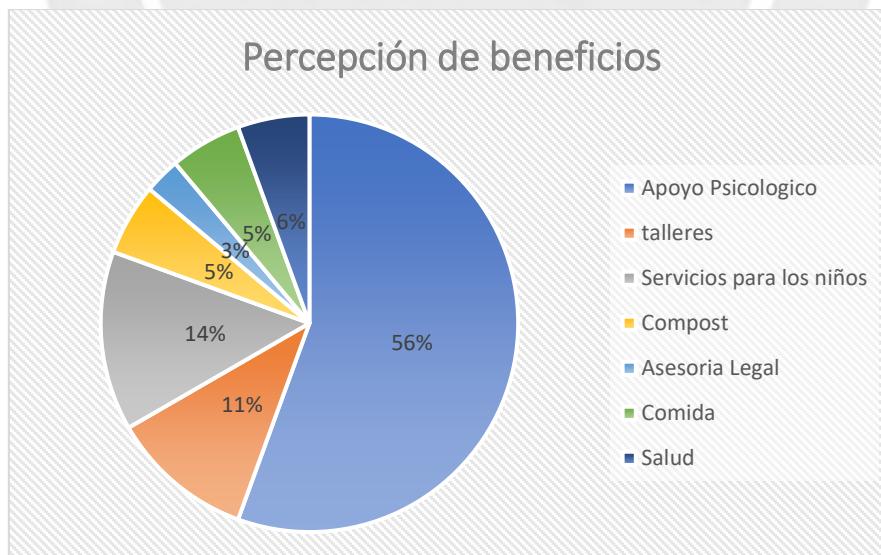
los años, básicamente era eso. Un compromiso que decía - yo me comprometo a venir, a llevar a mi hijo- además muchos recordatorios durante las reuniones, que es lo que estamos ofreciendo (Fuente: Entrevista a Estefanía Núñez, Exdirectora de HOOP 2017-2019)

Este análisis previo coincide enfatiza que un compromiso por parte de las madres era el condicionante para el acceso al programa gratuito de inglés a sus niños. Según Estefanía Núñez.

“Muchas de las mamás se sentían agradecidas y motivadas a participar con el hecho que sus hijos tengan cursos de inglés gratis, y que sean nativos, y que tengan una psicóloga también. Eso era ya bastante para ellas, indicando que siempre lo agradecían” (Fuente: Entrevista a Estefanía Núñez, Exdirectora de HOOP 2017-2019).

Un hallazgo adicional sobre los beneficios identificados por el staff, han sido aquellos identificados por las mujeres (ver gráfico 4.1). Los hallazgos principales en esta parte de la investigación, sustentan al apoyo psicológico como aquel de mayor relevancia para las mujeres, en comparación con los demás.

Gráfico 0.1 PERCEPCIÓN DE BENEFICIOS



Fuente: Encuesta a mujeres beneficiarias

En el gráfico 4.1, se observa que más de la mitad de 33 beneficiarias mencionan al apoyo psicológico sobre los distintos talleres y servicios existentes. Los siguientes en importancia, incidencia respectivamente, son los

servicios de talleres y el servicio para los niños, el cual se refiere al acceso al proyecto para los niños. Esto coincide con la información encontrada en la entrevista al equipo.

“El principal beneficio es el acceso libre y gratuito de asistencia psicológica, consejería, lo mismo con asesoría e inscripción a programas materiales”. (Fuente: Entrevista a Alonso Méndez, Exdirector de HOOPPeru 2019-2021).

Como se ha podido analizar, con base en ambos puntos de vista, las atenciones relacionadas con la salud física y mental son altamente valorados en la comunidad.

La información en el gráfico 4.1 evidencias un grupo de beneficios tales como: acceso al proyecto de compostaje, asesoría legal, comida y salud. Además, existen algunas afirmaciones relacionadas en la entrevista indican lo siguiente. Asimismo, los resultados muestran dos tipos de beneficios asociados con la salud. Unos destinados a la salud física como los talleres de salud y las campañas médicas. Otros beneficios enfocados en la salud mental, como la posibilidad de acceder a terapia psicológica. Alonso Méndez, director de HOOP, señaló que el principal beneficio, desde su punto de vista, es el gratuito a las atenciones psicológicas, consejería, lo mismo con asesoría e inscripción a programas y materiales. La entrevista identificó dos tipos de beneficios: materiales e intangibles.

En cuanto a los beneficios intangibles - “El principal beneficio es el acceso libre y gratuito de asistencia psicológica, consejería, lo mismo con asesoría e inscripción a programas materiales [...] Otro beneficio intangible es el de acceder a terapia, esto puede ser muy caro, acceder a un psicólogo no es tan fácil. (Fuente: Encuesta a Alonso Méndez, exdirector de HOOP 2019 a 2021).

“En cuanto a beneficios materiales, había campañas. Al principio se podían donar útiles escolares, en alguna oportunidad tuvimos donación de mochilas por parte de la embajada de Taiwán, entonces este era un balance entre algunos beneficios materiales y permitían aliviar algunas

necesidades o ahorrar un poco más a las familias” (Fuente: Encuesta a Alonso Méndez, exdirector de HOOP 2019 a 2021)

Sin embargo, es necesario aclarar que se han priorizado las actividades no tangibles más allá de incentivos materiales. La información recopilada de la entrevista muestra que existe poca intervención de la organización en la entrega de productos materiales.

Los resultados de la entrevista enfatizan que no se ha priorizado la entrega de dinero o cosas materiales o convenios con instituciones como Qaliwama o vaso de leche que podría ser un incentivo para su asistencia al programa. (Fuente: Entrevista a Estefanía Núñez, Exdirectora de HOOP2017-2019).

Alonso Méndez, que durante la cuarentena en el 2020 se vio la necesidad de apoyar con canastas de comida (canastas durante cuarentena). Esto se puede confirmar mediante el gráfico 4.1 El cual indica que 5 % mencionaron la obtención de comida o acceso a canastas como un beneficio de su participación en HOOP. Mediante este análisis, el hallazgo más importante evidencia que durante la pandemia y el estado de emergencia, la organización brindó asistencia con bienes. La entrega de bienes no significó un condicionante para en participación de la organización.

Un hallazgo adicional indica que la principal motivación de la organización no consiste en brindar asistencia con objetos materiales. Se ha dado en algunas oportunidades de distribuir beneficios materiales, los cuales están más relacionados con otros proyectos como incentivo o elemento, más no como un condicionante.

Un ejemplo claro se los describe, se describe en la entrevista al personal. Los beneficios dependen del proyecto, en algunos programas si existen beneficios a cambio de su participación. En otros solo el beneficio de solucionar su problema o de aprender. Por ejemplo, cuando participan en una sesión informativa de la liga contra el cáncer, ahí el beneficio es que si asistente a ese taller, se le da como beneficio una prueba ginecológica gratuita (Entrevista a Marina Lobato, Coordinadora social actual de HOOP).

[...] este era un balance entre algunos beneficios materiales y permitían aliviar algunas necesidades o ahorrar un poco más a las familias. Por otro lado, beneficios intangibles, como el de acceder a terapia, esto puede ser muy caro, acceder a un psicólogo no es tan fácil, entonces esto era otro beneficio que les permitía estar ahí. También el hecho de poder inscribirse a diversos talleres de forma gratuita lo consideró como un beneficio. (Fuente: Entrevista a Alonso Méndez, exdirector de HOOPPeru 2019-2021).

De los resultados de la información recopilada se puede asumir que las beneficiarias han asistido por beneficios intangibles en su mayoría y algunos materiales. Pero, la motivación significativa de su asistencia se orienta en aquellos beneficios centrados en su desarrollo o el de sus hijos, beneficios intangibles.

4.2.8. Estrategias para el empoderamiento

Inicialmente las estrategias no evidencian claridad con su relación con el plan estratégico. Tomando en cuenta estos puntos, el área social desarrolló la primera fase de sus actividades hacia el empoderamiento mediante³¹: Trabajo social individual, Trabajo social grupal, Trabajo individual social. Sin embargo, se hizo un ajuste al implementar a partir del 2017 un planteamiento más alineado a la institución (familia, comunidad y salud). El plan estratégico 2016-20 estableció lineamientos a fin de lograr el desarrollo de sus actividades, el cual está dividido en familia, Salud y comunidad. El proyecto con mujeres muestra dos fases. Análisis y evaluación de resultados anual, así como actividades enfocadas a familia, comunidad y salud.

De acuerdo al plan estratégico 2016-2020, en la segunda fase, considerando salud, familia y educación se estableció los siguientes objetivos y estrategias para el plan de intervención social 2019 el cual ha mantenido la misma estructura desde el 2017. Las actividades planeadas se presentan a continuación.³²

³¹ Plan de intervención social. 2019 <https://drive.google.com/file/d/1EU937XwBloXt-udvkfGXmLAKp9Cu-gJi/view?usp=sharing>

³² Plan de intervención social 2019 <https://drive.google.com/file/d/1EU937XwBloXt-udvkfGXmLAKp9Cu-gJi/view?usp=sharing>

Cuadro 4.8 Resumen de actividades del plan de intervención 2019

| FAMILIA | COMUNIDAD | SALUD |
|---|---|---|
| Talleres Módulos de integración y habilidades sociales. Salud Femenina Crianza asertiva Medio ambiente Nutrición Saludable Equidad de Género e inclusión Autoestima Autoconocimiento y reflexión Escuela de padres y Madres Programas educativos tales como CEBA, cursos de finanzas y atención al cliente, Derechos humanos, gobernabilidad y democracia, Inglés. Talleres de actividades diversas. Tejido, aeróbico, carpintería, confección liderazgo y cocina. | Campaña de limpieza ambiental Participación e la junta de la asociación de Flora Tristán | Se procuró incidir en el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres mediante la educación en temas de salud. Se promovió la prevención y detección de problemas ginecológicos, así como el conocimiento del cuerpo y su cuidado. Se abordaron temas como la planificación familiar, métodos anticonceptivos, embarazo, ciclo menstrual, menopausia y la importancia de los chequeos ginecológicos regulares. |

Elaboración propia en base a la información del Plan de intervención social. Resumen 2017-2020 página 3.
 Revisado el 29 de febrero 2024

A. “El poder sobre”.

Basada en las relaciones, es decir, el poder sobre alguien que permita guiar a otro. En relación a esta área del empoderamiento se analizó aquellas actividades que contribuyen a brindarle poder a las mujeres sobre aquellas desigualdades o desventajas que puedan enfrentar personalmente y su entorno.

En el marco de las actividades de HOOP, se evidencia la búsqueda de la integración de todas las madres participantes con el objetivo de fortalecer los vínculos existentes. Principalmente se enfocaron esfuerzos en habilidades sociales, especialmente mediante herramientas que permitan superar el miedo al error y fomentando una comunicación efectiva entre las mujeres.

En cuanto a la vida familiar, se han establecido charlas para la crianza de los hijos para tener control sobre las decisiones en la crianza de sus hijos. Dotando a los padres, específicamente las madres, de recursos y habilidades que faciliten el crecimiento integral de sus hijos y del grupo familiar. Adicionalmente, es importante destacar que la mayoría de las madres participantes reportaron haber experimentado situaciones de violencia en algún momento de sus vidas, incluyendo violencia o abuso sexual, así como maltrato físico. En su preocupación por la erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres y empoderarla con herramientas que las ayuden, se estableció como prioridad que puedan conocer sus derechos y que hacer ante este tipo de situaciones.

En el ámbito de salud femenina, se llevó a cabo una iniciativa centrada en educar a las mujeres en asuntos de salud. Se enfatizó la importancia de la prevención y detección de problemas ginecológicos, con el propósito de aumentar la comprensión del cuerpo femenino y brindar orientación sobre prácticas de autocuidado, abarcando aspectos como la planificación familiar, métodos anticonceptivos, gestión del embarazo, ciclo menstrual, menopausia y la relevancia de los exámenes ginecológicos periódicos.

Plan Educativo dirigido específicamente hacia las mujeres usuarias, con el fin de atender las necesidades identificadas durante las encuestas previas. Este plan abarcó una gama de iniciativas educativas, que incluyeron la provisión de educación formal para aquellas mujeres que no habían completado la primaria o secundaria, así como la impartición de un curso básico de inglés. Además, se ofreció un programa diseñado para mejorar las habilidades en finanzas y atención al cliente, dirigido a respaldar los esfuerzos empresariales de las participantes.

Finalmente, la educación alimentaria y nutricional en la prevención y control de trastornos nutricionales y enfermedades crónicas asociadas a la dieta, tales como la diabetes y la anemia. Se promovió la adopción de hábitos alimentarios saludables y estilos de vida equilibrados, con especial énfasis en la alimentación infantil, una inquietud compartida por la mayoría de las participantes.

B. “El poder con”. Es ese poder político y social. Aquel colectivo que busca un objetivo común.

Se basa en la colaboración, la participación y la construcción de relaciones igualitarias. Tratando de alcanzar juntos de manera colectiva y solidaria metas comunes. En el ámbito de hacer que las familias sean más conscientes del medio ambiente, HOOPPeru, trabajó para que comprendieran cómo sus acciones diarias afectan el uso de los recursos naturales en su hogar y vecindario

C. “Poder interior”. Se refiere a la imagen de sí mismo y la fuerza psicológica.

Durante el período de estudio, se observa un enfoque constante en el desarrollo de la autoestima de cada una de las participantes en el programa de HOOP. Se reconoce la importancia de una autoestima saludable, en relación a una percepción positiva de sí mismas. Se observó que una autoestima fortalecida puede potenciar la capacidad de las mujeres para desarrollar habilidades y aumentar su confianza personal.

Además, al concluir el año, se llevó a cabo una dinámica de autoconocimiento y reflexión. Durante esta sesión, se revisaron los logros y aprendizajes adquiridos durante el período, creando así una memoria colectiva sobre las actividades realizadas. Se alentó a las participantes a compartir ideas y sugerencias para posibles mejoras en el próximo año. Este enfoque participativo y reflexivo contribuyó significativamente al proceso de aprendizaje y crecimiento personal de las mujeres involucradas en el programa de HOOP.

4.3. Valoración del proyecto por las usuarias

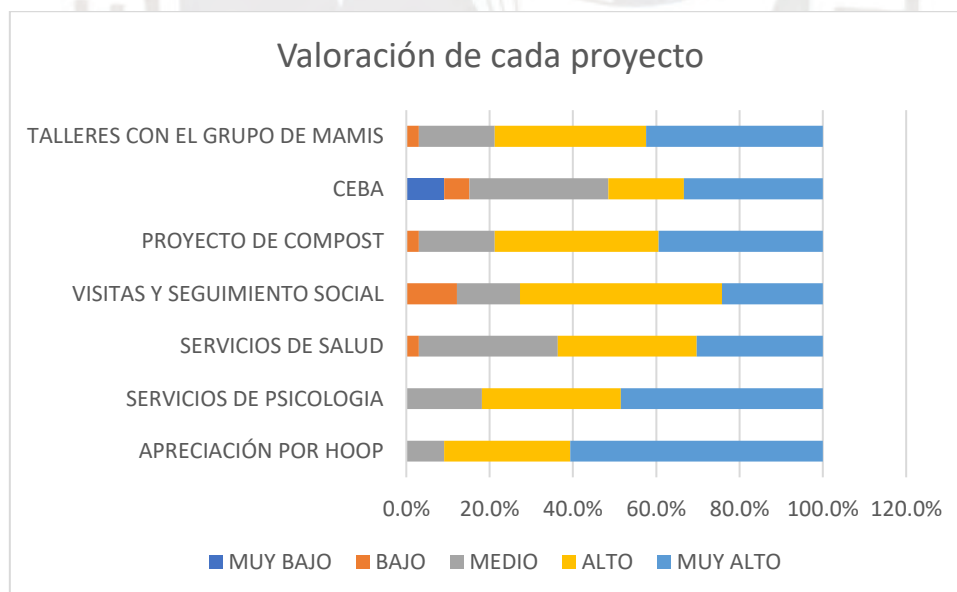
En esta etapa del proceso de investigación, se describen aquellos hallazgos que están relacionados con el nivel de satisfacción y percepción de las mujeres con respecto a los beneficios que han adquirido. Se evalúa, por tanto, la percepción de los servicios de la organización por parte de las mujeres, lo cual está relacionado con su sensación de bienestar durante el proyecto.

