



UNIVERSIDAD DEL  
AZUAY

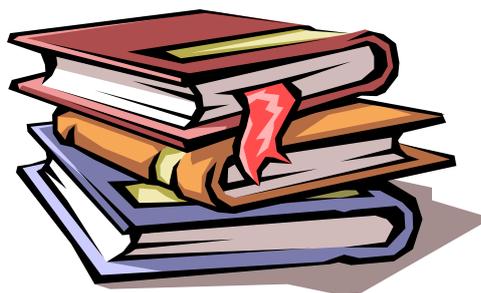
**INSTITUTO DE ESTUDIOS DE REGIMEN SECCIONAL  
DEL ECUADOR**

**DIPLOMADO SUPERIOR EN GERENCIA DE GOBIERNOS  
SECCIONALES**

**TRABAJO FINAL:** *Proyecto de Formación Política de Mujeres líderes “Mushuk Pakari” de Unión Cantonal de Organizaciones Indígenas de el Tambo”*

**REALIZADO POR:**

***Gladys Quinde P  
María Cruz Ch.***



---

***Cuenca, diciembre 21 de 2006***

## **1 IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

### **1.1 ORGANIZACIÓN SOLICITANTE**

Unión Cantonal de Organizaciones Indígenas de el Tambo (UCOIT)

**1.1.1 DIRECCION:** Panamericana Norte, El Tambo (frente al Parque Central)

Telefax: (593-7) 2233111

### **1.2 TÍTULO DEL PROYECTO**

Escuela de Formación Política de Mujeres Líderes “Mushuk Pakari” de Unión Cantonal de Organizaciones Indígenas de el Tambo

### **1.3 UBICACIÓN DEL PROYECTO**

Provincia de Cañar-Cantón el Tambo

### **1.4 DURACIÓN DEL PROGRAMA**

Fase I: Enero de 2007 a diciembre de 2007

Fase II: Enero de 2008 a diciembre de 2008

## **2.1 EQUIPO TÉCNICO RESPONSABLE DEL PROYECTO**

COORDINADOR

CONTADOR

TÉCNICO I

TÉCNICO II

## 2. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

Ante la invisibilidad de la población femenina en las intervenciones sociales con poder decisivo y organizativo, desde la organización nacional (CONAIE) emprendió ciclos de capacitaciones cuyo objetivo fue la de construir desde las comunidades sistemas de gobiernos comunitarios liderados por las mujeres levantando su autoconciencia y autoestima, esto a la vez permita incidir activamente en los espacios de gobiernos locales. Luego "... la organización regional Ecuador Runacunapa Riccharimui (ECUARUNARI) a través de la dirigencia de la mujer en 1996 crea la Escuela de Formación Política de Mujeres Líderes "Dolores Cacuango", enmarcado en el marco político de la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador..." (CHANCOSO, 6) con el fin de motivar la participación activa de las mujeres en el Proyecto Político de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas del Ecuador.

Esta experiencia de formación despertó interés en las mujeres indígenas de otras Provincias que son miembros de ECUARUNARI, de tal forma que se abrió como una área exclusiva regionalizada constituyéndose así:

Sierra Norte: Carchi, Pichincha Imbabura y Cotopaxi

Sierra Centro: Chimborazo, Tungurahua y Bolívar

Sierra Sur: Cañar, Azuay. Loja y Zamora

Costa: Esmeraldas, Guayas y los Ríos.

A nivel de la Escuela Regional Sierra Sur, desde 2002 viene funcionando en los Cantones Suscal, Cañar y desde 2003, la Unión Cantonal de Organización Indígena de el Tambo (UCOIT), bajo la coordinación con la Fundación Alternativas del Desarrollo Social (ALDES) establecieron relaciones de cooperación económica con IBIS DINAMARCA para la ejecución del proyecto de Formación de Líderes, la misma que culminó con éxito el primer nivel en marzo del 2004 y desde enero de 2005 hasta enero de 2006 se dio inicio la segunda fase del proyecto dirigido a estudiantes de primer y segundo nivel, de los cuales terminaron con éxito cuarenta mujeres de primer nivel y 30 de segundo nivel.

Además, esta experiencia promocio la necesidad de organizarse como mujeres con objetivos comunes y cuestiono los roles inequitativos de opresión entre hombres y mujeres, así como la discriminación cultural hacia los pueblos indígenas y la desigualdad social en general, pero el trabajo fundamental ha sido la concienciación a hombres y mujeres como individuos y pueblos, empezando por cuestionar la realidad inmediata, lo nacional e internacional y fortalecer la participación activa de las mujeres dentro del Movimiento Indígena en todo su proceso.

## **2. DIAGNOSTICO SITUACIONAL**

En el diagnostico realizado con la participación de actores sociales de la Unión Cantonal de Organizaciones Indígenas de el Tambo se ha identificado varios problemas que dificulta la incidencia de las mujeres lideres en los escenarios de la

governabilidad local, siendo de mayor incidencia tenemos: la insensibilidad de las instituciones locales en derechos políticos de la mujer, bajo nivel de formación de las mujeres en temas de carácter técnico y financiero, poco seguimiento a las potencialidades locales por los dirigentes comunitarios que en los últimos años han centrado solo a las actividades productivas, sumado a ello, poca participación de las mujeres en los espacios de decisión familiar y organizacional, organizaciones centradas solo en aspectos productivos, extenso contenidos tratados en la formación que son ajenos a la realidad socio cultural, desvalorización de la mujer como madre esposa y líder, carencia de proyecto político que genere experiencias de desarrollo local, ausencia de referentes para desarrollar competencias con resultados positivos.

