

**UNIVERSIDAD NACIONAL
SISTEMA ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO COMUNITARIO SUSTENTABLE**

Análisis comparativo de los mecanismos de empoderamiento de la mujer rural desde la gestión de proyectos: las experiencias de dos agrupaciones; la Asociación de Mujeres Activas del Alexander Skutch (AMACOBAS) y la Asociación Femenina de Quebradas (ASOFEQUE) de Pérez Zeledón, Costa Rica, 2012-2023

Nicol Dyan Chinchilla Cordero

**Trabajo final de graduación sometido al conocimiento del
Comité de Gestión Académica de la Maestría en Desarrollo Comunitario Sustentable, para
optar por el posgrado de Maestría en Desarrollo Comunitario Sustentable**

Heredia, abril 2024

Hoja de aprobación del trabajo final de graduación

El presente trabajo final de graduación fue aceptado por el Comité de Gestión Académica de la Maestría en Desarrollo Comunitario Sustentable de la Escuela de Ciencias Agrarias de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar de la Universidad Nacional, Costa Rica, como requisito formal para optar por el grado de Maestría en Desarrollo Comunitario Sustentable.

MIEMBROS DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

MAP. Warner Mena Rojas
Coordinador del posgrado

MSc. Carmen Daly Duarte
Tutora

Licda. Nicol Dyan Chinchilla Cordero
Sustentante

Resumen

La lucha por alcanzar la igualdad de género según los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en el 2015 por las Naciones Unidas aún persiste. De acuerdo con el índice de Brecha de Género Global, en el 2021 Costa Rica ocupó el puesto 110 con respecto a la participación económica de la mujer (2021, p.161). Esta es la problemática en la que centró esta investigación, la cual buscó comprender cómo la experiencia relacionada con la gestión de proyectos realizada por las asociaciones de mujeres contribuye al empoderamiento de sus socias y al desarrollo de las comunidades rurales y las barreras a las que se enfrentan durante este proceso.

El objeto de estudio de esta investigación fueron las agrupaciones de mujeres de áreas rurales, y como muestra se seleccionó las experiencias de dos asociaciones de mujeres del cantón de Pérez Zeledón, en la zona Sur de Costa Rica: la Asociación de Mujeres Activas del Alexander Skutch (AMACOBAS) y la Asociación Femenina de Quebradas (ASOFEQUE). Ambas asociaciones cuentan con más de diez años desde su fundación, y amplio conocimiento en la realización de proyectos con financiamiento externo.

La investigación tuvo como objetivo general analizar de manera comparativa las experiencias de las dos asociaciones mencionadas en la gestión de proyectos como mecanismo de empoderamiento de la mujer rural en las comunidades rurales de Pérez Zeledón. La investigación se estructuró siguiendo principalmente la teoría del empoderamiento de Naila Kabeer (1999) que explica que para alcanzar con éxito la toma de decisiones estratégicas (clave para el empoderamiento), es necesaria la interrelación de tres dimensiones: recursos (el contexto y las condiciones previas de esas elecciones), agencia (la capacidad de definir y actuar sobre dichos objetivos) y logros (los resultados de las elecciones) (pp.437-439). Se desarrolló una metodología mixta en la que se utilizaron la Investigación Acción Participativa (IAP) y fenomenología hermenéutica en el enfoque cualitativo y el Indicador del Empoderamiento de la Mujer en la Agricultura (en su versión pro-WEAI) en el cuantitativo. El pro-WEAI es una herramienta estandarizada que permite medir el nivel de empoderamiento de la mujer en proyectos del sector

agrícola, pero que también facilita analizar actividades no-agrícolas, creada por la USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional) y el Instituto Internacional de Investigación de Políticas Alimentarias (IFPRI) en el 2012 (Chandan et al., 2018, p.5).

El trabajo participativo con ambas asociaciones permitió identificar los siguientes hallazgos principales:

(a) la gestión de proyectos ha fortalecido a las asociaciones y contribuido a su sostenibilidad. (b) Se clasificaron estos procesos de los proyectos en cuatro fases principales: búsqueda de recursos, formulación, ejecución y rendición de cuentas. (c) A pesar de los aportes de los proyectos ejecutados, durante cada etapa de gestión las asociaciones de mujeres se enfrentaron a barreras administrativas. Las asociaciones de mujeres han vivido violencia estructural de género, discriminación socioeconómica y se han enfrentado a consecuencias en su salud mental y emocional debido a la carga administrativa y psicológica de los procesos para acceder y ejecutar los fondos de financiamiento de instituciones gubernamentales; (d) Ambas asociaciones reflejan una fuerte integración social, capital social y sentido de pertenencia, atributos que fueron fomentados a través de las actividades de gestión. (e) Según el pro-WEAI, las integrantes de ambas asociaciones cuentan con un nivel de empoderamiento alto cumpliendo con 9 de los 10 subindicadores de las Tres Dimensiones de Empoderamiento (3DE). El único subindicador en el que no se alcanzó un nivel de idoneidad adecuado fue el de equilibrio laboral ya que en promedio las entrevistadas trabajan 14.8 horas y exceden el límite de 10 horas diarias. Pero, más allá de esto, las socias se auto perciben empoderadas y consideran que han realizado aportes significativos para el desarrollo de sus familias y comunidades.

A raíz de los hallazgos sobre las barreras de gestión y su impacto en las asociaciones, se propuso de manera conjunta con las AMACOBAS, un plan de fortalecimiento que promueva el cuidado de la salud mental y autoestima de las integrantes de agrupaciones de mujeres para la generación de capacidades durante los procesos de gestión.

En conclusión, las asociaciones de mujeres son una plataforma para el empoderamiento de la mujer y la gestión de proyectos ha funcionado como un medio para incentivarlo directa e indirectamente. Se recomienda fomentar programas de capacitación que fortalezcan los mecanismos de autocuidado de la salud mental de las socias y el seguir apoyando financiamiento a las asociaciones de mujeres para aumentar el alcance que tienen en el desarrollo comunitario de sus locaciones.

Abstract

The fight to achieve gender equality as stated by the Sustainable Development Goals, established by the United Nations in 2015, persists. According to the Global Gender Gap Index, in 2021 Costa Rica ranked 110th in the women's economic participation area (2021, p.161). This is the problem on which this research is focused. It sought to understand how the project management experience of women associations contributes to the empowerment of their members and the development of rural communities, as well as the barriers they face during this process.

The subject of study of this research was women groups in rural areas. The experiences of two women associations from the canton of Pérez Zeledón, in the southern region of Costa Rica, were selected as a sample: the Association of Active Women of Alexander Skutch (AMACOBAS) and the Quebradas Women Association (ASOFEQUE). Both associations have been established for more than ten years and have extensive knowledge of carrying out projects with external financing.

The general objective of the research was to comparatively analyze the experiences of two associations in project management as a mechanism for the empowerment of rural women in the communities of Pérez Zeledón. The research was structured mainly following Naila Kabeer's (1999) empowerment theory, which explains that to successfully achieve strategic decision making (key to empowerment), the interrelation of three dimensions is necessary: resources (the context and the conditions prior to those elections), agency (the ability to define and act on said objectives) and achievements (the results of the elections) (pp.437-439). A mixed methodology was developed in which Participatory Action Research (PAR) and hermeneutic phenomenology were used in the qualitative approach and the Women Empowerment in Agriculture Indicator (the pro-WEAI version) was used in the quantitative approach. The pro-WEAI is a standardized tool that allows measuring the level of empowerment in agricultural sector projects, but it also makes it more accessible to analyze non-agricultural activities. The WEAI was

created by USAID (United States Agency for International Development) and the International Food Policy Research Institute (IFPRI) in 2012 (Chandan et al., 2018, p.5).

The participatory work with both associations identified the following main findings. (a) It was concluded that the experiences with project management have strengthened both associations and contributed to their sustainability. (b) It was possible to classify the project management process into four main phases: resource seeking, formulation, execution, and accountability. (c) Despite the benefits of the executed projects, during each management stage the women associations faced administrative barriers. (d) Women associations have experienced structural gender violence, socioeconomic discrimination and have faced consequences on their mental and emotional health due to the administrative and psychological burden of the processes to access and execute financing funds from government institutions. (e) According to the pro-WEAI, the members of both associations have a high level of empowerment, complying with 9 out of the 10 sub-indicators of the Three Dimensions of Empowerment (3DE). The only sub-indicator in which an adequate level of suitability was not reached was *work balance*. On average the interviewees work 14.8 hours, exceeding the sub-indicator's limit of 10 hours per day. But, beyond this, the associations' members perceived themselves as empowered and considered that they have made significant contributions to the development of their families and communities.

As a result of the findings on administrative barriers and their impact on associations, an action plan was proposed that promotes mental health awareness and self-esteem strengthening of the women associations' members to foster capacity building during the project management process.

In conclusion, women associations are a platform for empowerment and the project management experience has functioned to promote it directly and indirectly. It is recommended to execute training programs that strengthen the mental health and self-care coping mechanisms of the members and to

continue supporting financing for women associations to increase the impact that they have in the development of their communities.

Agradecimiento

A AMACOBAS y ASOFEQUE, por brindarme la oportunidad de aprender sobre sus experiencias y por toda la confianza, tiempo y esfuerzo que brindaron durante este proceso de investigación.

A mis familiares, Meli (Ame), Nairobi, Guiller, Nanda, David, Meli (Peraza) y mis padres Luz y Guillermo que me apoyaron durante el proceso de investigación con palabras de motivación, hospedaje, alimentación, transporte y paciencia.

A mis amigas Paola y Tephie, por las palabras de aliento y a Carmen por todas las revisiones de redacción y contenido.

A Edgar, por ser el compañero más solidario, por las llamadas para hacer lluvia de ideas o entender cómo abordar alguna teoría, y por no dejarme desistir durante el proceso.

A mi tutora, Carmen Daly, le agradezco con todo el corazón por no solo guiarme durante el proceso, sino también por su generosidad al compartir su conocimiento y tiempo, y por las palabras llenas de energía positiva para seguir adelante.

Dedicatoria

A las integrantes de las asociaciones de mujeres que día con día luchan por el progreso de sus comunidades y de sus familias.

A mis padres, familiares y amigos que me han apoyado durante mi camino de trabajo con asociaciones de mujeres de zonas rurales en los últimos 12 años.

Índice

Capítulo I: Introducción	1
Problema de investigación	2
Antecedentes	2
Planteamiento del problema y preguntas de investigación.	3
Pregunta principal.	5
Preguntas secundarias.	5
Delimitación objeto de estudio	6
Justificación del estudio	12
Importancia.	12
Pertinencia	12
Originalidad	13
Los objetivos de investigación	14
Objetivo general de investigación	14
Objetivos específicos de investigación	14
Capítulo II: Marco teórico referencial	16
Estado actual del conocimiento	16
Referentes teóricos	21
Empoderamiento de la Mujer	21
Enfoques para la reducción a la desigualdad de género en desarrollo.	22
Mujer Rural	26
Economía del cuidado.	27
Indicadores del Empoderamiento.	29
Gestión de Proyectos	31
Burocracia estatal.....	32
Burocracia de baja confianza.....	33
Carga Administrativa.	34
Institucionalización.....	35
Asociatividad	36
Capital Social y Cohesión Social	37
Capítulo III: La metodología.....	41
Tipo de estudio.....	41
Población y muestra.....	42

Definición y operacionalización de las variables	42
Matriz de consistencia metodológica	43
Técnicas de recolección de información	45
Entrevistas semiestructuradas.	45
Diagnóstico comunitario participativo.	46
Revisión documental	48
Grupos focales.....	48
Indicador de Empoderamiento de la Mujer en Agricultura versión pro-WEIA	49
Análisis de la información	52
Capítulo IV: El análisis e interpretación de los datos y explicación de los resultados	54
Resultados Objetivo 1 - Identificar las etapas del proceso de gestión de proyectos de las agrupaciones de mujeres	54
Diagnóstico - Descripción de las experiencias en gestión de proyectos	54
Resultados del mapeo de actores.	57
Fases de la gestión de proyectos	66
Barreras administrativas durante la gestión de proyectos	68
Apoyo que se recibió durante la gestión de proyectos	75
Impacto en las asociaciones de mujeres	77
Resultados Objetivo 2 - Determinar los aspectos de los proyectos ejecutados que contribuyen al empoderamiento de la mujer rural.	79
Beneficios de la gestión de proyectos	80
Cohesión Social	82
Capital Social	88
Incidencia en la individualidad y en la vida familiar	90
Impacto en el desarrollo comunitario	93
Resultados Objetivo 3 - Establecer el nivel de empoderamiento de las mujeres rurales pertenecientes a las agrupaciones seleccionadas.	96
Resultados generales instrumento autopercepción y WEAI.....	97
Resultados Dominio Agencia Intrínseca	99
Indicador de Autoeficacia.....	99
Indicador de Autonomía en la toma de decisiones.	102
Resultados Dominio Agencia Instrumental	104
Resultados Indicador de propiedad de la tierra y otros activos.	104
Resultados Indicador de acceso y decisiones sobre los servicios financieros.....	104

Resultados Indicador sobre el control y uso de los ingresos.	105
Resultados Indicador de equilibrio laboral.	106
Resultados del Dominio de la Agencia Colectiva	109
Espacios donde no se sienten empoderadas.....	110
Limitantes de la Aplicación del pro-WEAI.....	111
Capítulo V: Propuesta.....	115
Título: Plan para el fortalecimiento de capacidades que promuevan el cuidado de la salud mental y autoestima de las integrantes de AMACOBAS	115
Metodología para el montaje de la propuesta	116
Objetivo General	116
Objetivos específicos.....	117
Temas que se requieren fortalecer para las capacitaciones a realizar	118
Metodología para la implementación de los talleres de capacitación	119
Esquema de trabajo participativo para el desarrollo de los procesos de capacitación	120
Recursos disponibles	122
Sostenibilidad: seguimiento y evaluación	124
Capítulo VI: Conclusiones del estudio y recomendaciones	125
Conclusiones	125
Conclusiones del objetivo 1.....	125
Conclusiones del objetivo 2.....	126
Conclusiones del objetivo 3.....	127
Recomendaciones	128
Para ASOFEQUE y AMACOBAS	128
Para las instituciones gubernamentales	129
Para Futuras Investigaciones de la Universidad Nacional.....	130
Referencias bibliográficas.....	131
Anexos.....	142
Anexo 1 Consentimiento escrito para tomar fotografías y grabar video	142
Anexo 2 Plantilla lista de asistencia	143
Anexo 3 Instrumento 1 - Cuestionario para la entrevista semiestructurada	144
Anexo 4 Instrumento 2. Guía para la actividad de reconstrucción histórica	146
Anexo 5 Instrumento 3. Guía para la Actividad de Mapeo de Actores	148
Anexo 6 Instrumento 4. Matriz de la recopilación de información sobre proyectos ejecutados.....	149

Anexo 7 Instrumento 5 guía de mapeo de las etapas del proceso de gestión de proyectos	150
Anexo 8 Instrumento 6. Diario de campo - Observación no participante	152
Anexo 9 Instrumento 7. Entrevista individual de autopercepción	153
Anexo 10 Rangos de Idoneidad para el análisis de datos del Pro-WEAI	155
Anexo 11 Instrumento 8. Encuesta del pro-WEIA	158
Anexo 12 Propuesta de talleres familiares con perspectiva de género	160

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Resumen de los proyectos</i>	10
Tabla 2	<i>Resumen de los hallazgos del estado actual del conocimiento para el periodo 2020-2024</i>	17
Tabla 3	<i>Tipología de los tipos de trabajo de cuidado sin remuneración</i>	28
Tabla 4	<i>Estructura WEAI y Pro-WEAI</i>	30
Tabla 5	<i>Componentes de la carga administrativa</i>	34
Tabla 6	<i>Características sociodemográficas del prediagnóstico</i>	43
Tabla 7	<i>Matriz de consistencia metodológica</i>	44
Tabla 8	<i>Resumen de los indicadores del pro-WEAI</i>	50
Tabla 9	<i>Resumen del Mapeo de Actores en la Gestión de Proyectos de la AMACOBAS</i>	59
Tabla 10	<i>Resumen del Mapeo de Actores en la Gestión de Proyectos de la ASOFEQUE</i>	64
Tabla 11	<i>Resumen de las barreras administrativas identificadas según la fase de proyecto</i>	68
Tabla 12	<i>Resumen del total de barreras administrativas identificadas por institución/agrupación</i>	74
Tabla 13	<i>Resumen de las percepciones sobre experiencia en la gestión de proyectos</i>	77
Tabla 14	<i>Resumen de los tipos de beneficios durante la gestión de proyectos</i>	81
Tabla 15	<i>Resultados de referencias sobre el trabajo en equipo y logros grupales</i>	89
Tabla 16	<i>Resumen de aportes de las asociaciones de mujeres al desarrollo comunitario</i>	94
Tabla 17	<i>Resultados del nivel de empoderamiento según WEAI</i>	98
Tabla 18	<i>Resumen de la puntuación total por persona para el indicador de autoeficacia</i>	100
Tabla 19	<i>Resumen del puntaje para el indicador sobre autonomía en la toma de decisiones</i>	103
Tabla 20	<i>Resumen de las respuestas en rango de idoneidad</i>	105
Tabla 21	<i>Resumen de los resultados para el indicador de equilibrio laboral</i>	107
Tabla 22	<i>Afiliación a otras agrupaciones u organizaciones de base comunitaria</i>	110
Tabla 23	<i>Recomendaciones de ajuste y adaptaciones al pro-WEAI</i>	112
Tabla 24	<i>Plan de fortalecimiento de capacidades</i>	117
Tabla 25	<i>Orden de talleres de género propuesto</i>	120
Tabla 26	<i>Cronograma de actividades para ejecución de talleres</i>	121
Tabla 27	<i>Recursos disponibles para el desarrollo de capacitaciones</i>	123

Índice de figuras

Figura 1	<i>División distrital del cantón de Pérez Zeledón, Costa Rica</i>	2
Figura 2	<i>Fotografías de actividades de AMACOBAS</i>	7
Figura 3	<i>Mapa del distrito de San Isidro de El General, Cantón de Pérez Zeledón</i>	8
Figura 4	<i>Fotografía de las instalaciones de FUDEBIOL</i>	9
Figura 5	<i>Fotografías de actividades de ASOFEQUE</i>	10
Figura 6	<i>Marco Conceptual del Empoderamiento de la Mujer de Kabeer (1999)</i>	24
Figura 7	<i>Ejemplo del uso de la herramienta de análisis de coocurrencias de Atlas Ti</i>	53
Figura 8	<i>Línea de tiempo ASOFEQUE</i>	54
Figura 9	<i>Línea de tiempo AMACOBAS</i>	56
Figura 10	<i>Mapeo de actores AMACOBAS</i>	58
Figura 11	<i>Mapeo de actores de ASOFEQUE</i>	63
Figura 12	<i>Barreras administrativas por etapa de gestión de proyectos</i>	69
Figura 13	<i>Fotografías de las actividades para el diagnóstico comunitario de AMACOBAS y ASOFEQUE</i>	79
Figura 14	<i>Significado de la asociación de mujeres para sus integrantes</i>	84
Figura 15	<i>Testimonios sobre el acompañamiento brindado durante situaciones personales</i>	86
Figura 16	<i>Experiencias de ASOFEQUE que prevalecen a través del tiempo</i>	88
Figura 17	<i>Fotografías de la actividad de mapeo de etapas de gestión de proyectos</i>	96
Figura 18	<i>Resumen de respuestas por tipo de pregunta para el indicador de autoeficacia</i>	101
Figura 19	<i>Respuestas a la pregunta no.2 del indicador de autonomía en la toma de decisiones</i>	102
Figura 20	<i>Distribución del promedio del uso del tiempo en las últimas 24 horas</i>	108

Lista de abreviaturas

ACICAFOC	Asociación Coordinadora Indígena y Campesina de Agroforestería Comunitaria de Centroamérica.
AMACOBAS	Asociación de Mujeres Activas del Alexander Skutch
ASOCUENCA	Asociación para el Desarrollo Integral de La Microcuenca del Río Peñas Blancas
ASOFEQUE	Asociación Femenina de Quebradas
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEN-CINAE	Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CoBAS	Corredor Biológico Alexander Skutch
CST	Tropical Science Center
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FUDEBIOL	Fundación para el Desarrollo del Centro Biológico las Quebradas
GAD	Género y Desarrollo
IFDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
IFPRI	Instituto Internacional de Investigación de Políticas Alimentarias
IICA	Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura
INAMU	Instituto Nacional de la Mujer de Costa Rica
INDER	Instituto Nacional de Desarrollo Rural de Costa Rica
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social de Costa Rica
MINAE	Ministerio de Ambiente y Energía de Costa Rica
ODS	Objetivos del Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIAL	Programa de Innovación Agropecuaria Local
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PROCOMER	Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica
PRONAMYPE	Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa de Costa Rica

UNCDF	Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo del Capital
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
USAID	Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos
WEAI	Empoderamiento de la Mujer en la Agricultura
WEEI	Indicador de Empoderamiento Económico de la Mujer
WEF	Foro Económico Mundial
WEI	Indicador de Empoderamiento de la Mujer
WID	Women in Development / “Mujer y Desarrollo”

Descriptores

Empoderamiento, mujer rural, asociatividad, gestión de proyectos.

Capítulo I: Introducción

La presente investigación se originó de la necesidad de visibilizar el trabajo que realizan las asociaciones de mujeres en las comunidades rurales, las carencias y retos a los que se han enfrentado en el acceso a recursos y gestión de proyectos, las soluciones que han encontrado y que proponen a los estos problemas. Para esto, la investigación se enfocó en las experiencias de dos grupos, la Asociación de Mujeres Activas del Alexander Skutch (AMACOBAS) y la Asociación Femenina de Quebradas (ASOFEQUE), ambas con más de diez años desde su fundación y amplia experiencia en gestión. Las asociaciones de mujeres son una plataforma de organización comunitaria presente en las comunidades rurales de Costa Rica.

Al conocer sus experiencias de gestión, se tuvo como una de las metas de la investigación el generar una propuesta que pudiera contribuir a su fortalecimiento organizacional y que fuera de utilidad para su fortalecimiento institucional para así potenciar su alcance. Así mismo, la idea surgió del querer desarrollar una propuesta que no sólo beneficie a las asociaciones que se propusieron para la investigación, si no que pudiera beneficiar a otras agrupaciones de mujeres en el cantón de Pérez Zeledón y en el resto del país.

Se planteó una investigación que abordara las barreras de acceso y gestión a los fondos de financiamiento que afectan a las agrupaciones de mujeres en comunidades rurales, explorando también los mecanismos de empoderamiento y su impacto en las socias, y en el desarrollo de las comunidades de Pérez Zeledón.

Es una necesidad global el reducir la desigualdad de género, esta investigación se centró en la meta de igualdad de género de los Objetivos del Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El presente capítulo explica el problema, justificación objeto de estudio, preguntas y objetivos que enmarcaron la investigación.

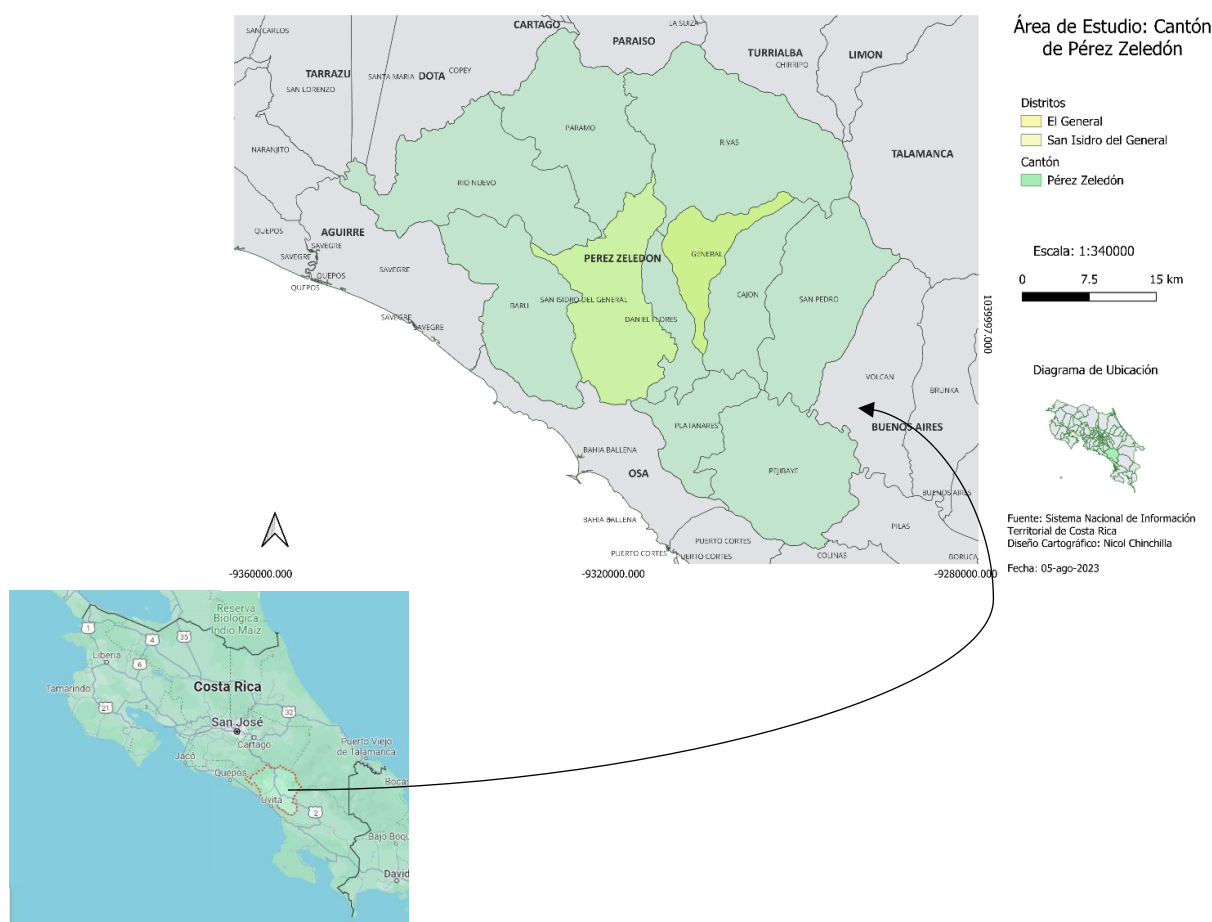
Problema de investigación

Antecedentes

AMACOBAS y ASOFEQUE están ubicadas en el cantón de Pérez Zeledón de la provincia de San José Costa Rica, en los distritos de El General y San Isidro de El General respectivamente (ver figura 1). Ambas son asociaciones de mujeres que se encuentran constituidas bajo la Ley de Asociaciones No.218, que regula las actividades sin fines de lucro organizadas por las asociaciones (Sistema Costarricense de Información Jurídica, s.f., párr.1).

Figura 1

División distrital del cantón de Pérez Zeledón, Costa Rica



Nota. Elaboración propia con base en información del Sistema Nacional de Información de Costa Rica del 2015 utilizando el software QGIS y Google Maps, (2023).

Ambas asociaciones han ejecutado fondos de financiamiento de terceros, tienen como socias exclusivamente a mujeres y se encuentran en áreas rurales. Las dos han enfrentado dificultades para acceder a los fondos disponibles del gobierno, por ejemplo, con el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), a la ASOFEQUE le tomó cuatro años y a la AMACOBAS le tomó aproximadamente seis años el proceso de aplicar y recibir los fondos. Esta es una realidad a la que se enfrentan otras asociaciones de mujeres en la región y fue la motivación para iniciar el proceso investigativo.

Planteamiento del problema y preguntas de investigación.

La cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas para la Mujer en 1995 marcó un hito histórico importante para contribuir a la reducción de la desigualdad de género con la promoción de la iniciativa de *Gender Mainstreaming* o incorporación de la perspectiva de género, haciendo un llamado a que los esfuerzos realizados hasta ese entonces necesitaban ser llevados a otro nivel para así lograr la meta de igualdad; así nació el término del empoderamiento de la mujer. Más de 25 años después, la desigualdad de género aún sigue siendo una problemática relevante. Según las Naciones Unidas, las mujeres y niñas representan un 51% de la población en pobreza extrema mundial, de las cuales el 30.4% se encuentra en América Latina y el Caribe (ONU Mujeres, *UN Women Data Hub*, 2022, párr.7). Entre las razones principales se encuentran: los bajos salarios y falta de empleo formal. Por ejemplo, en las regiones en vías de desarrollo, el 75% de las mujeres trabaja en la economía informal, sin protección social o remuneración justa y el trabajo de cuidado no es remunerado, ya que las mujeres pueden realizar labores domésticas, de cuidado de niños y adultos mayores de hasta 10 veces más que los hombres (Oxfam International, *Why the majority of the world's poor are women*, 2022, párr. 4 y 5).

A nivel global, históricamente las mujeres han sido discriminadas por su género, excluidas de plataformas de toma de decisiones en actividades económicas, políticas y sociales, incluso el acceso a la educación ha sido limitado. Esto se ve agravado en las áreas rurales donde el acceso a infraestructura y

servicios básicos ya ha sido escaso para la población en general, poniendo en aún mayor desventaja a las mujeres rurales. Costa Rica no escapa de esta realidad.