Al considerar el enfoque de capacidades de Sen, que define la libertad como aquella que no se basa en la capacidad sino en lo que la persona valora (1996), podemos ver que no se trata de tener más o menos logros, sino del valor que se asigna al bienestar.

Los resultados han considerado la percepción de las mujeres con respecto valor percibido del proyecto, el cual es medido por el nivel de valoración que se le da al proyecto. Del mismo modo, el nivel de satisfacción que las mujeres tienen por los servicios y la ONG, se refiere a su nivel de actividades recibidas con la percepción esperada.

4.3.1. Valoración de las mujeres respecto al impacto del proyecto

GRÁFICO 0.2 VALORACIÓN DE CADA PROYECTO



Mediante la valoración de las líneas de acción del proyecto, los hallazgos han demostrado una aceptación muy positiva por parte de las mujeres con respecto a la organización, su valoración va de alta a muy alta demostrada en los cuadros

siguientes (Gráfico 4.2). Además, más del 80 % de las mujeres piensa que su participación ha aportado algo positivo a su vida.

La información organizada basándonos en las respuestas de la encuesta a las mujeres beneficiarias del proyecto refleja una apreciación muy alta hacia la ONG, el cual está cerca del 100 % de 33 personas encuestadas. Del mismo modo, se ve un impacto positivo por parte de todas las distintas acciones. La aceptación más baja se encuentra en CEBA y servicio de salud el cual es un aliado de la organización, por otra parte, la aceptación mayor se da en los talleres, servicios de psicología y visitas. Manteniendo una coherencia con la aceptación positiva HOOP como organización enfrenta.

Definitivamente, los servicios más apreciados son los servicios de salud, específicamente psicología, así como los talleres con el grupo de mamis. Esto coincide con la valoración que dio Miriam en su entrevista, donde enfatiza que su participación ha ayudado a su desarrollo personal mediante las charlas con el grupo de mamás y la asesoría psicológica. Además del grupo de amigas que formaron.

Al hacerla la pregunta de si seguiría en el programa, la entrevistada afirmó: que si porque HOOP es un apoyo, debido a que sienten que se fortalecen, además de que son interesantes. Además de que señala –

“[...] Muy aparte, de que hemos hecho un grupo muy bonito de mamás, de amigas. Todas íbamos a encontrarnos o hablarnos con alguien, a compartir con una, con dos y con todo el grupo. Antes iba y me sentaba y estaba seria, ahora desde que entras, ahí están hola Miriam, Hola! Y eso es algo muy bonito. Siempre estamos hablándonos y saludándonos y teniendo tiempo para hablar”.
(Fuente: Entrevista a Miriam, beneficiaria del proyecto).

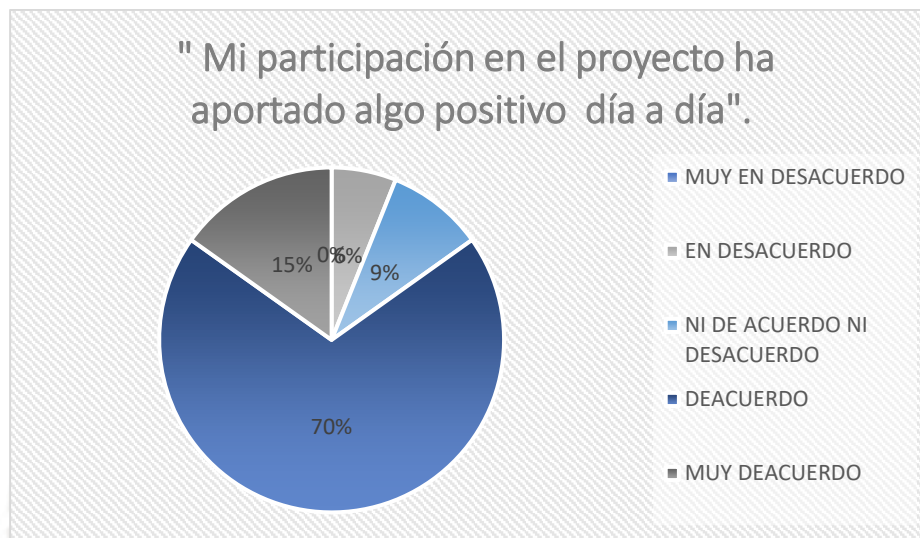
4.3.2. Mujeres que valoran positivamente su participación

Mediante los resultados de la encuesta relacionada a la valoración positiva de su participación, las mujeres están de acuerdo en que su participación en el proyecto ha aportado algo positivo.

Cuadro 4.9 Porcentaje de mujeres que valoran positivamente su participación

| | MUY EN DESACUERDO/ EN DESACUERDO | NI DE ACUERDO NI DESACUERDO | DE ACUERDO/ MUY DE ACUERDO |
|---|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| " Mi participación en el proyecto ha aportado algo positivo día a día". | 6.1% | 9.1% | 84.9% |

GRÁFICO 0.3 PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO



Uno de los hallazgos del análisis demuestra que la mayoría de participantes relaciona su nivel de participación con su experiencia en la organización. El 70% le atribuye un impacto positivo con respecto a la participación que las mujeres puedan tener en su comunidad. Si bien esto no es determinante, se puede concluir que este tiene algún nivel de influencia en la participación que las mujeres puedan tener día a día.

De acuerdo a los cuadros anteriores, existe un 85% (De acuerdo y muy de acuerdo) que siente que su participación en el proyecto ha tenido algún impacto positivo en su vida. Existe un 9,1% mantiene que la influencia de la organización en su vida, le es indiferente. Finalmente, el 6.1% está en desacuerdo o muy en desacuerdo con que su participación en el proyecto le haya aportado algo positivo diariamente. Una madre, miembro de HOOP, indica que "ser miembro

de HOOP le ha dado un sentido de lugar y pertenencia, además de sentirse escuchada y encontrar aquí un lugar para aprender.³³

“Como muchas de las mamás de HOOP, cuando se unió por primera vez, era bastante tímida e incómoda al compartir información personal con otras personas: “...cuando estoy [en HOOP] me siento tan libre; Simplemente olvido mis problemas. ¡Me siento viva! Es muy diferente a casa, donde estoy preocupada y siempre tengo cosas que hacer”. Sentir que ha encontrado una gran familia dentro de la organización HOOP ha ayudado a Rosa-Quispe a abrirse a los demás y tomar el control de su desarrollo personal: “No tenemos por qué avergonzarnos de pedir consejo “[...]”

4.3.3. Satisfacción de las usuarias del proyecto

En este punto se ha evaluado la percepción de la satisfacción de las mujeres en relación de sus expectativas o necesidades. Los resultados de la presente investigación, se sustentan en la idea de la satisfacción de las mujeres en relación con su bienestar es medido mediante el porcentaje de satisfacción por los logros obtenidos del proyecto. El análisis de la satisfacción de las necesidades e intereses para así lograr el alcanzar los objetivos es una razón fundamental dentro del trabajo de Gerencia Social, esto implica un trabajo colectivo y de coordinación de esfuerzos (Bobadilla, 2004).

El presente hallazgo con respecto a la satisfacción del proyecto, evidencia un 45% de mujeres satisfechas, y 45% muy satisfechas con el proyecto Tal como está señalado en los cuadros en el cuadro N.º 4.10, señala un mínimo que involucra solo a 2 mujeres de 33 personas encuestadas, del mismo modo se puede concluir que casi todas las mujeres beneficiarias (90%) se encuentran satisfechas en relación de HOOP.

³³ Información basada en las historias de mujeres miembros de HOOP en Global giving. 2017. Entrevista a Rosa Quips. <https://www.globalgiving.org/projects/empowering-women-in-rural-arequipa/reports/#menu>. Revisado en 02 de diciembre 2023

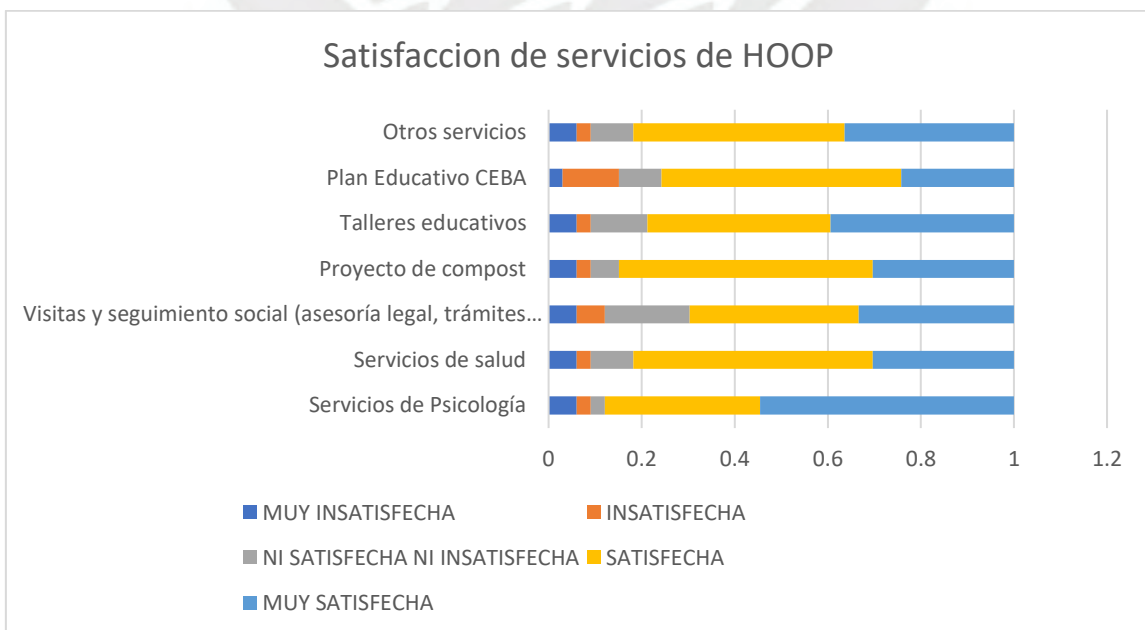
Cuadro 0.10 Nivel de Satisfacción del proyecto

| EN. 4.2.1.1 ¿Cuál ha sido su NIVEL DE SATISFACCIÓN sobre su participación en HOOP? | | | |
|---|------------|------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
| MUY INSATISFECHA | 2 | 6.1 | 6.1 |
| NI SATISFECHA NI INSATISFECHA | 1 | 3.0 | 9.1 |
| SATISFECHA | 15 | 45.5 | 54.5 |
| MUY SATISFECHA | 15 | 45.5 | 100.0 |
| Total | 33 | 100.0 | |

4.3.4. Mujeres satisfechas con las acciones del proyecto

En cuanto al análisis de la satisfacción de cada proyecto es que se ve satisfacción en cada servicio. El análisis porcentual permitirá la evaluar el nivel de satisfacción por cada servicio identificado por las mujeres. Tal como se presenta en el gráfico 4.17 se puede observar satisfacción en general y satisfacción aproximadamente 33 mujeres. En general, lo que más sobresales son los servicios de psicología, el proyecto de compost, así como los proyectos educativos y los proyectos de seguimiento con cada familia.

GRÁFICO 0.4 SATISFACCIÓN DE SERVICIOS DE HOOP



4.4. Procedimientos y logros del proyecto

En esta sección se describen los 2 componentes que forman parte del análisis del proyecto de intervención social aplicado a las mujeres beneficiarias y los logros más relevantes de este proyecto.

En primer lugar, para entender aquellos procedimientos o mecanismos usados en el manejo del proyecto ha sido necesario el análisis del perfil de las mujeres miembros de la organización y los procedimientos aplicados a esta población. En segundo lugar, se ha evaluado los logros del proyecto en función de la percepción de los cambios en la autoestima, el empoderamiento o la autonomía de las mujeres, así como la finalización de estudios básicos regulares y el nivel de participación.

4.4.1. Procedimientos aplicados a la población atendida

Los resultados del análisis del enfoque del trabajo de la organización primeramente han demostrado que la base de su trabajo es su conexión con la comunidad y su relación de confianza. En segundo lugar, las asesorías y capacitaciones demuestran su prioridad en el desarrollo personal y consecuentemente en las familias.

Las políticas aplicadas por la organización se basan en la igualdad, donde todos los miembros de HOOP son valiosos, entre ellos están los miembros del staff HOOP, los voluntarios y las familias son considerados como igual, es por eso que para realizar los proyectos se toma en cuenta las necesidades y demanda de la población. (Fuente: Entrevista a Alonso Méndez, director de HOOPPeru 2019-2021).

Un hallazgo importante en cuanto al trabajo de la organización ha sido la preocupación por establecer relación muy estrecha con las familias de la comunidad y en especial con las familias. Se ha comprobado que, a través de talleres específicos semestrales, se ha fomentado el sentimiento de comunidad. Según el análisis de la entrevista al personal del proyecto, se pudo

concluir que la implementación de eventos informales contribuyó a este objetivo.

Talleres con temas específicos, de tal semestre a otro semestre, a eso le empezamos a añadir actividades de ella en retorno a la organización y así fortalecer ese sentimiento de comunidad. Por ejemplo, en ocasiones especiales, celebraciones, aniversarios, se les brindaba responsabilidades, ellas se encargaban de la comida o ella se encargaban de traer las cosas, de limpiar la escuela o comprar sus propios útiles. (Fuente: Entrevista a Marina Iobato, actual coordinadora social HOOPPeru)

El análisis del proceso de implementación del proyecto evidencia la idea de la intervención de la organización direccionada hacia la superación de aquellos factores identificados, los cuales obstaculizan y generan sus dificultades a las mujeres (HOOP, 2016). La información recopilada de las entrevistas revela que al conocer las principales necesidades y el perfil de las beneficiarias se buscó generar un ambiente ideal, el cual es descrito en la entrevista del staff como uno sano, seguro y libre de violencia.

Se mantuvo la promoción de un ambiente sano, seguro y libre de violencia. La mayoría de módulos que brindábamos estaban en la búsqueda de una comunicación más empática y asertiva entre los miembros de la comunidad. (Fuente: Entrevista a Alonso Méndez, director de HOOPPeru 2019-2021).

Los resultados en este punto de la investigación señalan que la forma de organización de HOOP demuestra una cercanía en la organización. El análisis de la investigación revela la existencia de un seguimiento anual por parte del área del departamento social mediante entrevistas a las nuevas integrantes, además de tener una encuesta.