Todo este cuello de botella genera subordinación, constante marginación social y laboral en las instituciones locales, muchos dirigentes abandonan los cargos adquiridos antes de culminar su periodo, mujeres con bajo autoestima quienes se sienten excluidas del desarrollo, muchos de los dirigentes pierden espacios de liderazgo local porque se dedican a otras actividades ajenas al fortalecimiento organizacional, por ende, no se visibiliza la presencia de la mujer en los escenarios políticos ni organizacionales.

### **3. JUSTIFICACIÓN**

En Ecuador 3 de cada 10 mujeres indígenas no culminan sus estudios de nivel medio porque a tierna edad asumen responsabilidades de madre y esposa, a ello se suma, poco apoyo de los familiares para continuar los estudios superiores. Existe un

porcentaje mínimo de mujeres profesionales insertadas en el mercado laboral, caso del Cantón el Tambo solamente 10 mujeres indígenas con formación de tercer nivel, prestan sus servicios en las instituciones tanto públicas como privadas, pero son muy pocas, incluido algunas mujeres lideresas, las que están involucradas en el proceso organizativo de las comunidades y de la misma organización cantonal.

Según la información recabada por el Proyecto Codesarrollo Cañar-Murcia, el 11.09% de la población indígena entre hombres y mujeres del Cantón el Tambo, migra a los países de Europa y Norteamérica, por lo que se considera una de las principales causas para que las organizaciones indígenas queden abandonadas por sus dirigentes sin que exista procesos de empoderamiento real de la organización ni valoración y reconocimiento de las mujeres lideresas.

La dinámica migratoria Tambo-Europa , Tambo-U.S.A ha puesto en evidencia el rol fundamental de la mujer cañari en el sostenimiento de la economía doméstica. También ha tenido el doble efecto de, por un lado, evidenciar la situación de discriminación social y laboral que viene padeciendo este sector de población y por el otro, provocar la aparición de condiciones de posibilidad para su empoderamiento como jefe de hogar al recomponer la estructura de las economías domésticas. En este sentido, la mujer asume la responsabilidad integral de asegurar la supervivencia familiar y orientar la educación de los hijos.

Al cuello de botella descrito en el párrafo anterior, se suma un fenómeno social que aun esta latente en nuestras comunidades indígenas, el machismo (muchas veces considerado parte de la cultura indígena), visualizándose esta realidad negativa

en la designación de una dignidad que no va mas allá de secretaria, también se observa fácilmente en la toma de decisiones ante una asamblea o reunión comunitaria donde poco o nada se respeta y se valora el criterio de una mujer, todos los temas de esfera política, social y económica son decididos exclusivamente por los hombres, porque ellos son los que tienen la última palabra. Esta situación hace que nuestra autoestima y autoimagen se vea muy reducida en relación con la de los hombres, quienes a pesar de estar fuera del país, siguen siendo el **“jefe del hogar”**, por lo tanto, a él se le debe consultar toda decisión a tomar, es quien ordena solo por teléfono desde cualquier rincón del mundo.

Esta situación excluyente dificulta la participación activa de las mujeres en el proceso organizativo, hace falta el empoderamiento real de las experiencias encaminadas al fortalecimiento organizativo constituyéndose en **“gestoras del desarrollo local”**.

Con este sistema de formación, pretendemos elevar el nivel de la participación política-organizativa de las mujeres, a la toma de decisiones conjuntas sobre el rumbo de su comunidad como parte de su historia, buscando el bienestar colectivo, siendo parte de la auditoría social de todo los proyectos o programas ejecutados con objetivo común.

También pretendemos fortalecer las capacidades locales ya existentes para apoyar al proceso progresivo de la inserción de lideresas a los escenarios actuales de la gobernabilidad con identidad.

#### **4. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

##### **4.1 Caracterización de los beneficiarios**

El número de los beneficiarios del proyecto será de 55 personas representantes de 22 comunidades del Cantón el Tambo, de los cuales 10 mujeres profesionales ingresarán mediante examen de admisión sobre desarrollo organizacional, desarrollo local, veeduría social y presupuesto participativo. También está destinado a otros profesionales que se identifican con los principios filosóficos y políticos de la organización y aquellas personas que deseen prepararse como lideresas emprendedoras.

En este sistema de formación se beneficiarán directamente 22 dirigentes(as) de las organizaciones de primer grado (comunidad), 6 dirigentes(as) de la organización cantonal (UCOIT) 2 promotoras de salud indígena, 10 guías de turismo comunitario de la comunidad de Caguanapampa, 5 ex estudiantes de la Escuela de Formación Política “Dolores Cacuango” que solo terminaron los dos primeros módulos por razones de trabajo y 10 mujeres profesionales que laboran en diferentes instituciones.