Según el Informe de la Brecha de Género Global del Foro Económico Mundial (WEF) emitido en marzo del 2021, la participación económica de la mujer en Costa Rica obtuvo una calificación del 0.624, ubicando al país en el puesto 110 de 156 en el mundo (p.161). A pesar de que en el mismo informe Costa Rica se ubica en el puesto 15 a nivel mundial en el Índice de Brecha de Género Global con 0,786 (Foro Económico Mundial, 2021, p.10). Este informe refleja que Costa Rica tiene áreas, como la participación económica de la mujer, en las cuales debe mejorar para alcanzar la igualdad de género.

Como lo refleja la posición 110 en inclusión económica de la mujer, es una realidad que Costa Rica debe identificar cómo involucrar o promover la participación activa de la mujer en la economía familiar y global. En Costa Rica, según el tercer reporte del estado de los derechos de la mujer del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), en el 2018, aproximadamente un 52.2% de las mujeres no contaban con ingresos propios en comparación a un 25.7% de los hombres, con promedios similares en los años previos y con valores que aumentan hasta en un 4% en las zonas rurales (INAMU, 2019, p.36).

La falta de ingresos propios vuelve a la mujer más vulnerable a la pobreza, ya que perpetúa roles de género como el cuidado, actividades domésticas no remuneradas y evita que llegue a tener su autonomía económica (clave para reducir la desigualdad de género). Para alcanzar un desarrollo sustentable de nuestras comunidades es necesario un enfoque holístico que tenga en su centro estrategias que promuevan acceso y apoyos equitativos para las actividades económicas lideradas por mujeres. A pesar del rol importante de la mujer en la economía, las barreras por género en producción y acceso a mercado siguen presentes.

Las agrupaciones de mujeres han sido plataformas que promueven una mayor participación de la mujer rural comunitaria, sin embargo, se siguen enfrentando a barreras de acceso de financiamiento y participación. Esta investigación se propuso analizar las experiencias de la Asociación de Mujeres Activas

del Corredor Alexander Skutch y la Asociación Femenina de Quebradas, las cuales, como se mencionó previamente, son asociaciones de mujeres en el cantón de Pérez Zeledón en Costa Rica, con más de 10 años de existir y con experiencia en la gestión de proyectos. Ambas se han enfrentado y aún enfrentan barreras de acceso a financiamiento y retos de gestión de los proyectos que han ejecutado. En el caso de la AMACOBAS, en algunos de los proyectos con instituciones gubernamentales, la fase de diseño y aplicación ha llegado a durar hasta seis años para obtener la aprobación de la institución donante (Junta Directiva AMACOBAS, comunicación personal, 25 de febrero de 2022).

Bajo el marco de la problemática de las barreras de acceso y gestión a los fondos de financiamiento que enfrentan las agrupaciones de mujeres de comunidades rurales, esta investigación buscó comprender también el impacto que estas limitaciones tienen en el trabajo de las agrupaciones y cómo afecta al desarrollo de las comunidades rurales de Pérez Zeledón.

La presente investigación se guio bajo las siguientes preguntas:

Pregunta principal.

¿Cuál ha sido la experiencia de empoderamiento de la mujer rural de las agrupaciones de mujeres AMACOBAS y ASOFEQUE en la gestión de proyectos en las comunidades rurales de Pérez Zeledón?

Preguntas secundarias.

¿Cómo ha sido el proceso de gestión de proyectos de las agrupaciones de mujeres?

¿Cuáles son los aspectos de los proyectos ejecutados que contribuyen al empoderamiento de la mujer rural?

¿Cuál es el nivel de empoderamiento de las mujeres rurales pertenecientes a las agrupaciones seleccionadas?

Delimitación objeto de estudio

El objeto de estudio de esta investigación fueron dos asociaciones de mujeres del cantón de Pérez Zeledón, la AMACOBAS y la ASOFEQUE.

La AMACOBAS se legalizó en el 2014, pero desde el 2011 comenzó el proceso de fundación, como resultado del proceso de elaboración del plan estratégico del COBAS en el que se forman grupos de trabajo de mujeres (Programa de Pequeñas Donaciones [PNUD], 2014, p.13). A partir de ese momento iniciaron sus actividades entorno al reciclaje y en colaboración con el Refugio de Aves los Cusingos. Con 50 mujeres socias fundadoras, la AMACOBAS nació como un grupo que tenía como parte de su misión promover la gestión comunitaria y el turismo local en conjunto con la conservación de las comunidades que integran el Corredor Biológico Alexander Skutch (CoBAS) y sus zonas de amortiguamiento (Sicultura, 2020, párr.1). Desde su fundación colaboraron con el Refugio de Aves Dr. Alexander Skutch - Los Cusingos, el cual pertenece al Tropical Science Center (CST por sus siglas en español), para la creación y protección del CoBAS.

El área de representación e impacto de las AMACOBAS se encuentra ubicada dentro del Corredor Biológico Alexander Skutch el cual pertenece al Área de Conservación La Amistad Pacífico (ACLA-P), en las faldas de la cordillera de Talamanca. La AMACOBAS se ubica en el distrito de El General de Pérez Zeledón, abarca las ocho comunidades que integran el CoBAS (Quizarra, Santa Elena, Trinidad, Montecarlo, Santa María, Santa Marta, San Francisco y San Ignacio) (Sicultura, 2020, párr.1).

Desde sus inicios, la AMACOBAS se ha dedicado a la búsqueda de recursos para el fortalecimiento de capacidades y el mejoramiento de las condiciones de vida de sus socias. Como parte de este esfuerzo se han desarrollado capacitaciones en diversas áreas tales como el fortalecimiento organizacional, y el desarrollo de nuevas capacidades como lo son el cultivo de agricultura orgánica o la protección de las abejas mariolas. Asimismo, han aplicado y recibido financiamientos externos de organizaciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, y de organismos internacionales

para la realización de proyectos productivos y de conservación en la zona de amortiguamiento del CoBAS. Al 2023, se encuentran ejecutando un proyecto financiado por el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y por la Asociación Centroamericana Indígena y Campesina de Agroforestería Comunitaria (ACICAFOC) para la construcción de centro de acopio para la producción y comercialización de la miel de mariolas y a la búsqueda de financiamientos para el desarrollo de otras actividades.

Figura 2

Fotografías de actividades de AMACOBAS

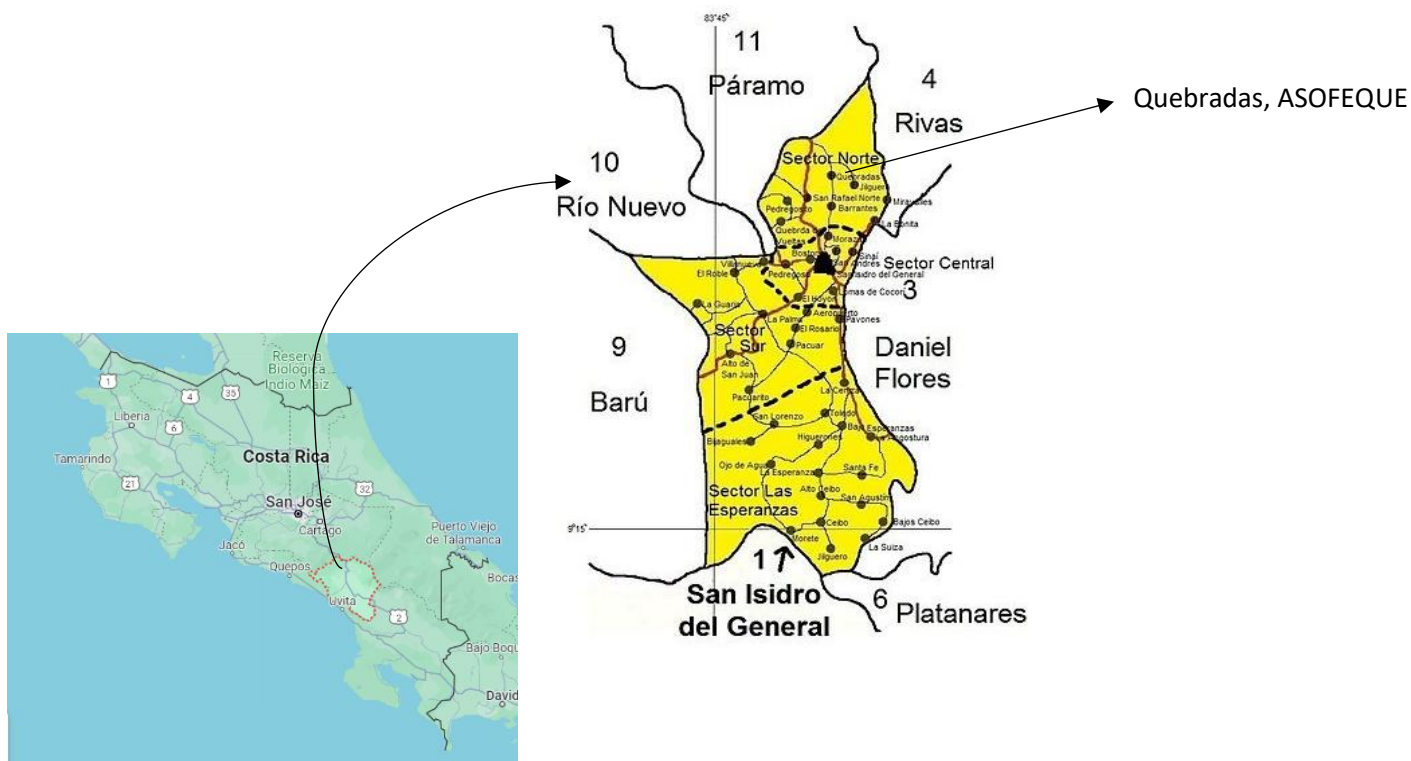


Nota. (a) Siembra en vivero (Asociación AMACOBAS, 2019), (b) reunión para actividad grupal (Asociación AMACOBAS, 2019), (c) actividad de visita de estudiantes (Asociación AMACOBAS, 2021).

ASOFEQUE nace en los años 90, pero fue constituida legalmente en el 2004 y se encuentra ubicada en la comunidad de Quebradas, en el sector norte del distrito de San Isidro de El General (ver figura 3).

Figura 3

Mapa del distrito de San Isidro de El General, Cantón de Pérez Zeledón



Nota. Mapa de San Isidro del General, (s.f)

Desde su origen su misión ha sido el contribuir a mejorar las condiciones socioeconómicas de sus socias y sus familias a través de la prestación de servicios de alimentación y hospedaje en el Centro Biológico las Quebradas de la Fundación para el desarrollo del Centro Biológico las Quebradas (FUDEBIOL) (Marín, 2008, pp.31-35). ASOFEQUE nació como un grupo de mujeres que buscaba una fuente de ingresos alternativa para sus familias a través de brindarle hospedaje a las personas voluntarias de FUDEBIOL. FUDEBIOL cuenta con un albergue de hospedaje para grupos de voluntariado y turistas (ver figura 4), en alianza con la ASOFEQUE, esta realiza la administración del albergue y se encarga de brindar los servicios para el uso este.

Figura 4

Fotografía de las instalaciones de FUDEBIOL



Nota. ASOFEQUE realiza la preparación de su alimentación en la cocina del albergue de FUDEBIOL y coadministra el mismo. Fotografía de autoría propia tomada en marzo del 2021 en FUDEBIOL.

Parte de la misión de ASOFEQUE también es contribuir a la misión de FUDEBIOL en la conservación del recurso hídrico del distrito de San Isidro. FUDEBIOL mediante la reserva del Centro Biológico las Quebradas se dedica a la preservación de 75 hectáreas para la protección de la cuenca del Río Quebradas, una de las principales fuentes de agua del distrito (FUDEBIOL, 2021, secciones *inicio e información*).

Al 2024, ASOFEQUE se dedica además a brindar los servicios de *catering*. En el albergue de FUDEBIOL, cuentan con una cocina completamente equipada por el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS). Las socias de ASOFEQUE han recibido múltiples capacitaciones y talleres en el área de servicios de *catering*. Desde el 2019 son proveedoras de alimentación en varios Centros de Educación y Nutrición (CEN) y Centros Infantiles de Atención Integral (CINAE) de la región Brunca. ASOFEQUE cuenta con 14 socias, 12 activas y 2 adultas mayores (Alfaro, L., comunicación personal, 2 de julio de 2023).

Figura 5

Fotografías de actividades de ASOFEQUE



Nota. (a) actividad de cena anual en FUDEBIOL (ASOFEQUE, 2016), (b) servicio de catering privador

(ASOFEQUE, 2018), y (c) actividad de clase de cocina para grupo de estudiantes en FUDEBIOL, fotografía de autoría propia tomada en FUDEBIOL en marzo de 2021.

Ambas asociaciones han desarrollado proyectos con financiamiento externo. La tabla 1 resume los aspectos generales de los proyectos principales que se tomaron en cuenta para la presente investigación.

Tabla 1

Resumen de los proyectos

Nombre Asociación	Fuente	Nombre del Proyecto	Objetivo general	Periodo de gestión	Presupuesto total
AMACOBAS IMAS		<i>Construcción de un centro de acopio para la recolección y producción de miel de Mariola y sus derivados (Parte 1)</i>	Construir un centro de acopio para la recolección y producción de miel de Mariola y sus derivados, a partir del año 2020, para que las socias participantes se integren en la producción artesanal y comercialización de productos alimenticios y cosméticos, con valor agregado, empacados y etiquetados con sello AMACOBAS; mediando la protección de los recursos naturales a través del manejo cultural de abejas nativas sin aguijón, como fuente de vida, salud y economía familiar en el COBAS.	Formulación: 2016-20 Ejecución: dic. 2020 – ago. 2023	22 millones de colones

Nombre Asociación	Fuente	Nombre del Proyecto	Objetivo general	Periodo de gestión	Presupuesto total
		<i>Equipamiento de un centro de acopio para la recolección y producción de miel de Mariola y sus derivados (Parte 2)</i>	Equipar el centro de acopio para la recolección y producción de miel de Mariola y sus derivados, para que las familias participantes se integren en la manufactura y comercialización de productos alimenticios y cosmético, incorporando: miel, polen y propóleos, aceites esenciales de plantas aromáticas, aceites vegetales de primero y segundo uso, grasas animales, el cacao y sus derivados, aceite de coco, infusiones de plantas, y frutas deshidratadas.		37 millones de colones
AMACOBAS	ACICAFOC	<i>Corredor Biológico Alexander Skutch: fuente de vida y cultura</i>	Propiciar el desarrollo sostenible de las comunidades aledañas al Corredor Biológico Alexander Skutch, mediante la integración de emprendimientos productivos con la protección y conservación de los recursos naturales y culturales locales.	Formulación: 2016-17 Ejecución: 2017-19	50 mil euros
ASOFEQUE	IMAS	<i>Fortalecimiento de equipo para la Asociación de Mujeres Emprendedoras de Quebradas de San Isidro de Pérez Zeledón y así establecer activamente el servicio de comida a domicilio (catering service) en el cantón de Pérez Zeledón.</i>	Obtener recursos financieros y así contar con el equipo (de producción, para la prestación del servicio y su transporte, entre otros), mobiliario, utensilios y materia prima para el proyecto desarrollado en forma incipiente por el grupo, para la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de los clientes que requieren de un servicio de comida a domicilio, de manera que se obtengan recursos para la sostenibilidad del proyecto y la generación de fondos en las familias que en el trabajen.	Formulación: 2011-14 Ejecución: 2015-16	42 millones de colones
ASOFEQUE	PANI	<i>Licitación pública para servicios de Alimentación</i>	No se indica	Formulación: 2018 Ejecución: 2018-19	No se indica

Nota. Elaboración propia basada en información tomada de perfiles de proyectos de AMACOBAS y

ASOFEQUE (2024).

Justificación del estudio

La principal justificación de esta investigación fue la búsqueda de mecanismos para mejorar y fortalecer los procesos de gestión de las agrupaciones de mujeres para así contribuir al empoderamiento de sus integrantes y a la importante labor de desarrollo comunitario que realizan.

Importancia.

Las asociaciones de mujeres a través de los proyectos que gestionan generan importantes fuentes de ingresos alternativos en las comunidades en las que se encuentran tanto para sus socias como para otras familias. Sin embargo, los retos a los que se enfrentan en la gestión de fondos dificultan su crecimiento y por ende limita el potencial de impacto en el empoderamiento de las mujeres socias y el desarrollo de sus comunidades.

La importancia de esta investigación radicó en entender las experiencias de las asociaciones de mujeres en la gestión de fondos para así evidenciar los múltiples retos a los que se enfrentan y los aportes que realizan al desarrollo de las comunidades de manera sustentable. Fue importante realizar el análisis comparativo de los dos grupos ya que representan una muestra de todas las asociaciones de mujeres del cantón y se buscó a partir de esta investigación sugerir y/o crear herramientas que no sólo beneficien las asociaciones en el marco de este estudio, sino que también se puedan llegar a replicar con otras del cantón.

Pertinencia

El realizar un estudio participativo sobre cómo han contribuido las asociaciones de mujeres al empoderamiento de la mujer y al desarrollo socioeconómico de las comunidades rurales en el cantón de Pérez Zeledón a través de los proyectos gestionados, permitió identificar las necesidades específicas de estas agrupaciones como representación de otras en la región. Esta investigación participativa también permitió generar una herramienta a las agrupaciones de mujeres que les permite asimilar algunas de las limitantes en gestión de proyectos vinculadas al género

Existen múltiples estudios fuera de Costa Rica que evidencian que las agrupaciones de mujeres han tenido un impacto económico en el desarrollo comunal (Mukhopadhyay et al., 2011, pp.43-44; Rico y Gómez, 2009, p.283). La capacidad organizativa de las agrupaciones de mujeres en las comunidades rurales de Pérez Zeledón ha sido sobresaliente, demostrando su capacidad de ser resilientes. Entre los años 2022 y 2024 se identifican organizaciones de mujeres en el cantón trabajando con extracción de fibras naturales, procesamiento de harinas de tubérculos no tradicionales, elaboración de chips, turismo rural comunitario, entre muchos otros. Es relevante documentar las buenas prácticas de estas organizaciones en el manejo de fondos externos para así promover una mayor inclusión laboral de la mujer y demostrar el impacto que están teniendo en las comunidades a nivel económico.

Fue pertinente realizar un estudio comparativo de las experiencias de dos asociaciones de mujeres ya que permitió observar las vivencias en sistemas similares y los aportes que realizan en actividades productivas en condiciones semejantes. Así mismo, la propuesta buscó identificar herramientas para el fortalecimiento del empoderamiento de las socias de ambas asociaciones.

Originalidad

La originalidad de esta propuesta de investigación radicó en documentar las experiencias de gestión de proyectos de dos asociaciones de mujeres del mismo cantón, para así comparar sus resultados en términos de las barreras de acceso a fondos, impacto en la generación de ingresos/empleo de la mujer como elemento del desarrollo comunitario sustentable e impacto al empoderamiento de la mujer rural. Adicionalmente, esta investigación buscó analizar el empoderamiento de la mujer tanto desde la propia perspectiva de las socias de las asociaciones, así como mediante el uso del Indicador de Empoderamiento de la Mujer en Agricultura (WEAI por sus siglas en inglés) adaptado al contexto del estudio.

Los objetivos de investigación

Esta investigación se guía bajo los siguientes objetivos de investigación:

Objetivo general de investigación

Analizar de manera comparativa las experiencias de las agrupaciones de mujeres AMACOBAS y ASOFEQUE en la gestión de proyectos como mecanismo de empoderamiento de la mujer rural en las comunidades rurales de Pérez Zeledón, Costa Rica durante el periodo 2012-2022.

Objetivos específicos de investigación

Identificar las etapas del proceso de gestión de proyectos de las agrupaciones de mujeres.

Determinar los aspectos de los proyectos ejecutados que contribuyen al empoderamiento de la mujer rural.

Establecer el nivel de empoderamiento de las mujeres rurales pertenecientes a las agrupaciones seleccionadas.

Capítulo II: Marco teórico referencial

Estado actual del conocimiento

La investigación bibliográfica realizada a continuación se enfoca en estudios bajo la temática general del empoderamiento de la mujer rural como mecanismo para la igualdad de género y el desarrollo comunitario sustentable delimitado en tres niveles geográficos: nivel global, nivel regional enfocado en Latinoamérica y nivel local enfocado en Costa Rica. En el primero se exploraron las investigaciones actuales sobre el abordaje a la problemática de desigualdad de género a nivel global en el campo del desarrollo, el segundo en investigaciones a nivel latinoamericano sobre el empoderamiento de la mujer rural, los enfoques realizados y las metodologías utilizadas, y el tercero en el abordaje del empoderamiento de la mujer rural a nivel nacional en Costa Rica.

En el marco de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), esta investigación se enfocó en el objetivo 5 “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” de la Organización de las Naciones Unidas (Organización de las Naciones Unidas'[ONU], Igualdad de género y empoderamiento de la mujer, n.d), pero también se vinculó los resultados a otros objetivos como lo son el de cero hambre y reducción de la pobreza.

La tabla 2 presenta un resumen de los principales hallazgos que se pueden relacionar con el presente proceso investigativo de las investigaciones de los últimos cuatros años en las temáticas mencionadas previamente.

Tabla 2

Resumen de los hallazgos del estado actual del conocimiento para el periodo 2020-2024

Año	País	Investigación	Principales hallazgos
2020	Etiopía	<i>¿Es viable la perspectiva de género? Análisis empírico de la practicidad de las políticas para el desarrollo agrícola con perspectiva de género en Etiopía</i>	Investigación basada en la experiencia de 256 mujeres de zonas rurales de Etiopía entre 2015 y 2017. Se enfoca en un análisis sobre cómo el enfoque de Incorporación de Perspectiva de Género (<i>Gender Mainstreaming</i>) se está abordando en el País y si está promoviendo equidad de género en el desarrollo agrícola. Se encuentra que las políticas de desarrollo en Etiopía se centran principalmente en los enfoques de Género y Desarrollo (GAD) y de “Mujer y Desarrollo” (WID), el primero siendo usado principalmente por las instituciones públicas y el segundo por las organizaciones no gubernamentales. La investigación usa metodologías cualitativas y cuantitativas (pp.125-152). ^(a)
2020	México	<i>Mujeres del noreste de México que participan en proyectos productivos agropecuarios: análisis psicosocial de sus procesos de empoderamiento</i>	Investigación realizada en el estado de Coahuila con 35 mujeres rurales para conocer si su participación en proyectos productivos contribuía al empoderamiento de la mujer. Se utilizó el Modelo Tridimensional de Empoderamiento de Rowlands que analiza el empoderamiento desde tres dimensiones: la personal, colectiva, y la de las relaciones cercanas. La investigación identificó como factores que impulsan el empoderamiento a la relación con la naturaleza, generación de ingresos, y habilidades vinculadas a la subsistencia. Como factores que impiden o dificultan el empoderamiento se identificó la carga de trabajo doméstico, el chisme, acceso a recursos para el autoconsumo y producción (como el agua), y desconocimiento del contexto cultural de representantes de programas sociales (pp.1-9). ^(b)
2021	Colombia	<i>Participación de las mujeres sumapaceñas: aporte a la construcción de paz</i>	Estudian la participación de las mujeres agricultoras y su aporte a la construcción de paz en el conflicto armado de Colombia mediante la recopilación de relatos de las mujeres de Sumapaz. El estudio se realiza en el marco de la promoción de la perspectiva de género en políticas y leyes agrícolas como mecanismo para el empoderamiento de la mujer rural. Sobre la participación de la mujer en los espacios como los comités veredales, la investigación concluye que se promueve la cohesión social entre las mujeres y la comunidad y que contribuye a la transformación social de Sumapaz. La recopilación de relatos les permitió confirmar que, por medio de los comités de veredales, las mujeres sumapaceñas han encontrado una plataforma política para promover soluciones a los problemas sociales a los que se enfrentan ellas y sus comunidades. Según los resultados, los espacios que fomentan la organización y colaboración de las mujeres, como los comités veredales, son un mecanismo de gran relevancia para el empoderamiento de la mujer rural (pp.33-53). ^(c)

Año	País	Investigación	Principales hallazgos
2021	Costa Rica	<i>Factores de éxito en el emprendimiento femenino turístico rural en Costa Rica</i>	Se analizan los factores de éxito en los emprendimientos de turismo liderados por mujeres en el área rural. Esta investigación la realizan con beneficiarias del sector turismo del proyecto “Emprende” del INAMU el cual tenía por objetivo el “el fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres para potenciar su autonomía económica” (p.156). Entre los hallazgos relevantes para esta investigación están que la afiliación a redes de turismo o de emprendimiento local y los emprendimientos que están constituidos de manera grupal (asociación o sociedad) tienen un impacto directo en los ingresos y ventas de las emprendedoras encuestad (pp.148-167). ^(d)
2021	Guatemala	<i>Proyectos productivos como vía de empoderamiento de las mujeres indígenas en el desarrollo comunitario en San Pedro La Laguna, Sololá, Guatemala</i>	A través de un estudio de la participación comunitaria de la mujer en la comunidad de San Pedro para su relación con el empoderamiento de la mujer y el desarrollo comunitario se concluye que: las integrantes de organizaciones comunitarias están familiarizadas con los términos de empoderamiento, los proyectos productivos promueven el empoderamiento de la mujer, las mujeres asumen responsabilidad cívicas mediante su participación en posiciones de liderazgo, cuidado del medio ambiente, concientización del cuidado del lago de Atitlán. Adicionalmente se determinan los siguientes actores como impulsores del empoderamiento de la mujer: modificación de roles de género, estado civil, involucramiento de las mujeres en actividades productivas, institucionalización (pp.148-167). ^(e)
2022	Ghana	<i>La Asociación de Participación de Mujeres en Organizaciones de Agricultores con Empoderamiento Femenino y Masculino y sus Implicaciones para las Intervenciones Agrícolas Sensibles a la Nutrición en las Zonas Rurales de Ghana</i>	La investigación se realizó en tres distritos en Ghana con participantes hombres y mujeres integrantes y no integrantes de grupos vinculados a la agricultura (FBO por sus siglas en inglés). Se midió el nivel de empoderamiento utilizando el pro-WEIA, ambos subindicadores de las SDE y del GPI, el índice de Masa Corporal, y el nivel de seguridad alimentaria de los hogares. Se obtuvo que las mujeres integrantes de FBO alcanzaban una probabilidad de estar empoderadas de 3.3 veces mayor que las no integrantes. La membresía mostró impacto en los indicadores de actitudes sobre la violencia doméstica, el acceso y las decisiones sobre servicios financieros, la movilidad, la membresía en grupos y la membresía en grupos influyentes. También, la afiliación permitió que las mujeres aprendieran sobre sus derechos, construyeran redes sociales y pudieran asumir roles de liderazgo. Las integrantes de FBOs obtuvieron una calificación de 82% en contraste con las no integrantes que alcanzaron un promedio de 73% (pp.3-10). ^(f)

Año	País	Investigación	Principales hallazgos
2023	Pakistan	<i>Un enfoque de métodos mixtos (cuantitativos y cualitativos) para medir el empoderamiento de las mujeres en la agricultura: evidencia de Azad Jammu & Kashmir, Pakistán</i>	Utilizan una metodología mixta, grupos focales y el Indicador de Empoderamiento de la Mujer en la Agricultura (WEIA) en dos localidades de Pakistán donde la información sobre empoderamiento de la mujer es limitada. La investigación solo utilizó uno de los dos subíndices del WEAI, el de las 5 dimensiones de empoderamiento (5DE) y no el índice de Paridad de Género (GPI) por limitantes económicas y de tiempo. Se realizó un proceso de consulta a 600 mujeres rurales y 18 grupos focales. 72% de las mujeres no están empoderadas al obtener una calificación del 30% de idoneidad (el mínimo es 80%). No cumplen con los niveles de idoneidad en tres de las 5 dimensiones. Los dominios con menor calificación fueron los del control de uso de los recursos (43%) y liderazgo (21%). En general, el nivel de desempoderamiento varía entre indicadores, pero las mujeres encuestadas no están empoderadas en cada dominio. La mayoría de las mujeres resultó estar limitadas en el dominio de control del uso de los ingresos (pp.25-39). ^(g)
2023	Costa Rica	<i>Mujeres empoderadas en una comunidad rural: un estudio de caso en Sarapiquí, Costa Rica</i>	Investigación enfocada en la experiencia de cinco mujeres integrantes de una cooperativa en la comunidad de Sarapiquí. Los resultados principales presentan las percepciones de las entrevistadas en tres temáticas: el empoderamiento, la influencia de los roles familiares y sociales, y las percepciones del empoderamiento. Este análisis permitió entender cómo se sienten empoderadas y cómo este empoderamiento contribuye a su comunidad (pp.2848-2867). ^(h)
2024	México	<i>Inclusión y empoderamiento de mujeres rurales para el desarrollo en Chiquihuitlán, Jalisco</i>	Investigación cualitativa que tuvo como principales hallazgos la identificación de barreras burocráticas para el acceso a los financiamientos de políticas públicas para las mujeres, falta de seguimiento de esos programas cuando sí se lograron acceder. Además, se identificó que durante la ejecución de proyectos las mujeres realizaban dobles jornadas laborales para realizar las actividades de estos y cumplir con sus actividades domésticas y de cuidado. Por otra parte, se observó un cambio en el apoyo de parte de la comunidad a través del tiempo (pp.376-383). ⁽ⁱ⁾
2024	Bangladesh	<i>El papel de la autoeficacia en la autonomía de las mujeres para la toma de decisiones en materia de salud y nutrición en las zonas rurales de Bangladesh</i>	Este estudio utilizó información existente del ensayo Enfoques alimentarios y agrícolas para reducir la desnutrición (FAARM) y una metodología mixta. Se utilizó el pro-WEAI como base para la adaptación del Índice de Autonomía en la Toma de Decisiones. Adicionalmente a las dimensiones del WEIA, se observaron otras áreas como nutrición, dieta, salud, y comportamiento de búsqueda de atención médica, como parte de un nuevo módulo llamado "Salud y Nutrición". Los resultados indican que, en todas las categorías de toma de decisiones, la autoeficacia en un dominio específico se asoció más fuertemente con la autonomía en la toma de decisiones que la autoeficacia generalizada. También se identificó la limitante de que las mujeres pueden decidir no participar en la toma de decisiones por sí mismas para evitar conflictos. Asimismo, la investigación ofrece una herramienta a los desafíos de medir empíricamente la capacidad de toma de decisiones de las mujeres de una manera que reconozca y capture directamente el papel de las preferencias de las mujeres con respecto a la participación en la toma de decisiones (pp.3-11). ^(j)

Nota. Elaboración propia con base en los siguientes autores: ^{f)} Abdu et al., 2022; ^{g)} Aziz et al., 2023; ^{c)}

Bueno et al., 2021; ^{b)} Cazares-Palacios, 2020; ^{d)} Gutiérrez et al.2021; ^{h)} López-Estrada et al., 2021; ⁱ⁾

Ramírez-Meda, 2024; ^{e)} Rodríguez Torres et al., 2021; ^{j)} Salinger et al., 2024; y ^{a)} Tsige et al., 2020.