“Las políticas aplicadas por la organización se basan en la igualdad, donde todos los miembros de HOOP son valiosos, entre ellos están los miembros del staff HOOP, los voluntarios y las familias son considerados como igual, es por eso que para realizar los proyectos se toma en cuenta las necesidades y demanda de la población”. (Fuente: Entrevista a Alonso Méndez, director de HOOPPeru 2019-2021).

4.4.2. Logros del proyecto

La presente sección de la investigación presenta los distintos hallazgos extraídos del análisis de los logros y beneficios relevantes obtenidos a favor de las mujeres participantes. En adición esos logros, se considera importante conocer aquellos logros en lo que se refiere a la percepción de las mujeres, por sobre el cumplimiento aquellas actividades previstas por la ONG. Es así que el análisis del impacto que este proyecto ha tenido en el grupo de mujeres ha sido relevante. Los hallazgos del análisis de la percepción del grupo beneficiario, se han hecho en función a su autoestima, independencia y participación comunitaria, demuestra un logro aún más significativo.

4.4.3. Logros del proyecto sobre sus actividades

Los hallazgos provienen de la información recopilada de la revisión documentaria y las encuestas hechas a 33 mujeres, así como los testimonios obtenidos en 1 entrevista. Es así que además de la descripción de los logros más relevantes, esencialmente se analizó la percepción de los beneficios relacionándolos con su autoestima, autonomía y participación comunitaria.

En primer lugar, los hallazgos relacionados con los logros de la organización se describen en la Figura 4.5. La organización dividió sus objetivos en dos, una administrativa y otra basada en la solución de problemas (problem-based approach), los cuales detalló como objetivos organizacionales y objetivos del programa respectivamente. (ver Figura 4.5).

Figura 0.5 Objetivos del Plan estratégico de HOOPPeru



Fuente: Plan estratégico 2016-2020 HOOPPeru

Los objetivos del programa, dirigidos a la comunidad, están divididos en familia, comunidad, educación y salud. Por consiguiente, el departamento Social organizó su trabajo en función de estos objetivos. A diferencia de la organización general, el departamento social dividió su trabajo en individual, grupal y comunitario (ver cuadro 4.11).

Cuadro 0.11 Objetivos de departamento de trabajo social

| |
|--|
| TRABAJO SOCIAL INDIVIDUAL |
| <ul style="list-style-type: none"> • Más cercanía con las usuarias • Más atenciones personales: problemas familiares, acompañamientos en temas de salud, • en procesos legales, acceso a recursos... más de 70 reuniones para seguimiento de casos. • Mayor red de contactos con profesionales |
| TRABAJO SOCIAL GRUPAL |
| <p>Módulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 sesiones Crianza Asertiva (TS + PS). 4 sesiones Violencia (TS + PS) • 4 sesiones Autoestima (TS + PS). 5 sesiones Salud Femenina • 2 sesiones Nutrición. 3 sesiones Habilidades Sociales (TS + PS) • 4 sesiones Medio Ambiente y Reciclaje • 7 sesiones Economía Familiar y Pensamiento Positivo <ul style="list-style-type: none"> - Plan Educativo: • Inglés: Vocabulario, pronunciación, gramática • Finanzas: el ahorro, el presupuesto familiar, créditos y préstamos bancarios, pérdidas y ganancias en el negocio y el punto de equilibrio, el IGV y cómo calcularlo. • CEBA: 3 mujeres acaban primaria. 2 mujeres acaban secundarias. <ul style="list-style-type: none"> - Talleres Campañas Médicas y Recursos Sociales - Talleres 2ª hora: Tejido, Cocina, Manualidades, Carpintería, inglés |
| TRABAJO SOCIAL GRUPAL |

- “Nuestro Barrio, Nuestro Futuro”. Limpieza de la comunidad. Sensibilización sobre Medio Ambiente.
- Ambiente.
 - Mayor red de apoyo con profesionales
 - Construcción de 2 contenedores en la comunidad.
- Campañas Sociales: SISFOH, SIS, Vaso de leche y otros programas sociales del Estado

Fuente: Análisis de revisión documentaria

Para el 2019 se continuó trabajando en las 3 áreas propuestas. En el trabajo Social Individual y se continuó acompañando a las mujeres en la resolución de problemas personales y facilitando el acceso a recursos disponibles, con el fin de que conozcan sus derechos y los hagan valer. En Trabajo Social Grupal, se contó con un grupo de unas 40 usuarias activas de las 68 inscritas, donde trabajó diferentes temáticas (Salud, Economía, Crianza, Nutrición, Violencia, Autoestima, Habilidades Sociales, Medio Ambiente) para lograr un cambio positivo en sus vidas, estimulando además las relaciones entre todas las usuarias.

Adicionalmente, un hallazgo importante se relaciona al trabajo con las mujeres, el cual involucró una participación activa tanto del departamento social como también del departamento de psicología, el cual realizó el seguimiento de casos y atención psicológica. Algunos de los logros obtenidos hasta el 2019 por la organización en las áreas de Trabajo social y psicología, relacionado con las mujeres, se muestran en la Figura 4.6 y 4.7.

Figura 0.6 Resumen Logros Trabajo social 2019



Fuente: Reporte Anual HOOPPeru 2019

La investigación ha logrado identificar que existe un 66% del grupo de beneficiarias que participó periódicamente de las actividades grupales, capacitaciones y talleres. Esto coincide con las entrevistas realizadas al grupo de staff que califican la participación del grupo de mamás como activa o muy activas.

Así mismo, la presente investigación ha identificado que 14 talleres de salud femenina, nutrición, estilos de vida saludable y una campaña de 330 personas han sido realizados durante el 2019. Un hallazgo importante dentro de sus logros, es que, mediante su participación en talleres, ha permitido el desarrollo de iniciativas relacionadas con el empoderamiento económico; tales como la elaboración de desechos orgánicos, con el objetivo de disminuir sus desperdicios y elaborar huertos en casa, además de la ejecución del emprendimiento social con las mujeres de HOOPPeru, emprendimiento de tejido.

Un de los logros más relevantes dentro de la investigación, se ha encontrado a través de la revisión documentaria. Según el reporte anual 2019, el departamento de psicología logró que 100% de las beneficiarias (71) contaran con una atención de seguimiento, además de 141 sesiones e información relevante y personalizada con módulos relacionados con la prevención de la violencia, mejores prácticas parentales, fortalecimiento de la autoestima y equidad de género. (ver Figura 4.7)

Figura 0.7 Resumen logros de Psicología 2019



Fuente: Reporte Anual HOOPPeru 2019

4.4.4. Logros con relación al nivel de autovaloración positiva del grupo

La presente investigación ha analizado el nivel de autoestima mediante uso de encuestas a 33 beneficiarias con el objetivo de analizar el nivel de autoestima o valoración positiva que las mujeres tienen respecto a su grupo y a ellas mismas.

Los resultados en este punto, reflejan la opinión positiva de las mujeres con respecto al autoestima percibida como grupo explicando una mejora en su autoestima con respecto a sus inicios en el proyecto. Los hallazgos describen que las beneficiarias perciben una mejora en el nivel de autoestima del grupo (ver cuadro 4.9). Según los resultados de la encuesta, el 42.4% califica de manera positiva y 15.2% de manera muy positiva el nivel de autoestima que

percibe en los miembros de su grupo. Es decir que más de la mitad tiene una percepción positiva (50.7 %) con respecto al nivel de autoestima del grupo.

Cuadro 4.412 PERCEPCIÓN DE AUTOESTIMA CON RESPECTO A SU GRUPO

| 1. EN. 2.2.2.1 En su opinión, cual es el nivel de autoestima que el grupo de mamás tienen sobre ELLAS mismas es positiva | | | |
|---|----|-------------------|----------------------|
| | N° | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO | 14 | 42.4 | 42.4 |
| DE ACUERDO | 14 | 42.4 | 84.8 |
| MUY DE ACUERDO | 5 | 15.2 | 100.0 |
| Total | 33 | 100.0 | |

Esto se ve confirmado en la entrevista”, dando su testimonio, donde se respondió lo siguiente:

“Tal como yo muchas había, es decir que nos considerábamos ignorantes con respecto el papel el rol de la mujer en la sociedad. Pero HOOP había metido tan bien en la cabeza, ¿no?, que valemos mucho, que somos seres humanos con virtudes y defectos, con todo y hemos aprendido a aceptarnos. Y raíz de aceptar todo eso, muchas mamás sentimos que somos seres humanos y no somos perfectos [...]. no han hecho sentir seguras. Si tenemos un problema ya no te deprimas o te haces un mundo por un problema. Sino que están listas para enfrentarlo. eso es lo que yo he percibido de mis compañeras en el tiempo en el que yo he estado”. (Fuente: Entrevista a Miriam, Miembro activa del grupo de mujeres en HOOP).

4.4.5. Logros en respecto a la Autovaloración individual

La medición de los resultados de las encuestas tiene como objetivo medir el nivel de autoestima promedio de las beneficiarias. Los hallazgos de este análisis se han conformado con la entrevista y la encuesta.

Se ha encontrado que muchas mamás antes no podían salir y estar delante de un grupo, ahora normal hablan, ya han perdido la timidez debido mucho a los

talleres de psicología, hasta para su emprendimiento les ha servido lo aprendido, esto refleja un nivel de autoestima baja.

Ahora me valoro más. En todos los sentidos, ha trabajado en mí, en todos los sentidos. He cambiado como persona. Por ejemplo, antes, yo no me quería, no me apreciaba como mujer, a raíz de un problema que me pasó, yo sentía, pues, que para nadie podía ser alguien especial. Que no podía ser alguien más en la sociedad, pero ahora no. Ahora siento que valgo mucho como persona, sé que sirvo hasta como ejemplo para otras mujeres, y esto me llena de satisfacción porque estoy segura de esto (Fuente: Entrevista a Miriam, Miembro activa del grupo de mujeres en HOOP)

Un hallazgo adicional indica que las mujeres tienen un nivel de autoestima positivo como consecuencia de su participación en el proyecto. La información de la encuesta se recopiló utilizando la escala de autoestima de Rossemberg. Esta escala consta de 10 afirmaciones de los sentimientos que tiene la persona sobre ella, 5 direccionadas positivamente (ítems 1, 2, 4, 6 y 7) y 5 negativamente (ítems 3, 5, 8, 9 y 10) (Rojas-Barahona, Zegers 2009)³⁴, en este caso en la encuesta hubo un intercambio entre los del ítem 5 y el 6. (ver cuadro 4.3)

La tabulación de respuestas tiene 4 puntos (1 =muy en desacuerdo, 2 =en desacuerdo, 3 =de acuerdo y 4 =muy de acuerdo) y se asigna el puntaje inverso a las afirmaciones direccionadas negativamente; los valores teóricos fluctúan entre 10 (baja autoestima) y 40 (alta autoestima).

³⁴ Rojas, Zegers, Förster 2009. La escala de autoestima de Rosenberg: Validación para Chile en una muestra de jóvenes adultos, adultos y adultos mayores.

cuadro 4.413 Nivel de valoración del grupo de mujeres de hoop.

2. EN. 2.2.2.2 Nivel valoración que sientes sobre TI misma después de estar en HOOP. Señala si estás en desacuerdo o en de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

| N° | | | MUY EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | DE ACUERDO | MUY DE ACUERDO |
|----|--|----------|----------------------|------------------|---------------|-------------------|
| 1 | Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás | N | 1 | 1 | 19 | 12 |
| 2 | Estoy convencido de que tengo cualidades buenas | N | | 2 | 16 | 15 |
| 3 | Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente | N | | 1 | 16 | 16 |
| 4 | Tengo una actitud positiva hacia mí mismo | N | | 2 | 14 | 17 |
| 5 | En general estoy satisfecho/a de mí mismo/a | N | | 3 | 15 | 15 |
| 6 | Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso/a | N | 6 | 12 | 10 | 5 |
| 7 | En general, me inclino a pensar que soy un fracasado/a | N | 9 | 19 | 3 | 2 |
| 8 | Me gustaría poder sentir más respeto por mismo. | N | 7 | 3 | 18 | 5 |
| 9 | Hay veces que realmente pienso que soy inútil. | N | 14 | 12 | 4 | 3 |
| 10 | A veces creo que NO soy buena persona | N | 11 | 10 | 7 | 5 |

Para la evaluación de la encuesta se realizó un promedio de suma entre las afirmaciones positivas con puntajes de 0 a 3 reduciendo aquellas negativas (3,5,8,9 y 10). El Valor va desde 0 a 40. De acuerdo a esto se hizo una suma total, estimando el promedio por persona que terminaría en un valor de 27 en promedio (ver cuadro 4.12). Lo que significa es que es un nivel de autoestima positivo, pero medio.

Un hallazgo importante frente a estos resultados en esta sección hace referencia que las mujeres de este proyecto no se sienten menos, sin embargo, no se ve reflejado una autoestima alta. Dando como resultado un nivel de autoestima aceptable, pero abriendo la posibilidad de trabajar para lograr una autoestima alta.

Cuadro 4.44 Tabulación de Escala de Rosenberg

| TABULACIÓN DE ESCALA DE ROSENBERG | | | |
|---|-----------|--|-----|
| Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás | 108 | Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso/a | 71 |
| Estoy convencido de que tengo cualidades buenas | 112 | En general, me inclino a pensar que soy un fracasado/a | 30 |
| Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente | 114 | Me gustaría poder sentir más respeto por mismo. | 112 |
| Tengo una actitud positiva hacia mí mismo | 114 | Hay veces que realmente pienso que soy inútil. | 43 |
| En general estoy satisfecho/a de mí mismo/a | 111 | A veces creo que NO soy buena persona | 61 |
| SUMA | 559 | | 317 |
| TOTAL | 876 | | |
| PROMEDIO INDIVIDUAL | 27 | | |

La información de su experiencia en HOOPPeru ligeramente el resultado de la encuesta. Miriam, al compartirla, relaciona a HOOP con su capacidad de resiliencia durante la pandemia. Menciona que, durante la pandemia, esto le permitió poner en ejecución ciertas cosas aprendidas y salir a buscar el pan. Hecho que terminó en la formación de su propio negocio. (Fuente: Entrevista a vida de Miriam, beneficiaria del proyecto).

4.4.6. Logros sobre la Autonomía

El objetivo de este análisis, mediante la encuesta, ha sido el de identificar si en el grupo de mujeres se ha logrado un nivel de independencia y capacidad en la toma de decisiones personales y con su entorno. Tomando en cuenta esto los resultados (ver cuadro 4.3), los hallazgos de la investigación en relación a su independencia describen que más de la mitad de mujeres se siente independiente luego de haber participado en el grupo de mamás de HOOP.