Los beneficiarios indirectos serán dirigentes de las comunidades perteneciente a los cantones: Cañar y Suscal, comunidades de base de las organizaciones de segundo grado (TUCAYTA y UNOICS).

#### **4.2 Metodología del proyecto**

El Presidente de la Unión Cantonal de las Organizaciones Indígenas del Cantón El Tambo (UCOIT) y representante de IBIS-DINAMARCA son corresponsales directos ante la entidad cooperante de la ejecución del proyecto; su rol específico se relaciona con la coordinación y dirección de las actividades previstas para el cumplimiento de los acuerdos con la institución financiera. Para este efecto, las partes suscribirán un convenio de cooperación técnica en el cual se establecerán los niveles de corresponsabilidad y las funciones específicas de cada uno de ellos.

El equipo técnico a cargo de la ejecución eficaz y eficiente del proyecto estará conformado por un coordinador, un técnico y un contador nombrado por la Unión Cantonal de Organizaciones Indígenas de el Tambo y un técnico delegado por la instancia cooperante que apoyara el control administrativo del proyecto.

Los ejes temáticos a tratar en este proceso de formación se desarrollara a través de los módulos de aprendizaje autónomo que ya esta en proceso de elaboración por cada facilitador utilizando metodología sencilla y tienen una intencionalidad, la de aprehender conceptos claves como herramienta para la replica en las comunidades y empoderar

herramientas técnicas que permita diseñar y ejecutar proyectos productivos sustentables y sostenibles en las respectivas comunidades.

### 4.3. Ejes temáticos

Los temas a desarrollar en esta escuela de formación son exclusivamente áreas de especialización en derecho político de la mujer, elaboración de proyectos, manejo económico y tributación, sin embargo, en el primer año se abordara temas de cultura general tales como:

#### 1.-Identidad y Autoestima

- Conceptos básicos
- Tipos de identidad
- Identidad e Interculturalidad
- Inteligencia interpersonal
- Inteligencia emocional
- Risoterapia
- Motivación
- Actitudes

#### 2.- Procedimiento Parlamentario

- Conceptos Generales
- Normas de procedimiento parlamentario

- Congreso, Asamblea, actas y convocatorias,
- La Constitución Política
- Instrumentos Internacionales
- Leyes, decretos, ordenanzas y acuerdos
- Estatutos

### **3.- Genero y Equidad Social**

- Exclusión e inclusión social
- Equidad y genero
- Genero y desarrollo
- Desarrollo sustentable
- Desarrollo como alternativa de cambio
- Estilos de cambio organizacional

### **4.- Gobiernos Comunitarios y Liderazgo participativo**

- Estado, gobierno y ciudadanía
- Tipos de estado y gobierno
- Estructuras de gobierno comunitario
- Liderazgo y tipos de liderazgo
- Funciones de un líder
- Democracia participativa

## **5.- Realidad Nacional**

- Globalización
- Efectos de la globalización
- Globalización y política
- ALCA y sus impactos
- Políticas publicas
- Análisis coyuntural

## **6.- Computación e Internet**

- Partes de una computadora y sus funciones
- Pasos para encender la maquina
- Pantalla inicial de Windows XP
- Microsoft Office Word
- Microsoft Office Excel
- Microsoft Power Point
- Internet
- Ventajas y desventajas
- Formas de navegar

## **EJES TEMÁTICOS DE ESPECIALIZACIÓN:**

### **1.- Derecho Político de la Mujer**

- Poder y liderazgo de las mujeres
- Derechos políticos de la mujer
- Mujer y participación política
- Estrategias de participación política
- Desafío político
- Convenio 169 de la OIT
- Derechos colectivos

### **2.- Tributación**

- Ley de tributación
- Normas de aplicación
- Reglamentos de facturación
- Obligaciones
- Requisitos y características de los comprobantes de venta
- Facturación, retención de la fuente y aplicación de IVA
- Reformas relativas al valor agregado
- Porcentajes de retención de IVA
- Liquidación y pago de IVA
- Contribuyentes obligados a llevar la contabilidad
- Plazos para la declaración de pagos

### **3.- Diseño y Evaluación de Proyecto con Marco Lógico**

- Concepto de proyecto
- Ciclo de vida de proyecto
- Ciclo de formulación de proyecto
- Identificación del problema central
- Análisis de fuerza
- Análisis de involucrados
- Análisis de problema
- Análisis de objetivos
- Análisis de Alternativas
- Construcción de Matriz de Marco Lógico
- Presupuesto y cronograma
- Gestión de recursos

### **EVALUACIÓN**

- Que, como y porque evaluar
- Pasos principales para el sistema de evaluación
- Diseño de formato para evaluar matriz de planificación de proyecto