A nivel global, las investigaciones realizadas fueron de relevancia para el proceso investigativo ya que analizan los enfoques de género desde una perspectiva actual de cómo aún se siguen utilizando en el campo del desarrollo, cómo las mujeres están involucradas en la agricultura y las políticas/proyectos que buscan beneficiar a la mujer, pero en ocasiones son contraproducentes. Es decir, en algunos casos se brinda una guía en los enfoques de mujer en desarrollo desde la década del 70 que aún debieron ser tomados en cuenta en la presente investigación.

Al mismo tiempo, las investigaciones encontradas sobre el empoderamiento de la mujer rural se pueden dividir en dos categorías: inversión agrícola y participación ciudadana. En el primero, los estudios analizan la importancia y los resultados de proyectos de inversión agrícola como promotores del empoderamiento de la mujer. En el segundo, se aborda los problemas de invisibilización de las actividades de la mujer y el impacto de los proyectos de empoderamiento para aumentar la participación ciudadana de la mujer rural. En el primero, el uso del WEAI o del pro-WEIA en investigaciones de empoderamiento de la mujer rural fue relevante para entender la formulación de cuestionarios adecuados en la metodología de esta investigación, así como las limitantes del uso de esta herramienta.

Entre las reflexiones más importantes del análisis del estado de conocimiento a nivel regional de Latinoamérica está el que existen investigaciones recientes sobre el empoderamiento de la mujer rural en el sector productivo. Estas investigaciones reflejan que el nivel de empoderamiento de la mujer a través de los proyectos de inversión agrícola es alto, que este tipo de inversión está creando disrupción social en los roles históricamente tradicionales de género, que la mujer rural es clave para alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenible, y que la movilización social lleva a una mayor participación en la incidencia política como lo es la participación en comités comunales.

Para el análisis a nivel nacional de Costa Rica, la literatura en investigaciones sobre el empoderamiento de la mujer rural en el sector productivo parece ser muy limitada. Sin embargo, se encontraron investigaciones sobre emprendimientos liderados por mujeres de áreas rurales.

Referentes teóricos

Los siguientes conceptos y enfoques se presentan bajo el marco general de la gestión de proyectos para entender el empoderamiento de la mujer rural y los aportes que realizan las agrupaciones de mujeres rurales al desarrollo sustentable de sus comunidades. En orden de relevancia, los conceptos que se exploran son el empoderamiento de la mujer, mujer rural, gestión de proyectos y asociatividad.

Empoderamiento de la Mujer

El empoderamiento de la mujer es un enfoque moderno utilizado en el campo del desarrollo para promover la igualdad de género. Es importante por lo tanto analizar el contexto en el que emerge este concepto. Primero, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2017) define la igualdad de género de la siguiente manera:

El concepto de que mujeres y hombres, niñas y niños tienen igualdad de condiciones, trato y oportunidades para desarrollar todo su potencial, derechos humanos y la dignidad, y por contribuir a (y beneficiarse de) aspectos económicos, sociales, culturales y desarrollo político. La igualdad de género es, por lo tanto, la igual valoración por parte de la sociedad de las semejanzas y diferencias entre hombres y mujeres y los roles que desempeñan (p.3).

De esta manera, la desigualdad de género se refiere al desbalance de acceso a los derechos de las personas por su género, afectando esta situación principalmente a las mujeres en todo el mundo. Según ONU-Mujer, Las mujeres tienen menor acceso a la educación, menor acceso a fuentes de ingreso, reciben salarios de menor valor que los hombres por el mismo puesto, tienen menor representación en plataformas políticas, económicas y sociales, tienen un mayor índice de agresión doméstica, sufren de discriminación de género, entre otros (Sundholm, 2013, párr.6).

En el campo del desarrollo, el tema de los derechos de la mujer y de la desigualdad de género toma fuerza en la década de los sesenta. Desde entonces han existido diferentes enfoques para

promover la inclusión de los derechos de la mujer y la reducción de la desigualdad de género en el campo impulsados por diferentes actores como lo son los organismos multilaterales, gobiernos y la sociedad civil. Estos enfoques se exploran a continuación de forma resumida a manera de contexto histórico del enfoque de empoderamiento de la mujer.

Enfoques para la reducción a la desigualdad de género en desarrollo.

La Mujer en el Desarrollo (WID).

Entre 1960-1980 el principal enfoque se llamó “la mujer en el desarrollo” (WID, por sus siglas en inglés, *Women in Development*), el cual se enfoca no sólo en promover la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, sino que también la inclusión de la mujer en la economía (Cornwall y Rivas, 2015, p.404). De esta manera, Cornwall y Rivas (2015) explica que los esfuerzos del WID buscaban visibilizar “la exclusión de las mujeres del trabajo remunerado, la oclusión de las contribuciones económicas de las mujeres [y] el fracaso de las intervenciones de desarrollo para considerar a las mujeres como actores económicos” (p.406).

El WID es el primer enfoque sobre la promoción de derechos de la mujer, sin embargo, recibió críticas por únicamente enfocarse en un solo género y en las actividades económicas. A finales de la década de 1970 empieza a desarrollarse un nuevo enfoque llamado “género y desarrollo” para abordar las limitantes.

Género y Desarrollo (GAD).

A partir del WID, a mediados de la década de los 80s y hasta la mitad de la década de los 90s se da la transición al enfoque de Género y Desarrollo (GAD -por sus siglas en inglés) (Jain, 2005, p.112; Jaquette y Summerfield, 2006, p.55). GAD apuntó a la inclusión del género en la agenda de desarrollo, centrándose en el reconocimiento de la diversidad de las mujeres y las disparidades de poder entre hombres y mujeres (Jaquette y Summerfield, 2006, p.290).

De esta manera, en los noventa como respuesta a las críticas al GAD por reforzar los roles de género, la sociedad civil promueve dos nuevos enfoques: la “incorporación de la perspectiva de género” y el “empoderamiento de la mujer” (Cornwall y Rivas, 2015, p.402).

Promoción de la incorporación de la perspectiva de género.

La promoción de la incorporación de la perspectiva de género (*gender mainstreaming*) en la política internacional y pública se impulsa durante la cuarta Conferencia Sobre la Mujer en Beijing de las Naciones Unidas, donde la misma ONU lo hace obligatorio para todos sus programas (Jain, 2005, p.88; Jaquette y Summerfield, 2006, p.220). El Consejo Económico y Social (ECOSOC) de la Organización para las Naciones Unidas (1997) define la promoción de la incorporación de la perspectiva de género de la siguiente manera:

el proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas, programas, en cualquier área y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las inquietudes y experiencias de mujeres y hombres una parte integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien por igual, y la desigualdad no se perpetúe. El objetivo final es lograr la igualdad de género (Consejo Económico y Social [ECOSOC] citado en Jain, 2005, p.152).

Paralelo a la promoción de la incorporación de la perspectiva de género, se promueve el enfoque de “empoderamiento de la mujer”, el cual es un término que se introduce a inicios de 1990 y se utiliza en la actualidad en el campo del desarrollo (Cornwall y Rivas, 2015, p.404).

Empoderamiento de la Mujer.

El concepto de empoderamiento de la mujer como mecanismo para erradicar la desigualdad de género ha evolucionado desde sus primeras definiciones. Cornwall y Rivas (2015) explican que durante la

década de 1990 el empoderamiento de la mujer se presentó como un enfoque según como lo define Batliwala (1993), busca “transformar las relaciones de poder a favor de los derechos de las mujeres, la justicia social y la transformación de las estructuras económicas, sociales y políticas” (p.407). Por otra parte, Naila Kabeer proporciona una definición que en su momento fue reconocida y adoptada por parte de organizaciones multilaterales, como las ONU y el Banco Mundial, y forman las bases de las estrategias de empoderamiento de la mujer actuales de la ONU. Kabeer (1999) define el empoderamiento de la mujer como “el proceso por el cual aquellos a quienes se les ha negado la capacidad de tomar decisiones estratégicas en la vida adquieren tal capacidad” (p.435). Kabeer (1999) explica que las elecciones estratégicas de vida son aquellas que son indispensables para que las personas vivan su concepto de vida deseable. Para realizar tales elecciones con éxito, es necesaria la interrelación de tres dimensiones: recursos (el contexto y las condiciones previas de esas elecciones), agencia (la capacidad de definir y actuar sobre dichos objetivos) y logros (los resultados de las elecciones) (pp.437-439). El siguiente diagrama representa de la teoría de Kabeer (1999):

Figura 6

Marco Conceptual del Empoderamiento de la Mujer de Kabeer (1999)



Nota. Elaboración propia a partir de información tomada y traducida de Kenya National Bureau of Statistics and African Centre of Excellence for Inequality Research, 2020, p.6.

Cornwall (2016) argumenta que el empoderamiento de la mujer debe:

permitir que las personas retrocedan e inspeccionen críticamente las creencias sobre sí mismas y sobre los demás que dan por sentadas, y luego usar esta comprensión ampliada para informar un análisis de lo que debe cambiar y cómo pueden ser parte de ese proceso de cambio (p.345).

Para lograr esto es necesario dos resultados, el primero es el lograr crear conciencia en la persona siendo empoderada sobre su situación de desventaja y el segundo es cambiar sus percepciones sobre lo culturalmente vinculado a los roles de género en términos de creencias y poder (Cornwall, 2016, pp.345-346). Aunque los diferentes enfoques para promover la igualdad de género han evolucionado a través del tiempo, los enfoques actuales siguen limitados en su impacto a erradicar el problema de desigualdad.

No obstante, Cornwall (2016) crítica a los organismos internacionales en que sus enfoques se han desalineado con el concepto que busca cambiar las dinámicas de poder, que entiende el empoderamiento como un proceso transformativo y que va más allá de únicamente brindar a las mujeres oportunidades, recursos o mecanismos para generar ingresos (p.28). Por lo tanto, la autora presenta una crítica al abordaje del empoderamiento de la mujer por parte de organismos internacionales en el campo del desarrollo y que el empoderamiento de la mujer se venda como el fin, pero que en el proceso a ese resultado muchas mujeres lo recorren solas.

De esta manera, a partir de los diferentes enfoques mencionados se entiende que a pesar de que el empoderamiento de la mujer busca brindar herramientas para la toma de decisiones, en los organismos internacionales se ha centrado en brindar el acceso a recursos, y no necesariamente a atacar la raíz del problema que es la desigualdad de género. Según las perspectivas teóricas mencionadas anteriormente, se cuestiona que en general el trabajo en el ámbito del desarrollo se está desviando de los objetivos principales del concepto original empoderamiento de la mujer, el cual busca la creación de conciencia sobre la situación de desventaja por género y el cambio de la percepción cultural tradicional

asignada al rol de género de la mujer y se están enfocando en la provisión de recursos. Esta crítica y otros resultados mencionados son importantes para la presente investigación, ya que abordan las diferentes teorías y brindan estudios de caso de cómo el empoderamiento está siendo limitado por las políticas de la agencia donante.

Es importante brindar este resumen de los enfoques que se han tomado en el campo del desarrollo para la promoción de la reducción de la desigualdad de género, para así contextualizar los proyectos con financiamiento externo ejecutados por las agrupaciones de mujeres. Una misma organización puede ejecutar varios proyectos con diferentes enfoques, y, por ende, distintos impactos en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Adicionalmente, existen diferentes indicadores de cómo medir el empoderamiento de la mujer que serán explorados en la siguiente sección ya que se enfocan en la mujer rural.

Mujer Rural

El concepto y entorno de la mujer rural es relevante en el marco de la presente investigación ya que las asociaciones estudiadas se ubican en zonas rurales y están integradas por mujeres rurales.

Existe evidencia a nivel mundial de que la comercialización aumenta la participación de la mujer en la economía, por ende, reduce la desigualdad de género, mejora el acceso a la educación y al desarrollo de habilidades (Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio, 2020, p.10). Las iniciativas para empoderar económicamente a la mujer rural tienen un alto impacto en la reducción de la pobreza global. Las mujeres proporcionan aproximadamente el 50% de la mano de obra agrícola mundial, sin embargo, poseen únicamente el 15% de los terrenos agrícolas (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación [FAO] y Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola [IFAD], 2019, pp.36-37). Las mujeres rurales desarrollan un rol clave en la producción agropecuaria, en la nutrición de las familias y comunidades y por ende en la promoción de la seguridad alimentaria. Si las mujeres agricultoras tuvieran acceso equitativo a los recursos, el rendimiento agrícola de su producción

incrementaría hasta un 30%, lo cual contribuiría a reducir hasta en un 17% los índices de hambruna mundial (Oxfam, *Agricultoras empoderadas contra el hambre y la pobreza*, 2022, párr. 2 y 3).

Lo anterior refleja la relevancia de promover el acceso a oportunidades de generación de ingresos para mujeres de áreas rurales, esto es clave para el desarrollo comunitario sustentable desde el punto de vista económico. Para el propósito de esta investigación, se utilizó el término de mujer rural para referirse a las mujeres que habitan la ubicación geográfica de las zonas rurales, es decir las zonas fuera de los centros urbanos, caracterizadas, en el caso de Costa Rica, por una economía basada en la agricultura, actividades pecuarias y pesca.

Dos áreas importantes de explorar alrededor de la mujer rural son la economía del cuido y los indicadores de empoderamiento.

Economía del cuido.

La economía de cuido o del cuidado es ejecutada principalmente por las mujeres y se caracteriza por no ser remunerada, especialmente en las zonas rurales. Existen cuatro tipos de trabajo no renumerados:

Subsistencia: el cual es ejercido por hogares campesinos en extrema pobreza;

Doméstico: principal foco de inequidad para la mujer, pues no es valorado ni tiene reconocimiento social;

Cuidados familiares: involucra lo material y lo inmaterial, y aborda los vínculos afectivos, donde intervienen los sentimientos, las emociones y el afecto;

Trabajo voluntario o servicio a la comunidad: envuelve todas las acciones no remuneradas en pro de la comunidad (ejemplo de ello es la construcción de ollas comunitarias, mingas [reuniones], comedores infantiles, participación en organizaciones no gubernamentales y obras comunitarias, cuidado de los niños y personas enfermas) (Becerra et al., 2017, p.80).

Por su parte, Folbre (2018, p.8) explica que existen tres tipos de trabajo de cuido sin remuneración, los

cuales se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 3

Tipología de los tipos de trabajo de cuido sin remuneración

Cuido Directo	Cuido Indirecto	Cuido de Supervisión
Interacciones en persona o cara a cara (por ejemplo: cuidado de infantes, enfermos, personas con incapacidad, ancianos)	Menor interacción en persona (por ejemplo: preparación de alimentos, limpieza, lavandería)	Frecuentemente proveído en conjunto con otras formas de trabajo de cuido sin remuneración [por ejemplo: cuido de infantes mientras se realizan tareas domésticas]

Nota. Elaboración propia a partir de información tomada y traducida de Folbre, (2018, p.8)

La economía del cuido fue relevante para la presente investigación ya que es una de las actividades económicas principales que realizan las mujeres en las zonas rurales. Para el contexto de la investigación se utilizará una combinación de la categorización descrita por Becerra et al. (2017. p.80) y Folbre (2018, p.8) según se explicó anteriormente quedando de la siguiente manera:

Cuido Directo: Interacciones en persona o cara a cara

Cuido Indirecto: Menor interacción en persona

Cuido de Supervisión: frecuentemente proveído en conjunto con otras formas de trabajo de cuido sin remuneración.

Cuido de la comunidad (Servicio a la comunidad): todas las acciones no remuneradas en pro de la comunidad.

Es importante la incorporación del cuarto punto mencionado por Becerra et al. (2017. p.80) en la lista anterior, ya que las dos agrupaciones estudiadas son asociaciones y para la gran mayoría de sus socias el trabajo realizado para la asociación es no remunerado. Así mismo, es relevante definir estas categorías para poder entender mejor las actividades económicas realizadas por las socias de cada asociación de manera integral.

Indicadores del Empoderamiento.

A partir de la teoría de empoderamiento de Kabeer (1999) han nacido diferentes indicadores para medir el empoderamiento de la mujer. A continuación, se brinda un resumen de los más recientes y principales, así como de las áreas que evalúan como un antecedente al indicador que se propone utilizar en la presente investigación:

1. Indicador de Empoderamiento de la Mujer (WEI por sus siglas en inglés)
2. Indicador de Empoderamiento Económico de la Mujer (WEEI por sus siglas en inglés)
3. Empoderamiento de la Mujer en la Agricultura (WEAI por sus siglas en inglés)

El Índice de Empoderamiento de la Mujer fue desarrollado por Chandan et al. (2018) para evaluar el empoderamiento de la mujer rural, específicamente en los grupos de autoayuda de mujeres en India (p.3). El WEI se construye a partir de la estructura de ponderación utilizada en el WEAI y está compuesto por dos dominios principales: el dominio de entrada evalúa las actividades de generación de ingresos, de educación y de salud; y el dominio de salida que analiza la autonomía doméstica (incluyendo la violencia doméstica) y la interacción social (Chandan et al., 2018, p.7).

Otro índice de medición del empoderamiento de la mujer es el Índice de Empoderamiento Económico de las Mujeres (WEEI) desarrollado por el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo del Capital (UNCDF) en colaboración con ONU Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). El WEEI evalúa la viabilidad de una inversión desde la perspectiva del empoderamiento económico de las mujeres, y es utilizado para los proyectos de inversión pública y privada en estas áreas (ONU Mujeres et al., 2021, p.1).

El Índice de Empoderamiento de la Mujer en la Agricultura (WEAI) fue elaborado en el 2012 por la USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional) y el Instituto Internacional de Investigación de Políticas Alimentarias (IFPRI) (Chandan et al., 2018, p.5). El WEAI tiene cinco dominios de empoderamiento (5DE) para medir la agencia y la inclusión de la mujer en la agricultura. Los cinco

dominios son los siguientes: a) decisiones sobre producción agrícola, b) acceso y poder de decisión sobre recursos productivos, c) control del uso de los ingresos, d) liderazgo en la comunidad y e) distribución del tiempo. La segunda parte del WEAI es el Indicador de Paridad de Género (GPI) (Alkire et al., 2013, p.2). El WEAI se estructura según se muestra en la tabla 4.

Tabla 4

Estructura WEAI y Pro-WEAI

WEIA		Pro-WEIA	
Dominio	Indicador	Dominio	Indicador
Producción	Toma parte de las decisiones productivas	Agencia Intrínseca	Autoeficacia
	Autonomía en la producción		Actitudes sobre la violencia de pareja contra las mujeres
Recursos	Propiedad de bienes	Agencia instrumental	Autonomía en los ingresos
	Compra, venta o transferencia de los bienes		Aportes en las decisiones sobre medios de vida
Ingresos	Acceso a y decisiones sobre crédito		Propiedad de la tierra y otros activos
	Control sobre el uso de los ingresos		Acceso y decisiones sobre servicios financieros
Liderazgo	Afiliación a grupos		Control sobre el uso de los ingresos
	Hablar en público		Equilibrio Laboral
Tiempo	Carga de trabajo	Agencia Colectiva	Visitar lugares importantes
	Tiempo libre		Afiliación a grupos

Nota. Elaboración propia traducida a partir de Seymour et al., 2023, p.7.

A partir de la construcción del WEAI se adapta el Pro-WEAI. Según Yount et al. (2019) la necesidad de adaptación del WEAI se da para pasar de una evaluación del empoderamiento a nivel nacional a una valoración a nivel de proyectos (pp.3-4). Como se resume en la tabla 4, El pro-WEAI se estructura en tres tipos de dominio principales basados en tres categorías de agencias (capacidad de toma de decisión de una persona): la agencia intrínseca, agencia instrumental y la agencia colectiva; además el pro-WEAI contempla un nuevo subindicador sobre la violencia de género (Yount et al., 2019, p.4). La primera es la toma de decisiones sobre la vida propia, la segunda sobre decisiones al respecto de

temas externos, y la tercera es la toma de decisiones como parte de un grupo. Esta división de los indicadores por tipo de agencia permite observar la toma de decisiones en diferentes contextos.

Estos indicadores de empoderamiento de la mujer contribuyen al registro del progreso en el objetivo de desarrollo 5 de equidad de género. Para esta investigación se trabajó con el pro-WEIA, ya que al ser adaptado para la evaluación de proyectos también permitió que se realicen ajustes para considerar otras actividades que pueden desarrollar las mujeres además de la agricultura.

Adicionalmente, el pro-WEIA tiene un indicador sobre agencia colectiva, lo cual es clave para evaluar la participación de las asociaciones de mujeres en el desarrollo comunitario.

Los indicadores de empoderamiento son una herramienta que permite medir el avance en el fortalecimiento de diferentes áreas en la vida de una mujer. Esta investigación se enfoca en la experiencia de las asociaciones con gestión de proyectos y el impacto en sus integrantes, es importante profundizar en este concepto, sus beneficios e impactos.

Gestión de Proyectos

En el marco de esta investigación, la gestión de proyectos se analiza desde la perspectiva de los proyectos que son financiados externamente, es decir, que los fondos con los que se desarrolla no son generados a través de actividades productivas de la asociación, si no que han sido donados o licitados por un tercero. En este contexto, es importante conocer los procesos que se pueden generar directa o indirectamente a partir de la gestión de proyectos como resultado de esta actividad como lo son la institucionalización y la burocracia, ya que existen estudios que indican que el financiamiento externo puede tener impactos negativos en las asociaciones constituidas por miembros en condiciones socioeconómicas vulnerables como el marginalizar la participación de las personas socias en mayor condición de pobreza (Gugerty y Kremer, 2008, pp.599-600).

A continuación, se exploran los conceptos de burocracia estatal, burocracia de baja confianza y carga administrativa para ilustrar el estudio de diferentes barreras a las que se enfrentan las

organizaciones comunitarias al gestionar sus proyectos.

Burocracia estatal

Las organizaciones de base comunitaria se enfrentan a diferentes obstáculos durante el proceso de formulación de propuestas de proyectos o incluso en la presentación de requisitos de elegibilidad, entre estos existen la burocracia estatal y la burocracia de baja confianza.

Ciolfi (2018) analiza la burocracia estatal en las instituciones nacionales mediante un estudio de dos préstamos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) al gobierno de Argentina (p.79). En este artículo se explican las prácticas y procesos de la burocracia estatal, definiendo la burocracia desde la teoría marxista como la “práctica social especializada en la reproducción, perfeccionamiento y extensión de una dominación de carácter impersonal” (Ciolfi, 2018, p.82). A partir de este análisis, concluyen que las estructuras del BID influyen en la burocracia estatal de las instituciones argentinas; mencionando como ejemplo el rubro de fortalecimiento institucional, el cual el BID utiliza para financiar consultorías, en este escrito se indica que influyó en la internalización de la subcontratación de servicios también en otras áreas. Otro resultado de la intervención del BID fue la duplicidad de funciones a través de las “burocracias paralelas”, “estructuras de paralelización de las funciones desempeñadas por los ministerios que componen la estructura central del poder ejecutivo del estado” en donde se instalan unidades ejecutoras para los fondos de la donación y la rendición de cuentas la realizan principalmente ante el BID (Ciolfi, 2018, p.85). Complementariamente, Brodtkin (2011) explica que la “discreción política” sobrecarga a los ciudadanos durante el proceso de solicitud (citado en Moynihan et al., p.51). Es decir, la manera en que cada funcionario interpreta las políticas y procedimientos aumenta la burocracia estatal.

El concepto de burocracia estatal y paralela, así como el proceso de internalización que se origina a raíz de estos, son relevantes para la investigación, ya que es importante conocer el impacto que las organizaciones financieras tienen en las asociaciones mediante sus objetivos de fortalecimiento institucional y mecanismos de rendición de cuentas. Existen otros enfoques al estudio de la burocracia

estatal, como lo es el de la burocracia de baja confianza que se enfoca en la experiencia del individuo como ciudadano.

Burocracia de baja confianza.

Según Moynihan y Herd (2010), el estudio de las barreras administrativas “se centra específicamente en las cargas innecesarias e injustificadas de requerimientos administrativos que restringen el acceso de ciudadanos a bienes o servicios públicos” (citado en Gonzales-Galindo et al., 2018, p.11). Estas barreras administrativas que carecen de suficiente justificación son lo que caracterizan a lo que Gonzales-Galiendo et al. (2018) definen como “burocracia de baja confianza” (p.35). En la burocracia de baja confianza existen altos niveles de control por parte del agente encargado del trámite/proceso y procedimientos complejos, difícil y escaso acceso a los servicios, sobre todo, el usuario no confía en que su trámite se va a poder realizar.

Gonzales-Galiendo et al. (2018) explican que para definir si una barrera administrativa es injustificada, es necesario un criterio externo y propone el valor público como este, los valores públicos son:

consideraciones normativas que proveen consenso sobre los (1) derechos, beneficios, y prerrogativas en los que los ciudadanos deben y no deben estar; (2) las obligaciones de los ciudadanos en la sociedad, el Estado y el otro; y (3) los principios en los que las acciones de gobierno y las políticas pública deben basarse (p.14).

Estos valores públicos ven la eficacia, el trato hacia el ciudadano, y la confianza entre otros.

Comprender que las barreras administrativas pueden resultar en una baja confianza hacia las instituciones por parte de los ciudadanos es relevante en el estudio de la gestión de proyectos de asociaciones comunitarias. Así mismo, para profundizar en el impacto en el individuo en estos procesos administrativos, es importante comprender el concepto de “carga administrativa”.

Carga Administrativa.

La carga administrativa ha sido definida como “la experiencia de la implementación de políticas para una persona ha sido insoportable o incómoda” (Moynihan et al., 2015, p.45). Los autores expanden esta definición al proponer que la carga administrativa está compuesta por tres tipos de costos como se resumen y se ejemplifica en la siguiente tabla:

Tabla 5

Componentes de la carga administrativa

Tipo de costo	Aplicación a la política social	Ejemplos en los procesos administrativos
Costos de aprendizaje	Los ciudadanos deben conocer el programa, si son elegibles, la naturaleza de los beneficios y cómo acceder a los servicios.	1. Vivir más lejos de los centros administrativos. 2. Tener un nivel educativo más bajo o barreras lingüísticas. 3. Quienes ya están en un programa tienen más probabilidades de acceder a otros servicios, ya que postularse a un programa puede generar conocimientos sobre otros.
Costos psicológicos	Los ciudadanos enfrentan el estigma de participar en un programa impopular, así como la pérdida de autonomía y el aumento del estrés que surge de los procesos del programa.	1. Mensajes de poder y posición en la infraestructura de las instituciones: a. El simple acto de esperar comunica que el Estado cree que el tiempo de los individuos tiene poco valor (Lipsky, 1980, p.48). b. Dichos espacios también pueden caracterizarse por pocas comodidades, el uso de seguridad y divisiones entre los ciudadanos y los trabajadores sociales, lo que comunica aún más la posición limitada del ciudadano solicitante (Soss, 1999, p.48). 2. El estrés que viven los ciudadanos: en situaciones en las que el individuo depende del Estado para obtener recursos vitales (por ejemplo, la prestación de servicios de salud, ingresos, estatus migratorio), la incertidumbre sobre la recepción de esos beneficios, así como las frustraciones en el proceso de búsqueda, pueden elevar el estrés entre los individuos.
Costos de cumplimiento	Los ciudadanos deben completar solicitudes y reinscripciones, proporcionar	1. Barreras de procedimiento. 2. Las restricciones de las políticas estatales (incluidas barreras como la documentación de los requisitos de participación en la fuerza laboral).

Tipo de costo	Aplicación a la política social	Ejemplos en los procesos administrativos
	documentación de su situación y evitar o responder a demandas discrecionales.	3. La posibilidad de que se utilice la discreción burocrática para sobrecargar a los ciudadanos solicitantes. 4. Cultura organizacional de los trabajadores sociales también se asocian con mayores reducciones en el número de casos. 5. Alta inversión de tiempo: dificultad para el ciudadano para tomarse el tiempo para aplicar debido a responsabilidades laborales o familiares. 6. Uso de formularios interinstitucionales y el apoyo de funcionarios aumenta la participación ciudadana

Nota. Elaboración propia con información tomada y traducida de Moynihan et al., (2015, pp.45-51)

Si bien la propuesta previa resumida en la tabla 5 se enfoca en la experiencia de ciudadana individualmente, las personas integrantes de asociaciones cursan los mismos procesos institucionales, y a veces con mayores complejidades, por los que el concepto de carga administrativa y sus componentes fueron claves para la presente investigación.