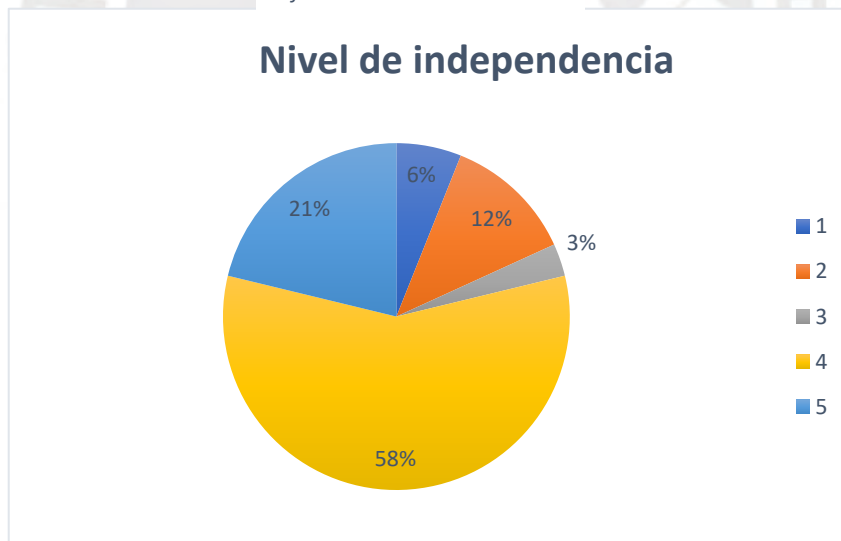
Cuadro 4.45 AUTONOMÍA

| [Me siento independiente luego haber participado en el grupo de mamás de HOOP] Opciones → de izquierda a derecha EN. 2.1.3.1 | | | | |
|--|-----------------------------------|----|-------------------|----------------------|
| | | N° | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | 1. Muy en desacuerdo | 2 | 6.1% | 6.1% |
| | 2. En desacuerdo | 4 | 12.1% | 18.2% |
| | 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 3.0% | 21.2% |
| | 4. De acuerdo | 19 | 57.6% | 78.8% |
| | 5. Muy de acuerdo | 7 | 21.2% | 100.0% |
| | Total | 33 | 100.0 | |

FUENTE: ENCUESTA BENEFICIARIAS

Específicamente, un porcentaje de 79% respondió positivamente a la pregunta de: **“Me siento independiente luego haber participado en el grupo de mamás de HOOP”**. (Ver el gráfico 4.2).

Gráfico 0.5 AUTONOMÍA



FUENTE: ENCUESTA BENEFICIARIAS

Los resultados obtenidos del nivel de independencia revelan 21% se encuentra muy de acuerdo que su participación en el proyecto tuvo influencia en su sentido de independencia. Del mismo modo, más de la mitad están de acuerdo de que su participación influyo a su sentido de independencia. Aproximadamente 3 % le es indiferente su participación en el proyecto. Finalmente, cerca del 18% no está de acuerdo con que se siente independiente o autónoma luego de su participación en HOOP.

Uno de los hallazgos refleja que un mayor grupo de mujeres revela una influencia en su percepción de ser autónomo como consecuencia de su participación. Este hallazgo ha sido confirmado al entrevistar individualmente mediante el análisis de su entrevista y testimonio de vida.

“Yo me siento muy independiente y autónoma [...]. La vida me ha tocado, pues, empezar, la vida me lo ha puesto así. Ese reto, como decir, porque yo mantengo sola a mis hijos, ya poco a poco he podido aprender y entender que yo sí puedo. Bueno yo incluso antes, antes de tener el problema que tenía con el papá de mi hijo yo siempre he sido emprendedora, es solo que este problema me había absorbido tanto que yo estaba en una depresión que yo ya no me creía nada. Entonces yo al volver a HOOP y al escuchar cosas positivas, tantas cosas que me recordaron quien era yo” (Fuente: Entrevista de Miriam, beneficiaria del proyecto)

Estos hallazgos tanto de la encuesta y entrevista señalan un mayor nivel de autonomía, el cual se puede trasladar a un mayor empoderamiento. Las Naciones Unidas identifican una relación entre empoderamiento y la autonomía, donde el empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control de sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos) aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión” [...] (ONU 2011).

4.4.1. Logros en relación con la Participación comunitaria y su incidencia

Los hallazgos de la investigación relacionados con la participación comunitaria provienen del análisis de los resultados de las entrevistas al staff y beneficiaria de la organización. Un hallazgo importante indica que la organización ha tenido una influencia en el rol activo de las mujeres en su comunidad y su familia y su participación en la ONG. Estos resultados relacionan la participación comunitaria de las voluntarias y su involucramiento en el proyecto de intervención social. Adicionalmente, se encontró que la inclusión activa de las mujeres en su entorno ha contribuido a mejorar su relación con su familia y a mejorar el vecindario, lo cual está relacionado con lo aprendido en HOOP.

“Yo si participo, participo en todo lo que pueda y lo que tenga que ver con mi comunidad. Si de repente son los deportes, ahí estoy, llevo a mis hijos. Si de repente es junta vecinal, ahí estoy. Siempre estoy, estoy aportando mis ideas, estoy tratando de mejorar. También acotar cualquier cosa que yo haya aprendido en HOOP como es el medio ambiente, esas cosas trato de transmitir con los que yo puedo” (Fuente: Entrevista de vida de Beneficiaria).

Esto se ve reforzado en la entrevista semiabierta con el Staff, esta recalca la importancia de su participación en la ONG para ser un miembro activo en la comunidad y ser parte de la importancia de su participación en la toma de decisiones.

El hallazgo en esta sección, se refiere a que las mujeres se sienten capaces de participar activamente en la comunidad y no tienen miedo de aportar ideas. Esto coincide con Silva, quien señala al empoderamiento como un tipo de intervención comunitaria y de cambio social, donde el cambio social implica un tipo de intervención comunitaria y de cambio social que basa en las fortalezas, competencias y sistema de apoyo que promueve cambio en las comunidades. (Silva, Loreto 2004: 1).

Finalmente, un hallazgo pertinente en relación con el grado de la participación de las mujeres miembros de HOOP sobre la base de la entrevista con el staff. Se identificó que su grado de participación en las actividades de la organización y su comunidad es que estas participan activamente. Ambos Exdirectores de HOOP, Alonso Méndez y Estefanía, en su entrevista señalaron la participación como activa. Por otro lado, Marina Lobato, coordinadora del área social, coincidiendo con ellos, hizo también un análisis un poco más detallado.

“Las mujeres participan activamente, cuando se hace una actividad, se busca de que las mujeres participen de alguna manera, ya sea forma individual o de grupo”. (Fuente: Entrevista a Marina lobato, coordinadora social HOOPPeru).

CAPITULO V. CONCLUSIONES

La presente investigación concluye con el hecho que proyecto de intervención social llevado en una comunidad de Cerro Colorado en Arequipa ha generado un efecto positivo, en la vida de las mujeres miembros de la organización. Este ha sido evaluado mediante la identificación de aquellos factores que han permitido el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres. Si bien si se han encontrado áreas en las que se podría mejorar es claro que ha tenido cierta influencia positiva en la vida de las mujeres.

La investigación también concluye que el proyecto ha permitido cubrir la necesidad de las mujeres beneficiarias. Este revela que la organización ha puesto en primer lugar el hecho de entender a sus beneficiarias y sus necesidades más urgentes. La identificación de aquellas variables que componen la percepción de las mujeres y su estado de bienestar a permitido entender el impacto de la organización en la vida de las mujeres. El cual, según los resultados, es positiva y ha generado cambios en sus vidas.

5.1. Conclusiones específicas

El análisis de las conclusiones específicas se ha hecho tomando en cuenta cada objetivo específico. Frente a esto se ha hecho un análisis de estrategias las estrategias de implementación del proyecto, así como el alineamiento y control del desempeño y atención a las necesidades de las usuarias, además del análisis de los componentes y logros del proyecto en el empoderamiento de las mujeres; en adición con el análisis de sus capacidades organizacionales, seguido con la valorización y satisfacción de las usuarias del centro poblado de Flora Tristán en Cono Norte Cerro Colorado para analizar la contribución del proyecto y proponer formular una propuesta de mejoras en su Gestión.

1. O1. Identificar el proceso de diseño del proyecto y la estrategia de implementación

Las estrategias implementadas por la organización abarcan 3 tipos de alcance. En primer lugar, están aquellas actividades de sensibilización donde se busca influir en el comportamiento del agente beneficiario. En segundo lugar, también se han incorporado actividades de formación.

Finalizando con un proceso de asesoramiento y seguimiento técnico para la generación de ingresos económicos. Estas conforman la primera etapa de desarrollo personal para el empoderamiento de las mujeres.

Asimismo, se ha podido identificar un proceso en el cual la organización ha diseñado su propio proceso, el cual se ha dado primero en la identificación de necesidades, seguido de la implementación de proyectos y el seguimiento del proyecto, donde se lleva a cabo el proceso de prueba y ajuste.

2. O2. Identificar y Examinar los actores involucrados de manera directa o indirecta en el proyecto y la estrategia empleada para su participación y empoderamiento.

Una de las fortalezas de la organización es su sentido de comunidad y familia que han desarrollado como parte de su cultura interna. Los hallazgos evidencian trabajo con las mujeres de la organización y de sus aliados, esto implica que trabaja tomando en cuenta todos los involucrados.

El plan estratégico 2016-20 estableció lineamientos a fin de lograr el desarrollo de sus actividades, el cual está dividido en familia, Salud y comunidad. Según estos lineamientos y resultados se evidencia que las mujeres se están desarrollando hacia el empoderamiento sobre su situación y en relación consigo mismas y con su familia, sin embargo aún existe un vacío con respecto al empoderamiento en su comunidad debido a que no se evidencia una participación activa fuera de HOOP.

3. O3. Analizar aquellos procedimientos aplicados durante la gestión y logros del proyecto.

La presente investigación ha revelado que el estilo de gestión de la organización inició desde el punto de vista informal con el fin de crear lazos duraderos. Además, durante la gestión y los logros del proyecto, se ha podido determinar los distintos servicios y actividades ofrecidos por la organización y que estos se han hecho luego de entender la necesidad de la población.

Si bien se cuenta con un plan y seguimiento de actividades, algo que ha resaltado es que no se ha llegado a construir un sistema de monitoreo estandarizado y enfocado en medir el impacto en el cambio de su estilo de vida o beneficios intrínsecos para el proyecto en si.

Entre los logros más relevantes han sido el efecto positivo que los proyectos y la organización han tenido sobre sus beneficiarias, reflejada mediante la satisfacción, autovaloración y valoración del proyecto, de la presente investigación.

Aunque algunas intervenciones no puedan planearse con anticipación y requieran de una constante adaptación y aprendizaje reflexivo durante su implementación para lograr resultados, la presente investigación muestra que el programa con las mujeres de HOOPPeru, además de tener sus actividades planeadas y articuladas, ha sabido adaptarse constantemente a estos cambios.

4. O.4 Analizar la valorización y satisfacción que las mujeres tienen luego de su participación en el proyecto.

Los resultados de la Investigación reflejan que, en general, el proyecto ha sido muy bien aceptado por las mujeres beneficiarias, se ha demostrado que ha despertado en ellas un sentido de comunidad, su participación y que ha influido en su autonomía, además de su autoestima.

Tomando en cuenta niveles de satisfacción, autovaloración y valoración de la organización. Esta investigación logra cuantificar el desempeño para encontrar la respuesta de la muestra de mujeres con respecto a su participación del proyecto.

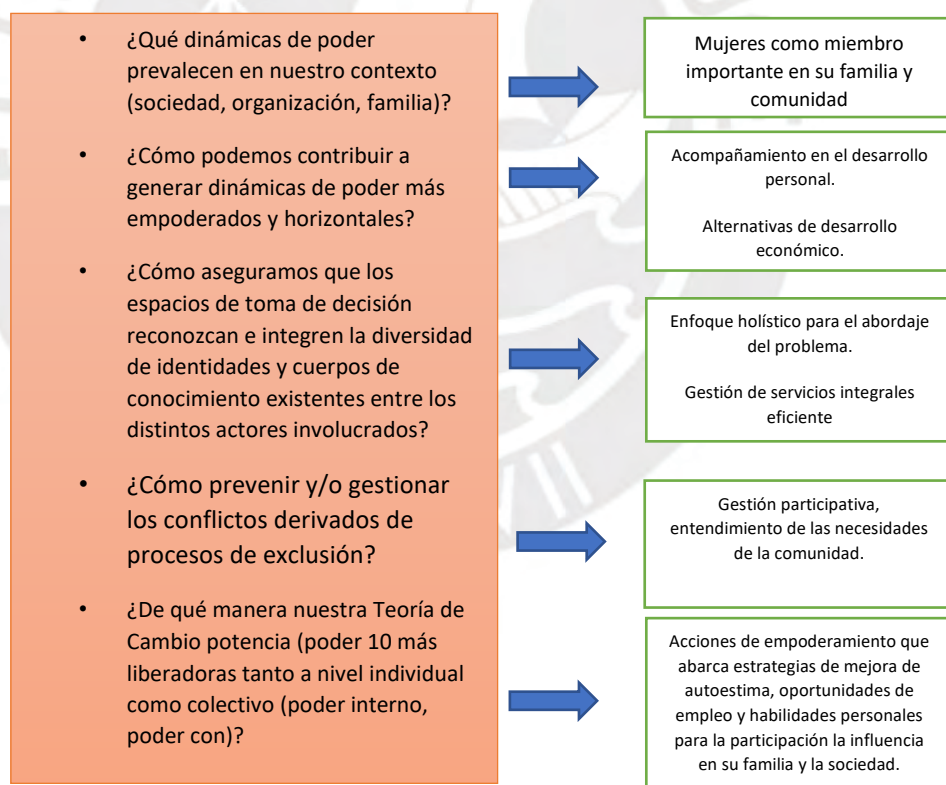
Recomendaciones

- Se recomienda un sistema de Monitoreo del proyecto que permita medir el impacto que cada una de sus actividades que permita relacionar aquellos cambios y el logro en los beneficiarios. La investigación ha evidenciado que, si bien si existen un sistema de control de actividades,

así como instrumentos que han sido usados a través del tiempo para monitorear avances, el control de los resultados.

- La presente investigación demuestra que la organización ha ido en constante adaptación para cumplir con los desafíos presentados a través de los años. La Teoría del cambio coincide con las prácticas de este proyecto en la organización, donde una serie de actividades permiten entender como cada actividad contribuiría al resultado hacia el impacto esperado (Punto 2.5.2, teoría del cambio).
- Los indicadores de cambio difieren de los indicadores de ejecución de actividades. Si bien es necesario elaborar un desarrollo y monitoreo de actividades, estas son una herramienta hacia el largo proceso. Retolaza Iñigo menciona las siguientes preguntas de reflexión que contribuye al diseño de la muestra de teoría de cambio, la cual se propone como medio para la realización de proyectos similares.

Figura 0.1 Desarrollo de proyecto de capacidades



- REFERENCIA: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A RETOLAZA, IÑIGO. TEORÍA DEL CAMBIO

CAPITULO VI. PROPUESTA DE PROYECTO ECONÓMICO

6.1. Título del proyecto.

Proyecto de emprendimiento económico para mujeres del Centro Poblado de Flora Tristán, distrito de Cerro Colorado, Provincia y departamento de Arequipa.

6.2. Descripción de proyecto

En los últimos años, las mujeres miembros de la ONG han recibido apoyo en el campo del empoderamiento, conociendo sus derechos, recibiendo capacitación en temas de autoestima, inteligencia emocional, atenciones psicológicas, atenciones médicas, programas educativos y proyectos que promuevan su participación en la comunidad. A pesar de esto, la condición de vida tanto social y económica es difícil, aun en esta comunidad, el acceso limitado de empleo enlentece su desarrollo.