#### 4.4 Matriz de marco lógico

ESTRATEGIA	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
<p><b>OBJETIVO DEL DESARROLLO</b></p> <p>Las mujeres indígenas del Cantón el Tambo participan activamente en la gobernancia local, regional y nacional generando espacios democráticos de dialogo y concertación entre los actores directos.</p>	<p>20 mujeres lideresas del Cantón el Tambo ocupan cargos con responsabilidad desde cabildo central hasta autoridades de gobierno local, regional y nacional a partir de enero de 2008 hasta diciembre de 2008</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Propuestas presentadas</li> <li>➤ Nombramientos de cabildos comunitarios.</li> <li>➤ Nombramientos de autoridades.</li> <li>➤ Actas de las asambleas</li> </ul>	
<p><b>OBJETIVO DEL PROYECTO</b></p> <p>Mujeres indígenas del Cantón el Tambo apoyadas íntegramente al proceso progresivo de inserción en los escenarios actuales de la gobernabilidad desde las instancias locales.</p>	<p>El 80% de mujeres indígenas del Cantón el Tambo reciben buenos eventos de reforzamiento especializado, acompañamiento técnico y asesoría política por las instancias locales desde enero de 2008 hasta diciembre de 2008.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Registro de asistencia a los foros</li> <li>➤ Módulos aprobados</li> <li>➤ Cuadros de calificaciones</li> <li>➤ Certificados otorgados</li> </ul>	<p>Actores institucionales y sociales elaboran ordenanzas para la adopción de políticas locales sostenibles que haga efectiva la equidad de género</p>

<p><b>RESULTADOS</b></p> <p>1.-Existe alto nivel de formación de las mujeres en aspectos técnicos y financieros.</p> <p>2.- Hay alto seguimiento a las capacidades locales</p> <p>3.-Existe alta sensibilización en los derechos políticos de la mujer</p>	<p>55 mujeres indígenas altamente formadas en temas de tributación y elaboración de proyectos productivos desde febrero del 2008 hasta diciembre del 2008</p> <p>3 de cada 5 mujeres involucradas en los procesos organizativos reciben excelente asesoría técnica y política desde enero de 2008 hasta diciembre de 2008.</p> <p>El 80% de las organizaciones de segundo grado e instituciones locales sensibilizadas integran con éxito en sus labores profesionales los enfoques en derechos políticos de la mujer desde enero de 2008 hasta diciembre 2008</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Registro de asistencias y notas</li> <li>➤ Memoria de los talleres</li> <li>➤ Guías de autoaprendizaje</li> <li>➤ Certificados de promoción</li> <li>➤ . Calendario de visitas a las comunidades.</li> <li>➤ Fichas de asistencia técnica</li> <li>➤ Informe técnico</li> <li>➤ Hojas de asistencia a talleres y foros</li> <li>➤ Memoria de los talleres</li> <li>➤ Certificados</li> <li>➤ Trípticos</li> <li>➤ Cuñas radiales</li> <li>➤ Afiches</li> <li>➤ Hojas volantes</li> </ul>	<p>La iniciativa del proyecto de formación de líderes respaldado por los actores sociales e institucionales generando cauce para la sostenibilidad del proyecto</p>

<b>ACTIVIDADES:</b>			
1.1 Actualizar el reglamento de funcionamiento de Escuela de Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 2 Computadora</li> <li>➤ 1 In focos</li> <li>➤ 1 Grabadora</li> </ul>		Las instituciones y actores sociales involucrados conciertan procesos de desarrollo desde la planificación participativa con equidad de genero hasta el apoyo a las iniciativas impulsadas por el proyecto de formación..
1.2 Socializar la propuesta y convocar a que participen en la Escuela de Liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 Filmadora</li> <li>➤ 1000 Hojas volantes</li> <li>➤ 500 Trípticos</li> <li>➤ 1000 Tarjetas recortadas</li> </ul>		
1.3 Realizar las inscripciones y firmas de carta de compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 50 Marcadores de tiza liquida</li> </ul>		
1.4 Preparar los módulos y materiales de apoyo para cada uno de los talleres	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 100 Marcadores permanentes</li> <li>➤ 300 Pliegos de papel periódico</li> </ul>		
1.5 Conseguir el aval académico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 20 Cinta masking</li> </ul>		
1.6 Realizar los talleres de capacitación según el calendario establecido	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 5 Resmas de papel INEN A4</li> </ul>		
1.7 Realizar dos giras de intercambio de experiencias	<p><b>PREUPUESTO:</b></p> <p>Costo de capita 1300</p> <p>G.de operación 21.504</p>		
1.8 Realizar memorias y sistematización del proceso de capacitación	<p>Actividades 11.050</p> <p>G. de administrac. 5.280</p>		
1.9 Realizar el acto de clausura y entrega de certificados	<p><b>TOTAL 39.134</b></p>		
1.10 Presentar el informe económico y técnico a la entidad financiera.			