Por otra parte, algunos procesos administrativos pueden adoptarse por los grupos que reciben apoyo de parte de donantes, como se explica a continuación mediante el concepto de institucionalización.

Institucionalización.

Las experiencias de gestión de proyectos con financiamiento externo pueden generar beneficios y aportes al fortalecimiento organizacional de las agrupaciones como se puede dar mediante el proceso de institucionalización. Mukhopadhyay et al. (2011) describe que el proceso de institucionalización es “cuando se establecieron estructuras formales, se contrató personal para hacer el trabajo regular, se regularizaron los informes financieros y se establecieron estructuras de supervisión y presentación de informes” (p.8). Mukhopadhyay et al. (2011) explican que este proceso que se crea durante una inversión externa puede traer beneficios al fortalecimiento organizacional al crear sistemas de gestión y rendición de cuentas, pero también puede ser contradictorio al crear dependencias económicas que puedan impedir resultados de transformación social (p.8).

Al utilizar este concepto en la investigación se buscó conocer el proceso que atraviesa la agrupación para aplicar, ejecutar y rendir cuentas de los proyectos ejecutados y cómo estos impactan la dinámica de la asociación.

Asociatividad

Las agrupaciones de mujeres representan importantes plataformas para la colaboración y crecimiento conjunto. En el caso de este estudio, ambas agrupaciones de mujeres operan bajo la modalidad de asociación y han desarrollado importantes proyectos en beneficio de las comunidades a las que pertenecen. Es importante explorar los beneficios de la asociatividad para las mujeres de áreas rurales.

El origen de las agrupaciones de mujeres en algunas ocasiones se debe al interés común de sus participantes en mejorar sus condiciones socioeconómicas. En el caso de agroindustrias en modalidades de cooperativas o asociaciones, en un estudio en Colombia, se demostró que a través de éstas las mujeres socias aumentaron sus ingresos hasta en un 74.1% (Guiraldo, 2010, p.51). Sin embargo, según reporta el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) (2021), en Costa Rica únicamente un 18% de las presidencias de las asociaciones de desarrollo comunal (principal medio de organización comunitaria rural) fueron ocupadas por mujeres entre el 2014 y el 2018 (p.21). Esto refleja una baja representación en la primera línea de gobierno comunitario, y la importancia de plataformas como las asociaciones de mujeres para visibilizar las necesidades y el trabajo de éstas a nivel comunal.

La asociatividad se define de diferentes maneras según el fin de esta. El Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) (2004) la define como “la defensa de intereses económicos y del bienestar del asociado y su familia para participar voluntariamente en el colectivo, pero la base de la decisión parte de intereses particulares” (citado en Bobadilla et al. 2019, p.71). De esta definición es importante resaltar la búsqueda del bienestar de la familia, pero se limita en el alcance de los logros en colectivo. Además, Nuñez-Naranjo (2019) define este término como “una facultad social de los

individuos como un medio de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación de personas para dar respuestas colectivas” (p.38). Mientras que esta definición sí contempla la sinergia entre los integrantes de la asociación, omite el componente de la primera definición sobre no sólo los intereses individuales, si no los del bienestar de la familia. Por lo tanto, para el propósito de esta investigación se utiliza la definición brindada por Lozano (2010), “este mecanismo se entiende como una estrategia de colaboración colectiva que persigue la creación de valor a través de la concreción de objetivos comunes que contribuyen a superar la escasez de escalas individuales y a incrementar la competitividad” (p.1).

En Costa Rica, la Ley de Asociaciones No.218 protege el derecho de asociación y permite que grupos de personas se organicen en esta modalidad para actividades sin fines de lucro, apolíticas y sin fines religiosos (Sistema Costarricense de Información Jurídica, s.f., párr.1-3). Este tipo de agrupación facilita el acceso a fondos de financiamiento y otros beneficios que de manera individual es más complejo acceder. Además, para grupos de zonas rurales, la representación legal de la asociación ayuda a la protección de derechos como lo son partidas presupuestarias del gobierno para las asociaciones de desarrollo comunal. La asociatividad también promueve otros tipos de beneficios, como son la cohesión social y el capital social.

Capital Social y Cohesión Social.

Un componente importante de la asociatividad es el capital social. Según Flores y Rello (2003), el capital social es “la capacidad de acción colectiva que hace posible ciertos componentes sociales, con el fin de obtener beneficios comunes” (p.209). Así mismo, Flores y Rello (2003) señalan que el capital social tiene tres componentes principales:

- A. Las fuentes y la infraestructura del capital social, es decir, lo que hace posible su nacimiento y consolidación: las normas, las redes sociales, la cultura y las instituciones;
- B. Las acciones individuales y colectivas que esta infraestructura hace posible; y
- C. Las consecuencias y los resultados de estas acciones, que pueden ser positivos: un

incremento en los beneficios, el desarrollo, la democracia y una mayor igualdad social, o negativos: la exclusión, la explotación y el aumento de la desigualdad (p.204).

Dado que el capital social nace a partir de las interacciones sociales entre individuos, es importante observar cómo se desarrolla en el contexto de las dos asociaciones de mujeres seleccionadas para la presente investigación, ya que su capacidad de acción colectiva puede estar relacionada al éxito de la gestión de proyectos de financiamiento externo. Es relevante de esta manera también observar el concepto de capital social comunitario. Flores y Rello (2003) lo definen como:

la capacidad de actuar como un colectivo en busca de metas y beneficios definidos en común. Lo esencial de este tipo de capital social es la capacidad colectiva de tomar decisiones y actuar conjuntamente para perseguir objetivos de beneficio común, derivada de componentes de la estructura social tan diversos como la confianza, las redes, las asociaciones y las instituciones (p.207).

Aunque la definición se asemeja a la de asociatividad, en el sentido de actuar colectivamente y por intereses comunes, el capital social comunitario se distingue ya que este se genera a partir de estructuras sociales e institucionales de la comunidad o asociación.

Las asociaciones también pueden fomentar la cohesión social. La cohesión social es parte importante del capital social y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2007) la define como “la dialéctica entre mecanismos instituidos de inclusión y exclusión sociales y las respuestas, percepciones y disposiciones de la ciudadanía frente al modo en que estos operan” (p.14). Los mecanismos se refieren a la infraestructura para desarrollar la inclusión, como los son el empleo, la educación, o políticas de fomento de equidad y bienestar social, entre otros. Los comportamientos y valoraciones se refieren a las reacciones de los individuos en relación con los mecanismos, como por ejemplo el sentido de pertenencia, la confianza en la organización, aceptación, apertura a colaborar en los proyectos grupales, entre otros (CEPAL, 2007, p.12).

Entre estos mecanismos de respuesta de la cohesión social se encuentra el sentido de pertenencia, el cual es clave para alcanzar la misma. Para alcanzar el sentido de pertenencia, los individuos deben sentirse parte de la organización y sobreponer los intereses grupales de beneficio común sobre sus propios (CEPAL, 2007, p.14).

Socarrás (2004) define la comunidad como “[...] algo que va más allá de una localización geográfica, es un conglomerado humano con un cierto sentido de pertenencia. Es, pues, historia común, intereses compartidos, realidad espiritual y física, costumbres, hábitos, normas, símbolos, códigos” (p.177, citado en Causse-Cathcart, M., 2009, p.3). Esta definición según Causse-Cathcart (2009) es más integral e incluye además del componente de pertenencia a lo cultural, “lo cultural se erige como un eje determinante que sintetiza gran parte de estos mecanismos e incluye además un aspecto importante, el sentido de pertenencia, factor que permite la movilización, la cohesión y la cooperación entre los habitantes de una comunidad” (p.4).

Por otra parte, en línea con la necesidad de incorporar el sentido de pertenencia a la definición de comunidad, Torres (2013) argumenta por un concepto de comunidad desde una perspectiva de vínculo a lo que denomina “sentido inmanente”. Torres hace referencia al *sensus communis* el cual “trata de un conocimiento distinto del de las ciencias, orientado por el amor a la sociedad y la conciencia de pertenecer a la comunidad” (p.205). Torres (2013) explica que en la psicología comunitaria este sentido “se define como una experiencia subjetiva de pertenencia a una colectividad mayor, formando parte de una red de relaciones de apoyo mutuo en la que se puede confiar” (p.205). Además, Torres (2018) resalta el sentido de compromiso en la comunidad, y explica que “la comunidad no sería un conjunto de individuos que comparten propiedades comunes, sino un compromiso compartido entre sujetos singulares, del que se hacen solidariamente responsables y que hay que renovar permanentemente” (p.206).

Estos aportes que según la literatura puede llegar a tener la asociatividad en sus integrantes y en la agrupación son relevantes para el proceso investigativo ya que se buscó entender los beneficios de la gestión de proyectos para las asociaciones. La literatura ha abordado el empoderamiento económico extensamente, pero factores como el proceso de creación de una red de apoyo o los beneficios en el fortalecimiento de la autoconfianza de las personas integrantes son temas que se exploraron a profundidad apoyado en los fundamentos teóricos previamente mencionados.

Capítulo III: La metodología

El siguiente capítulo se enfoca en la estrategia metodológica utilizada en la presente investigación. Se presenta el enfoque y tipos de metodología empleados, la población y muestra, la definición y operacionalización de las variables, la matriz de consistencia metodológica y las técnicas de recolección de información utilizadas.

Tipo de estudio

La metodología utilizada es de enfoque mixto. El diseño de la investigación cualitativa se desarrolló desde los métodos de Investigación Acción Participativa (IAP) y desde la fenomenología hermenéutica. Para el enfoque cuantitativo se utilizó el Indicador de Empoderamiento de la Mujer en Agricultura (WEAI). Se seleccionó un enfoque mixto ya que la investigación busca tanto comprender los procesos de empoderamiento de las integrantes de las asociaciones (factores, retos, lecciones aprendidas, entre otros) e identificar el nivel de empoderamiento externamente, así como desde la percepción de las socias.

La IAP es “investigación social desarrollada mediante una colaboración entre un investigador profesional y los ‘dueños del problema’ en una organización local, una comunidad o un grupo intencional creado para un propósito específico” (Greenwood, 2000, p.33). El proceso de acercamiento inició primero con la AMACOBAS en enero del 2022 y luego con la ASOFEQUE en marzo del 2023.

Asimismo, la IAP se estructura en diferentes fases desde la identificación del problema con la comunidad hasta la presentación de resultados (Martí, 2017, pp.2-3). Con base en esto, la información de este Trabajo Final de Graduación se recopiló en dos fases principales: la fase de prediagnóstico y la fase de trabajo de campo.

Por otra parte, la investigación fue de carácter fenomenológico, ya que buscaba entender el proceso del empoderamiento de la mujer desde la autopercepción de las integrantes de ambas asociaciones. Según Castillo (2020), “la fenomenología se interesa en el cómo y no el qué de las cosas; es

decir, se interesa por el cómo las cosas son experiencias desde la perspectiva de primera persona” (p.3).

De esta manera, de desarrollaron instrumentos para comprender las experiencias de empoderamiento desde las perspectivas individuales de cada integrante y colectivas de cada asociación.

Población y muestra

Se escogen dos asociaciones, AMACOBAS y a ASOFEQUE, para así poder comparar ambas experiencias una con otra. La AMACOBAS cuenta con 20 socias y la ASOFEQUE con 14 socias.

Para el propósito de esta investigación se seleccionó una muestra que incluye a las integrantes de las juntas directivas de cada asociación. La junta directiva de ASOFEQUE está integrada por ocho personas y la junta directiva de AMACOBAS por seis personas. Los criterios de selección de esta muestra tienen su fundamento en la frecuencia y periodicidad de las reuniones, lo cual facilitó el proceso investigativo. Además, cumplen con el tiempo de afiliación e involucramiento activo y son mayores de edad.

Para las actividades grupales, la líder de cada asociación extendió la invitación a las integrantes de la junta directiva. Para la aplicación del WEAI, el grupo focal estuvo constituido por cinco personas de cada asociación basado en las personas que pudieron participar en las entrevistas individuales de autopercepción (la cual se explica adelante) para así poder realizar el control cruzado de la información.

Definición y operacionalización de las variables

La estrategia metodológica de recopilación de información se dividió en dos fases principales: la fase de prediagnóstico y la fase de trabajo de campo. El prediagnóstico se realizó mediante la recopilación documental y entrevistas de profundidad a la presidenta de AMACOBAS y a la vicepresidenta de ASOFEQUE y el diagnóstico comunitario participativo de AMACOBAS. En la fase de prediagnóstico se realizó únicamente una caracterización como parte del curso de *Diagnóstico Comunitario* de la Maestría, esto ayudó a determinar factores de riesgo de vulnerabilidad por lo que se tomó la decisión de realizar una investigación de tipo comparativo con dos asociaciones de mujeres para

poder comparar y recopilar la experiencia de ambas en representación de las realidades de las asociaciones de mujeres de zonas rurales del país.

La fase de prediagnóstico fue clave para conocer las necesidades y características de ambas asociaciones y así fortalecer y fundamentar los instrumentos utilizados durante la fase de trabajo de campo. Al conocer la experiencia de ambas asociaciones más detalladamente en la gestión de proyectos fue posible delimitar la investigación a dos instituciones/organizaciones (donantes) por asociación y así estructurar los instrumentos para enmarcar las fases de gestión de proyectos.

La tabla 6 presenta un resumen de las características sociodemográficas de las integrantes del grupo focal por asociación a la que pertenecen.

Tabla 6

Características sociodemográficas del prediagnóstico

Característica sociodemográfica	ASOFEQUE	AMACOBAS	Total
Actualmente con pareja/esposo	2	2	4
Soltera/Divorciada/Viuda	3	3	6
Hijos/Hijas	4	5	9
Vive en un hogar donde hay una figura masculina que participa activamente en la generación de ingresos o toma de decisiones (esposo, hermano, padre)	4	3	7
Jubilada (que recibe una pensión por haber desempeñado una profesión anteriormente)	0	1	1
Pensionada por pensión de invalidez, vejez y muerte.	1	1	2

Nota. Elaboración propia basada en el prediagnóstico aplicado a las agrupaciones de mujeres, (2023).

Matriz de consistencia metodológica

Para reducir el tiempo que las integrantes de la junta directiva necesitaban para hacer aportes a la investigación, algunos instrumentos se combinaron para recopilar información de diferentes categorías a la vez.

Previo a cada actividad grupal o entrevista individual se les explicó a las participantes que se grabarían las intervenciones con el fin de poder analizar la información posterior a la actividad, para recopilar sus autorizaciones se les brindó un consentimiento informado (ver anexo 1). Previo a cada actividad grupal se realizó un registro de la asistencia utilizando la plantilla del anexo 2. Luego de las actividades, la información recopilada se validó con la respectiva asociación previo al análisis de información y se realizaron los ajustes según fueron solicitados.

Tabla 7

Matriz de consistencia metodológica

	Objetivo de la investigación	Categoría de análisis	Tipo de enfoque de metodología	Técnicas de recolección de información	Productos esperados
1	Identificar las etapas del proceso de gestión de proyectos de las agrupaciones de mujeres	-Caracterización de las asociaciones de mujeres -Proyectos desarrollados por las agrupaciones -Proceso de gestión	Cualitativa	-Entrevista semiestructurada a líderes de cada asociación -Diagnóstico comunitario participativo sobre la gestión de proyectos -Recopilación de documentación de proyectos gestionados -Grupo Focal	-Dos diagnósticos comunitarios participativos una línea del tiempo de los proyectos gestionados. -La representación gráfica del mapeo de actores en gestión de proyectos de ambas asociaciones. -Listado de las etapas del proceso de gestión de proyectos caracterizadas.
2	Determinar los aspectos de los proyectos ejecutados que contribuyen al empoderamiento de la mujer rural	-Aspectos que contribuyen al empoderamiento -Asociatividad -Tipo de empoderamiento	Cualitativa	-Recopilación de documentación de proyectos gestionados -Diario de observación no participante -Entrevistas semiestructuradas	-Listado de los Beneficios de la gestión de proyectos identificados. -Listado de factores de la gestión de proyectos y asociatividad que contribuyen al empoderamiento de la mujer.

	Objetivo de la investigación	Categoría de análisis	Tipo de enfoque de metodología	Técnicas de recolección de información	Productos esperados
3	Establecer el nivel de empoderamiento de las mujeres rurales pertenecientes a las agrupaciones seleccionadas	-Nivel de empoderamiento	Cualitativa	-Entrevistas semiestructuradas	-Análisis comparativo de las asociaciones
			Cuantitativa	-Indicador de Empoderamiento de la Mujer en Agricultura versión pro-WEIA.	-Indicador de Empoderamiento de la Mujer en Agricultura aplicado (adaptado a la mujer rural). -Niveles de empoderamiento(s) identificado(s)

Nota. elaboración propia con base en el proceso investigativo planteado (2023).

Los instrumentos utilizados se diseñaron para ser aplicados de manera secuencial y recolectar la mayor cantidad de información en el menor tiempo posible, sin impactar la rutina diaria de las personas entrevistadas.

Técnicas de recolección de información

Entrevistas semiestructuradas.

En la presente investigación se realizaron entrevistas semiestructuradas para la recopilación de información de los tres objetivos. Las entrevistas semiestructuradas tienen preguntas definidas, pero permiten flexibilidad de ajustarlas según el contexto de cada participante o realizar preguntas de seguimiento espontáneas según las respuestas (Álvarez-Gayou, 2003, p.111).

Estas entrevistas se realizaron en primera instancia a las líderes de cada asociación según el instrumento 1, ver el anexo 3, en el caso de AMACOBAS a la presidenta y en el caso de ASOFEQUE a la vicepresidenta por su rol de coordinadora administrativa. Las entrevistas a las líderes tenían el propósito de recopilar la información general sobre las asociaciones y sus experiencias en la gestión de proyectos, así como realizar una evaluación de fortalezas y debilidades generales.

La segunda entrevista semiestructurada utilizada fue la del instrumento 7 “entrevista individual de autopercepción”, se ubica en el anexo 9. Esta entrevista se aplicó a todas las integrantes de cada junta directiva de manera individual. El propósito de este método era recopilar información sobre la experiencia de cada participante, como miembro de una asociación de mujeres y cómo esta ha impactado su vida personal, familiar y comunal. Además, se buscó aprender sobre su conocimiento y su propio proceso de empoderamiento de la mujer. En esta entrevista también se contempló el recopilar información con respecto de la relación de la entrevistada con las demás integrantes de las asociaciones y sobre su percepción del trabajo de la asociación. Con este instrumento se buscó complementar la información recopilada del indicador pro-WEIA con un contexto más amplio de la experiencia de cada entrevistada y así también poder realizar triangulación de la información.

Diagnóstico comunitario participativo.

El diagnóstico comunitario participativo es una técnica que busca “la descripción de partes de la realidad contadas por quienes la viven, sufren, disfrutan y transforman” (Escuela de Formación para la Organización Comunitaria, 2009, p.8). Esta técnica integral se utiliza en gran medida en la Investigación Acción Participativa, la Escuela de Formación para Organización Comunitaria de Venezuela (2009) la describe de la siguiente manera:

El diagnóstico comunitario participativo intenta aproximarnos a una situación específica para que comprendamos las dinámicas que en ella se desarrollan y las personas involucradas en las mismas; sin embargo, nos propone ir más allá de la recolección de información para pasar al cuestionamiento de nuestro contexto de manera colectiva, para comprender los problemas que se presentan en nuestra realidad, pero sobre todo, para transformarla, esto es, asumir su sentido político. (Escuela de Formación para la Organización Comunitaria, 2009, p.9)

Con cada asociación se desarrolló un diagnóstico comunitario participativo enfocado en su experiencia en la gestión de proyectos. Para lograr este fin, se utilizaron, en el siguiente orden, la

entrevista semiestructurada dirigida a la persona líder de cada asociación, la reconstrucción histórica y el mapeo de actores.

La reconstrucción histórica.

La reconstrucción histórica se realizó con las integrantes de la junta directiva de cada asociación siguiendo la guía del instrumento 2, ver el anexo 4. La reconstrucción histórica busca involucrar a las personas actoras en la generación de conocimiento sobre su propia historia de vida, reconociendo que hay varias versiones de un pasado, para así “fortalecer memorias colectivas, sentidos de pertenencia, y visiones y opciones de futuro compartidos” (Torres-Castillo, 2014, pp.101, 109). Se creó una guía para la aplicación de esta técnica siguiendo la metodología de Reconstrucción Colectiva Histórica (RCH) propuesta por Torres-Castillo (2014) para generar talleres de memoria, los cuales buscan “concentrar en un mismo tiempo y espacio a varias personas” (Torres-Castillo, 2014, p.129) para poder utilizar varias técnicas al mismo tiempo. En los espacios de diálogo, el taller de reconstrucción histórica siguió un formato de tertulia guiada, en donde las participantes contaron anécdotas y momentos históricos sin una restricción de tiempo.

Mapeo de Actores.

Además, como parte del diagnóstico se aplicó un mapeo de actores en el marco de la gestión de proyectos con cada junta directiva. Guedes y Tomassino (2006) explican que esta técnica “descansa sobre el supuesto de que la realidad social se puede ver como si estuviera conformada por relaciones sociales reticulares donde participan actores sociales e instituciones sociales. Es decir, sobre la representación de lo social en tanto red [sic]” (p.232). De esta manera, el mapeo de actores analiza las redes de relaciones entre las partes identificadas y su contexto. Este mapeo se desarrolló bajo el marco general de qué instituciones/grupos comunitarios/organizaciones y demás agentes ocupaban un rol en el proceso de gestión de los proyectos según se indica en la guía del instrumento 3, en el anexo 5.

Revisión documental

La recopilación de documentos se realizó como técnica para el objetivo 1 y 2 utilizando la matriz del instrumento 4 sobre la gestión de proyectos presentada en el anexo 6. Esta matriz permite resumir la información principal de dos proyectos gestionados por cada asociación y poder realizar comparaciones.

Por otra parte, para el desarrollo del diagnóstico comunitario también se realizó revisión documental sobre cada asociación como lo fue la consulta a artículos académicos, publicaciones en redes sociales de las asociaciones y donantes, propuestas e informes de rendición de cuentas públicos y los brindados por cada asociación, propuestas de proyectos, reglamentos para la formulación de propuestas, bases de licitación o de concursos, entre otros.

Grupos focales

Para la realización de las actividades colectivas de esta investigación se formó un grupo focal integrado por las miembros de la junta directiva de cada asociación de mujeres. El grupo focal se trata de un grupo en tanto se le determina una tarea específica, una tarea externa no emanada de él mismo por que equivale a un equipo de trabajo para el investigador, puesto que a partir de aquél logrará sus propósitos, aunque el grupo mismo no se perciba así (Álvarez-Gayou, 2003, p.131)

Tiene como objetivo el recopilar información de los participantes del tema de investigación. En el marco de esta investigación, el grupo focal se empleó para conocer la experiencia colectiva de la gestión de proyectos y así poder caracterizarla. Para esto, se empleó la guía para la actividad de mapeo de las etapas del proceso de gestión de proyectos del instrumento 5 (ver anexo 7). Para el diseño del instrumento se tomó en cuenta la información recopilada en el diagnóstico comunitario para estructurar una metodología que permitiera a las participantes narrar su experiencia colectiva durante cada fase de gestión con la menor intervención posible por parte de la persona facilitadora. Durante la actividad, todas las integrantes fueron invitadas a brindar sus percepciones del proceso de cada etapa, por lo que

durante la recolección de la información se brindaba la información a manera de relato narrado por todas las presentes desde sus sentires, saberes y pensares.

Indicador de Empoderamiento de la Mujer en Agricultura versión pro-WEIA

Como se explicó anteriormente en los referentes teóricos, para esta investigación se utilizó como referencia el Indicador de Empoderamiento de la Mujer en Agricultura en su versión pro-WEAI. El pro-WEAI es un indicador utilizado para medir el empoderamiento de la mujer en proyectos en el sector agrícola, está compuesto por dos subíndices: tres dominios de la agencia (3DE) y el Indicador de la Paridad de Género (GPI) (Yount et al., 2019, p.3-4). El 3DE tiene un peso ponderado de 90% y el GPI del 10%, De esta manera, el pro-WEAI se calcula utilizando la siguiente formula:

$$\text{Pro - WEAI} = \frac{9}{10} 3DE + \frac{1}{9} GPI$$

Nota. Seymour et al., 2023, pp.23-24.

Significado de la nomenclatura de la formula: 3DE: tres dominios de la agencia, Paridad de Género (GPI)

Partiendo del modelo de empoderamiento de Kabeer (1999), el pro-WEAI se enfoca en la dimensión de agencia. El 3DE del pro-WEIA se compone de agencia: agencia intrínseca (poder interior), agencia instrumental (poder para) y agencia colectiva (poder con) (Seymour et al., 2023, p.3). El 3DE está compuesto de 10 subindicadores, cada subindicador tiene el mismo peso de 1/10.

La tabla 8 resume en qué consiste cada uno y cómo se calculan, y en el anexo 10 se presentan los rangos de idoneidad para el análisis de resultados.

Tabla 8*Resumen de los indicadores del pro-WEAI*

Indicador	Explicación
Agencia intrínseca	
Autonomía en la toma de decisiones	Se centra exclusivamente en el uso de los ingresos generados por actividades agrícolas y no agrícolas y utiliza preguntas basadas en enunciados. Para medir la autonomía en ingresos en los pro-WEAI se utiliza el Índice de Autonomía Relativa (RAI). El RAI es una medida de autonomía motivacional en base a la teoría de la Autodeterminación. El índice mide directamente la capacidad de un individuo para actuar según lo que valora, es una medida de las motivaciones internas y externas que determinan las decisiones de una persona.
Autoeficacia	Utiliza la Nueva Escala General de Autoeficacia (NGSE). La NGSE es una escala validada transculturalmente para medir la autoeficacia, o la percepción que tiene una persona de sus capacidades y habilidad para alcanzar sus objetivos. Se le pide a los encuestados que piensen en cómo cada afirmación se relaciona con su vida.
Actitudes sobre la violencia de pareja contra las mujeres	Este indicador analiza la percepción de las personas entrevistadas sobre la violencia de género consultando si la persona está de acuerdo o no con los enunciados planteados de escenarios de violencia. Este indicador se agregó al pro-WEAI ya que se ha observado que el aumento de la violencia de género es una consecuencia no deseada de los proyectos de empoderamiento de las mujeres.
Agencia instrumental	
Aportes en las decisiones sobre medios de vida	Mide los niveles de participación en las actividades de generación de ingresos o recursos. Para cada actividad, se crea un subindicador que considera idónea a la persona si participa en esa actividad y tiene al menos aportación en algunas decisiones (2) relacionadas con esa actividad.
Propiedad de la tierra y otros activos	Para cada tipo de activo se crea un indicador para reflejar si alguien en el hogar tiene actualmente ese tipo de activo. Luego, estos indicadores se suman para todos los activos, creando el indicador de propiedad del hogar, que mide la cantidad de activos que posee el hogar en todos los tipos de activos. En segundo lugar, para cada tipo de activo hay un subindicador de propiedad de un individuo, que es igual a 1 si el individuo, solo o conjuntamente, posee algún tipo de activo.
Acceso y decisiones sobre servicios financieros	Este indicador examina la toma de decisiones sobre el crédito: si una persona puede obtener crédito y cómo utilizar el crédito obtenido de diversas fuentes. Además, analiza si la persona cuenta con cuentas bancarias propias o de manera conjunta.
Control sobre el uso de los ingresos	El control sobre el uso de los ingresos se construye a partir de respuestas relativas a la participación en las decisiones sobre el uso de los ingresos. Se pregunta a los individuos si participaron en alguna de las actividades identificadas.

Indicador	Explicación
Equilibrio Laboral	La cantidad de horas trabajadas se define como la suma del tiempo que el individuo informó dedicar a tareas relacionadas con el trabajo como actividad principal y la mitad de la cantidad de tiempo que el individuo informó dedicar al cuidado de los niños como actividad secundaria (es decir, carga de trabajo = tiempo dedicado a la actividad primaria + (1/2) tiempo dedicado al cuidado infantil como actividad secundaria).
Visita a lugares importantes	Identifica la frecuencia con la que una persona visita cierto tipo de lugares. Las discusiones sobre movilidad durante la recopilación de datos cualitativos en el pro-WEAI mostraron el alcance de las restricciones a la capacidad de las mujeres para abandonar sus hogares debido a las normas de género y la falta de tiempo, así como la importancia de la libre circulación para permitir que las mujeres asistan a reuniones de grupo y obtener ingresos.
Agencia Colectiva	
Afiliación a grupos	El indicador de pertenencia a un grupo muestra si la persona es miembro activo de al menos un grupo. La membresía en un grupo no se restringe deliberadamente a grupos formales relacionados con la agricultura porque otros tipos de grupos cívicos o sociales proporcionan fuentes importantes de redes y capital social que empoderan y también pueden ser una fuente importante de información o insumos agrícolas.

Nota. Elaboración propia a partir de Seymour et al., 2023, pp. 7-16 (2023).

Para la aplicación del pro-WEAI se utilizó la *Guía del usuario sobre el Índice de Empoderamiento de las Mujeres en la Agricultura a nivel de proyecto (Pro-WEAI)* desarrollada por Seymour et al. (2023).

Esta guía explica las fórmulas para calcular cada subíndice, provee el cuestionario de preguntas para cada indicador, y explica los rangos de idoneidad para analizar los resultados. Ya que el cuestionario está en inglés, para la presente investigación se tradujo al español y además se adaptó al contexto de las asociaciones de mujeres con las que se trabajó.