Como se ha apreciado en la investigación, en los últimos años la organización ha estado trabajando para impulsar el poder de las mujeres de Flora Tristán. Este proceso ha comenzado con el desarrollo de actividades de crecimiento personal y habilidades blandas y de formación.

El proyecto de acciones que se propone en este documento complementa el proceso de empoderamiento ya trabajado por la organización. Este incluye la autonomía financiera recomendando la realización de un proyecto económico de producción textil, el cual podría ser replicado para la creación de algún otro proyecto productivo.

Por lo tanto, para fortalecer la autoestima, autonomía e independencia económica de las mujeres, se recomendó elaborar un proyecto que busca brindar capacitación oportuna en tejido y diseño de modas, emprendimiento y comercialización, así como desarrollo de capacidades blandas con el fin de iniciar un negocio de productos confeccionados por ellas mismas. Además de continuar trabajando en lo emocional, complementando las actividades mirando a la mujer como un ser activo, emprendedor y líder.

El proyecto de emprendimiento económico planteado para mujeres del centro Poblado de Flora Tristán, distrito de Cerro Colorado, Provincia y departamento de Arequipa, para promover el empoderamiento de 30 entre 30 a 40 en su mayoría.

6.3. Resultados esperados

Se propone la siguiente propuesta para el desarrollo de un proyecto productivo como complemento del trabajo de la organización frente al problema de baja disponibilidad de acceso a oportunidades laborales, para las mujeres del centro poblado de Flora Tristán.

Dado que existe una baja disponibilidad de acceso a oportunidades laborales, el proyecto tiene como objetivo contribuir a mejorar la calidad de vida de las mujeres del Centro Poblado de Flora Tristán y consolidar una asociación de mujeres tejedoras del Centro Poblado en Flora Tristán. Se llevarán a cabo capacitaciones y programas de sensibilización dirigidos a mejorar sus habilidades en el desarrollo productivo, a través de capacitaciones técnicas y de gestión, emprendimiento y gestión, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la comunidad.

De acuerdo al Marco Lógico del proyecto (véase anexo 05) los resultados esperados del proyecto esperan alcanzar que 60% de las familias participen en la asociación de mujeres tejedoras del Centro Poblado de Flora Tristán. También que 30% de toda la población femenina del Centro Poblado, participa en la asociación de tejedoras, 80% de las mujeres tejedoras generan ingresos económicos. Así como al menos 2 reuniones con organizaciones de mujeres empresariales.

6.4. Componentes

Para esto, el proyecto se recomienda la focalización de un grupo de mujeres cuya habilidad, y fortaleza que tienen en común es el tejido (o en algún otro caso aquella actividad productiva). Debido a su experiencia en el trabajo textil, sobre el diseño y confección de productos hechos a mano, les permite comercializar sus productos; sin embargo, tienen mayor acceso a hacerlo de manera independiente e informal.

Este proyecto las organizará para formarlas como emprendedoras de sus propias fortalezas, con instrumentos para ingresar al mercado a través de canales de negociación. Se propone la realización de emprendimientos productivos, específicamente de emprendimientos textiles en lana, así como reforzar las habilidades personales necesarias para desenvolverse en el mercado laboral y su emprendimiento.

Este proyecto complementa todo el trabajo que está realizando la organización. Es decir, que, para contribuir al empoderamiento, se necesitan trabajar tanto las habilidades intrínsecas como las extrínsecas. En lo que se refiere al desarrollo del proyecto, este está orientado hacia la independencia económica que tiene el siguiente objetivo.

Objetivo General. Consolidar la asociación o emprendimiento social de mujeres tejedoras del Centro Poblado de Flora Tristán.

Objetivos específicos

O1. Las mujeres adquieren conocimientos de Gestión y potencian sus habilidades de técnicas de tejido para la creación de su emprendimiento.

O2. La organización de mujeres participa activamente en el mercado local y departamental.

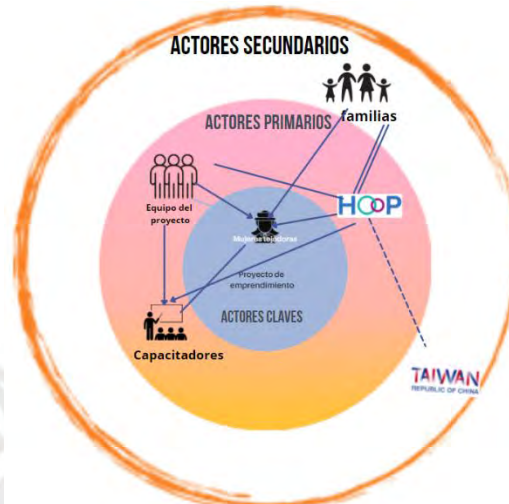
Actores centrales del proyecto.

Como resultado de un análisis exhaustivo, este proyecto se enfoca en aquellos actores que tienen una relación con la organización, las mujeres, las familias y comunidad.

- Mujeres: Mujeres entre 30 y 40 años de Flora Tristán.
- Familias: Familias de las mujeres tejedoras.
- Equipo de HOOPPeru: Equipo de HOOPPeru dedicado exclusivamente Proyecto de emprendimiento textil.
- Capacitadores: Capacitadores de HOOPPeru especializados en Gestión, emprendimiento, liderazgo y habilidades blandas.
- HOOPPeru: Comprende a toda la organización, empleados y voluntarios, así como
- Embajada de Taiwán: Embajada dio donaciones de utensilios para iniciar producción. (kits de tejidos).

Mapa de Actores

Figura 6.1 Mapa de actores primarios y secundarios



Elaboración Propia

6.5. Lineamientos de implementación (estrategia y procesos y actividades).

Las estrategias han sido propuestas utilizando una cadena de resultados, se han hecho de acuerdo marco lógico propuesto en el ANEXO 05. Este es un complemento el cual compone la siguiente fase en para el desarrollo integral de capacidades.

RESULTADO N.º 1

1.R1 Porcentaje de mujeres tejedoras que tienen conocimiento en Gestión empresarial.

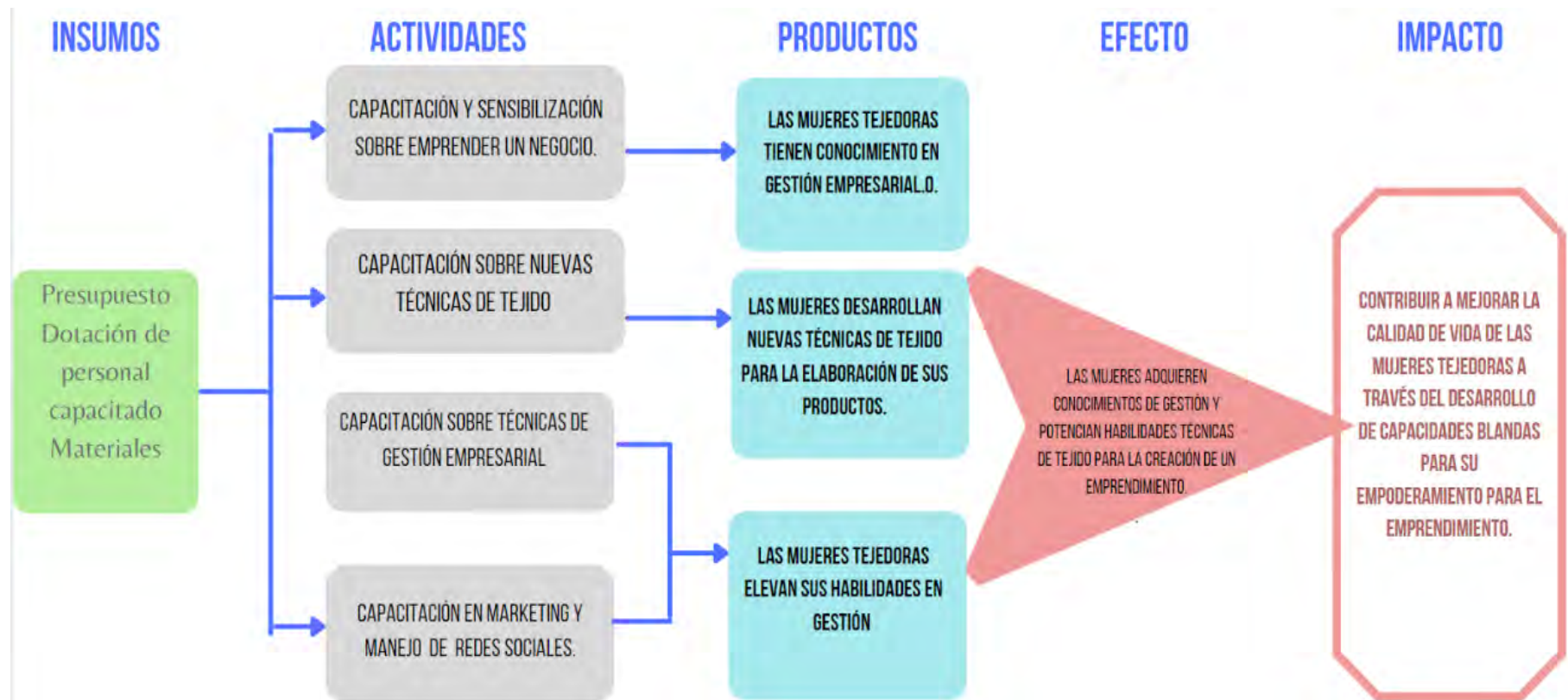
1.R2 Porcentaje de mujeres tejedoras que perfeccionan y desarrollan nuevas técnicas de tejido para la elaboración de sus productos.

1.R3. Porcentaje de mujeres tejedoras que elevan sus habilidades en Gestión Empresarial, Marketing y manejo de redes sociales.

RESULTADO N.º 2

2.R1 Porcentaje de mujeres tejedoras organizadas participan en feria y mercados itinerantes.

Figura 6.2 Cadena de Resultado N.1



Elaboración Propia

Figura 6.3 Cadena de Resultado N.2



Elaboración Propia

6.6. Estrategias del proyecto

Mediante el proyecto propuesto se pretende lograr el principal objetivo de organizar a las mujeres tejedoras del Centro Poblado de Flora Tristán. Para esto se han establecido las siguientes estrategias.

E1. Empadronamiento e identificación de mujeres tejedoras

E2. Capacitación Sensibilización y Capacitación sobre autoestima, habilidades blandas y formulación de proyecto de vida.

E3. Capacitación y sensibilización sobre emprender un negocio, técnicas de gestión y técnicas de tejido.

E4. Fortalecimiento de la organización productiva de las mujeres tejedoras.

E5. Promover presencia de mujeres tejedoras en el rubro de tejido y mercado local.

6.7. Recursos

A fin de garantizar una ejecución eficiente del proyecto es necesario que el uso de los recursos sea el más adecuado; es decir, que contemple una estructura idónea donde la gestión pueda utilizar los recursos disponibles en las actividades más críticas, aquellas que tengan que ver directamente con la consecución de los objetivos previstos.

En tal sentido, tomando en cuenta la cadena de resultados propuesta se propone a continuación una estructura de presupuesto donde estén priorizados aquellos componentes más importantes que garanticen los resultados esperados. Para esto se ha propuesto el presupuesto de dotación de personal capacitados y el presupuesto de materiales.

Cuadro 6.71. Estructura propuesta del Presupuesto del Proyecto

| Componente | Rubro | % del presupuesto total |
|---------------------|--|-------------------------|
| Personal capacitado | Administrativos, asistente de campo sueldo de los miembros del equipo, Servicios de terceros (consultorías, análisis estadístico, etc.). Transporte, mano de obra. | 30 % |
| Materiales | Marketing, Materia Prima, copias. Instalaciones. | 70 % |

Referencias bibliográficas

AGENCIA SUIZA PARA EL DESARROLLO Y LA COOPERACIÓN (COSUDE)

2007 “Empoderamiento: Conceptos y orientaciones”.

https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4969/resource_files/ASO_RA_Empoderamiento.pdf

BOBADILLA, Percy

1998 “La planificación estratégica para ONGs”. Lima: RAA ediciones y PACT Perú, pp. 31-68.

2020 “La Gerencia Social en la práctica” 2020. “La Gerencia Social en la Práctica, Modelos de Gestión en la Ejecución Efectiva de Políticas Sociales” Lima 2020 174 pp 1era. Edición, junio 2020. Universidad Católica Pontificia del Perú
<https://efaidnbmnnnibpcajpcqlclefindmkaj/https://files.pucp.education/posgrad/wp-content/uploads/2021/03/03160729/libro-final-de-fundamentos-en-gs.pdf>

CASIQUE IRENE

2003 “Relación del empoderamiento y Violencia contra la mujer”. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales. Revista Mexicana de Sociología.

[v72n1a2.pdf \(scielo.org.mx\)](https://scielo.org.mx/v72n1a2.pdf)

COMISION DE MUJERES Y DESARROLLO (CMD)

2007 “El proceso de empoderamiento de las mujeres Guía metodológica Investigación realizada por el grupo de trabajo: «Género y Indicadores» de la Comisión de Mujeres y Desarrollo (pp 10) . Charlier-Sophie, Caubergs-Lisette, Malpas-Nicole y Mula Kakiba-Ernestina. June 2007

https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4668/resource_files/proceso_em_poderamiento_mujeres_CFD.pdf

CENTRO DE DERECHOS Y DESARROLLO (CEDAL)DSA

2012- 2017 “Plan Nacional de la Igualdad de GÉNERO. 2012- 2017. Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables”.

<https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/Caminado-hacia-la-igualdad-de-genero.pdf>

CONSUDE

2015 “Guía para la integración del enfoque de género en políticas agropecuarias y de cambio climático en América Latina”. Programa de Investigación de CGIAR en cambio Climático, Agricultura y Seguridad Agraria.

<https://cgspace.cgiar.org/bitstream/handle/10568/68035/Guia%20para%20integracion%20de%20genero%20en%20politicas.pdf?sequence=1>

DIARIO GESTIÓN

2020 “Brecha de género: en el Perú los hombres cobran un 21.2% más que las mujeres”. Diario Gestión. Lima, 09 de marzo 2020.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/brecha-de-genero-en-el-peru-los-hombres-cobran-un-212-mas-que-las-mujeres-nndc-noticia/>

DIARIO SIN FRONTERAS

2019 “Cerro Colorado es primero en casos de violencia”, Redacción Web. 13 de octubre, 2019.

<https://www.diariosinfronteras.pe/2019/10/13/cerro-colorado-es-primero-en-casos-de-violencia/>

Diario SWI Ch

2022 “Internet sustituye a la televisión como medio de comunicación más influyente”, Redacción web 06 de diciembre 2022- 18:00

<https://www.swissinfo.ch/spa/sociedad/internet-sustituye-a-la-televisi%C3%B3n-como-medio-de-comunicaci%C3%B3n-m%C3%A1s-influyente/48114898>

DURSTON, JOHN

2002 Capítulo II: “Capital social comunitario y políticas públicas” (pp. 46-53), Capítulo VIII: “Conclusiones: el potencial y los desafíos del capital social comunitario campesino”. El capital social campesino en la gestión del desarrollo rural. Diadas, equipos, puentes y escaleras

EDUCREA.

2020 “¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden?”. Consulta 03 de agosto 2021.

<https://educrea.cl/que-son-las-habilidades-blandas-y-como-se-aprenden/>

FONDO DE NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF)

“Día Mundial de la Justicia Social”. 3 de febrero 2020.