<p>2.1 Realizar un cuadro estadístico de los estudiantes capacitados en la Escuela de Formación y su ocupación actual</p>			
<p>2.2. Diseñar estrategias de inserción paulatina a los talentos humanos en las actividades organizativas y en el proceso de capacitación.</p>			
<p>2.3 Diseñar y ejecutar con los actores claves un plan de seguimiento y evaluación por proceso a los líderes activistas</p>			
<p>2.4 Realizar ciclo de foros, conferencias de interés local como refuerzo al proceso de formación.</p>			
<p>2.5 Presentar informe técnico a las instancias pertinentes</p>			
<p>3.1 Diseñar con el equipo técnico y actores claves estrategias de sensibilización sobre los derechos políticos de la mujer</p>			

<p>3.2 Preparar y diseñar material para el spot publicitario y campaña de sensibilización</p> <p>3.3 Desarrollar procesos de sensibilización</p>			
--	--	--	--

## **5.- PLAN DE EJECUCIÓN**

### **5.1 Cronograma de actividades**

## **6 EVALUACIÓN DEL PROYECTO**

### **6.1 Evaluación de Género**

#### **6.1.1 Impacto esperado del programa**

La planificación, seguimiento y evaluación con enfoque de género en los primeros proyectos de capacitación se pasó por desapercibido, sin embargo, en la actualidad es prioridad política de las instituciones de desarrollo en la formulación y ejecución de programas sociales con identidad incitando paulatinamente cambios conductuales y actitudinales en la sociedad civil.

Bajo este marco, en el programa de formación contempla la participación de mujeres en todas los ejes temáticos y postulación a los cargos internos de la organización cantonal con estímulo económico, se pueden citar algunos de los siguientes impactos positivos surgidos en el proceso de la formación y una vez concluido el proyecto..

- Elevación de autoestima al ser respetada y valorada sus criterios
- Incremento de la seguridad personal
- Mayores oportunidades de participación de la mujer en la gestión comunitaria a

través de las agrupaciones barriales y/o comunales

- Acceso a información del programa y capacitación. permanente
- Alto conocimiento sobre tributación y diseño de proyectos productivos
- Alto reconocimiento y valoración de la mujer líder
- Continuidad de los cargos adquiridos
- Toma de decisiones conjuntas desde el hogar

## **6. ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD**

### **6.1 Viabilidad Económica del Programa a Futuro**

La sostenibilidad de este programa de formación depende de: i) el financiamiento futuro de IBIS-DINAMARCA, el cual tiene que ser asumido por el coordinador del proyecto de la organización cantonal para asegurar su permanencia en el largo plazo, para lo cual la Unión Cantonal de Organizaciones Indígenas de el Tambo, cumplirá a cabalidad acuerdos y compromisos establecidos en la firma de convenio con la entidad cooperante citada y asumirá un rol protagónico para que este programa genere resultados positivos ii) y del flujo de recursos a largo plazo que alimente el presupuesto inicial.

También dependerá de ingresos propios generados por la venta de comida típica en eventos culturales como el: *Killa Raymi* (fiesta de la Madre Luna), *Inti Raymi* (fiesta del padre Sol y la Cosecha) y *Paucar Raymi* (fiesta del Taita Carnaval).

## **6.2 Efectos multiplicadores**

Este proyecto de capacitación y Formación integral será modelo dentro del pueblo Kichwa Cañari. La primera réplica realizarán en las comunidades de base de la organización cantonal, luego será replicado en las organizaciones de segundo grado que son filiales a la Unión de Pueblos y Comunas Campesinas Cañaris, que a su vez es filial a la ECUARUNARI y a la CONAIE Nacional.

## **7.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

### **7.1 Procedimientos de monitoreo y evaluación**

Los procesos de seguimiento y evaluación servirán para mantener el proyecto en línea con su planificación, identificar oportunamente problemas de alto o bajo riesgo y posibles cambios a tomar en la ejecución del proyecto.

## **7.2 Dimensiones y niveles de monitoreo y evaluación**

### Reunión de puesta en marcha:

En un periodo no mayor de un mes después de concluir con la elaboración del proyecto, el equipo técnico, con los dirigentes y beneficiarios directos e indirectos, llevará a cabo un taller de puesta en marcha del proyecto donde se hará las rectificaciones del caso y se elaborara un reglamento interno para el funcionamiento de la Escuela de Formación.

### Informes y reuniones semestrales:

El coordinador de la Escuela de Formación Política “Mushuk Pakari” presentará semestralmente el informe narrativo detallando el avance de los ejes temáticos de cada unidad y el estado de cumplimiento de cada una de las metas previstas que servirá de base para la evaluación final que se realizara una vez concluido la primera fase. Para este efecto, la UCOIT y la cooperación IBIS-DINAMARCA suscribirán un convenio en el cual se establecerán los niveles de corresponsabilidad y las funciones específicas de cada uno de ellos.

En las reuniones de evaluación final con la Cooperación IBIS-DINAMARCA participarán el coordinador del proyecto, el personal técnico y demás actores del programa. La evaluación anual incluirán, como mínimo: (i) revisión de la ejecución del programa durante el año anterior, incluyendo actividades ejecutadas y desembolsos efectuados; (ii); evaluación de los mecanismos de ejecución; y (iii) acuerdo en los planes de acción para la ejecución de las actividades del programa para el año siguiente

incluyendo acuerdos sobre cualquier acción correctiva, posibles cambios en los reglamentos y asignaciones de recursos.

Evaluación ex post:

Se realizará una evaluación ex post 2 meses después de finalizar la primera fase del programa. Durante la primera fase se realizará un monitoreo para lo cual se definirá una línea base. Estas mediciones, mas los informes semestrales permitirán tener una evaluación completa al término de la primera fase del programa.