Dado a limitaciones de tiempo, no fue posible desarrollar el segundo subíndice del pro-WEAI, el Indicador de la Paridad de Género, ya que no se realizaron las entrevistas a los hombres encargados del hogar, únicamente a las mujeres. Por lo tanto, el análisis de los resultados se enfoca únicamente en los resultados para el 3DE que mide el nivel de empoderamiento. Una persona se considera empoderada si obtiene al menos una puntuación de 80%, es decir obtener idoneidad en 8 de los 10 subindicadores, de lo contrario se considera desempoderada (Seymour et al., 2023, p.20).

Entre las razones por las que se seleccionó el pro-WEAI sobre su versión original es que el pro-WEAI permite realizar adaptaciones para agregar actividades no-agrícolas a las preguntas previstas. Esta

adaptación fue necesaria ya que una de las asociaciones de mujeres seleccionadas no realiza actividades vinculadas a la agricultura.

Análisis de la información

Para el procesamiento de la información de todos los instrumentos, con excepción de la herramienta del indicador de pro-WEAI, se utilizó el Software de Atlas Ti versión 24.

Atlas Ti es un software que facilita el procesamiento y análisis de datos cualitativos. Las entrevistas fueron transcritas y la información de las actividades grupales se recopiló utilizando las guías para resumir los datos. Estos documentos se procesaron en Atlas Ti a través de la clasificación de la información mediante códigos y grupos de códigos según las categorías de análisis de la investigación. Una vez realizada la codificación de toda la información recopilada, se procedió a exportar esta información para realizar el procesamiento, según correspondía, en Excel. En Atlas Ti también se utilizaron las herramientas *de análisis de coocurrencia y frecuencia de palabras*.

La herramienta de *análisis de coocurrencias* realiza una revisión cruzada de códigos entre dos o más categorías. Este instrumento de Atlas Ti permite identificar rápidamente ocurrencias y frecuencias durante periodos de tiempo específicos. Para el contexto de esta investigación, se utilizó específicamente en el análisis de resultados del objetivo 1 para comprender la frecuencia de respuestas sobre barreras administrativas, beneficios y resultados durante las fases de gestión de los proyectos, la figura 7 presenta una captura de pantalla de la herramienta en uso.

Figura 7

Ejemplo del uso de la herramienta de análisis de coocurrencias de Atlas Ti

	● Fase de... 8	● Fase de... 29	● Fase de f... 36	● Fase rendic 14
◆ Tipo de barrera administrativa: Atrasos en Pag... 1		1		
◆ Tipo de barrera administrativa: Duplicación 3		1	2	
◆ Tipo de barrera administrativa: Duración del p... 8		1	7	
◆ Tipo de barrera administrativa: Expiración de d... 1			1	
◆ Tipo de barrera administrativa: Otros 9	1	1	3	4
◆ Tipo de barrera administrativa: Presentarse en... 3			3	
◆ Tipo de barrera administrativa: Requisitos exte... 6	2		4	
◆ Tipo de barrera administrativa: Tiempo de ejec... 1			1	

Nota. Elaboración propia con base en Software Atlas Ti (2024).

La herramienta de *frecuencia de palabras* se utilizó en el objetivo 2 para comprender las respuestas brindadas por las entrevistadas con respecto a lo que representa la asociación a las que pertenece para ellas.

Para el instrumento de recopilación de información para el Pro-WEIA, los datos se analizaron en Excel siguiendo la *Guía del usuario sobre el Índice de Empoderamiento de las Mujeres en la Agricultura a nivel de proyecto (Pro-WEAI)* de Seymour et al. (2023, p.1-47). Los parámetros de análisis de cada subindicador se resumen según la guía en el anexo 10, como se mencionó anteriormente.

Una vez procesada toda la información se procedió a realizar el análisis de los resultados realizando triangulación de la información.

Capítulo IV: El análisis e interpretación de los datos y explicación de los resultados

En el siguiente capítulo se presentan los principales hallazgos y resultados de la investigación y su análisis correspondiente según cada objetivo de investigación.

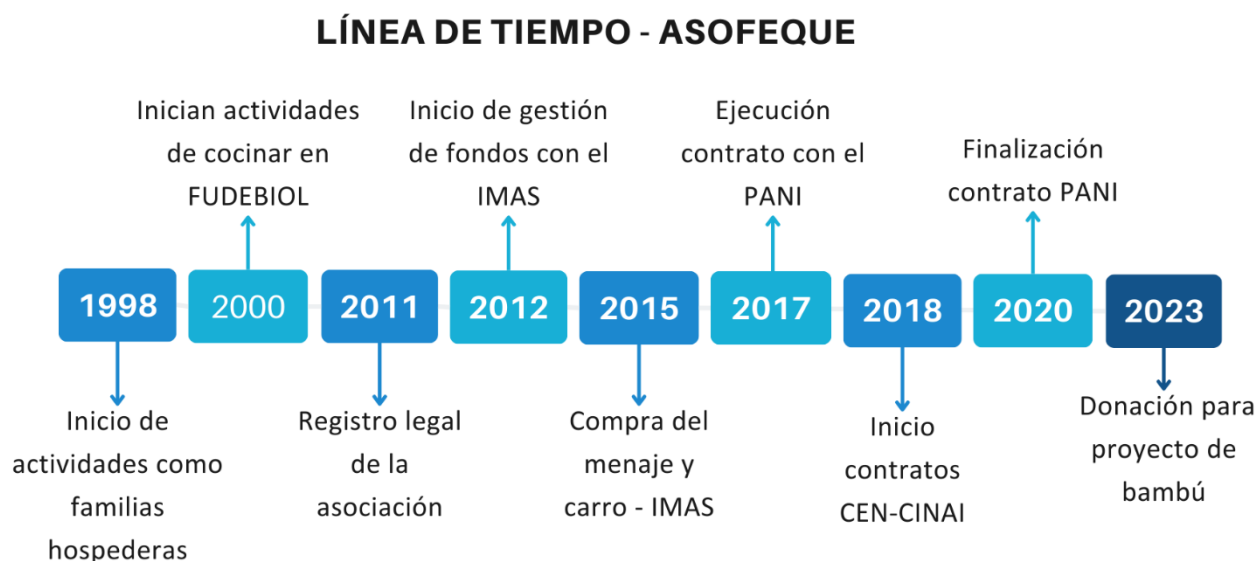
Resultados Objetivo 1 - Identificar las etapas del proceso de gestión de proyectos de las agrupaciones de mujeres

Diagnóstico - Descripción de las experiencias en gestión de proyectos

Tanto AMACOBAS como ASOFEQUE tienen más de 10 años de experiencia en la gestión de proyectos de financiamiento externo. A través del diagnóstico comunitario participativo fue posible conocer esta experiencia y su alcance. Las siguientes figuras 8 y 9 muestran las líneas de tiempo de ASOFEQUE y AMACOBAS respectivamente:

Figura 8

Línea de tiempo ASOFEQUE



Nota. Elaboración propia con base en la actividad de reconstrucción histórica y mapeo de etapas de gestión de proyectos con la junta directiva de ASOFEQUE (2024).

Como se mencionó anteriormente, la creación de ASOFEQUE está vinculada a la fundación de FUDEBIOL a inicios de la década de los noventa ya que FUDEBIOL comenzó a recibir voluntarios para el

mantenimiento y expansión de la reserva y las integrantes de ASOFEQUE empezaron a ofrecerles servicios como familias hospederas. En su proceso de reconstrucción histórica, el momento de fundación lo marcan con la palabra “lucha” ya que, al no tener fondos o recursos para iniciar las actividades como agrupación, las integrantes a través de la venta de comidas en FUDEBIOL tuvieron que utilizar ingredientes, utensilios, ropa de cama, entre otros artículos de sus propios hogares, además caminaban cuesta arriba por más de dos kilómetros con niños pequeños y muchas veces regresaron sin haber hecho mayor venta. También, al inicio, como se mencionará más adelante, las integrantes de ASOFEQUE se enfrentaron a retos relacionados al apoyo de su familia.

Otro aspecto importante del proceso de reconstrucción histórica fue que hay un momento clave de un antes y un después alrededor del proyecto de financiamiento del IMAS. Si bien fue un proceso lento y con varias barreras, el financiamiento del IMAS catapultó el *catering service* que ofrece actualmente ASOFEQUE. La compra del vehículo es uno de los acontecimientos importantes que más se mencionó. Por otra parte, a través del relato de sus experiencias, se comprende que, a pesar de haberse enfrentado a tantos retos, todas las historias que compartieron validaron sus dificultades, pero fueron contadas con alegría y recordadas como momentos clave para la unión del grupo.

En la figura 9 se representa la línea de tiempo de AMACOBAS según su experiencia en gestión de proyectos. La AMACOBAS inició su proceso de conformación en el 2011, en el marco del proyecto *Establecimiento y consolidación del Consejo Local y apoyo a la elaboración e implementación del plan estratégico del Corredor Biológico Alexander Skutch “CoBA” del Programa de Pequeñas Donaciones* financiado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y ejecutado por la Asociación para el Desarrollo Integral de La Microcuenca del Río Peñas Blancas (ASOCUENCA). Durante este proyecto de elaboración del plan estratégico del COBAS se establecen grupos de mujeres para recibir un curso de emprendedurismo ofrecido por el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE) para recibir capacitaciones. Estos grupos de mujeres a partir de las actividades realizadas

deciden empezar a organizarse bajo el liderazgo de Jeanneth Montero. Así es como se inicia el grupo AMACOBAS que buscaba promover la conservación en las comunidades integrantes del COBAS y el turismo local. El grupo de mujeres en esta etapa comenzó con la participación de alrededor de 60

Figura 9

Línea de tiempo AMACOBAS



integrantes.

Nota. Elaboración propia con base en la actividad de reconstrucción histórica y mapeo de etapas de gestión de proyectos con la junta directiva de AMACOBAS (2024).

De manera similar a ASOFEQUE, AMACOBAS utiliza la palabra “lucha” para varias de sus experiencias. Un momento importante que resalta el grupo durante el proceso de reconstrucción fue la “lucha” para obtener la concesión del terreno donde se construyó el centro de procesamiento la cual inició en el 2015 con el INDER y terminó en el 2020 con la expansión de la concesión de 10 a 20 años por parte de la Municipalidad de Pérez Zeledón. Las AMACOBAS resaltan que durante los procesos de gestión complicados que llevaron, fueron capaces de realizar la ejecución de otros proyectos al mismo tiempo exitosamente. Las AMACOBAS también destacan que la unión del grupo es un momento importante en su historia que se ha consolidado a través del tiempo.

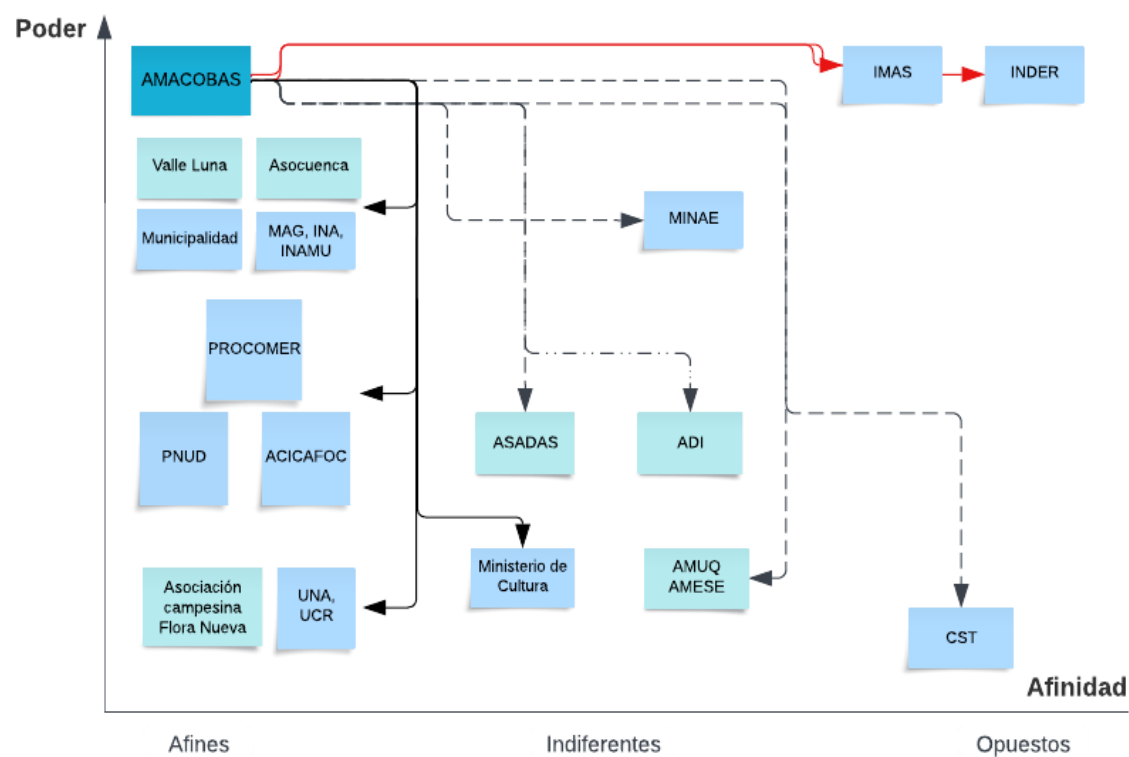
Para ambas asociaciones, los procesos para acceder a financiamientos con instituciones estatales los enmarcan con la palabra “lucha” y para las dos esos recursos han sido clave para su crecimiento y fortalecimiento organizacional. Como se mencionó anteriormente, la ASOFEQUE logró alcanzar una sostenibilidad económica a raíz del fondo obtenido con el IMAS ya que catapultó el servicio de *catering* para consolidarse. Por su parte, AMACOBAS finalizó recientemente la construcción y equipamiento del centro de procesamiento financiado por el IMAS, y están en el proceso de formalización y de capacitación para el uso del equipo de este. Además, ambas asociaciones identificaron momentos continuos a través del tiempo como lo es la creación de relaciones y de una red de apoyo entre las socias mediante las actividades de proyectos, de capacitación y sociales que realizan cada asociación.

Resultados del mapeo de actores.

El mapeo de actores se realizó con el enfoque de gestión proyectos con financiamiento externo y el rol y nivel de poder que tienen los actores identificados en esta área. Con ambas asociaciones se realizó la actividad con las integrantes de sus juntas directivas. La figura 10 muestra el resultado de la actividad realizada con la AMACOBAS y la tabla 9 el resumen de las relaciones entre los actores identificados y la asociación.

Figura 10

Mapeo de actores AMACOBAS

**Leyenda**

- Relación de confianza
- Relación de conflicto
- Relación superficial
- Asociación de mujeres analizada
- Colectivos comunitarios, organizaciones de base comunitaria
- Asociación de mujeres analizada
- Instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales e internacionales

Nota. Elaboración propia con base en la actividad de mapeo de actores para la gestión de proyectos con la junta directiva de AMACOBAS (2024).

Tabla 9*Resumen del Mapeo de Actores en la Gestión de Proyectos de la AMACOBAS*

Tipo de actor	Actor	Rol en la gestión de proyectos	Relación predominante	Jerarquización de su poder	Tipo de relación
Colectivos comunitarios, organizaciones de base	Valle de Luna	Lugar para reuniones de la asociación y actividades de recaudación de fondos.	A favor	Alto	De confianza
	ASOCUENCA	Co-ejecutor de proyectos	A favor	Alto	De confianza
	ASADAS	Proveedor de agua	Indiferente	Bajo	Superficial
	Asociaciones de Desarrollo Integral	Beneficiarias	Indiferente	Bajo	Superficial
	AMUQ, AMESE	Ninguno	Indiferente	Bajo	Superficial
	Asociación Campesina Flora Nueva	Capacitaciones	A favor	Bajo	De confianza
Instituciones gubernamentales, organizaciones internacionales	Municipalidad de Pérez Zeledón	Concesión del terreno, permisos municipales, colaboración con otras instituciones	A favor	Alto	De confianza
	MAG, INA, INAMU	Capacitaciones y cursos	A favor	Medio	De confianza
	PROCOMER	Capacitaciones y asesoramiento	A favor	Medio	De confianza
	PNUD, ACICAFOC, GIZ	Donante	A favor	Medio	De confianza
	UNA, UCR	Trabajo comunal, investigación	A favor	Bajo	De confianza
	MINAE	Permisos ambientales	Indiferente	Alto	Superficial
	Ministerio de Cultura	Proyectos de visualización	Indiferente	Bajo	De confianza
	IMAS, INDER	Donante	Opuesto	Alto	De conflicto
	CST	Alianza en actividades	Opuesto	Bajo	Superficial

Nota. Elaboración propia con base en información recopilada de las actividades desarrolladas con las integrantes de la junta directiva de la AMACOBAS para la identificación de actores clave en los procesos de gestión de proyectos (2024).

La tabla 9 resume el mapeo de actores realizado por las integrantes de la AMACOBAS. Las integrantes identificaron los siguientes actores con relaciones de confianza:

- A favor - poder alto:
 - Valle de Luna: emprendimiento turístico de la presidenta actual que ha sido la sede de la AMACOBAS. Este espacio les permitió reunirse y organizar otras actividades.
 - ASOCUENCA: organización comunitaria en el COBAS con la que AMACOBAS a co-ejecutado proyectos y se encuentra elaborando propuestas futuras de proyectos en conjunto.
 - Municipalidad de Pérez Zeledón: ha colaborado en el proceso de concesión de terreno con el INDER y apoyado con otros trámites.
- A favor – poder medio:
 - MAG, INAMU e INA: Instituciones gubernamentales que han ofrecido asesorías y capacitaciones desde agricultura orgánica, liderazgo, preparación de alimentos, entre otros temas. El MAG es de los actores a los que la AMACOBAS le tiene mayor confianza por todo el apoyo y asesoría que han recibido de parte de esta institución.
 - ACICAFOC: Organización no gubernamental que ha aprobado fondos para la AMACOBAS. A la asociación se le hizo sencillo completar la solicitud de fondos, recibió acompañamiento durante el proceso de formulación y se refiere de manera positiva sobre el acompañamiento recibido. También, se encuentran explorando posibilidades para gestionar fondos en el futuro.
 - PNUD: tuvieron una muy buena experiencia ejecutando el proyecto de Paisajes Productivos y les gustó mucho el trato y acompañamiento recibido durante y después del proyecto.

- Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER): Institución gubernamental que ha ofrecido cursos y capacitaciones a la AMACOBAS. Actualmente también ofrecen asesoría con la planta de extracción de harinas y procesamiento de miel.
- A favor - poder bajo:
 - Asociación Campesina Flora Nueva: asociación comunitaria de la que se recibe asesoría para la producción de miel de abejas.
 - UCR y UNA: universidades públicas nacionales que colaboran con la AMACOBAS en propuestas técnicas. La AMACOBAS también ha recibido estudiantes durante la elaboración de sus tesis.
- Indiferente – poder bajo:
 - Ministerio de Cultura: se ha colaborado anteriormente y las actividades salieron sin mayor problema, pero actualmente no existe una relación activa.

Los siguientes son grupos de actores con los que el tipo de relación es superficial. En este grupo se encuentran actores que tienen una relación indiferente, es decir, que no tienen una incidencia ni a favor ni en contra en la gestión de proyectos o una relación opuesta, que hay un potencial de colaboración, pero no es posible desarrollarla por ciertos factores.

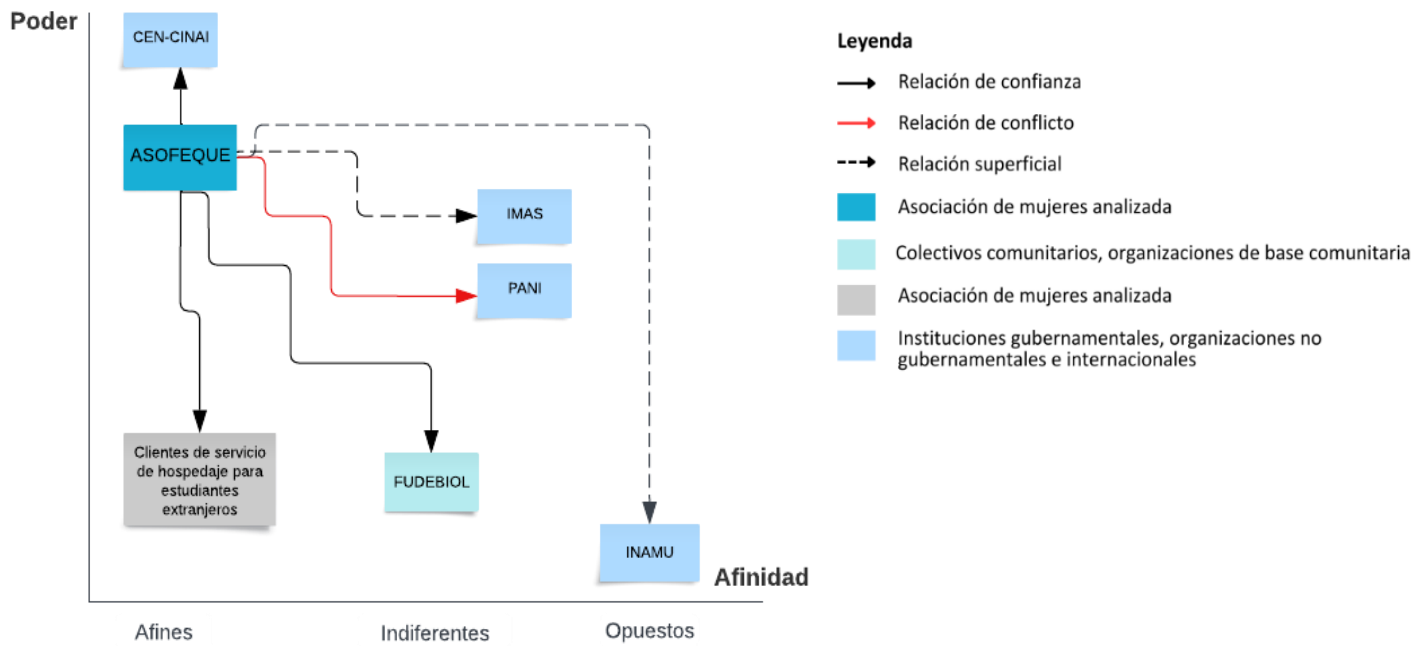
- Indiferentes – poder alto:
 - Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE): el MINAE se identifica con alto poder debido a sus funciones, pero actualmente no existe vínculo directo con las actividades de AMACOBAS en la gestión de proyectos, fuera de los permisos ambientales según corresponda.
- Indiferentes – poder bajo: los grupos identificados en esta categoría son grupos de organización comunitaria presentes en la comunidad con los que la AMACOBAS no tiene una relación directa de ningún tipo actualmente.

- AMUQ y AMESE: organizaciones de mujeres de base comunitaria de las comunidades del COBAS, pero que actualmente no cuentan con cédula jurídica y no se encuentran muy activas. La AMACOBAS no tiene relación con ellas.
- Asociaciones de Desarrollo y sistemas de agua comunales (ASADAS): asociaciones de gestión comunitaria presentes en las comunidades del COBAS con los que no hay un tipo de relación en la gestión de proyectos.
- Opuestos – poder bajo:
 - EL Refugio de Aves los Cusingos del Centro de Investigación Científica (CST): organización no gubernamental localizada en el COBAS, desde que cambió de administración se ha distanciado del trabajo original que realizaban en conjunto con la AMACOBAS.

El siguiente grupo de actores representan las relaciones conflictivas y opuestas en la gestión de proyecto de la AMACOBAS. Ambos actores tienen un tipo de relación opuesta y los identificaron con un poder alto:

- INDER e IMAS: instituciones gubernamentales que han presentado muchas barreras a la AMACOBAS para acceder a fondos. Con el IMAS duraron cinco años desde la presentación del proyecto del centro de acopio hasta que finalmente fue aprobado y se recibió el desembolso. Con el INDER tuvieron que desistir luego de tres años elaborando la misma propuesta previo a iniciarla con el IMAS. En general la experiencia de colaboración ha sido muy complicada para la AMACOBAS.

Por otra parte, la figura 11 presenta el resultado del mapeo de actores de la actividad realizada con ASOFEQUE y la tabla 10 el resumen de la relación entre los actores y la asociación.

Figura 11*Mapeo de actores de ASOFEQUE*

Nota. Elaboración propia con base en la actividad de mapeo de actores para la gestión de proyectos con la junta directiva de ASOFEQUE, (2024).

Tabla 10

Resumen del Mapeo de Actores en la Gestión de Proyectos de la ASOFEQUE

Tipo de actor	Actor	Rol en la gestión de proyectos	Relación predominante	Jerarquización de su poder	Tipo de relación
Instituciones gubernamentales, organizaciones internacionales	CEN-CINAI	Contratista	A favor	Alto	De confianza
	IMAS	Donante	Indiferente	Medio	Superficial
	PANI	Contratista	Indiferente	Medio	De conflicto
	FUDEBIOL	Convenio de colaboración para co-manejo de instalaciones.	A favor	Medio	De confianza
Empresas privadas	INAMU	Capacitaciones	Opuesto	Bajo	Superficial
	Kuturstudrer, ACI Costa Rica, ISV, AMIGOS, Horizontes	Contratista	A favor	Bajo	De confianza

Nota. Elaboración propia basada en información recopilada de las actividades desarrolladas con las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE para la identificación de actores clave en los procesos de gestión de proyectos (2024).

La tabla 10 resume el mapeo de actores realizado por las integrantes de la ASOFEQUE. Las integrantes identificaron los siguientes actores con relaciones de confianza:

- Poder - alto: ASOFEQUE es la encargada de la contratación de personal para la red de los CEN-CINAI. Como se mencionó previamente, las integrantes identifican a los centros con poder alto ya que los contratos los renuevan anualmente. El proceso de aplicación y de ejecución ha sido manejable de navegar por lo que se identificó una relación de confianza.
- Poder – medio: FUDEBIOL es la fundación en la comunidad de Quebradas con la que ASOFEQUE coadministra el albergue ubicado en la reserva ambiental. ASOFEQUE nació a raíz del trabajo realizado en FUDEBIOL y desde entonces han coexistido por lo que se ha formado una relación de confianza. Indican un nivel de poder medio ya que actualmente ASOFEQUE tiene fuentes de

ingreso propias independientes de FUDEBIOL, pero aún siguen vinculadas para el uso del albergue y cocina.

- Poder- bajo: en este grupo se encuentran todas las organizaciones y empresas privadas a las que ASOFEQUE les brinda servicios de hospedaje y alimentación para los programas intercambios culturales. Estos actores son: la empresa noruega Kuturstudrer, Asociación Costarricense de Interculturalidad (ACI), International Student Volunteer (ISV), Amigos de las Américas, y Horizontes. Con estos actores la comunicación es fluida y los procesos para colaborar son accesibles para las ASOFEQUE por lo que identifican la relación como de confianza. Tienen poder bajo por la misma razón que FUDEBIOL, ya que ASOFEQUE tiene fuentes de ingresos independientes.

El siguiente grupo representa los actores con los que la ASOFEQUE tiene una relación superficial:

- Indiferente – poder medio: el IMAS, institución gubernamental, fue categorizado con una relación indiferente ya que la asociación actualmente no tiene un vínculo con la institución al haber terminado el periodo de gestión de la donación recibida. Lo identifican con poder medio ya que si la ASOFEQUE considerara aplicar a una nueva solicitud de fondos sería un actor importante.
- Opuesto – poder bajo: el INAMU fue categorizado con una relación opuesta ya que cuando trataron de buscar capacitaciones y gestionar financiamientos se les presentaron formularios extensos y barreras por las que no continuaron con los trámites. Se identifican con poder bajo ya que la ASOFEQUE considera que puede gestionar fondos/recursos a través de otros mecanismos.

El siguiente grupo representa los actores con los que la ASOFEQUE tiene una relación de tipo de conflicto:

- Opuesto – poder alto: el PANI, institución gubernamental, fue categorizado con una relación predominante opuesta para la gestión de proyectos y conflictiva con la ASOFEQUE debido a las dificultades para la ejecución del contrato acordado. Así mismo, le asignan un poder medio ya que durante la ejecución del contrato muchas de las decisiones en cambios las tomaba el PANI unilateralmente.

En esta actividad es clave resaltar que ambas asociaciones se ubicaron en la gráfica con un nivel muy alto de poder para la gestión de proyectos. Ambas resaltan que las experiencias que han tenido las han fortalecido. En el caso de ASOFEQUE únicamente ubicaron a un actor con mayor poder, los CEN-CINAI ya que según explicaron, para el periodo de esta investigación, dependen de que la Dirección Nacional de CEN-CINAI les renueven los contratos de su administración anualmente. En el caso de la AMACOBAS, se auto posiciona en la gráfica con un nivel de poder mayor que cualquier otro actor ya que las directivas indican que a pesar de cualquier barrera, y como lo han visto con sus experiencias previas, ellas pueden lograr conseguir fondos y ejecutarlos.

Ambas asociaciones no tienen una relación de confianza con el IMAS, y en general con la mayoría de las instituciones gubernamentales la relación es superficial o conflictiva. Sin embargo, ambas asociaciones tienen relaciones de confianza con grupos de bases comunitaria, organizaciones no gubernamentales o con las universidades públicas.

Fases de la gestión de proyectos

Uno de los resultados de las primeras actividades de diagnóstico fue categorizar el proceso de involucramiento de las asociaciones en la gestión de proyectos en cuatro fases principales, logrando el objetivo de identificar las etapas de gestión.