<https://www.unicef.es/educa/dias-mundiales/dia-mundial-de-la-justicia-social>

GIUSTI, Miguel, TUBINO Fidel (Editores)

2008 “En GIUSTI, Miguel y Fidel TUBINO (editores). El sentido de la ética . Debates de la ética contemporánea”. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú / Estudios Generales Letras, pp. 13-42. Consulta: 28 de julio de 2021.

GÓMEZ,

2017 texto. III. El desarrollo Sostenible: Conceptos básicos, alcance y criterios para su evaluación. UNESCO. Consulta 17 de agosto 2021

GOUGH, IAN

1996 “Capítulo II: “Capacidad y bienestar” (primera parte: Vidas y capacidades). NUSSBAUM, Martha y Amartya SEN (compiladores). La calidad de vida. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 54-83

GLOBAL GIVING

Marina Lobato and Claire Naughton. (27 de Septiembre de 2017) | HOOP Social Work Coordinator and Volunteer. Empoderando mujeres en Arequipa Rural, Peru (Empowering Women in Rural Arequipa, Peru). **Global Giving:** <https://www.globalgiving.org/projects/empowering-women-in-rural-arequipa/reports/#menu>. Recuperado el 01 de diciembre 2023

HOOPERU

2016 plan Estratégico 2016-2020

2018 reporte_Anual_2018

2019 reporte Anual 2019

2019 plan de Intervención 2019

2020 reporte Anual 2020

2021 lineamientos HOOP 2021

2020. Lobato, Marina. Coordinadora de HOOP. 2020. Informe Social.

NARANJO PEREIRA, MARIA LUISA

2007. Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 7, núm. 3, septiembre-diciembre, 2007, Universidad de Costa Rica San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica.

AMES TEJADA A.E.

2022. Autoestima y desarrollo de trastornos de la conducta alimentaria en adolescente y adultos jóvenes [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/15830>

UNCHCR

2018. Sensibilización: ¿Por qué es necesaria? ACNUR Comité español. https://eacnur.org/blog/sensibilizacion-por-que-es-necesaria-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/

PUCP,

2022 material de estudio de curso Seminario de Tesis.

ROJAS CHRISTIAN, ZEGER BEATRIZ, FÖRSTER CARLA E.

2009. "La escala de autoestima de Rosenberg: Validación para Chile en una muestra de jóvenes adultos, adultos y adultos mayores". Escuela de Psicología, Universidad de los Andes. Santiago, Chile - Facultad de Educación, Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872009000600009#:~:text=La%20graduaci%C3%B3n%20de%20respuestas%20tiene,y%2040%20\(alta%20autoestima\).](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872009000600009#:~:text=La%20graduaci%C3%B3n%20de%20respuestas%20tiene,y%2040%20(alta%20autoestima).)

SILVA-ESCORCI, ITZEL; MEJÍA-PÉREZ, OMAR

2015 "Autoestima, adolescencia y pedagogía Revista Electrónica Educare, vol. 19, núm. 1, enero-abril, pp. 241-256 Universidad Nacional Heredia, Costa Rica <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194132805013>

SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN AMBIENTAL

2016 "Perú: Línea de Base de los Principales Indicadores Disponibles de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2016. Ministerio de ambiente. <https://sinia.minam.gob.pe/sites/default/files/archivos/public/docs/31-ods-inei-29-201.pdf>

TORRES HIDALGO, CARLOS

2022 Curso de seminario de tesis PUCP

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAM (UNDP)

2019 Reporte de Desarrollo Humano 2019. United Nations Development Program. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019pdf.pdf>



Anexos: Instrumentos de recolección de información en versión final.

ANEXO 1. GUIA DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA PARA MIEMBROS DEL STAFF INVOLUCRADOS EN EL PROYECTO

Gracias por colaborar con esta investigación que venimos realizando sobre el Programa de Intervención comunitaria al grupo de mujeres en el centro Poblado de Flora Tristán en el distrito de Cerro Colorado en Arequipa Perú. Si existen inconvenientes, solo para efectos de recordación, esta conversación será grabada.

Su intervención y respuestas serán anónimas y solo serán conocidos por el suscrito. Este instrumento de recolección de la información se constituye en una fuente de información para el trabajo de tesis para la maestría de Gerencia Social por lo tanto se garantiza que el uso de la misma es de carácter académico, confidencial y se mantendrá en absoluta reserva, además que las conclusiones que de esta investigación se generen serán socializadas con la finalidad de proponer mejoras en proyectos en el proyecto y futuro proyecto de desarrollo de capacidades.

Fecha de la entrevista

Material de referencia adaptado del Curso IGS2 2020. Profesor Carlos Torres Hidalgo 2022.

Estimado miembro del staff, considerando que su opinión es muy importante para conocer cómo se llevó a cabo la ejecución del proyecto, solicitamos se sirva responder las preguntas a continuación se plantean. Quedo agradecida con su colaboración.

1. ¿Cuál ha sido su rol en relación al proyecto de intervención comunitaria a mujeres del Centro Poblado Flora Tristán en Arequipa realizado por la organización HOOPPeru?

2. ¿Qué es lo que motivó a la organización para dar INICIO al proyecto con las mujeres de la comunidad de Flora Tristán,

3. ¿Cuáles han sido las necesidades que el proyecto quiso satisfacer a su inicio y cuáles son aquellas que busca satisfacer actualmente?

4. ¿Cuál ha sido el plan o proceso de sensibilización llevado a cabo en la implementación proyecto para poder lograr un impacto en la vida de las mujeres?

ES. 1.1.2.1

.....

.....

5. ¿Escoja aquellos mecanismos de comunicación utilizados para la IMPLEMENTACIÓN del proyecto en relación con la población beneficiada?

Adicionalmente mencione la frecuencia de uso de cada uno. ES. 1.1.3.3

| FRECUENCIA DE USO DE MECANISMOS DE COMUNICACIÓN PARA IMPLEMENTAR EL PROYECTO. | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | NUNCA | CASI NUNCA | OCASIONALMENTE | CASI TODOS LOS DIAS | TODOS LOS DÍAS |
| Facebook | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| WhatsApp | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reuniones presenciales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Visitas individuales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Videoconferencias | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Llamadas telefónicas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Otros: _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6. ¿Mencione los tipos de servicio de asistencia que se han provisto? ES. 1.1.3.4

7. ¿Cuál ha sido las políticas llevadas a cabo por la organización DURANTE el proyecto para poder lograr un impacto en la vida de las mujeres? ES 1.2.1.1

8. ¿Mencione cuáles son las acciones de sensibilización, empleados por la organización para motivar y sostener la participación constante de las mujeres? ES. 3.2.1.2

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

9. ¿Cómo describiría la participación de las mujeres en los talleres, asesorías y actividades desarrollados por la organización?

| PARTICIPA MUY RARA VEZ | AVECES PARTICIPA | PARTICIPA ACTIVAMENTE |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

10. ¿Qué mecanismos de comunicación interna son usados para mantener integradas a las mujeres del programa? ES 3.2.2.2

| FRECUENCIA DE USO DE MECANISMO DE COMUNICACIÓN INTERNA QUE PROMUEVAN INVOLUCRAMIENTO Y COMPROMISO. | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | NUNCA | CASI NUNCA | OCASIONALMENTE | CASI TODOS LOS DIAS | TODOS LOS DÍAS |
| Facebook | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| WhatsApp | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reuniones | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| presenciales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Visitas individuales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Videoconferencias | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Llamadas telefónicas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Otros: _____ _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

11. ¿Existen beneficios que la organización provee a fin de motivar la participación e involucramiento de parte de las mujeres participantes de las actividades de la organización? ES. 3.2.3.2

12. ¿Cuál ha sido el promedio de visitas de seguimiento hechas durante el proyecto? ES. 3.3.4.1

Con respecto a los actores involucrados en el desarrollo del proyecto

13. ¿Mencione el rol desempeñado de actores involucrados su rol e influencia y agregue aquellos actores que usted considere relevante? ES 3.1.1.2

| ACTOR INVOLUCRADO | ROL QUE HA DESEMPEÑADO | Percepción de influencia (0= Sin influencia: 5 Muy alta influencia) |
|----------------------------------|------------------------|---|
| 1. Trabajadora Social | | |
| 2. Psicólogo (a) | | |
| 3. Coordinador de proyecto | | |
| 4. Director | | |
| 5. Voluntarios | | |
| 6. CEBA | | |
| 7. Junta directiva Flora Tristán | | |
| 8. Junta directiva | | |
| 9. Practicantes de Psicología. | | |
| 10. | | |

14. ¿Describe la frecuencia de participación de cada miembro involucrados en el proyecto? ES 3.1.1.3 ES 3.1.2.7 ES. 3.1.2.8

| ACTOR INVOLUCRADO | PARTICIPA MUY RARA VEZ | AVECES PARTICIPA | PARTICIPA ACTIVAMENTE |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Trabajadora Social | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Psicólogo (a) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Coordinador de proyecto | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Director | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Voluntarios | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. CEBA | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Junta directiva Flora Tristán | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Junta directiva | | | |
| 9. practicantes de Psicología. | | | |

15. ¿Qué alianzas se han establecido para beneficiar al proyecto de mujeres?

16. Comentarios adicionales con respecto al trabajo con las mujeres de HOO

ANEXO 02. GUÍA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA A BENEFICIARIA

Gracias por colaborar con esta investigación que vengo realizando sobre el Proyecto de Desarrollo de Capacidades en el centro Poblado de Flora Tristán en el distrito de Cerro Colorado en Arequipa Perú

Su intervención y respuestas serán anónimas y solo serán conocidos por el suscrito. Este instrumento de recolección de la información se constituye en una fuente de información para el trabajo de tesis para la maestría de Gerencia Social por lo tanto se garantiza que el uso de la misma es de carácter académico, confidencial y se mantendrá en absoluta reserva, además que las conclusiones que de esta investigación se generen serán socializadas con la finalidad de proponer mejoras en proyectos en el proyecto y futuro proyecto de desarrollo de capacidades.

Fecha de la encuesta

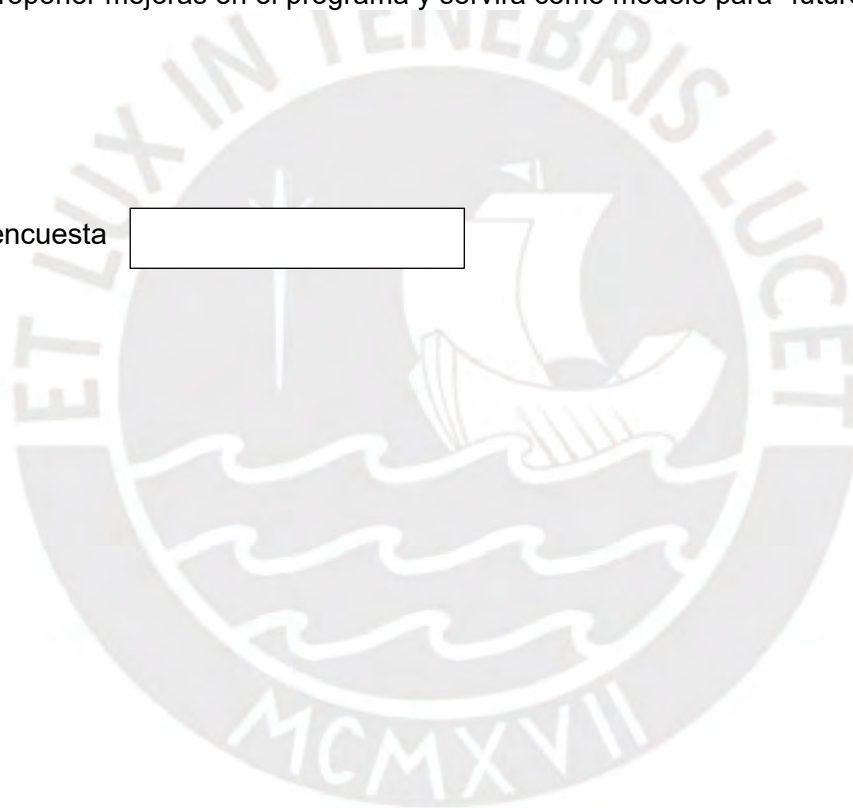
1. Podrías hablarme de como iniciaste en la organización
2. ¿Podría hablarme la percepción que tenía sobre si misma antes de su participación en el proyecto? HV. 2.1.2.1
3. ¿En tu opinión cuanto se valoran las demás mamás en relación con las personas de su grupo? HV. 2.1.1.2
4. ¿Explique el nivel de autovaloración que percibe de sí misma después de haber formado parte del proyecto? HV. 2.1.2.1
5. ¿Cuán independiente o autónoma se siente después de haber formado parte del proyecto? HV. 2.1.3.2
6. ¿Cuál es su participación actual en actividades comunitarias (tu vecindario, vecinos, familia, lugar de trabajo, entre otros)? dirige algunas actividades, mencione aquellas en las que ha participado después de formar parte del proyecto? HV. 2.1.5.1
7. Mencione que cambios ha percibido en usted misma y en su grupo después de formar parte del proyecto de HOOPPERU.
8. ¿Qué piensa de su Proyecto de vida en familia o en la comunidad?

ANEXO. 03 CUESTIONARIO PARA MUJERES PARTICIPANTES Y ACTIVAS DEL PROYECTO

Gracias por colaborar con esta investigación que vengo realizando sobre el Programa de intervención comunitaria realizado al grupo de mujeres del Centro Poblado de Flora Tristán y zonas aledañas en el distrito de Cerro Colorado en Arequipa Perú. Su intervención y respuestas serán anónimas y solo serán conocidos por el suscrito.

Este instrumento de recolección de la información se constituye en una fuente de información para el trabajo de tesis para la Maestría de Gerencia Social por lo tanto se garantiza que el uso de la misma es de carácter académico, confidencial y se mantendrá en absoluta reserva, además que las conclusiones que de esta investigación se generen serán socializadas con la finalidad de proponer mejoras en el programa y servirá como modelo para futuros proyectos..