Auditoría externa y seguimiento operativo:

Durante el período de ejecución, el coordinador presentará anualmente los estados financieros del programa debidamente auditados por una firma de auditores independientes aceptados por IBIS-DINAMARCA. Asimismo, en función de las características de ejecución del programa, se adoptará el mecanismo de auditorías operativas concurrentes para asegurar su adecuado seguimiento técnico.

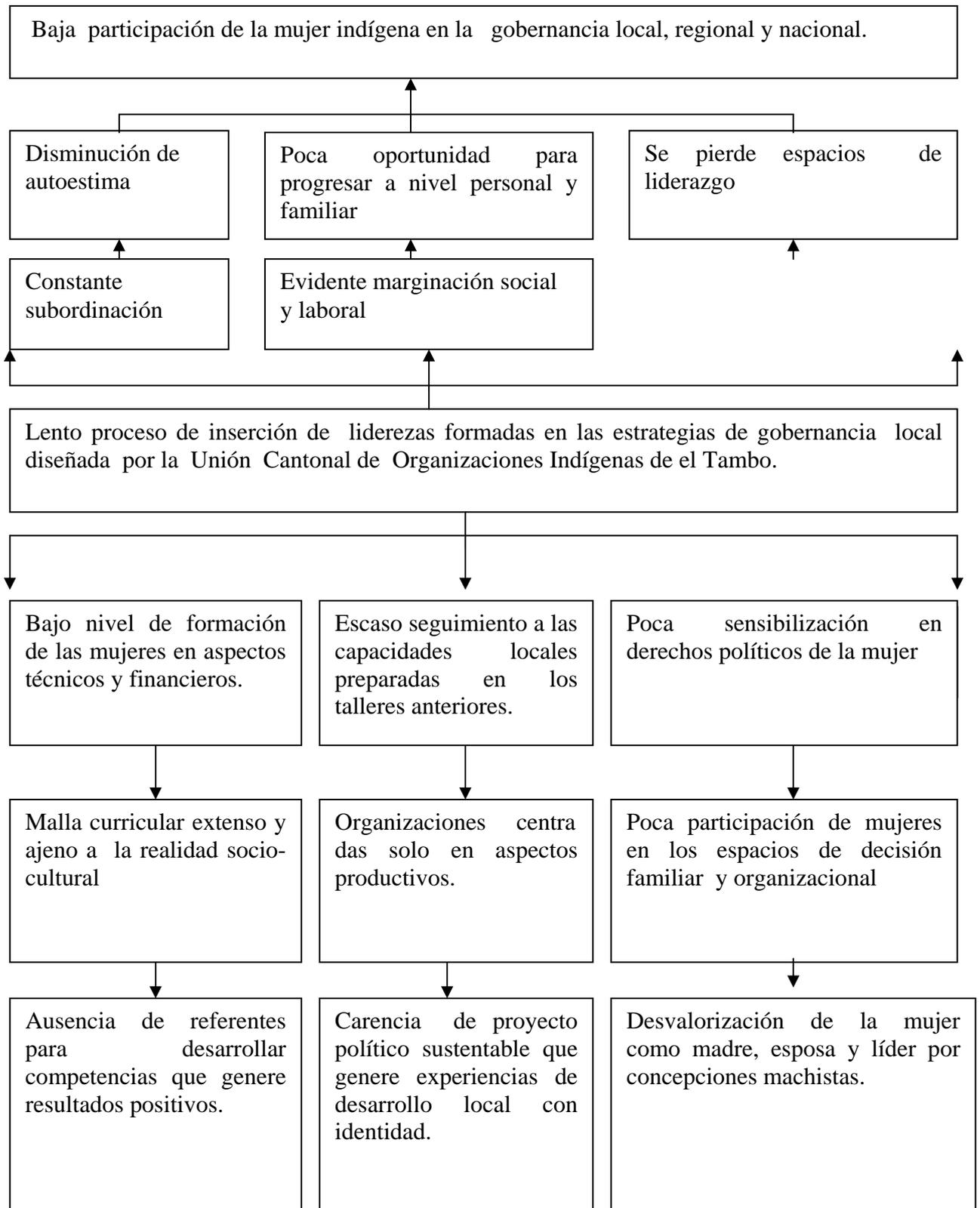
La evaluación interna del avance de las actividades se realizará en forma permanente: mensual, trimestral y anual donde participara técnicos, beneficiarios y los representantes financieros.

Para evitar riesgos del funcionamiento del proyecto dentro de la organización cantonal se ha conformado un equipo técnico quienes desarrollarán, ejecutarán y realizarán la evaluación del proyecto y darán la continuidad con los ingresos económicos de cada componente. El cabildo de las comunidades se cambian cada año y el consejo de gobierno de la organización cantonal se cambia cada 2 años, esto ha impedido a veces el normal desarrollo de los proyectos. Como riesgo político podemos indicar el cambio de autoridades, especialmente en lo que se refiere a los puestos de libre remoción.