La primera fase es la de búsqueda de recursos. En esta fase las asociaciones, ya sea búsqueda por cuenta propia o por información brindada por terceros, se enteran o confirman la disponibilidad de fondos. También, investigan sobre el proceso de aplicación, los requisitos de idoneidad, los plazos para

presentación de la información y una vez recopilada la presentan a la junta directiva o a toda la asociación.

La segunda fase es la fase de formulación. Esta fase inicia con la toma de decisiones de las asociaciones de aplicar al fondo o concurso y, en caso de ser aprobada la aplicación, termina con la formalización mediante la firma de un documento de acuerdos entre ambas partes (convenio/acuerdo/contrato). En esta fase la asociación empieza el proceso de formular la propuesta y recopilar los requisitos, en algunas ocasiones recibe apoyo para esta gestión. También, esta etapa contempla el enviar la aplicación y las consecuentes entregas cuando se les solicita información adicional o correcciones. El proceso de admisión también está contemplado aquí en donde se les pide requisitos adicionales para concretar la formalización de la donación o contrato.

La tercera fase es la de ejecución, la cual inicia una vez firmado el acuerdo de donación o contrato y termina con la ejecución de las últimas actividades. Durante esta fase se realizan los desembolsos, desarrollo de las actividades, compra de materiales, equipo y contratación de servicios, capacitación, presentación de informes técnicos, reuniones de seguimiento, visitas de inspección y auditoria, visitas de seguimiento por parte de los donantes, entre otros.

La última fase es la de rendición de cuentas. Esta fase puede empezar paralelamente a la fase de ejecución ya que la preparación de informes o liquidaciones las pueden ir solicitando por tractos. Esta fase incluye las actividades de la elaboración de informes finales, visitas de cierre, devolución de fondos remanentes no ejecutados, pagos finales, y en algunos casos el periodo de tres a cinco años de visitas posteriores al cierre del proyecto.

Con lo anterior, el fraccionar el proceso de gestión de proyectos en las fases anteriores facilitó la implementación de los demás instrumentos y su posterior análisis de resultados para comprender los retos y beneficios durante la etapa exacta del proceso. Uno de los logros fue identificar por fase diferentes barreras administrativas a las que se enfrentaron ambas asociaciones.

Barreras administrativas durante la gestión de proyectos

A través de las actividades de diagnóstico, mapeo de actores, entrevistas sobre los procesos de gestión y las entrevistas individuales se identificaron diferentes barreras administrativas las cuales se resumen en la tabla 11.

Tabla 11

Resumen de las barreras administrativas identificadas según la fase de proyecto

Tipo de barreras administrativas	Fases de gestión de proyectos				Total
	1. Fase de búsqueda de recursos	2. Fase de formulación	3. Fase de ejecución	4. Fase rendición de cuentas	
Atrasos en los desembolsos/pagos			1	1	2
Cambios en las bases de licitación o acuerdos	1		2		3
Duplicación de solicitudes		4	1		5
Duración del proceso		6	1		7
Otros (*)		5	2	3	10
Relacionadas con los requisitos	3	4			7
Tiempo de ejecución y liquidación limitado			2		2
Violencia administrativa	1	2	6	2	11
Total	5	21	15	6	47
Porcentaje de representación	10.64%	44.68%	31.91%	12.77%	100.00%

Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de las actividades desarrolladas con las

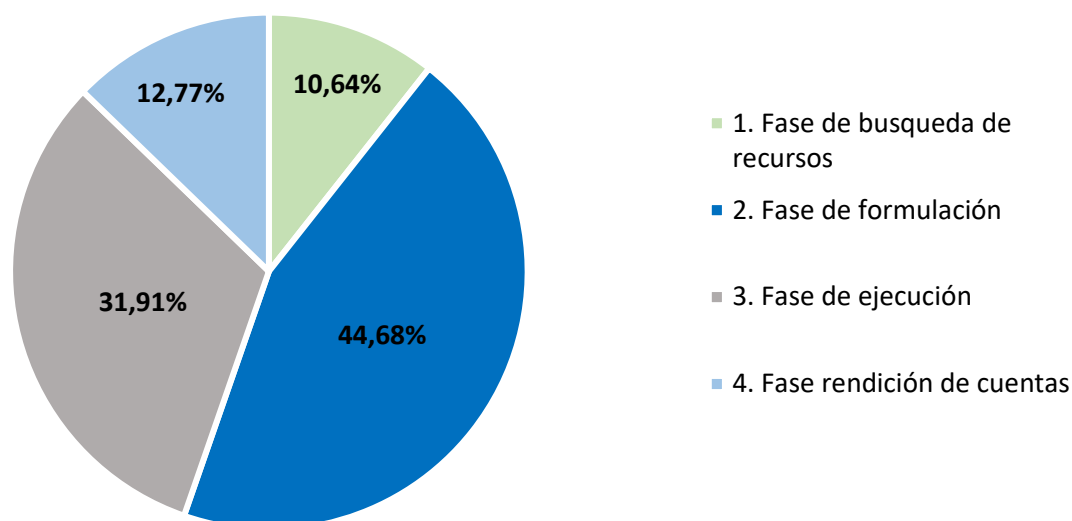
integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS (2024). Se presenta la información según la cantidad de veces que se mencionó un reto durante el proceso de gestión de proyectos, (2024).

(*) Otros se refiere a: la pandemia, una anomalía en donde un oferente se enteró del proceso de licitación antes de que el concurso empezara (lo que lleva a la asociación a creer que alguien de la institución filtró la información), falta de comunicación entre las instituciones públicas, el tener que presentarse en persona para la entrega de documentación, un ataque cibernético que experimentó el Ministerio de Hacienda, y la falta de flexibilidad para el uso del remanente de los fondos.

Las barreras administrativas por etapa de gestión de proyectos identificadas por ambas asociaciones se representan en la siguiente figura:

Figura 12

Barreras administrativas por etapa de gestión de proyectos



Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de las actividades desarrolladas con las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS (2024). Se presenta la información según la cantidad de veces que se mencionó un reto durante el proceso de gestión de proyectos.

Como se representa en la figura 12, la fase de formulación fue la que más presentó barreras administrativas con un 44.68%, la segunda fase con mayor presencia de barreras fue la fase de ejecución con un 31.91%. La etapa de rendición de cuentas ocupó el tercer lugar con un 12.77% y la de búsqueda de recursos con un 10.64%. Como se mencionó anteriormente, y según se mostró en la tabla 11, la violencia administrativa es la barrera que se presentó en todas las fases. Si bien la fase de formulación es donde más experiencias de barreras se identificaron, la fase de ejecución fue en la que más tipos de barreras se presentaron, teniendo 7 de las 8 identificadas.

La barrera de los atrasos en los desembolsos se les presentó a las dos asociaciones. También, ambas tuvieron que recurrir a buscar financiamientos (créditos bancarios) para poder continuar con la ejecución del contrato cuando esto se presentó. Para una de ellas, la presidenta tomó un préstamo

personal para poder cumplir con los tiempos ejecución acordados ya que la presión de parte del donante era constante. Vinculado al atraso en los desembolsos está el hecho de que, por los cierres administrativos de diciembre en las instituciones de gobierno, los plazos para cambiar los cheques se acortaron y en varias ocasiones les brindaron cheques sin fondos por lo que la misma asociación tuvo que incurrir en multas por un error de la institución donante. En cuanto a la otra asociación, estaba ejecutando otro contrato al mismo tiempo que recibían ingresos y recurrió a posponer el pago a sus socias por la labor realizada hasta que la institución donante realizara el pago correspondiente. Estos atrasos en los pagos pusieron un alto estrés a las integrantes de las asociaciones.

Sobre la barrera de los cambios en las bases de licitación o acuerdos, estos retos se presentaron con el PANI. La institución cambió constantemente las solicitudes descritas en las bases de licitación del concurso que ganó la ASOFEQUE. Por ejemplo, en algunas de las oficinas del PANI, el equipo de ASOFEQUE llegaba para realizar el servicio de *catering* y les decían que no era en esa oficina (como se había listado), si no en otro lugar que en ocasiones llegó a ser hasta dos horas de distancia. Estos cambios le generaron costos adicionales a ASOFEQUE que no estaban contemplados en su oferta durante el proceso de licitación.

En cuanto a la duplicación de solicitudes, se presentó principalmente durante la fase de formulación. A ambas asociaciones les pidieron presentar el mismo documento varias veces, por ejemplo, la certificación de personería jurídica. Cada vez que debían renovar este documento, para el periodo de referencia era cada tres meses, la asociación debía pagar el costo de la certificación. Uno de los señalamientos que hacen las integrantes es que presentar este documento tantas veces es innecesario. La solicitud de estos documentos de manera repetida se puede ver como una ineficiencia en el sistema ya que las instituciones públicas deberían poder consultarlo directamente en el Registro Nacional. Los resultados también reflejan que otra de las solicitudes repetidas durante la formulación del proyecto con el IMAS fue el presentarse a entrevistas en persona que ya habían realizado previamente.

Este tipo de dificultades se puede ver como las “barreras paralelas” de la burocracia estatal que señala Ciolli (2018, p.85).

Los requisitos solicitados para la ejecución de un proyecto se presentaron como una barrera al tomar la decisión si aplicar al fondo y como un obstáculo durante la fase de formulación. Ambas asociaciones tuvieron que pasar un proceso de presentación de requisitos extenso para aplicar al financiamiento del IMAS. Una de ellas recibió una lista de más de 100 requisitos distintos que debían cumplir para poder aprobar el proyecto. Las dos asociaciones mencionan que desisten de postularse a ciertos fondos por los requisitos extensos que solicitan, por ejemplo, el fondo no reembolsable FOMUJERES del INAMU. Así mismo, para poder concursar en licitaciones les pidieron requisitos de garantías bancarias en donde los bancos estatales no tienen una infraestructura de apoyo a los grupos comunitarios que están iniciando a emprender por lo que los procesos se extienden aún más.

Así mismo, la duración de los procesos fue una de las barreras más mencionada y que se presentó principalmente en la fase de formulación. Ambas asociaciones duraron entre 2 y 3 años en esta fase con el IMAS. Con el Banco Nacional y el Banco de Costa Rica también se dieron procesos lentos de revisión durante el trámite de obtener garantías bancarias. Factores como la presentación de requisitos que se mencionó anteriormente contribuyen a los atrasos. Sin embargo, en la actividad de mapeo de etapas de la gestión de proyectos fue posible identificar que los periodos de revisión entre cada entregan son extensos (otra razón por la que expira la vigencia de algunos documentos). Al respecto de la larga duración del proceso, ambas asociaciones consideran que durante esos trámites las instituciones los hacen lentos para probar a la asociación, un ejemplo es la siguiente opinión “seguro no hacen eso tan rápido porque piensan para ir midiendo cómo está la asociación, es para ver si aguantamos” (entrevistada 16, noviembre 2023). Estos resultados reflejan la percepción de que para poder obtener un fondo hay que poder “aguantar” todo lo que conlleva el proceso.

Contrariamente, una vez iniciada la fase de ejecución (luego de la firma de contrato o acuerdo), las instituciones y organizaciones esperan que la asociación beneficiaria cumpla con los plazos definidos en dicho contrato. Una de las asociaciones duró tres años en el proceso de formulación del IMAS, reportan que firmaron el contrato en noviembre y tenían que ejecutar el primer desembolso a más tardar el 15 de diciembre de ese mismo año. Estos plazos tan ajustados para la implementación, sumado a los atrasos de los desembolsos por parte del donante y la duración de revisión de requisitos en otras instituciones, llevaron a que las integrantes de la junta directiva tuvieran que dedicarle cantidades excesivas de tiempo al proceso para poder cumplir con los tiempos de ejecución. Cabe aclarar que el tiempo que las integrantes de las asociaciones dedicaron a la ejecución de proyectos como el IMAS no se remunera, esto se puede interpretar como uno de los tipos de cuido mencionado anteriormente, “trabajo voluntario o servicio a la comunidad” que realizan las mujeres.

La violencia administrativa fue la barrera más reportada por ambas asociaciones y la única que está presente durante todas las etapas de los procesos de gestión. A continuación, algunos extractos de los relatos de las circunstancias categorizadas como violencia:

- “En el banco son como clasistas, porque a nosotros no nos creían que teníamos cuenta empresarial” (entrevistada 5, noviembre 2023).
- “Les decían [a las integrantes de la asociación que se presentaban al banco] que ‘a usted la van a investigar’ y las hacía sentir mal como si estuvieron robando” (entrevistada 16, noviembre 2023).
- “no era culpa mía” “toda la gente atrás se dio cuenta como esa muchacha me hizo a sentir” (entrevistada 2, noviembre 2023).
- “cuando uno dice que viene de una asociación de mujeres campesinas, empiezan a majar y a majar” (entrevistada 13, octubre 2023)
- “la salud mental nuestra vale más que la plata” (entrevistada 5, octubre 2023).

- “Había uno de los empleados que cuando las veía llegar se iba de la ventanilla” (entrevistada 16, octubre 2023).
- “... porque ese tipo que vino del IMAS, [nombre de integrante de la asociación] lloró y de todo, a [nombre de integrante de la asociación] la puso a llorar” (entrevistada 10, octubre 2023).

La violencia administrativa se reportó en las instituciones estatales del BNCR, BCR, IMAS y PANI.

Estos acontecimientos se resumen en discriminación socioeconómica y de género, en afectación a la salud mental, y en cargas adicionales de trabajo.

Con respecto a la discriminación socioeconómica y de género, como se evidencia en las opiniones previas, hubo acciones de parte de funcionarios y los mecanismos donde las integrantes de las asociaciones identifican este tipo de discriminación. En el caso de las interacciones en los bancos estatales, una de las asociaciones interpuso una queja ante la gerencia ya que cada vez que se presentaban a depositar los cheques de los pagos de los contratos les decían que iban a tener problemas por la suma de estos entre otras cosas.

Sobre las interacciones con el IMAS y el PANI, ambas asociaciones reportaron afectaciones a su salud mental tanto por el trato recibido como por la sobrecarga laboral que los procesos les causó. Por ejemplo, en el caso del PANI los cambios constantes en los lugares de entrega, cantidades y las largas distancias produjo que las integrantes de ASOFEQUE tuvieran que realizar jornadas largas con pocos descansos y les generó mucho estrés e impactó sus vidas familiares. Con el IMAS, el largo proceso en la fase de formulación generó cargas adicionales de trabajo, así como, en el caso de una de las asociaciones, la presión constante que tenían sobre ejecutar a tiempo para no tener que reintegrar el fondo les generó estrés importante durante el proceso de ejecución. Los resultados categorizados como violencia administrativa también son lo que Moynihan et al. (2015, pp.45-51) definen como costos psicológicos de la carga administrativa que generó los procesos de gestión con las instituciones estatales.

Las barreras mencionadas en la categoría de otros tienen que ver tanto con factores internos de las instituciones como con factores externos a las mismas, pero principalmente con las respuestas brindadas por parte de los funcionarios. Estas barreras son: la pandemia, una anomalía en donde un oferente se enteró del proceso de licitación antes de que el concurso empezara (lo que lleva a la asociación a creer que alguien de la institución filtró la información), falta de comunicación entre las instituciones públicas, el tener que presentarse en persona para la entrega de documentación, un ataque cibernético que experimentó el Ministerio de Hacienda, y la falta de flexibilidad para el uso de los remanentes de los fondos. Una barrera importante en esta categoría está presente en la fase de formulación y es que en ambas asociaciones la formulación del proyecto debió ser realizada por una persona con nivel académico de colegio finalizado y universitario.

En la tabla 12 se resume la cantidad de tipos de barreras administrativas por institución identificada por las asociaciones.

Tabla 12

Resumen del total de barreras administrativas identificadas por institución/agrupación

Tipo de barreras administrativas	ACICAFOC	Banco Nacional	BCR	IMAS	INAMU: FOMUJER	PANI	Total
Atrasos en los desembolsos				2			2
Cambios en las bases de licitación o acuerdos						3	3
Duplicación de solicitudes			1	4			5
Duración del proceso				7			7
Otros	1			9			10
Relacionadas con los requisitos		2	1	3	1		7
Tiempo de ejecución/liquidación limitado				2			2
Violencia administrativa			5	3		3	11
Total	1	2	7	30	1	6	47

Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de las actividades desarrolladas con las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS. Se presenta la información según la cantidad de veces que se mencionó un reto por institución/organización (2024).

El IMAS fue la institución con más menciones de barreras para un total de 30, se resalta que ambas asociaciones tuvieron proyectos con la institución. El IMAS tuvo barreras de todos los tipos excepto cambio en los acuerdos, siendo duración del proceso y violencia administrativa las barreras más identificadas. El PANI y el Banco de Costa Rica tuvieron el mismo rango de cantidad de 6 y 7 menciones. Para el PANI se identificaron las barreras de cambios en los acuerdos y de violencia administrativa, y para el Banco de Costa Rica las barreras identificadas fueron violencia administrativa como la principal, duplicación de solicitudes y relacionadas a requisitos. ACICAFOC, el INAMU y Banco Nacional también tuvieron una cantidad similar de una o dos menciones. El Banco Nacional y el INAMU presentaron barreras relacionadas a los requisitos, esto en la fase de búsqueda de recursos como un factor que desmotiva a las asociaciones a aplicar para acceder financiamiento o recursos. La barrera identificada con ACICAFOC está en la categoría de otros y tiene que ver con la variación del valor del euro con respecto al colón ya que el contrato es en la moneda de euro. Es importante destacar que ambas instituciones bancarias del BCR y Banco Nacional no fueron mencionadas en el mapeo de actores relevantes durante la gestión de proyectos, pero que en las otras etapas se mencionaron como actores con un rol importante en la experiencia de gestión.

Apoyo que se recibió durante la gestión de proyectos

Durante el proceso de identificación de las etapas de gestión de proyectos con ambas asociaciones se ubicaron los siguientes tipos de apoyo por parte de los funcionarios de las instituciones u organizaciones:

- Asesoría en la redacción del perfil del proyecto.
- Se brindó un perfil de proyecto de otro grupo como guía para elaborar el de la asociación.
- Durante el proceso de elaboración de la compra de materiales y equipo, una persona les ayudó con una lista completa de lo que se necesitaba para tener un *catering service*.

- ACICAFOC les asigna un técnico encargado de la supervisión del proyecto. Apoya en la elaboración y revisión de informes, elaboración de propuestas y otros.
- Los presupuestos de los proyectos de ACICAFOC incluyen los honorarios para una persona de la organización que se encargue de las tareas administrativas y contables del proyecto.
- Funcionario tenía conocimiento del proceso a realizar y lo realizó rápidamente.
- Un funcionario del IMAS les explicó las fechas de cierre de las instituciones públicas por motivo de vacaciones de fin de año y los plazos reales para ajustarse a estas.

Ambas asociaciones identificaron funcionarios que fueron clave para la elaboración de los perfiles durante la fase de formulación. En el caso de ACICAFOC, se resalta que la organización designa a un técnico para la supervisión del proyecto que asesora desde la formulación hasta el cierre de este, también como parte del presupuesto de cada proyecto se incluye lo honorarios para una persona en la organización para la gestión. En el IMAS, se reconoce el apoyo del asesor a cargo del proyecto de ASOFEQUE durante esta fase, quien realizó visitas en persona a la asociación para poder brindar acompañamiento. Por otra parte, algunas personas funcionarias del IMAS y del Banco de Costa Rica fueron identificadas como apoyo por su conocimiento de los procesos e interés en brindarles información para evitarles mayor espera o atrasos.

Un hallazgo en la identificación del acompañamiento tiene que ver con la percepción del apoyo político. Se considera que este tipo de apoyo es clave para que los proyectos se puedan aprobar en las instituciones públicas o para agilizar trámites. Al mismo tiempo, la municipalidad fue identificada como un actor clave para el soporte en la gestión de permisos y de respaldo a los proyectos.

Se observó que sobre las visitas de funcionarios de la entidad donante hay dos percepciones que sobresalen. Las visitas de ACICAFOC son percibidas de manera positiva, en la opinión de una entrevistada “las visitas de ACICAFOC eran motivantes. Transmiten conocimiento, alegría, quieren fortalecernos, nos dejan inspiradas. Nos dan ideas y llegan de apoyo” (entrevistada 13, noviembre 2023). En cuanto a las

visitas de seguimiento del IMAS, una de las asociaciones expresa sentir estrés y sentirse presionadas para ejecutar en tiempo, falta de confianza de que los fondos estuvieran siendo destinados para lo planteado, “cuidado falta una cuchara” (entrevistada 10, noviembre 2023) es un ejemplo de las frases que les dijeron durante una visita.

El apoyo recibido en la gestión de proyectos es valorado por las asociaciones y lo agradecen. Pero, ese apoyo parece estar sujeto a las decisiones personales de cada funcionario en las instituciones públicas, y no necesariamente incorporado en la estructura del sistema, como en el caso de ACICAFOC. La falta de este apoyo también lo identifican y es lo que agrega más niveles de dificultad en los procesos tan extensos de burocracia a los que se enfrentan.

Impacto en las asociaciones de mujeres

Las experiencias en gestión de proyectos de ambas asociaciones con ciertas instituciones públicas tuvieron un impacto sobre su percepción para colaborar con estas nuevamente. En la actividad de mapeo de etapas de gestión, luego de describir cada experiencia, se les consultó que evaluaran la experiencia general en una escala del 1 al 5 y si volverían a aplicar a un fondo con esa institución/organización, a continuación, se resume las calificaciones brindadas:

Tabla 13

Resumen de las percepciones sobre experiencia en la gestión de proyectos

Institución	Calificación	Justificación de la calificación	Aplicarían de nuevo
IMAS	1	En general se resalta la experiencia como un proceso que fue muy lento y hostil, donde se vivió de agresión y discriminación. Comentan “se logró el objetivo, pero se sufrió mucho”. No se recibió apoyo para salir adelante o reconocimiento por los avances en la ejecución para los cortos plazos brindados.	No
ACICAFOC	5	El apoyo recibido fue ágil y constante. Valoran que hayan sido estrictos con los procesos. Consideran que era una relación reciproca en donde sí ellas ejecutaban bien también se veía reflejado en la organización.	Sí

Institución	Calificación	Justificación de la calificación	Aplicarían de nuevo
IMAS	2-3	El proceso fue muy lento y requería de mucho apoyo de funcionarios delegados para el seguimiento para poder avanzar. Le dieron un 3 también porque el acompañamiento del asesor fue positivo, pero si no hubiera sido una calificación menor ya que grupalmente estaban divididas entre un 2 y un 3.	Sí
PANI	1-2	Hubo muchas complicaciones para recibir los pagos, se les cambió los puntos de entrega y la logística, el trato recibido por la mayoría de las sedes no fue grato. Hubo tres sedes que sí cumplieron con lo estipulado en los contratos, por lo que las participantes calificarían con un 2 la experiencia con esas sedes. Adicionalmente, el valor de esta experiencia es que les dieron cartas de recomendación para concursar a todos los CENCINAL.	No

Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de la actividad de mapeo de etapas en la gestión de proyectos desarrolladas con las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS, (2024).

El IMAS y el PANI recibieron calificaciones igual o inferior a neutral. Para las experiencias con ambas instituciones estas calificaciones se deben en el caso del IMAS por la duración del proceso que se extendió por casi 3 años para ambas asociaciones, y para las dos instituciones, también a los actos de violencia y discriminación que vivieron. Por lo contrario, la experiencia con ACICAFOC recibió una calificación de excelente debido a la agilidad de los procesos y el acompañamiento recibido.

Como se comentó anteriormente, las barreras administrativas identificadas durante los procesos de gestión impactaron la experiencia vivida con cada institución. Ambas asociaciones utilizan la palabra “lucha” para describir el proceso de acceder el fondo del IMAS: “hay mucha lucha para alcanzar un proyecto soñado”, “la lucha que tuvimos para conseguir el lote para construir”, “se necesita tener resistencia emocional”. Esa experiencia hace que una de las asociaciones ya no quiera aplicar a fondos con la institución si no hay un cambio en el proceso, y que la otra asociación considere que sí volvería a aplicar porque ahora ya tienen más conocimiento del proceso.

Los financiamientos del IMAS han sido pilares para alcanzar las metas propuestas en ambas asociaciones. Marcaron un antes y un después en el fortalecimiento organizacional y económico. Las

barreras a las que se han enfrentado indirectamente han propiciado la integración grupal y la resiliencia, factores claves para lograr vencer los obstáculos.

Figura 13

Fotografías de las actividades para el diagnóstico comunitario de AMACOBAS y ASOFEQUE



Nota. Fotografías de autoría propia tomadas durante reunión con integrantes de las juntas directivas de AMACOBAS y ASOFEQUE en el 2022 y 2023. (a y b) actividades de mapeo de actores y reconstrucción histórica con AMACOBAS tomadas en febrero y marzo del 2022. (c y d) Fotografía de autoría propia tomadas durante las actividades desarrolladas con ASOFEQUE en octubre y noviembre 2023.

Resultados Objetivo 2 - Determinar los aspectos de los proyectos ejecutados que contribuyen al empoderamiento de la mujer rural.

Los resultados identificados en este objetivo se presentan en cinco categorías principales. Primero, beneficios de la gestión de proyectos, estos son resultados que directa y explícitamente fueron identificados por las integrantes. Segundo y tercero, cohesión social y capital social, esto se refiere a

cómo la gestión de proyectos ha fortalecido estos aspectos en ambas asociaciones. Cuarto, incidencia en la individualidad y en la vida familiar, se explica cómo el pertenecer a la asociación impacta la vida de las mujeres socias. Quinto, impacto en el desarrollo comunitario, se presentan los aportes identificados por ambas asociaciones a sus comunidades mediante su trabajo. En general, según los resultados, desde el marco de empoderamiento de la mujer de Kabeer (1999, pp.437-439) que divide el proceso en recursos, logros y agencia, la asociación de mujeres ha sido una plataforma (recurso) para la gestión de proyectos (logros) que ha funcionado como mecanismo para la toma de decisiones de sus integrantes de manera individual y grupal (agencia).

Beneficios de la gestión de proyectos

A través del proyecto de creación del *catering service*, las integrantes de ASOFEQUE se han beneficiado primeramente con la donación del equipo, vehículo, utensilios, capacitaciones y con la posibilidad de remuneración al ofrecer servicios profesionales para el *catering service*. Las integrantes de AMACOBAS han recibido proyectos de manera individual para el fortalecimiento y diversificación de sus fincas como; invernaderos para huertas, cosecha de agua, construcción de un trapiche, herramientas, gallineros, composteras, almacigo de árboles y capacitación. También, de manera grupal han recibido el financiamiento para la construcción y equipamiento de la fábrica de procesamiento de harinas y miel.

Los beneficios identificados por las integrantes de ambas asociaciones en las actividades desarrolladas en el marco de la gestión de proyectos para esta investigación se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 14*Resumen de los tipos de beneficios durante la gestión de proyectos*

Beneficio	Descripción
Acceso a financiamiento	De manera individual para las integrantes no había sido posible acceder a financiamientos. A través de la asociación se recibieron fondos que directamente les beneficiaron.
Acceso a recursos	Los proyectos les permitió recibir materiales, equipo, vehículo, herramientas, utensilios, animales, materia prima, insumos, entre otros.
Autonomía	El proyecto del IMAS permitió a la ASOFEQUE ganar autonomía y trabajar hacia la autosostenibilidad financiera.
Capacitaciones	Se refiere a las capacitaciones recibidas como parte del proyecto, a capacitaciones puntuales recibidas independientemente del proyecto, y a las gestionadas para complementar un proyecto.
Cartas de recomendación	La experiencia de gestión con un donante ha ayudado a que les brinden cartas de recomendación para poder aplicar a otros fondos o concursos.
Cohesión grupal	La gestión de proyectos ha permitido que las integrantes se unan y que la asociación se consolide de mayor manera. Se identifica la cohesión grupal incluso durante las experiencias que les afectaron de manera negativa.
Motivación grupal	Las visitas de ACICAFOC para auditoria, monitoreo y evaluación, o de acompañamiento sirven como una plataforma de motivación a las integrantes de AMACOBAS ya que les brinda ideas nuevas y les reconocen los avances realizados.
Satisfacción	Reconocen el haber podido gestionar otros financiamientos o contratos al mismo tiempo que enfrentaban y sobrellevaban dificultades con las instituciones para un financiamiento en ejecución como un logro.

Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de las actividades desarrolladas con las

integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS, (2024).

El beneficio que se mencionó más veces durante las diferentes actividades grupales y en las entrevistas individuales fue el de las capacitaciones. Al respecto se presentan las siguientes opiniones:

- “Yo a través de la asociación recibí un curso de formación humana, que en mí fue lo máximo, llega cualquier persona, abogado, ingeniero, presidente de la república, lo que usted me quiera poner en frente, no me supera” (Entrevistada 13, noviembre 2023).

- Nosotros habíamos tenido un curso con el INAMU, usted no sabe que curso más bueno, ¡Buenísimo! Yo nunca he tenido problemas, pero yo recuerdo que había unas señoras que sí, vieras, que el esposo se enoja si sale, que plata (...) (Entrevistada 7, noviembre 2023).
- Al principio no sabía, pero siempre me gustó cocinar, pero digamos, no, tal vez no tanto como ahorita y entonces esos cursos y todo eso le abren a uno como otro horizonte y el compartir con las personas. Hoy le digo, aprender, todo lo que es aprender me gusta, son retos, sabes (Entrevistada 2, noviembre 2023).

Ambas asociaciones han recibido una amplia variedad de cursos y capacitaciones desde su fundación. Algunas de estas, como se reflejan en las opiniones anteriores, sobresalieron durante las actividades realizadas para la presente investigación. Es importante destacar que el tema de las capacitaciones fue la actividad directamente identificada por las participantes como contribuyente a su empoderamiento como se ampliara más adelante.