Fecha de la encuesta



Importante: Señale el año de INICIO EN HOOP

Indique al grupo de edad al que pertenece. Opciones de izquierda a derecha.

| | 20-29 años | 30-39 años | 40-49 años | 50 a más años |
|------|---------------|---------------|---------------|------------------|
| EDAD | | | | |

Señale la opción correcta para usted

| | MUY EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | DE ACUERDO | MUY DE ACUERDO |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Soy parte del programa con el grupo de mamás en HOOP Perú | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| He participado en sus talleres y actividades | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

1. ¿Considerando sus propios sentimientos de valía y los criterios mostrados a continuación como percibe el nivel de autovaloración del grupo donde participa? EN. 2.1.1.1

| | MUY BAJO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO |
|--|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| NIVEL DE AUTOVALORACIÓN POSITIVA EN EL GRUPO | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |

2. ¿Cuál es el nivel de valoración que las mujeres han percibido sobre ellas mismas después del proyecto? EN. 2.1.2.2

| | TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | DE ACUERDO | MUY DE ACUERDO |
|---|--------------------------|---------------|------------|----------------|
| 1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás. | | | | |
| 2. Estoy convencido de que tengo cualidades buenas | | | | |
| 3. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente | | | | |
| 4. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo | | | | |
| 5. En general estoy satisfecho/a de mí mismo/a | | | | |
| 6. Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso/a | | | | |
| 7. En general, me inclino a pensar que soy un fracasado/a | | | | |
| 8. Me gustaría poder sentir más respeto por mismo. | | | | |
| 9. Hay veces que realmente pienso que soy inútil. | | | | |
| 10. A veces creo que no soy buena persona | | | | |

*Escala Rosenberg – Test para evaluar el sentimiento que la persona tiene sobre sí misma.³⁵

3. ¿Cuál es el nivel de autonomía que ha percibido luego de participar en el proyecto? EN. 2.1.3.1

³⁵ chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.cop.es%2Fcolegiados%2FPV00520%2FEscala%2520Rosenberg.pdf&clen=29902&chunk=true

| | TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | NI DESACUERDO NI DE ACUERDO | MUY DE ACUERDO | TOTA LMEN TE DE ACUE RDO |
|---|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| ME SIENTO INDEPENDIENTE LUEGO DE PARTICIPAR EN PROYECTO | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |

4. ¿Qué mecanismos de comunicación interna son usados por el programa para mantener integradas a las participantes? EN. 3.2.2.1

| | NUNCA | CASI NUNCA | OCASIONA LMENTE | CASI TODOS LOS DIAS | TODOS LOS DÍAS |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Facebook | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| WhatsApp | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reuniones presenciales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Visitas individuales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Videoconferencias | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Llamadas telefónicas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Otros: _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|

5. ¿Mencione los beneficios ha recibido como parte de su participación en el proyecto?

EN. 3.2.3.1

-
-
-
-
-

6. ¿Cuál su nivel de apreciación sobre el proyecto de HOOPERU? N. 4.1.1.1

Marque su respuesta considerando los siguientes criterios:

Muy bajo: Sin valor alguno, No ha contribuido en nada a mi bienestar.

Bajo: Ha tenido algún valor, su contribución ha sido muy pobre.

Medio: Ha contribuido en algo a mi mejora

Alto: Ha sido valioso y aportó a mejorar mi nivel de vida.

Muy alto: Ha sido muy valioso, ha contribuido a cambiar mi vida.

| | MUY BAJO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| APRECIACIÓN POR HOOP | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Servicios de Psicología | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Servicios de Salud | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Visitas y seguimiento Social (asesoría legal, tramites con gobierno, trabajo, familia) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Iniciativa de proyecto de medio ambiente. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Talleres educativos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Plan educativo CEBA | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

7. ¿Considera que su participación en la organización le ha aportado algún valor? EN.

4.1.2.1

| | TOTALMENTE DESACUERDO | DESACUERDO | NI DESACUERDO NI DE ACUERDO | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Mi participación en el proyecto ha aportado valor a mi día a día. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

8. ¿Cuál ha sido su nivel de satisfacción con los logros obtenidos del proyecto? EN.

4.2.1.1

Muy Insatisfecha: No ha cubierto mis expectativas, no me sentí integrada, no aprendí nada nuevo.

Insatisfecha: Cubrió escasamente mis expectativas, me sentí poco integrada y casi no aprendí nada.

Ni satisfecha ni insatisfecha: Cubrió relativamente mis expectativas, no me sentí integrada y apartada de grupo y aprendí poco.

Satisfecha: Ha cubierto mis expectativas, me sentí integrada y aprendí cosas buenas.

Muy Satisfecha: Ha cubierto altamente mis expectativas, me sentí completamente integrada y siento que aprendí muchas cosas.

| | MUY INSATIS FECHA | INSATIS FECHA | NI SATISFE CHA NI INSATIS FECHA | SATISF ECHA | MUY SATISF ECHA |
|--|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| SATISFA CIÓN DEL PROYEC TO | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

9. Indique cuan satisfecha se encuentra con los servicios que ha brindado la organización en relación a sus expectativas, la integración y aprendizaje de nuevas cosas EN 4.2.2.1

Muy Insatisfecha: No ha cubierto mis expectativas, no me sentí integrada, no aprendí nada nuevo.

Insatisfecha: Cubrió escasamente mis expectativas, me sentí poco integrada y casi no aprendí nada.

Ni satisfecha ni insatisfecha: Cubrió relativamente mis expectativas, no me sentí integrada y apartada de grupo y aprendí poco.

Satisfecha: Ha cubierto mis expectativas, me sentí integrada y aprendí cosas buenas.

Muy Satisfecha: Ha cubierto altamente mis expectativas, me sentí completamente integrada y siento que aprendí muchas cosas.

| SATISFACCIÓN DEL PROYECTO | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | MUY INSATISFECHA | INSATISFECHA | NI SATISFECHA NI INSATISFECHA | SATISFECHA | MUY SATISFECHA |
| Servicios de Psicología | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Servicios de Salud | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Visitas y seguimiento Social (asesoría legal, tramites con gobierno, trabajo, familia) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Iniciativa de | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| proyecto de medio ambiente. | | | | | |
| Talleres educativos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Plan educativo CEBA | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Otros servicios: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

10. Indica tu participación en TU COMUNIDAD (mi barrio o vecindario, vecinos, amigos, familia y similares) *

| | PARTICIPO MUY RARA VEZ | A VECES PARTICIPO | PARTICIPO ACTIVAMENTE |
|------------------|-------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| COMUNIDAD | | | |

ANEXO. 04 Ficha de revisión documentaria

| Datos Generales del Documento | Variables | Indicador | Instrumental de efectividad | Preguntas Orientadoras (Si/ No) | Pregunta | Información Relevante |
|--|---|---|------------------------------|---------------------------------|--|--|
| 1. Nombre: 2-Autor: 3. Fecha de elaboración | 1.1 Estrategia metodológica | Descripción Planes, procesos y mecanismos | Ficha de revisión documental | | RV 1.1.1.1 | . Cuáles son los planes de implementación |
| | | | | | RV1.1.1.2 | Cuáles son los procesos en la implementación del proyecto de mujeres |
| | Numero de usuarias activas de los servicios | Ficha de revisión documental | | RV 1.1.2.3 | ¿Cuántas mujeres que participan del proyecto son usuarias activas de los servicios que brinda el proyecto? | |
| | | | | | RV. 1.1.2.4 | Cuál es el nivel de participación de las mujeres que |

| | | | | | | | | |
|-----|--------------------------|-----------------------------------|------------------------------|--|--|----------------------------------|---|--|
| | | | | | | | participan del proyecto? | |
| | | Número de Actividades educativas, | Ficha de revisión documental | | | RV. 1.1.3.1 RV. 1.1.3.2 | ¿Cuáles son las actividades educativas? Cuáles son las Actividades Sanitarias? | |
| | | | Ficha de revisión documental | | | RV 1.1.3.3 RV. 1.1.3.4 | ¿Cuáles son los mecanismos de implementación? ¿Cuáles son las estrategias planteadas vs las realizadas en el proyecto? | |
| 1.2 | Necesidades del proyecto | Lista de necesidades del proyecto | Ficha de revisión documental | | | RV 1.2.1.1 | ¿Cuáles son necesidades del proyecto que incentivaron la realización del proyecto? | |
| 1.2 | Objetivos | Objetivos del | Ficha de revisión | | | RV 1. 3.1.1 | Cuáles son los logros del proyecto | |

| del proyecto | proyecto realizados | documental | | | | | |
|---|--|------------------------------|--|--|------------|---|--|
| 2.1. Componentes del proyecto. | Objetivos específicos Acciones establecidas del proyecto. | Ficha de revisión documental | | | RV 2.1.1 | ¿Cuáles son los específicos establecidos para llevar a cabo el proyecto? | |
| | | | | | RV 2.1.2 | ¿Cuáles son las acciones establecidas para el logro de los objetivos del proyecto? | |
| 2.2. Logros del proyecto | Análisis de los logros en relación con los objetivos. | Ficha de revisión documental | | | RV 2.2.1,1 | ¿Cuáles son los logros del proyecto en relación con los objetivos? | |
| 3.1. Actores involucrados en el proyecto. | Mapa de actores: poder e influencia. | Ficha de revisión documental | | | RV 3.1.1.1 | ¿Cuáles son los actores involucrados en el proyecto de manera directa o indirecta? | |
| | | | | | RV 3.1.1.2 | ¿Cuál es el grado de influencia actores involucrados en el proyecto y que rol desempeñan? | |

| | | | | | | | | |
|---|--|---|------------------------------|--|--|----------------|---|--|
| | | Número de personas involucradas y sus roles | Ficha de revisión documental | | | RV 3.1.2.1 | ¿Cuál es el número de personas involucradas en el proyecto y que rol han desempeñado? | |
| | | Numero de instituciones y sus roles | Ficha de revisión documental | | | RV. 3.1.3.1 | ¿Cuál es el número de instituciones involucradas en el proyecto y que rol han desempeñado? | |
| 3.2. Estrategias para la participación | Número de Actividades de sensibilización, | Ficha de revisión documental | | | | RV 3.2.1.1 | ¿Cuáles son las acciones de sensibilización, empleados por el proyecto para motivar y sostener la participación de las mujeres? | |
| | Mecanismos de comunicación, número y tipo de Servicios de asistencia | Ficha de revisión documental | | | | RV 3.2.2.1 | ¿Cuál es el nivel de valoración de la población sobre el proyecto? | |

| | | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|---|------------------------------|--|--|--------------|---|---------------|
| | | Número de Actividades educativas y Actividades sanitarias | Ficha de revisión documental | | | RV 3.2.3.1 | ¿Cuál es el número de actividades educativas y actividades sanitarias? | |
| | 5.1. Desempeño de las estrategias | Evidencias de resultados. | Ficha de revisión documental | | | RV 5.1.1.1 | ¿Cuál es el nivel de impacto de las estrategias del proyecto establecidas por la organización ? | |
| | | | Ficha de revisión documental | | | RV 5.1.1.2 | ¿Cuál es el nivel de impacto de las estrategias del proyecto establecidas por la organización ? | |
| | 6.1 Sistema de gestión | Análisis de procedimientos o mecanismos de gestión aplicados al proyecto. | Ficha de revisión documental | | | RV 6.1.1.1 | ¿Cuál es el nivel de impacto de las estrategias del proyecto establecidas por la organización ? | |
| | 6.2 Perfil de la población atendida | Perfil de mujeres atendidas | Ficha de revisión documental | | | RV 6.2.1.1.1 | ¿Cuál es el nivel de impacto de las | ³⁶ |

³⁶ Material de referencia adaptado del Curso IGS2 2020. Profesor Carlos Torres Hidalgo 2022.

| | | | | | | | | |
|--|--|-----------------|--|--|--|--|---|--|
| | | por el proyecto | | | | | estrategias del proyecto establecidas por la organización ? | |
|--|--|-----------------|--|--|--|--|---|--|