**8.- PRESUPUESTO DEL PROYECTO**

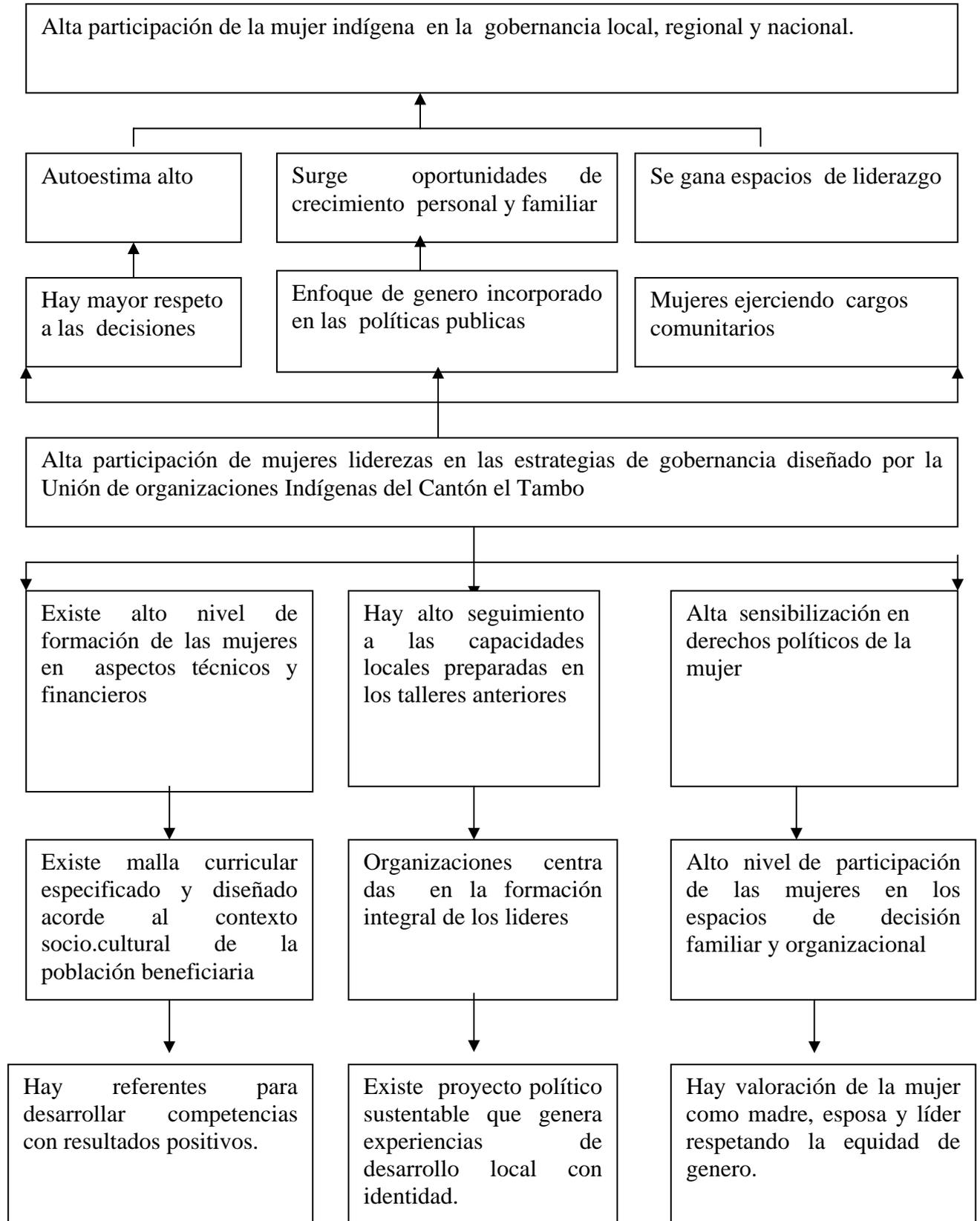
ANEXO 1

Árbol de problema



ANEXO 2

Árbol de Objetivo



## ANEXO 3

## MATRIZ DE ANÁLISIS DE FUERZA

Situación empeorada	Situación actual				Situación deseada
Baja participación de la mujer indígena en la gobernancia local, regional y nacional	Lento proceso de inserción de la mujer indígena en la gobernancia local				Alta participación de la mujer indígena en la gobernancia local, regional y nacional
Fuerzas impulsadoras					Fuerzas bloqueadoras
	I	PC	I	PC	
Campaña de sensibilización en derechos políticos	5	5	4	4	Desvalorización de la mujer como madre, esposa y líder
Ciclo de foros	4	4	5	5	Poca sensibilidad en derechos políticos de la mujer
Spot publicitario	5	5	4	4	Poca participación de las mujeres en los espacios de decisión familiar y organizacional
Asesoría y acompañamiento técnico	4	4	5	5	Formación limitada de las mujeres
Talleres de reforzamiento	5	5	4	4	Ejes temáticos extensos y ajenos a la realidad
Programas de pasantías	3	2	5	5	Poco seguimiento a las capacidades locales
Asambleas comunitarias	2	1	3	3	Ausencia de referentes para desarrollar competencias
UCOIT cuenta con infraestructura definida y personal capacitado para coordinar el programa	3	4	2	3	Poco empoderamiento de las lideresas del proceso organizativo
Población interesada en participar en la Escuela de formación Política	4	3	4	3	Organización Cantonal carece de proyecto político
Existe aceptación de proyectos por los actores claves	4	4	4	3	Organizaciones centradas solo en aspectos productivos