La ejecución de proyectos actúa como una plataforma para la cohesión grupal que ha fortalecido la asociatividad de ambas agrupaciones. Se expresó tanto en las actividades grupales como en las entrevistas individuales que el trabajar en conjunto por una meta definida como la ejecución de un proyecto o contrato es uno de los principales beneficios de la gestión de proyectos según las integrantes de ambas asociaciones. En las actividades grupales, de la reconstrucción histórica y el mapeo de etapas de gestión, las integrantes cuentan como superaron las experiencias difíciles con orgullo. En el caso de la ASOFEQUE, las narraciones de las dificultades se acompañaron con risas y agradecimiento porque les permitió unirse como grupo.

Cohesión Social

Los resultados principales de la cohesión social son el fomento del sentido de pertenencia, el acompañamiento grupal, y la integración grupal.

Ambas asociaciones reflejan una fuerte cohesión social. Esto se pudo evidenciar tanto en las entrevistas individuales como en los grupos focales y en los ejercicios grupales, en donde las entrevistadas afirman que son agrupaciones muy unidas con fines en común, tal y como se evidencia en los siguientes ejemplos de opiniones al respecto:

- “Yo me siento muy bien porque somos muchas, somos un grupo de señoras que gracias a Dios todas nos llevamos bien y para mí eso es muy importante verdad y para mí eso es muy importante pertenecer a ASOFEQUE” (Entrevistada 7, noviembre 2023).
- ¿Sabe que tiene muy lindo AMACOBAS? Que las que nos vamos quedando nos admiramos unas a otras. Yo le digo a mi compañera, por decir algo, usted es mi inspiración por esto y esto. O sea, es algo tan bello que pudimos erradicar la envidia entre las mujeres (Entrevistada 13, noviembre 2023).

Esta unión grupal también se ve reflejada cuando se les preguntó qué representa para ellas la asociación y qué significa para ellas ser una mujer AMACOBAS/ASOFEQUE. A continuación, un resumen de las respuestas:

Figura 14

Significado de la asociación de mujeres para sus integrantes



Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de la entrevista semiestructurada de autopercepción desarrolladas con las integrantes de las juntas directivas de ASOFEQUE y AMACOBAS en noviembre 2023 utilizando el software de Atlas Ti (2024).

Las respuestas reflejan la diversidad de significados que tienen las asociaciones de mujeres para sus integrantes. Estas respuestas demuestran que las asociaciones son espacios de alta importancia para sus integrantes y su alcance trasciende los fines específicos para las que fueron creadas (en ambos casos la generación de ingresos para las familias).

La cohesión social de ambas asociaciones ha dado resultados tan positivos que ha permitido la integración grupal. A través de las diferentes actividades de la investigación, una respuesta recurrente para describir la asociación fue el “somos una familia” o “somos hermanas”. Directamente 5 de 7 entrevistadas de ASOFEQUE y 5 de 6 de AMACOBAS utilizaron estas expresiones para describir su relación con las demás compañeras o a la asociación de manera grupal, a continuación, algunas opiniones:

- “Pero por mi parte super bien con todas. Son como mi familia, mis hermanas.”

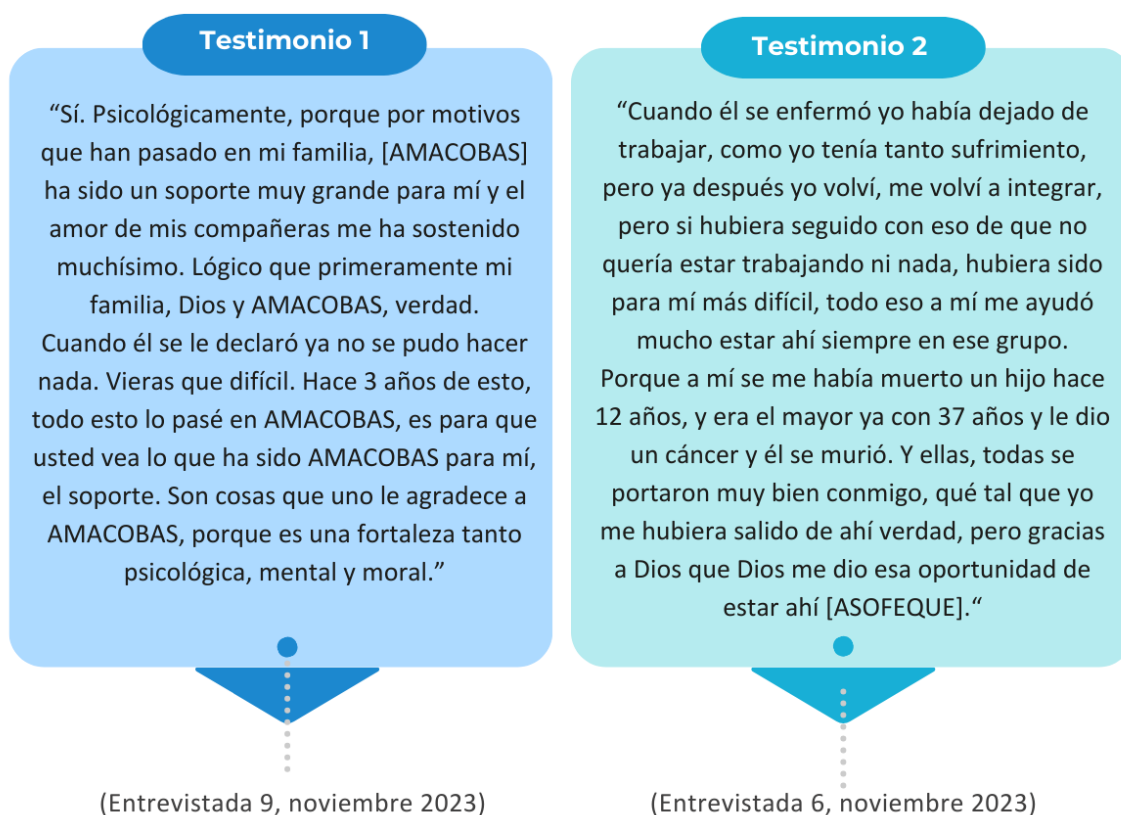
(Entrevistada 3, noviembre 2023).

- “Somos como hermanas todas. Con mucho respeto y dedicación a ellas y apoyo.”
(Entrevistada 10, noviembre 2023).
- “Cuando nos reunimos nos vemos como la familia que somos.” (Entrevistada 11,
noviembre 2023).

Esta cohesión grupal también ha brindado a las socias acompañamiento durante tiempos difíciles personales como en casos de enfermedad terminal o muerte de un ser querido. En ambas asociaciones atribuyen que el acompañamiento recibido por sus compañeras contribuyó a superar o sobrellevar la situación. La figura 15 expone dos testimonios de integrantes que se beneficiaron del acompañamiento de sus compañeras.

Figura 15

Testimonios sobre el acompañamiento brindado durante situaciones personales



Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de la entrevista semiestructurada de autopercepción desarrolladas con las integrantes de las juntas directivas de ASOFEQUE y AMACOBAS en noviembre 2023 (2024).

Los resultados proporcionan un soporte concluyente de que las integrantes de ambas agrupaciones reflejan un alto sentido de pertenencia a su asociación correspondiente. Como se mencionó, de manera general se perciben como una familia y se ven entre compañeras como algo más que vecinas. Este sentido de pertenencia se ve reflejado en la noción grupal con la que se expresan de su trabajo, en el sentimiento de orgullo de pertenecer a la asociación, y en que pueden contar con la asociación para recibir apoyo. De las 10 entrevistadas en la pregunta sobre si consideraban que contribuían a la asociación, todas respondieron de manera afirmativa. Donde los aportes identificados fueron; su trabajo, ideas, ayuda a resolver problemas, crecimiento personal, buena actitud, apoyo

emocional a otras compañeras, siendo puntual, presentándose a todas las reuniones, económico y compromiso. Todas las integrantes consideran que sus aportes son valiosos.

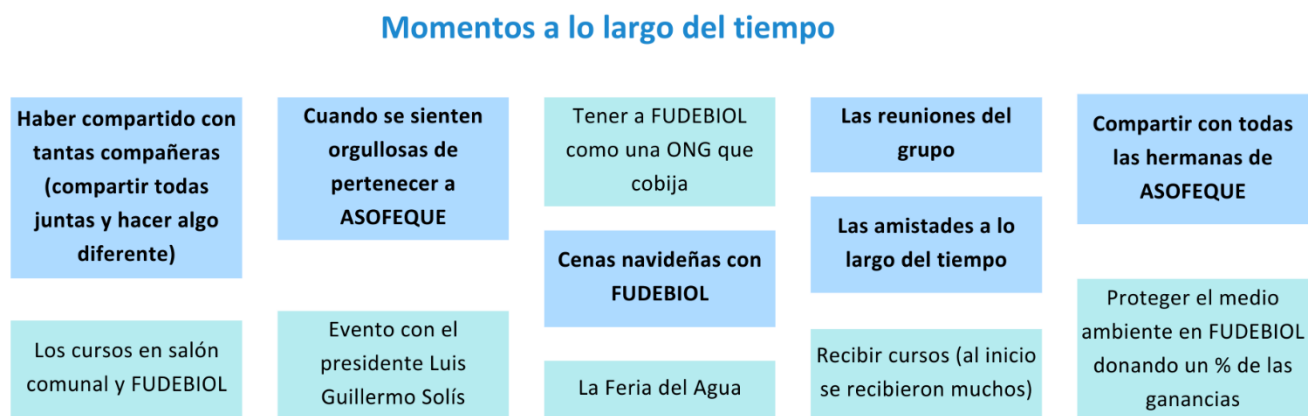
Otro resultado importante sobre la cohesión grupal es la noción de lo positivo y de los retos de pertenecer a un grupo. Tanto en las actividades grupales como en las entrevistas individuales, las integrantes reconocían que han tenido diferencias de opinión o algunos problemas de comunicación entre compañeras, sin embargo, que las han sabido resolver para que prevalezca el bien común. Las siguientes opiniones reflejan la priorización del colectivo.

- “Puede haber diferencias, verdad. Como le dije, yo creo que puede haber muchas cosas que uno no comparte, pero en el trabajo nosotras somos casi que todas somos una. Sí, pero todas, todas nos llevamos bien, la verdad.” (Entrevistada 2, noviembre 2023).
- “Medirse que uno puede, cuando se quiere, difícil y todo, pero son experiencias bonitas. Bonito digo ahí pasábamos mucho rato, ellas allá en el carro pasando momentos difíciles, y nosotras tal vez en la cocina bravas” “gracias a Dios no quedamos bravas, porque al ratito volvíamos otra vez a la normalidad, chispas del oficio” “se compartía mucho rato con las compañeras” (Sentires tomados en el grupo focal ASOFEQUE, noviembre 2023).

Durante las actividades de reconstrucción histórica, el reunirse como grupo y poder realizar actividades como giras, celebraciones de fin de año, entre otros, fue identificado por las integrantes de ambas asociaciones como uno de los logros que prevalecía a través del tiempo.

Figura 16

Experiencias de ASOFEQUE que prevalecen a través del tiempo



Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de durante la actividad de reconstrucción histórica desarrollada con las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE en octubre 2023 (2023).

Capital Social

La cohesión social presente en las dos asociaciones ha fortalecido su capital social. Según se mencionó anteriormente, Flores y Rello (2003) consideran la capacidad de accionar colectivamente como un componente clave del capital social comunitario (p.2027). En las diferentes entrevistas individuales tanto a integrantes como a las líderes de la asociación y también en las actividades con los grupos focales se evidenció la toma de decisiones de manera colectiva en las juntas directiva. Asimismo, la percepción sobre los logros como una meta común fue evidente durante el proceso de investigación. A continuación, la tabla 15 presenta un resumen de algunas referencias al trabajo en conjunto hechas por ambas asociaciones.

Tabla 15

Resultados de referencias sobre el trabajo en equipo y logros grupales

Ejemplo de menciones	Técnica de recolección
Ah muy bonito, eso para mí ha sido lo mejor porque nos hemos ayudado mucho hemos compartido mucho en las buenas y en las malas porque ahí usted sabe que a veces todo no sale color de rosa, pero eso lo enfrentamos todas juntas con el apoyo de todas. (Entrevistada 7, noviembre 2023).	Entrevista individual
Bien, porque construimos una organización. Con mucho esfuerzo la hicimos y la sostenemos y le dimos crecimiento paso a paso. Cuando algo ha costado mucho creo que fue muy importante cuando algo le cuesta a uno. (Entrevistada 4, julio 2023).	Entrevista individual
“Medirse que uno puede, cuando se quiere, difícil y todo, pero son experiencias bonitas. Bonito digo ahí pasábamos mucho rato, ellas allá en el carro pasando momentos difíciles, y nosotras tal vez en la cocina bravas” “gracias a Dios no quedamos bravas, porque al ratito volvíamos otra vez a la normalidad, chispas del oficio” “Se compartía mucho rato con las compañeras” (sentires ASOFEQUE grupo focal, noviembre 2023).	Actividad grupal de mapeo de etapas de gestión de proyectos
Logros: Nos hemos mantenido unidas la asociación, hemos logrado conseguir proyectos y vencido muchos obstáculos. Logramos vencer miedos y barreras muy fuertes. (Actividad reconstrucción histórica AMACOBAS, marzo 2022)	Actividad grupal de reconstrucción histórica
Un sueño cumplido. Comenzamos con algo poco, pero se soñó con algo más grande, por lo que para mí significa un sueño cumplido. Ver esta organización como ha crecido a través de los años y ver lo que es hoy, un orgullo. (Entrevistada 2, noviembre 2023).	Entrevista individual

Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de las actividades desarrolladas con las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS (2024).

En el proceso de reconstrucción histórica, se identificaron diferentes logros con relación a la gestión de proyectos y también logros específicos de cada asociación. Como se refleja en la tabla 15, el haber realizado la formalización de la asociación en el caso de AMACOBAS, o el haber consolidado el *catering service* en el caso de ASOFEQUE, son fines en común que tenían las integrantes.

De cierta manera se puede ver la gestión de proyectos como un incentivo para alcanzar metas en común, ya sea con o sin barreras, pues el proceso de gestión fomentó reuniones frecuentes, apoyo durante las dificultades, y el fortalecimiento de la confianza entre compañeras. Estos resultados permitieron robustecer el capital social comunitario de ambas asociaciones.

Incidencia en la individualidad y en la vida familiar

Según lo mencionado anteriormente, la gestión de proyectos ha permitido fortalecer la cohesión y capital social comunitario de las dos asociaciones. Sin embargo, un resultado importante es que pertenecer activamente a la asociación en sí, ha sido una plataforma para el empoderamiento de las socias ya sea a través de la ejecución de proyectos o no. El pertenecer a la asociación requiere de la asistencia a reuniones, asambleas, capacitaciones, actividades, entre otras, estos compromisos incidieron en la vida personal y familiar de las integrantes.

De esta manera, una afiliación activa, según los resultados de esta investigación, ha producido los siguientes cambios que han favorecido al empoderamiento de las integrantes:

- Cambios en la rutina
- Cambios en el apoyo recibido por parte de la familia
- Cambios en los roles de género en el hogar
- Cambios en el apoyo recibido de la comunidad
- Crecimiento personal

La asociación como plataforma de empoderamiento se ve como el componente de recurso, que es impulsor del cambio.

Un resultado a raíz de la participación de las integrantes en su asociación fue los cambios en sus rutinas diarias. Varias entrevistadas hicieron mención de que previo a pertenecer a la asociación sólo se dedicaban a labores de cuidado de sus familias; la siguiente es una opinión al respecto:

Yo cuando tenía los chiquillos pequeños, y yo pasaba solo aquí en la casa, pero ya cuando yo comencé a salir y salir [refiriéndose a las actividades de la asociación] ya fue otra cosa, pero sí como le digo siempre había soñado trabajar en algo de atender personas, (entrevistada 7, noviembre 2023).

Esta alteración en sus rutinas se puede vincular a los cambios en los roles de género en sus hogares a raíz de su participación. Las participantes identificaron que al inicio dejaban la comida preparada para sus familias o que realizaban las tareas del oficio antes de salir a sus compromisos con la asociación. Los resultados reflejan que esto se vio modificado a través de los años, los esposos u otras figuras masculinas en el hogar, empezaron a realizar más tareas domésticas. Algunas entrevistadas comentan que actualmente si ellas no están en la casa sus familias se hacen cargo de su propia alimentación y tareas domésticas. Esta variación en asumir responsabilidades por parte de otros miembros de la familia también acompañó un cambio en el sentir de las integrantes sobre lo que ellas consideraban su responsabilidad. El siguiente testimonio ilustra un ejemplo de una vivencia de una participante:

Quando estaba empezando con AMACOBAS me costó demasiado, demasiado demasiado. Usted no tiene una idea de la lucha que tuve aquí en mi casa. Mi hermano, el bueno, el ángel, sacó las uñas. Decía "ahí está ese chiquito sin comer", un muchacho de 18 años. *Pero, la peor dificultad que yo tuve fui yo misma, fui el obstáculo más duro de vencer, yo me sentía muy culpable por dejar la casa sola, por dejarlos a ellos solos y no atenderlos. Pero no, el mundo no se detuvo, siguió y hasta mejoró.* Mejoró mucho, empecé a tener voz. Mi mayor obstáculo fui yo por el pensamiento, porque me sentía en deuda [énfasis agregado] (entrevistada 13, noviembre 2023).

Las entrevistadas hablan de un antes y un después de involucrarse con sus respectivas asociaciones. Al preguntarles sobre si al pertenecer a la asociación impactó su vida familiar, todas respondieron que actualmente sí y que de manera positiva. Sin embargo, la mayoría señaló que al inicio el impacto fue percibido como negativo ya que el apoyo de parte de su familia era limitado, dos opiniones que ilustran este son:

“Al principio negativa, porque usted sabe que cuando uno quiere salir de la casa y hacer cosas y no había dineros de ganancias y creo que nos pasó a todas, que al marido no les parecía” (entrevistada 4, noviembre 2023).

“Al principio fue duro como yo no salía así y el empezar a irme, y todo eso, a veces había reuniones que llegábamos a las 9pm. Eso impactó porque ellos decían por qué tantas horas y tan seguido” (entrevistada 14, noviembre 2023).

No obstante, señalan que esto varió con el tiempo y que sus familias en la actualidad les brindan mucho apoyo, les alientan a seguir formando parte de la asociación y reconocen los beneficios que tienen para ellas a nivel individual y para ellos como familias.

Un resultado similar sucedió con el apoyo que recibían por parte de integrantes de sus comunidades en donde al inicio de la formación de la asociación recibían comentarios negativos. Ambas asociaciones tuvieron experiencias similares. Las integrantes recibían comentarios sobre que eran “vagas” por realizar labores con la asociación. Por ejemplo:

Yo veo que poco a poco se va cambiando. Que decían que éramos vagas, al principio era así, “ahí van todo ese montón de vagas”, pero poco a poco uno ve como la gente dice “que bonito, ¿cuándo abren para uno asociarse?”, ¿qué hay que hacer para unirnos?” (entrevistada 10, noviembre 2023).

Asimismo, ambas asociaciones en los últimos años han recibido consultas para afiliarse debido a las buenas experiencias de sus socias y a que han ido ganando más renombre en sus respectivas comunidades. Esto refleja un cambio de cómo son percibidas en sus comunidades en la actualidad.

Los cambios anteriores tienen en común que al inicio las integrantes se enfrentaron a la falta de apoyo y comentarios desmotivadores en sus familias y en sus comunidades, así como a limitaciones de sus propias creencias a nivel individual, aun así, ellas tomaron la decisión de continuar perteneciendo activamente a su asociación. Esto es la práctica de la agencia en el marco del empoderamiento de la

mujer. Estas elecciones les permitieron a las participantes no solo alcanzar los logros (tercer componente del marco de empoderamiento) de apoyo de sus familias y comunidad, sino también de crecimiento personal.

Las integrantes de las asociaciones reportan las siguientes habilidades o áreas de crecimiento:

- Mayor confianza en sí mismas: sentirse capaces de lograr muchas cosas, confiar en sus habilidades, aumento en valor propio (mejoró su autoestima).
- Habilidades de comunicación: hablar en público, dar aportes en la asociación, realizar ventas.
- Libertad: mayor movilidad al haber cambio en sus responsabilidades en el hogar y por los compromisos asumidos con la asociación.
- Conocimiento: aprendieron nuevas habilidades a través de cursos y capacitaciones como lo fue cocinar, hacer abones, criar animales, cosechar, procesamiento de alimentos, entre otros.
- Autonomía económica: generar ingresos propios.

Estas áreas de crecimiento personal fueron fomentadas en distintos puntos desde el inicio de su afiliación a la asociación y sobresalen no solo cuando cuentan sus propias historias, si no cuando se refieren a otras compañeras. Explican que había compañeras que al inicio casi no hablaban en público y que ahora participan en actividades representando a la asociación.

El participar en las actividades de la asociación ha impactado la vida de las socias en todas las dimensiones de su vida (personal, familiar y espiritual) de manera positiva. Los cambios que se han dado en esos ámbitos de su vida al inicio implicaron que hubiera un proceso de incomodidad por parte de los familiares, pero los resultados muestran que el haber vivido esa transformación como integrante de un grupo de mujeres que estaban viviendo lo mismo les ayudó a asimilarlo y resistir el proceso.

Impacto en el desarrollo comunitario

Adicionalmente al impacto en la vida individual y familiar de las integrantes, las asociaciones de mujeres han incidido en el desarrollo comunitario de las comunidades que representan. Como se

mencionó en la sección anterior, al inicio de la formación de las agrupaciones el apoyo por parte de la comunidad fue limitante, sin embargo, esto ha cambiado a través de los años. Una de las razones identificadas en ambas asociaciones es que con el pasar del tiempo las personas de sus comunidades han visto los logros alcanzados y los beneficios que genera también para la comunidad misma. La tabla 16 resume los aportes al desarrollo comunitario identificados por ambas asociaciones.

Tabla 16

Resumen de aportes de las asociaciones de mujeres al desarrollo comunitario

Asociación	Aportes identificados
AMACOBAS	• Socias en todas las comunidades del corredor biológico Alexander Skutch. • Oportunidad de espacio para las mujeres más allá de los quehaceres domésticos. • Protección del medio ambiente a través de las distintas actividades en la zona de amortiguamiento corredor biológico Alexander Skutch. • Actividades educativas en las escuelas para protección del ambiente. • Actividades culturales y educativas para el público general como conversatorios, festival “bienvenida a las aves migratorias”, entre otros. • Turismo rural comunitario. • Diversificación de fincas. • Vivero de árboles nativos y otras especies para la reforestación y protección del recurso hídrico. • Compra de insumos a productores.
ASOFEQUE	• Generación de empleo para mujeres socias y por ende para las familias de la comunidad. • Generación de ingresos para otras personas en la comunidad. • Compra de insumos a productores. • Turismo a través del programa de hospedaje para estudiantes extranjeros: compran en los negocios de la comunidad como lo son las pulperías (tiendas de abarrotes pequeñas), sodas, tiendas de ropa, entre otros. • Apoyo económico a otras agrupaciones de la comunidad como lo es la asociación de desarrollo. • Convenio con FUDEBIOL contribuye a la protección de la cuenca hídrica principal para la comunidad y San Isidro de El General.

Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de las actividades desarrolladas con las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS (2024).

De maneras diferentes, ambas asociaciones han generado ingresos para sus socias y por ende para sus familias. En el caso de ASOFEQUE, actualmente son una fuente de empleo para personas en la

comunidad lo que contribuye a reducir la migración, y esta es la visión que tienen las AMACOBAS con la fábrica de procesamiento de harinas y miel, el poder generar empleo en la comunidad. Ambas asociaciones compran insumos de productores locales para el desarrollo de sus actividades económicas. En el caso de AMACOBAS, es una plataforma para que sus socias puedan darles un valor agregado a las producciones de sus fincas. Por otra parte, ambas asociaciones tienen la protección del medio ambiente vinculada a sus actividades, directamente en el caso de AMACOBAS, e indirectamente a través del convenio con FUDEBIOL en el caso de ASOFEQUE. Asimismo, ambas asociaciones promueven el turismo rural como fuente de generación de ingresos.

Es importante destacar que el alcance de las actividades de ambas asociaciones trasciende la comunidad física inmediata en las que se ubican. Para ASOFEQUE, a través de la licitación con la red de CEN-CINAI de la región Brunca, genera empleos para mujeres en condición de vulnerabilidad. En cuanto AMACOBAS, gestionó su primera alianza con otras organizaciones de base comunitaria en Pérez Zeledón en el marco del Proyecto de Agrobiodiversidad Indígena y Campesina de Centroamérica (PAICC), y en el 2024 se encuentra en preparativos para involucrar a otras asociaciones comunitarias en la región brunca para una segunda fase de este proyecto. De esta manera, ambas asociaciones han tenido la capacidad de impactar más comunidades a través de su trabajo. Estas oportunidades de expansión permiten a las integrantes poder seguir ejerciendo y creciendo las habilidades ganadas en su proceso de empoderamiento.

Figura 17

Fotografías de la actividad de mapeo de etapas de gestión de proyectos



Nota. Fotografías de autoría propia tomadas en las actividades con ASOFEQUE en octubre 2023 y con AMACOBAS en noviembre de 2023. (a) Actividad de mapeo de actores con ASOFEQUE tomada en octubre de 2023. (b) Actividad de mapeo de etapas de procesos de gestión de proyectos desarrollada con AMACOBAS en noviembre 2023.

Los resultados del objetivo dos permitieron identificar que la figura de asociación como tal, provee de beneficios a las socias en su proceso de empoderamiento. Es decir, las contribuciones no se aíslan a un proyecto en específico si no al conjunto de actividades que desarrolla el grupo. De esta manera, además de la posibilidad de generación de ingresos propios, las responsabilidades de los roles de la asociación, la red de apoyo y la fuerte integración social aportaron al empoderamiento de las socias.

Resultados Objetivo 3 - Establecer el nivel de empoderamiento de las mujeres rurales pertenecientes a las agrupaciones seleccionadas.

Los resultados de este objetivo se obtuvieron a través de la aplicación parcial del Indicador de Empoderamiento de la Mujer en Agricultura (WEAI) (subindicador de 3DE) y de la entrevista de autopercepción que están enfocados en la experiencia personal de cada socia entrevistada. En esta

sección los resultados se analizan de manera individual por asociación para así profundizar en las diferencias y comprender las variaciones en el nivel de empoderamiento para sugerir recomendaciones.

Resultados generales instrumento autopercepción y WEAI

Un resultado importante al aplicar el instrumento de autopercepción es que todas las entrevistadas se auto consideran empoderadas y todas respondieron la pregunta de qué es empoderamiento de la mujer, es decir, ninguna respondió que no sabía que significaba esto. Estos son los puntos clave resumidos de sus definiciones de empoderamiento de la mujer:

- Saber su valor propio.
- Creer en sí mismas y sus capacidades, incluyendo lograr metas por sí mismas.
- Poder tomar decisiones propias, esto incluye poder escoger qué hacer (refiriéndose al uso de su tiempo).
- Igualdad de derechos a los hombres, esto incluye ser tomadas en cuenta en la toma de decisiones y que sus opiniones sean respetadas por los hombres.
- Tener ingresos propios y poder tomar decisiones de cómo usarlos.
- Ser independiente del hombre, esto incluye no ser sumisa y no pedir permiso para salir.
- Contar con apoyo grupal.

Uno de los puntos más mencionados fue el de saber su valor propio. Con esto las participantes explicaron que es importante valorarse a sí mismas y esto se vincula al de poder creer en ellas mismas y lo que pueden lograr. Los otros puntos que se repitieron; fueron el de poder generar ingresos propios y ser independientes de los hombres. Varias utilizaron la palabra “sumisa” para referirse a que una mujer empoderada ya no es sumisa ante su pareja y daban ejemplos de cómo lo perciben, por ejemplo, el tener que pedirle permiso al esposo para salir o hacer cualquier actividad. De esta manera, las integrantes reflejan de manera general su conocimiento sobre temas de derechos, tales como: mujer, desigualdad de género, empoderamiento, violencia de género, entre otros; que son clave para el

empoderamiento. Según lo aborda Cornwall (2016), el empoderamiento debe tomar en cuenta que la persona está consciente o entiende su condición de desventaja, por lo cual los resultados evidencian que las personas entrevistadas efectivamente lo están (p.28).

Los resultados del WEAI también indican que las integrantes están empoderadas. Según se explicó previamente, un componente del WEAI es el índice de empoderamiento de la mujer. Al aplicar el instrumento de WEAI, se obtiene como resultado que las 10 mujeres entrevistadas tienen una puntuación de 9 lo que indica que están empoderadas. La tabla 17 resume los resultados obtenidos por indicador.

Tabla 17

Resultados del nivel de empoderamiento según WEAI

Indicador	Resultado	Cantidad de personas
Autonomía en la toma de decisiones	Idóneo	10
Autoeficacia	Idóneo	10
Actitudes sobre la violencia de pareja contra las mujeres	Idóneo	10
Aportes en las decisiones sobre medios de vida	Idóneo	10
Propiedad de la tierra y otros activos	Idóneo	10
Acceso y decisiones sobre servicios financieros	Idóneo	10
Control sobre el uso de los ingresos	Idóneo	10
Equilibrio Laboral	Inadecuado	10
Visita a lugares importantes	Idóneo	10
Afiliación a grupos	Idóneo	10
Puntuación de Empoderamiento		9
Estado de empoderamiento		Empoderada

Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de la aplicación del instrumento de WEAI a las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS (2024).