ANEXO 05- MARCO LÓGICO

| Pregunta general derivada del problema | Análisis de los factores de éxito del Proyecto de Desarrollo de Capacidades realizado en Cono Norte- en la provincia de Arequipa, durante el 2016-2019 mediante el análisis del empoderamiento de las mujeres del centro poblado de Flora Tristán en Cono Norte Cerro Colorado | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------------|--|-------------------------------|---|-----------------------------|---|--|--|-----------------|---------------|
| | | | | | | | | | | | |
| | Objetivos específicos | Preguntas de investigación | Variables | Definición operacional | Indicador | Unidad de análisis | Fuente | Técnica | Instrumental de efectividad | Pregunta | Código |
| Identificar el proceso de diseño del proyecto y la estrategia de implementación | | | Perfil de la población atendida antes y después del proyecto | Perfil de mujeres atendidas | | | | | ¿Cuál es el nivel el perfil de la población atendida? ¿Cuál | RV 2.1.2.1 | |
| | | | | | Mujeres participantes y activas del proyecto. | Entrevista semiestructurada | Guía de entrevista semi-estructurada a beneficiaria | ¿Percepción que tenía sobre si misma ANTES de su participación en el proyecto? | HV. 2.1.2.1 | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|---------------------|--|--|------------------------------|--|--|--|
| | | ¿Cuáles son las estrategias de implementación del proyecto? | 1.1. Proceso de diseño del proyecto para su implementación | Aquellas acciones de sensibilización, comunicación, incentivos y asistencia (social, psicológica, legal, educativa y sanitaria) PLANEADAS por el proyecto para lograr autonomía de las mujeres. | Diseño del proyecto | Miembros del Staff involucrados en el proyecto | | Entrevista Semi estructurada | Guia de entrevista a semi estructurada | ¿Qué es lo que motivó a la organización para dar INICIO al proyecto con las mujeres de la comunidad de Flora Tristán? ¿Cuáles han sido las necesidades que el proyecto quiso satisfacer a su inicio y cuáles son aquellas que busca satisfacer actualmente? ¿Cuál ha sido el plan de sensibilización para llevar a cabo el proyecto? | ES. 1.1.2.1 ES. 1.1.2.2 ES. 1.1.2.3 |
|--|--|---|--|---|---------------------|--|--|------------------------------|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------------------------------|--|--|--|--|-----|------------------------------|---|--|------------|
| | | | | | | | | | | servicio de asistencia? | |
| | | | 1.2. Proceso de implementación del Proyecto: | Ejecución de las actividades y componentes del proyecto. | Actividades de Sensibilización | Miembros del Staff involucrados en el proyecto | ONG | Entrevista Semi estructurada | Guía de entrevista semi estructurada | ¿Qué actividades de sensibilización se han realizado DURANTE el plan de implementación del proyecto? | ES 1.2.1.1 |
| | | # Actividades de sensibilización | | | Documentos del Proyecto | Revisión documental | | Ficha de revisión documental | ¿Cuántas actividades de sensibilización se han realizado durante el proyecto? | RV. 1.2.2.1 | |
| | | Actividades de formación | | | Miembros del Staff involucrados en el proyecto | Revisión documental | | Ficha de revisión documental | ¿Qué actividades de formación se han realizado para la implementación del proyecto? | RV. 1.2.3.1 | |
| | | número de talleres | | | Documentos del Proyecto | Revisión documental | | Ficha de revisión documental | ¿Cuántos talleres se registraron? | RV. 1.2.4.1 | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---------------------------|--|-------------------------|------------------------------|-----|--------------------------------------|---|--|------------|
| | | | | | % de asistencia técnica | Documentos del Proyecto | | Revisión documental | Ficha de revisión documental | Qué porcentaje de asistencia técnica se ha realizado | RV 1.2.5.1 |
| | 2 . Identificar y analizar los actores involucrados de manera directa o indirecta en el proyecto y la estrategia empleada para su participación y empoderamiento. | ¿Quiénes son los actores involucrados de manera directa o indirecta en el proyecto y cuál es la estrategia empleada para su participación? | 2.1. Actores del Proyecto | Las mujeres, donantes, facilitadores y aliados voluntarios que han intervenido en el proyecto. | Mapa de actores | Documentos del proyecto | ONG | Revisión documental | Ficha de revisión documental | ¿Cuáles son los actores involucrados en el proyecto de manera directa o indirecta y nivel de influencia? | RV 3.1.1.1 |
| Miembros del Staff involucrados en el proyecto | | | | | | Entrevista Semi estructurada | | Guía de entrevista semi estructurada | ¿Cuáles han sido los actores involucrados en el proyecto y que rol han desempeñado? Cuál es el grado de participación de cada miembro involucrados en el proyecto? | ES 3.1..1.1 ES 3.1.1.2 | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|-----|------------------------------|--------------------------------------|--|-------------|
| | | | | | | Documentos del Proyecto | ONG | Revisión documental | Ficha de revisión documental | ¿Cuál han sido los roles de cada actor involucrado y cuáles han sido su nivel de influencia? | RV. 3.1.3.1 |
| | | | | | | Miembros del Staff involucrados en el proyecto | ONG | Entrevista Semi estructurada | Guía de entrevista semi estructurada | ¿Cuál han sido los roles de cada actor involucrado y cuáles han sido su nivel de influencia? | ES. 3.1.3.1 |
| | | | 2.2. Estrategias para la participación | Las acciones de sensibilización, comunicación e incentivos implementados por el proyecto para lograr el involucramiento y compromiso de las mujeres con los objetivos del proyecto. | Número de actividades de sensibilización | Documentos del Proyecto | ONG | Revisión documental | Ficha de revisión documental | ¿Cuáles y cuantas han sido o son las acciones de sensibilización, empleados por el proyecto para motivar y sostener la participación de las mujeres? | RV 3.2.1.1 |
| | | | | | | Miembros del Staff involucrados en el proyecto | ONG | Entrevista Semi estructurada | Guía de entrevista semi estructurada | ¿Cuáles son las acciones de sensibilización, empleados por el | ES. 3.2.1.2 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---------------------------------|--|--------------------------------|------------------------------|---|---|-------------|
| | | | | | | | | | proyecto para motivar y sostener la participación de las mujeres? | | |
| | | | | | mecanismos de intercomunicación | Mujeres participantes y activas del proyecto. | Centro Poblado zona influencia | Encuesta | Guía de Encuesta | ¿Qué mecanismos de comunicación interna son usados como incentivos de involucramiento y compromiso? | EN. 3.2.2.1 |
| | | | | | | Miembros del Staff involucrados en el proyecto | ONG | Entrevista Semi estructurada | Guía de entrevista semi estructurada | ¿Qué mecanismos de comunicación interna son usados como incentivos de involucramiento y compromiso? | ES 3.2.2.2 |
| | | | | | Beneficios condicionados | Mujeres participantes y activas del proyecto. | Centro Poblado zona influencia | Encuesta | Guía de Encuesta | ¿Qué beneficios ha recibido como parte de su participación en el proyecto? | EN. 3.2.3.1 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------------|--|---|--|-----|-----------------------------|-------------------------------------|---|--------------------------------------|
| | | | | | | Miembros del Staff involucrados en el proyecto | ONG | Entrevista Semiestructurada | Guía de entrevista semiestructurada | ¿Qué beneficios ha motivado la participación e involucramiento de parte de las mujeres participantes del proyecto de la organización? | ES. 3.2.3.2 |
| | | | 2.3 Estrategias de empoderamiento | Se refiere al desarrollo de competencias para de actividades productivas, educación financiera y talleres de fortalecimiento personal e inteligencia emocional y asesoría legal, implementados para lograr la autonomía para impulsar la independencia y poder personal de las | Número de mujeres que desarrollan competencias productivas. | Documentos del Proyecto | ONG | Revisión documental | Ficha de revisión documental | ¿Cuál es el número de mujeres participantes del proyectos de competencias productivas? | RV 3.3.1.1 |
| | | | | | Número de participantes en módulos educativos | Documentos del Proyecto | ONG | Revisión documental | Ficha de revisión documental | ¿Cuál ha sido el número de participantes en programas educativos con EBR? ¿Cuál ha sido el número de participantes en programas | RV. 3.3.2.1 RV. 3.3.2.2 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|--|-----|-----------------------------|-------------------------------------|--|-------------|
| | | | | participantes | | | | | | educativos ? | |
| | | | | | Número de participantes en talleres de fortalecimiento personal | Documentos del Proyecto | ONG | Revisión documental | Ficha de revisión documental | ¿Cuál ha sido el número de participantes de fortalecimiento personal? | RV. 3.3.3.1 |
| | | | | | # Visitas de seguimiento | Miembros del Staff involucrados en el proyecto | ONG | Entrevista Semiestructurada | Guía de entrevista semiestructurada | ¿Cuál ha sido el promedio de visitas de seguimiento o hechas durante el proyecto? | ES. 3.3.4.1 |
| | 3. Analizar aquellos procedimientos aplicados durante la gestión y logros del proyecto. O | | 3.1 Procedimiento aplicados a la población atendida | Procedimientos o mecanismos de gestión aplicados al proyecto | Procedimientos o mecanismos de gestión | Documentos del proyecto | | Revisión documental | Ficha de revisión documental | ¿Cuál es el nivel de impacto de las estrategias del proyecto establecidas por la organización? | RV. 2.1.1.1 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--------------------------|--|---|---|--------------------------------|------------|---|--|-------------|
| | | | | | | | | Encuesta | Guía de Encuesta | ¿Cuál ha sido el nivel de autovaloración positiva que cada participante percibe con respecto a su grupo? | EN. 2.2.2.1 |
| | | | 3.2. logros del proyecto | Cambios en autoestima, empoderamiento o autonomía, conclusión de estudios básica regular y participación en proyectos de desarrollo de la comunidad. . | 2.2.1 Nivel de autovaloración positiva del grupo | Mujeres participantes y activas del proyecto. | Centro Poblado zona influencia | Entrevista | Guía de entrevista a semi-estructurada a beneficiaria | ¿Cuál ha sido el nivel de autovaloración positiva que cada participante percibe con respecto a su grupo? | HV. 2.2.1.2 |
| | | | | | autovaloración de sus capacidad para tomar decisiones | Mujeres participantes y activas del proyecto. | Centro Poblado zona influencia | Entrevista | Guía de entrevista a semi-estructurada a beneficiaria | ¿Cuál es el nivel de valoración que las mujeres han percibido sobre ellas mismas después del proyecto? | HV. 2.2.2.1 |
| | | | | | | | | Encuesta | Guía de Encuesta | ¿Cuál es el nivel de valoración que las mujeres han percibido sobre ellas | EN. 2.2.2.2 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|----------------------------------|---|--|----------------|
| | | | | | | | | | | mismas depues del proyecto? | |
| | | | | | autonomía | Mujeres participa ntes y activas del proyecto. | Centro Poblado zona influencia | Encues ta | Guía de Encuesta | ¿Cuál es el nivel de autonomía que ha pericibido luego de participar en el proyecto? | EN. 2.2.3.1 |
| | | | | | | | | Entrevi sta | Guía de entrevist a semi- estructur ada a beneficia ria | ¿Cuál es el nivel de autonomía que ha pericibido luego de participar en el proyecto? | HV. 2.2.3.2 |
| | | | | | número de participant es que avanzaron o concluyero n EBR. | Documen tos del Proyecto | ONG | Revisió n docume ntaria | Ficha de revisión documen tal | ¿Cuántas mujeres han logrado terminar o avanzar en el programa EBR? | RV. 2.2.4.1 |
| | | | | | Participaci ón comunitari a | Mujeres participa ntes y activas del proyecto. | Centro Poblado zona influencia | Entrevi sta | Guía de entrevist a semi- estructur ada a beneficia ria | ¿Nivel de participació n comunitari a luego de participar en el proyecto? | HV. 2.2.5.1 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|-------------------------------|--|--|--|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|---|-------------|
| | | | | | % de mujeres que participan en los proyectos de desarrollo de la comunidad | Documentos del Proyecto | ONG | Revisión documental | Ficha de revisión documental | ¿Cuál ha sido el % de mujeres que participan en los proyectos de desarrollo de la comunidad? | RV. 2.2.6.1 |
| | | | | | Incidencia de participación de mujeres | Miembros del Staff involucrados en el proyecto | Centro Poblado zona influencia | Entrevista Semi estructurada | Guía de entrevista semi estructurada | ¿Cuál ha sido el grado de participación de las mujeres que participan en los proyectos de desarrollo de la comunidad? | ES. 2.2.6.1 |
| | 4. Analizar la valoración que las mujeres hacen respecto al impacto del proyecto y su nivel de satisfacción. | ¿Cuál es la valoración que las mujeres hacen respecto al impacto del proyecto y su nivel de satisfacción? | 4.1 . Valoración del Proyecto | Importancia que para cada mujer ha tenido el proyecto y su participación | % de valoración positiva sobre los componentes del proyecto | Mujeres participantes y activas del proyecto. | Centro Poblado zona influencia | Encuesta | Guía de Encuesta | ¿Cuál es el nivel de apreciación de la población sobre el proyecto? | EN. 4.1.1.1 |
| | | | | | % de mujeres que valoran positivamente su participación. | Mujeres participantes y activas del proyecto. | Centro Poblado zona influencia | Encuesta | Guía de Encuesta | ¿Cuál ha sido el % de mujeres que valoran positivamente su participación? | EN. 4.1.2.1 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|--------------------------------|------------------|--|---|-------------|
| | | | 4.2 Satisfacción de las usuarias del proyecto | Percepción de la satisfacción de las mujeres con el proyecto y sentido de bienestar de las mujeres logrado mediante el proyecto. | % satisfacción con los logros obtenidos del proyecto. | Mujeres participantes y activas del proyecto. | Centro Poblado zona influencia | Encuesta | Guía de Encuesta | ¿Cuál ha sido el % satisfacción de las mujeres con los logros obtenidos del proyecto? | EN. 4.2.1.1 |
| | | | | % de mujeres satisfechas con las acciones del proyecto, | Mujeres participantes y activas del proyecto. | Centro Poblado zona influencia | Encuesta | Guía de Encuesta | ¿Cuál ha sido el % de mujeres satisfechas con las acciones del proyecto? | EN 4.2.2.1. | |



Anexo 06. Tabla A.0.1 Marco Lógico Proyecto Propuesto

| JERARQUÍA DE OBJETIVOS | METAS | INDICADORES | FUENTES DE VERIFICACIÓN | SUPUESTOS |
|---|---|---|---|--|
| FIN | | | | |
| Contribuir a mejorar la calidad de vida de las mujeres tejedoras a través del desarrollo de capacidades para su empoderamiento por el emprendimiento. | | | | |
| PROPOSITO | | | | |
| Consolidar la asociación de mujeres tejedoras del Centro Poblado de Flora Tristán. | 60% de las familias participan en la asociación de mujeres tejedoras del Centro Poblado de Flora Tristán. | # de asociación de mujeres tejedoras | Registro de la asociación de mujeres tejedoras. | Participación del área de emprendimientos económicos de la Municipalidad distrital de Cerro Verde. |
| | 30% de toda la población femenina del Centro Poblado, participa en la asociación de tejedoras. | # mujeres en el Centro Poblado de Flora Tristán | INEI. Base de datos censal del Centro Poblado Flora Tristán. | Intervención del programa de un Ministerio del Estado. |
| RESULTADOS | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| 1. Las mujeres generan ingresos a través del tejido como su emprendimiento productivo. | 80% de las mujeres tejedoras generan ingresos económicos. | Porcentaje de mujeres tejedoras que venden sus productos | Mujeres tejedoras | Mujeres cuentan con conocimiento, insumos y servicios para llevar a cabo el emprendimiento |
| 2. La organización de mujeres tejedoras participan activamente en mesas interinstitucionales, gremios nacionales, organizaciones de tejedoras a nivel local, y departamental. | 2 reuniones con organizaciones de mujeres empresariales. 2 reuniones con organizaciones de tejedoras a nivel local y/o departamental. | # de reuniones en mesa de diálogos # de reuniones con organización de mujeres empresariales # de reuniones con tejedoras a nivel local y/o departamental | Mujeres tejedoras | Mujeres tejedoras del Centro Poblado participan en la directiva de la organización de mujeres empresariales departamental. |
| ACCIONES RESULTADO 1 | | | | |
| Empadronamiento de mujeres tejedoras del Centro Poblado Flora Tristán | 100% de mujeres tejedoras empadronadas del Centro Poblado | # de mujeres tejedoras residentes en el Centro Poblado de Flora Tristán y zonas Aledañas con intereses en tejido. | Residentes en el Centro Poblado y alrededores. | Mujeres liderando la organización de tejedoras. Mujeres tejedoras participan activamente en el centro poblado Flora Tristán. |
| Sensibilización y capacitación sobre liderazgo femenino | 70% de las mujeres reciben técnicas sobre liderazgo femenino | # de mujeres con técnicas de liderazgo femenino. | Asistencia de Capacitaciones. | |
| Capacitación y sensibilización sobre emprender un negocio. | 50% de mujeres con su propio emprendimiento. | # de mujeres con emprendimientos propios. #asesorías para cada emprendimiento. | Asesorías para cada emprendimiento. | Adquisición de y perfeccionamiento de habilidades productivas. |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| Capacitación sobre nuevas técnicas de tejido | 70% de las mujeres, incorporan en sus tejidos las nuevas técnicas. | % de mujeres que muestran sus productos elaborados con nuevas técnicas | Productos elaborados | Alianzas con organizaciones productivas. |
| Visita a empresas de tejidos industriales | 80% de mujeres conocen el manejo un negocio de tejidos industriales | % de mujeres con conocimiento sobre la industria de tejidos | Asistencia de Visitas Técnicas | |
| Visita a otras organizaciones de mujeres tejedoras | 90% de mujeres asumen nuevas técnicas de desarrollo productivo de otras organizaciones de mujeres tejedoras. 90% de mujeres aprueban la conformación de una asociación de mujeres tejedoras | % de mujeres que innovan técnicas de desarrollo productivo. % de mujeres que promueven la formación de una asociación de mujeres tejedoras. | Productos diseñados o elaborados. Mujeres miembros de asociación de tejedoras. | |
| ACCIONES RESULTADO 2 | | | | |
| Formalización de la organización de mujeres tejedoras | 1 formalización de mujeres tejedoras | N de Organización de mujeres tejedoras | Padrón de Formalización | . La organización de mujeres tejedoras del Centro Poblado de Flora Tristán pertenece a la organización nacional de mujeres tejedoras |
| Fortalecimiento de la organización de mujeres tejedoras | 10 talleres de fortalecimiento organizacional | N de Talleres sobre fortalecimiento organizacional | Talleres | |
| Capacitación sobre técnicas de ventas y marketing a la organización de mujeres tejedoras | 5 talleres sobre ventas 5 talleres sobre marketing empresarial | N de Talleres sobre ventas N de talleres sobre marketing empresarial | Talleres | |
| Capacitación sobre técnicas y manejos en redes sociales para la organización de mujeres tejedoras. | 2 talleres de técnicas y manejo en redes sociales. | N de talleres en técnicas de manejo en redes sociales | Talleres | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Participación en ferias y mercados itinerantes a la organización de mujeres tejedoras. | 3 ferias 5 mercados itinerantes | N de ferias N de mercados itinerantes | Ferias locales Mercados itinerantes | |
| Promover la incorporación de la asociación de mujeres tejedoras a organizaciones de instancias distritales, provinciales, departamentales. | 1 acuerdo con organización productiva de mujeres tejedoras del departamento de Arequipa. | # Número de acuerdos con organizaciones productivas de mujeres. # Número de acuerdos con otras asociaciones de productores. | Organizaciones productivas | |
| Promover la incorporación de la organización productiva de mujeres en las asociaciones de productores distritales. | 1 organización de mujeres a nivel distritales tiene como miembro a la organización de mujeres tejedoras del Centro Poblado de Flora Tristán. | # de organización productiva distrital de mujer | Asociación de mujeres de productores | |