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.- AICE, Programa de Cooperación Técnica Hispano-Ecuatoriano”, 1006-2009
- 2.- ANDER, Ezequiel, “Técnicas de Investigación Social”, Ed. HVMANITAS.
- 3.- ILPES (2004) “Metodología de Marco Lógico”. Bole tin N.-. 15. Santiago.
- 4.- BASTIDAS T., Alfredo, “Marco Lógico para el Diseño y Conceptualización del Proyecto”, Quito 2004.
- 5.- FUNDACIÓN INNOVA, Inteligencia Emocional”, Quito 2006.
- 6.- ORMAZA, Verónica, “Modulo Gestión de Proyectos”, Universidad de Azuay-IERSE.
- 7.- OCHOA P., Wiliam, “Manual de Procedimiento Parlamentario”, Ed. S.G. Cuenca 1997
- 8.- Memorias de la Jornadas del 8 al 12 de Agosto de 1994, Poder de Liderazgo y Participación Política de la Mujer.
- 9.- ECUARUNARI, Revista “Rriccharishun”, N°-7, septiembre 2006.
- 10.- SELENER, Daniel, “Manual de Sistematización Participativa”, 2004.
- 11.- SENDAS, “Propuesta para la Gestión Participativa”, Ed. ABYA-YALA.
- 12.- TIZNADO S., Marco Antonio, “Serie Mcgraw-Hill de Informática”, Ed. S.I. Santafé de Bogota 1997.
- 13.-Varios, “Planificación Estratégica y Operativa”, Ed. Abya - Yala, Quito-Ecuador.
- 14.- VARIOS, “Sistema Nacional de Formación de Liderazgo Democrático”, 2002.

## ANEXO 4

## MAPEO DE ACTORES

<b>ACTORES INVOLUCRADOS</b>	<b>PROBLEMAS PERCIBIDOS</b>	<b>INTERESES SOBRE EL PROBLEMA</b>	<b>RECURSOS MANDATOS Y CAPACIDADES</b>	<b>INTERESES SOBRE EL PROYECTO</b>	<b>CONFLICTOS POTENCIALES</b>
<b>1.- IBIS DINAMARCA</b>	Recursos económicos insuficientes para financiar proyectos sustentables y sostenibles presentado por las organizaciones indígenas.	Incrementar mas presupuesto para proyectos de desarrollo sustentable	Poder de convencimiento y negociación con BID y gobierno	Posibilidad de convertir en socio estratégico	Inestabilidad político
<b>2.- CODENPE</b>	Recursos económicos insuficientes para cubrir las demandas de los grupos solicitados.	Captar financiamiento externo para ampliar su área de influencia y continuar apoyando programas de formación de lideres.	Personal técnico calificado con 10 años de experiencia Capacidad de negociación y	Apoyo técnico financiero.	Intereses por liderar el proyecto. Inestabilidad de los Técnicos.

			mediación		
<b>3.- IBIS-DINAMARCA</b>	Poca participación de la mujer en los procesos organizativos y toma de decisiones	Formar mujeres emprendedoras para incidir en el cambio organizacional tanto local como regional y nacional	Técnicos con alto nivel de conocimiento. Poder de convocatoria local.	Asesora técnica	Inestabilidad política del gobierno ecuatoriano
<b>4.- CICDA-CEDIR</b>	Mujeres con limitada formación política y cultura general.	Motivar a grupos de mujeres de su área de influencia para que participen activamente en el proyecto de capacitación.	Incidencia directa en las comunidades. Capacidad de liderazgo local. Técnicos con experiencia local.	Cooperar para la formación de líderes con profesionales calificados e idóneos.	Condiciones económicas y técnicas para su cooperación.
<b>5- ECUARUNARI</b>	Participación limitada de las mujeres en el consejo política de Ecuarrunari	Preparar a las mujeres políticamente para que puedan ejercer sus derechos y mantener una presencia visible como lideresas..	Capacidad de negociación del proyecto. Poder de convocatoria.	Corroboración con dirigentes calificados, expertos en temas de de liderazgo, formación política,	Utilizar con tintos políticos el proyecto

				realidad nacional.	
<b>6.- UPCCC</b>	Poca incidencia política de las mujeres preparadas en los escenarios locales	Fortalecer talentos preparados mediante cursos de reforzamiento y asesoría técnica	Poder de convocatoria local Experiencia	Facilitar el asesoramiento técnico	Interés por liderar el proyecto.
<b>7.- UCOIT</b>	Limitada participación de la mujer en la toma de decisiones políticas y organizativas	Reforzar conocimientos de las mujeres lideresas mediante talleres, foros y asesorías	Poder de convocatoria local Experiencia técnica	Disposición de los técnicos para llevar a cabo los talleres.	Interés por liderar el proyecto
<b>8.- DIRIGENTES</b>	Escaso seguimiento técnico a las capacidades locales emprendedores	Programar talleres de reforzamiento a las capacidades locales	Poder de convocatoria Control social	Facilitar espacios de diálogo y análisis en las reuniones, asambleas comunitarias	Abandono de los cargos adquiridos.