El único indicador donde el resultado fue inadecuado es el de equilibrio laboral que analiza la cantidad de tiempo que una persona dedica a las labores domésticas, trabajo y tiempo libre, este resultado se explorará en detalle más adelante en la sección *de Resultados Dominio Agencia Instrumental*. A pesar de haber obtenido un resultado idóneo en cada indicador, es importante explorar los rangos de calificaciones obtenidos para comprender mejor las variaciones y las áreas por fortalecer.

A continuación, se presentan los resultados según cada uno de los tres dominios en los que se estructura el pro-WEAI. Recapitulando, cada dominio está basado en un tipo de agencia, la intrínseca es la utilizada para la toma de decisiones sobre la vida propia, la instrumental se usa para tomar decisiones externas como sobre bienes e ingresos y la agencia colectiva se emplea para tomar decisiones en conjunto como parte de un grupo.

Resultados Dominio Agencia Intrínseca

En el dominio de agencia intrínseca contiene los indicadores de autoeficacia, autonomía en la toma de decisiones y actitudes sobre la violencia de pareja contra las mujeres. A continuación, se ampliará en los resultados de los primeros dos, ya que, para el tercero, todas las respuestas están orientadas en contra de la violencia de género. Un aspecto importante de resaltar al momento de aplicar el cuestionario es que la mayoría de las entrevistadas reaccionaban sorprendidas por las preguntas y realizaron comentarios sobre que en ningún contexto un hombre debe agredir física o emocionalmente a una mujer.

Indicador de Autoeficacia.

Retomando, el indicador de autoeficacia observa la percepción de una persona sobre sus propias capacidades y habilidad de alcanzar metas (Seymour et al., 2023, p.8). Para alcanzar un nivel apropiado en este indicador, la persona debe obtener al menos una calificación de 16 del máximo de 20 puntos. Todas las participantes obtuvieron una calificación igual o superior a 16 por lo que alcanzaron el nivel adecuado. Sin embargo, es importante observar las respuestas individuales ya que en ambas asociaciones hubo una persona que obtuvo una calificación de 16. La tabla 18 resume la puntuación obtenida por cada entrevistada.

Tabla 18

Resumen de la puntuación total por persona para el indicador de autoeficacia

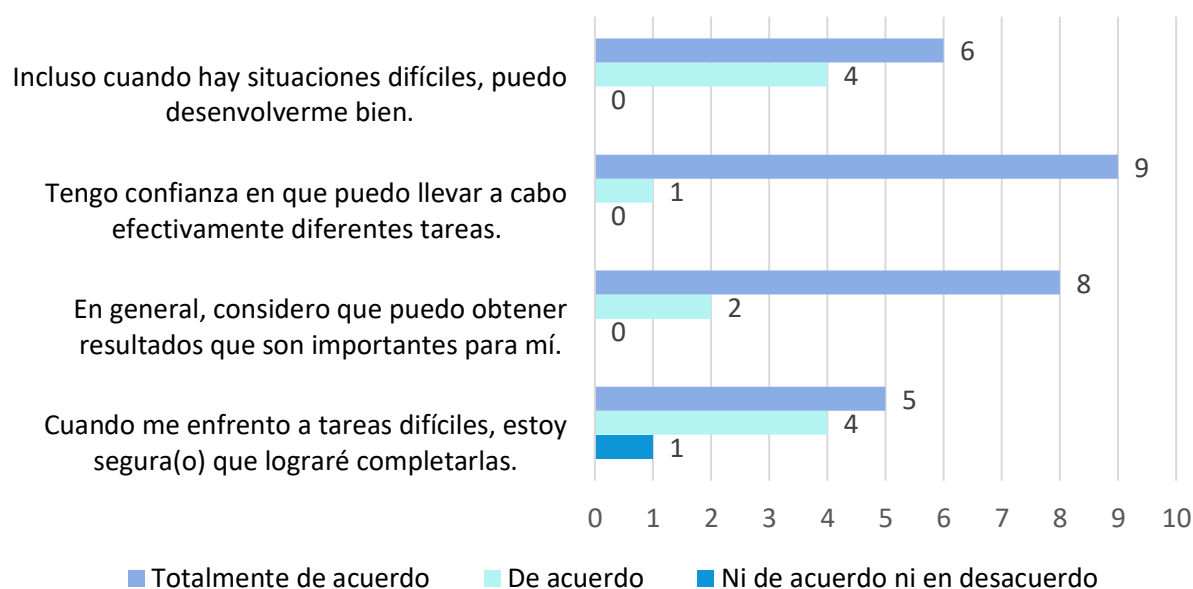
Autoeficacia									
AS-1	AS-2	AS-3	AS-4	AS-5	AM-1	AM-2	AM-3	AM-4	AM-5
16	20	20	19	20	18	19	19	20	16

Nota. La “AS” signfica ASOFEQUE y la “AM” AMACOBAS”. Elaboración propia a partir de información recopilada de la aplicación del instrumento de WEAI a las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS (2024).

En ambas asociaciones hubo una participante que apenas alcanzó la calificación mínima para considerarse empoderada en esta área. Por lo tanto, la tabla 19 presenta el total de respuestas por pregunta en este indicador. Esto ayuda a comprender mejor las áreas donde las integrantes de la asociación no obtuvieron puntuación más alta. En este caso, se evidencia que, en las preguntas sobre superar adversidades, hay participantes que aún no se sienten completamente seguras de ser capaces de lograrlo.

Figura 18

Resumen de respuestas por tipo de pregunta para el indicador de autoeficacia



Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de la aplicación del instrumento de WEAI a las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS (2024).

Consecuentemente, los enunciados sobre enfrentarse a situaciones difíciles son donde se concentran las mayores diferencias entre las respuestas de todos los enunciados. Aquí, en ambos hay cuatro personas que están de acuerdo y en una de ellas que no está “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. De esto se puede interpretar que son áreas en donde esas entrevistadas no tienen plena seguridad de lograr exitosamente afrontar una situación difícil. Este resultado fue evidente para ambas asociaciones.

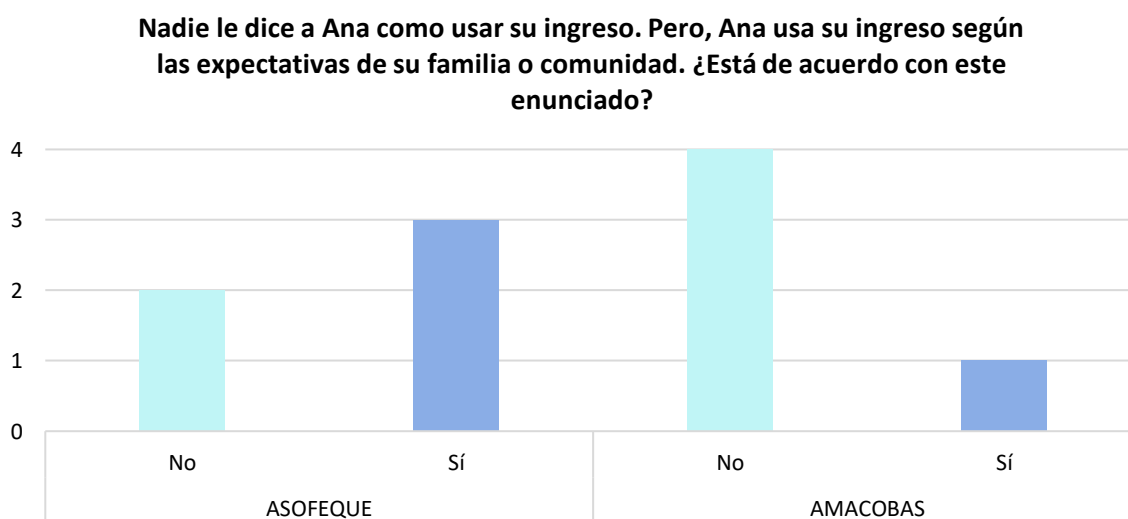
Contradictoriamente, en los resultados de la entrevista de autopercepción, las entrevistadas señalaron que la confianza en sí mismas y el sentirse que podrían lograr metas eran ambos puntos importantes del empoderamiento de la mujer. Es importante el promover actividades que refuercen la autoconfianza en sí mismas de las integrantes de las asociaciones para que así todas las socias puedan alcanzar el nivel óptimo de auto percibirse como capaces de superar adversidades.

Indicador de Autonomía en la toma de decisiones.

El indicador de autonomía en la toma de decisiones mide la capacidad de actuar sobre la que persona valora ya sea por motivación interna (propia) o motivación externa (otras personas) (Seymour et al., 2023, p.8). Como se explicó en la metodología, a las personas se les consultó sobre si se identificaban con la persona del enunciado que se les leía. Todas respondieron afirmativamente en que gestionaban sus ingresos como ellas mismas consideraban mejor y de manera negativa a que no manejan sus ingresos según se los indicaba alguien más. Sin embargo, en la pregunta sobre si a pesar de que nadie les decía como usar sus ingresos, aun así, los usaban según esperaban otras personas, cuatro de las entrevistadas respondieron afirmativamente, como se ve reflejado en la figura 19.

Figura 19

Respuestas a la pregunta no.2 del indicador de autonomía en la toma de decisiones



Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de la aplicación del instrumento de WEAI a las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS (2024).

De las cuatro integrantes que respondieron afirmativamente sobre usar sus ingresos según las expectativas de otras personas, es importante destacar que; tres pertenecen a ASOFEQUE, tres de las cuatro están casadas y la cuarta persona está soltera y vive con familiares masculinos únicamente.

Comparando estos resultados con las respuestas obtenidas en la pregunta “¿los ingresos que usted genera con los proyectos de la asociación, ¿los administra usted? ¿los maneja su esposo? o ¿los maneja de manera conjunta?” de la entrevista de percepción, las mismas cuatro entrevistadas respondieron que sus ingresos los manejaban ellas mismas. Este resultado de a pesar de que se manejen los ingresos individualmente se utilice como esperan otras personas sobresale, ya que; en la entrevista de autopercepción las entrevistadas explicaban que sus esposos o familiares no les preguntaban sobre cuánto generaban, por lo que se podría considerar la posibilidad de que esa expectativa fuera autoimpuesta.

Por otra parte, los resultados evidencian una diferencia en las calificaciones obtenidas del Índice de Autonomía Relativa (RAI) entre ambas asociaciones. Para ser consideradas idóneas es necesario obtener una calificación de al menos 1 en la escala de 0 a 3; una puntuación de 0 significa que demuestra todos los tipos de motivación; 1 significa que se reportó motivación autónoma y motivación externa o motivación introyectada, pero no ambas; 2 significa que demuestra motivación autónoma e introyectada (Seymour et al., 2023, p.8)

En promedio ASOFEQUE obtuvo un 2.4 y AMACOBAS un 3, según se presenta en la tabla 19 a continuación. Ambas calificaciones son adecuadas ya que reflejan motivación interna en la toma de decisiones.

Tabla 19

Resumen del puntaje para el indicador sobre autonomía en la toma de decisiones

Autonomía en la toma de decisiones									
AS-1	AS-2	AS-3	AS-4	AS-5	AM-1	AM-2	AM-3	AM-4	AM-5
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
Promedio ASOFEQUE: 2.4					Promedio AMACOBAS: 3				

Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de la aplicación del instrumento de WEAI a las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS (2024).

Resultados Dominio Agencia Instrumental**Resultados Indicador de propiedad de la tierra y otros activos.**

Como se explica en el anexo 10, una persona es calificada como idónea en esta categoría si posee por sí sola o de manera conjunta un terreno o al menos tres tipos de activos. Todas las participantes cumplen con ser dueñas de al menos tres activos, y cinco de ellas también son dueñas de terrenos ya sea de manera individual o de manera conjunta.

Resultados Indicador de acceso y decisiones sobre los servicios financieros.

Este indicador mide la toma de decisiones sobre crédito y financiamientos. Todas las participantes cumplen con este indicador al tener una cuenta bancaria propia. La tabla 20 resume las respuestas por asociación de mujeres y por subindicador para este indicador. También, ocho de las diez entrevistadas cumplen con la idoneidad al poder acceder a un préstamo de una entidad bancaria si así lo desearan. Las dos entrevistadas que no podrían solicitar un préstamo a un banco es porque no cumplen con los requisitos de ingresos suficientes. De las ocho participantes que podrían acceder a un préstamo, únicamente dos, o alguien en su familia, han accedido a uno. También, todas podrían pedir un préstamo a sus familiares, pero solo una lo ha hecho en el último año. Las socias de ASOFEQUE cuentan con el beneficio de acceder a un fondo revolving similar a un préstamo personal. Por otra parte, dos de las entrevistadas de ASOFEQUE están afiliadas a una mutual familiar de la comunidad de Quebradas, la mutual les brinda el beneficio de apoyo económico para servicios fúnebres.

Tabla 20*Resumen de las respuestas en rango de idoneidad*

Subindicador		ASOFEQUE	AMACOBAS	Total
1) pertenecer a un hogar que utilizó una fuente de crédito en el último año y participó en al menos una decisión por sí mismo o conjunta al respecto.		0	1	1
2) pertenece a un hogar que no utilizó crédito en el último año, pero podría haberlo hecho si hubiera querido de al menos una fuente.	Banco	4	4	8
	Familiares	5	5	10
3) tiene acceso, única o conjuntamente, a una cuenta financiera.		5	5	10
<i>Cantidad de subindicadores que cumplen</i>		5 cumplen con 2	4 cumplen con 2 1 cumple con 3	

Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de la aplicación del instrumento de WEAI a las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS (2024). Rangos de idoneidad según los subindicadores del indicador de acceso y decisiones sobre servicios financieros

Durante el proceso de entrevista de este indicador, se resalta que nueve de las participantes expresaron que no les gusta la idea de tomar un préstamo, que prefieren ahorrar antes de obtener una deuda. La participante que sí ha gestionado préstamos es actualmente jubilada y recibe una pensión. Se resalta que una de las entrevistadas gestionó un financiamiento de un bono para construir su casa actual en los últimos dos años.

En resumen, todas las participantes cumplen dos de los tres subindicadores de tener una cuenta bancaria propia y acceso al menos a una fuente de financiamiento, y una de las participantes cumple con los tres subindicadores ya que accedió a un préstamo en el último año.

Resultados Indicador sobre el control y uso de los ingresos.

Todas las participantes alcanzaron el nivel de idoneidad en este indicador ya que todas administran sus propios ingresos. En este indicador, sobresalió que tres de las entrevistadas que generan ingresos de manera conjunta con su pareja u otro hombre del núcleo familiar, mencionaron que ellas

tienen su SINPE móvil (mecanismo de pago mediante aplicación celular en Costa Rica) vinculado a su propia cuenta bancaria, entonces las ventas pagadas por ese mecanismo son inmediatamente de ellas (acordado explícitamente o no con la contraparte).

De manera complementaria, en la entrevista de participación Algunas participantes mencionaron que no le dicen cuánto generan a sus parejas u otros familiares nucleares que viven en su hogar. Por otra parte, las que sí comparten esta información indicaron que para sí bien ellas manejan sus propios ingresos, no tienen inconvenientes en darle dinero a sus parejas cuando lo necesite el hogar.

Resultados Indicador de equilibrio laboral.

El indicador de equilibrio laboral analiza cómo la persona entrevistada invierte su tiempo en el periodo de las últimas 24 horas previo a la entrevista en rangos de 15 minutos. En este indicador todas las entrevistadas se encuentran en un estado inadecuado ya que la cantidad de horas laboradas supera el límite de 10 horas diarias. El promedio de horas laboradas por persona fue de 14.8 horas diarias. De las personas entrevistadas, solo dos realizaron labores de cuidado de infantes en el periodo valorado. Cuatro personas (dos de cada asociación) indicaron que las horas laboradas reportadas para las últimas 24 horas son menores que las que normalmente realizan. La tabla 21 resume la cantidad de horas laboradas por persona entrevistada.

Tabla 21

Resumen de los resultados para el indicador de equilibrio laboral

Equilibrio Laboral					
Persona	Asociación	Horas laboradas	Horas cuido de infantes	Total horas laboradas	Estado
AS-1	ASOFEQUE	13.25		13.25	>10 Inadecuado
AS-2	ASOFEQUE	14		14	>10 Inadecuado
AS-3	ASOFEQUE	13.5		13.5	>10 Inadecuado
AS-4	ASOFEQUE	13.5		13.5	>10 Inadecuado
AS-5	ASOFEQUE	14.5		14.5	>10 Inadecuado
AM-1	AMACOBAS	16		16	>10 Inadecuado
AM-2	AMACOBAS	12.5	1.25	13.75	>10 Inadecuado
AM-3	AMACOBAS	13	5	18	>10 Inadecuado
AM-4	AMACOBAS	17.75		17.75	>10 Inadecuado
AM-5	AMACOBAS	13.75		13.75	>10 Inadecuado
Promedio:				14.8 horas diarias	

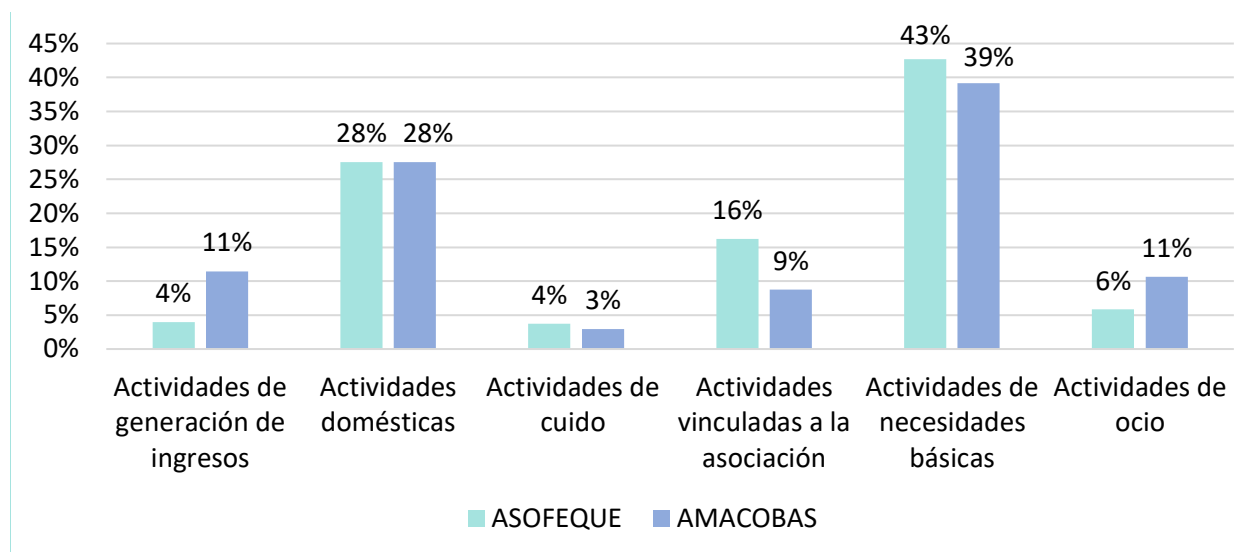
Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de la aplicación del instrumento de WEAI a

las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS (2024).

Las horas laboradas contemplan actividades de generación de ingresos, actividades de cuido y actividades domésticas. En la sección 4 del instrumento 8 en el anexo 11 se indican todas las categorías de opciones de actividades. Realizando un análisis de todas las actividades realizadas, se agrupan en seis tipos de categorías. La figura 20 presenta el promedio de uso del tiempo por categoría de actividad y por asociación.

Figura 20

Distribución del promedio del uso del tiempo en las últimas 24 horas



Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de la aplicación del instrumento de WEAI a las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS. En este gráfico no se tomó en cuenta la cantidad de horas de cuidado de niños de una de las socias de AMACOBAS ya que se consideró un periodo de 24 horas y por la manera de calcularlo en el WEAI, de agregarlas se excedía el periodo para esa persona (2024).

Los resultados reflejan que la cantidad de tiempo destinado a actividades domésticas, actividades de cuidado y actividades de necesidades básicas en promedio es el mismo o con una diferencia menor entre ambas asociaciones. Las actividades vinculadas a la asociación contemplan tiempo destinado para actividades administrativas, comunicación en los grupos de WhatsApp o en persona, así como otras actividades para la generación de ingresos de la asociación. El porcentaje para esta área es menor para la AMACOBAS, una de las posibles razones se debe a que el periodo de 24 horas contemplado fue un día antes de reunión o trabajo grupal. El porcentaje de actividades de ocio para ASOFEQUE es menor al de AMACOBAS, una de las razones puede deberse a que uno de los momentos que es el compartir con las personas del hogar después de las comidas se categorizó entre actividades

sociales y actividades de generación de ingresos, ya que todas las entrevistadas estaban hospedando a una persona estudiante noruega como parte del servicio de estadía de familia hospedera que ofrecen.

Por otra parte, durante la aplicación de esta sección del indicador sobresalió que el apoyo para actividades domésticas de otros miembros del hogar fue mínimo con relación a la cantidad de tiempo destinado por cada participante. Esto llama la atención ya que en la entrevista de autopercepción las integrantes de la asociación indicaron que tenían apoyo en sus familias.

Resultados del Dominio de la Agencia Colectiva

El dominio de la agencia colectiva se mide únicamente a través del indicador de afiliación de grupos. Como se explica en el anexo 10, para ser consideradas en este indicador como adecuada, una persona tiene que estar involucrada activamente en al menos una agrupación, en el caso de todas las entrevistadas, al pertenecer a su respectiva asociación de mujeres, ya cumple con este criterio. La tabla 22 resume las respuestas brindadas por asociación y las agrupaciones/organizaciones adicionales a las que las entrevistadas pertenecen. De esta manera, ocho de diez de las integrantes de las asociaciones de mujeres están involucradas activamente con otros grupos. De las ocho, cinco son de AMACOBAS y tres de ASOFEQUE. Es importante mencionar que, durante la entrevista, las integrantes mencionaron que anteriormente habían estado más involucradas en otros grupos como la asociación de desarrollo o junta escolar de sus comunidades.

Tabla 22

Afiliación a otras agrupaciones u organizaciones de base comunitaria

Tipo de agrupación	ASOFEQUE	AMACOBAS	Total	Nombres de las agrupaciones
Grupo de productores agrícolas/ganaderos/pesqueros (incluidos grupos de comercialización)	1	2	3	ASOCUENCA (1), Coopeagri (2)
Grupo de crédito o microfinanzas	1	2	3	Coopealianza (3)
Mutuales o grupos de autoayuda (incluyendo servicios fúnebres)	2		2	Mutual Familiar de Quebradas (2)
Grupo religioso		2	2	Pastoral de la iglesia (2)
Asociación de Desarrollo Integral		1	1	Asociación de Desarrollo Integral (1)
Otra (especifique):	3	3	6	FUDEBIOL (3), ACICAFOC (1), Comité Plataforma de Lideresas Región Brunca del INAMU (1), escuela de fútbol Montecarlo (1), Consejo Nacional de Clubes 4S (CONAC) (1)

Nota. Elaboración propia a partir de información recopilada de la aplicación del instrumento de WEAI a las integrantes de la junta directiva de ASOFEQUE y AMACOBAS (2024)

Espacios donde no se sienten empoderadas

El pro-WEAI no explora espacios donde las mujeres no se sienten empoderadas. Sin embargo, en la entrevista de autopercepción se realizó esta consulta. Cuatro participantes indicaron que en ningún espacio no se sienten empoderadas y una no respondió la pregunta ya que se omitió por error. A continuación, se resumen los espacios identificados por las cinco participantes que identificaron algún espacio en el que no se sienten empoderadas:

- Familia: con otros integrantes que toman decisiones y cuando los hijos no respetan o cuestionan sus decisiones – 2 personas respondieron esta opción.
- Política – Una persona brindó esta respuesta.
- Terrenos - Una persona brindó esta respuesta.

- Juntas directivas de otras organizaciones: específicamente por los hombres que la integran – Una persona brindó esta respuesta.

Limitantes de la Aplicación del pro-WEAI

El pro-WEAI fue una herramienta adecuada para conocer el nivel de empoderamiento de las mujeres, sin embargo, existen algunas limitaciones principales en su aplicación para zonas rurales según los resultados obtenidos como parte de la investigación realizada.

Primero, las preguntas se centran en su mayoría en actividades agrícolas y el protocolo de aplicación requiere que se realicen todas las preguntas al respecto, incluso cuando el entrevistador sabe previamente que no aplican. A las participantes de ASOFEQUE les parecía extraño que se les realizara preguntas sobre actividades agropecuarias. Las agrupaciones de mujeres en las zonas rurales de Costa Rica realizan una gran variedad de actividades económicas, es importante ampliar las actividades a evaluar para poder capturar esta diversidad del pro-WEAI.

Otra limitante es en el indicador sobre “visita a lugares importantes”, en el caso del contexto de Costa Rica, el mercado/feria se encuentra en el centro urbano. Las participantes de AMACOBAS al ser productoras escogen no visitar la feria del agricultor, por ejemplo. Entonces en el contexto que una persona realice las compras de canasta básica en un minisúper en su comunidad, sea productora de vegetales y verduras y por ende no visite la feria del agricultor, esta persona no podría cumplir con este indicador de visitar lugares importantes porque solo cumpliría el de visita a familiares. Por lo tanto, este indicador se beneficiaría de otra categoría como visitar lugares por recreación para poder adaptarse a más contextos rurales.

En el indicador sobre “acceso y decisiones sobre servicios financieros” sería importante incluir preguntas estándares de seguimiento sobre por qué no acceder a un préstamo si tuviera la posibilidad y necesidad de uno.

En el indicador de “afiliación a grupos”, para el contexto de Costa Rica, sería útil agregar preguntas sobre frecuencia de asistencia o participación para medir de manera más estandarizada el nivel para considerar a una persona activa. Actualmente el indicador permite que la persona entrevistada sea quien defina si es activa o no, por lo que con solo que indique que ya pertenece a un grupo ya se le considera que es activa y que cumple con el indicador. Asimismo, para poder obtener más información para reforzar el empoderamiento o la falta de este en dicho indicador, sería beneficioso explorar el tipo de participación que tiene en dicho grupo, por ejemplo, si realiza al menos un aporte en cada reunión. Esto se podría realizar mediante preguntas con enunciados similares a los del indicador de autoeficacia, en donde la persona deba indicar que tanto se identifica con un escenario.

La tabla 23 presentan otras limitaciones adicionales, recomendaciones de ajuste y acciones a realizar para poder adaptar el indicador de mejor manera a la realidad de las agrupaciones de mujeres de zonas rurales.

Tabla 23

Recomendaciones de ajuste y adaptaciones al pro-WEAI

No.	Limitaciones del pro-WEAI	Recomendación de ajuste	Otras áreas por ampliar
1	Preguntas enfocadas mayoritariamente en actividades agrícolas	Diversificar las actividades contempladas	Identificar las actividades económicas generales desarrolladas por asociaciones de mujeres de las zonas rurales
2	Falta de rangos en los resultados por subindicador	Proponer rangos para niveles de empoderamiento bajo, medio y avanzado	Identificar literatura que precede cada indicador para definir los rangos para cada subindicador
3	Falta de recomendaciones para que una persona mejore su nivel de empoderamiento	Realizar recomendaciones por nivel de empoderamiento por subindicador	Con ambas asociaciones, identificar áreas de capacitación o fortalecimiento para sugerir para cada subindicador por nivel de empoderamiento

No.	Limitaciones del pro-WEAI	Recomendación de ajuste	Otras áreas por ampliar
4	Se requiere el uso de fórmulas para la interpretación de resultados de manera manual	Usar una herramienta automatizada que calcule el resultado y genere recomendaciones	Diseñar una aplicación en la que se aplique el cuestionario y automáticamente genere el resultado, así como las recomendaciones
5	Subindicador de agencia colectiva "afiliación de grupos" es muy general	Agregar dos subindicadores adicionales sobre sentido de pertenencia y toma de decisiones (capital social) basados en los resultados de esta investigación Agregar preguntas sobre tipo y frecuencia de participación	Definir los dos subindicadores con una persona experta en cohesión y capital social
6	Subindicador "acceso y decisiones sobre servicios financieros" no incluye preguntas sobre por qué no se accede al financiamiento	Incluir respuestas de seguimiento sobre por qué no se accede al crédito/financiamiento para valorar recomendaciones	Definir razones adicionales a las identificadas en la investigación sobre por qué no se accede a créditos/financiamientos
7	Subindicador "visita a lugares importantes" no se ajusta a la realidad del contexto costarricense	Agregar opciones de respuesta para actividades realizadas en el contexto de Costa Rica	Realizar una lista en conjunto con ambas asociaciones sobre las actividades de visita a lugares importantes que realizan o que se pueden realizar
8	El subindicador "control sobre el uso de los ingresos" no analiza en qué se usa el dinero generado por la persona	Agregar una pregunta general sobre en qué se usan los ingresos generados (necesidades básicas, recreación, mantenimiento o mejoras del hogar, entre otros)	Realizar una lista de áreas de uso de ingresos basada en los resultados obtenidos de esta investigación y validar con las representantes de cada asociación
9	El subindicador de "actitudes sobre la violencia de pareja contra las mujeres" se limita a agresión física	Incorporar enunciados que contemplen violencia verbal y psicológica	Identificar escenarios de violencia de género verbal y psicológica

Nota. Elaboración propia (2024).

Una observación general es que el indicador no brinda explicaciones sobre lo que significa que una persona esté en cierto rango de cada subindicador. Si no que se limita a indicar un nivel idóneo o no, ni brinda recomendaciones sobre cómo una persona puede mejorar la calificación obtenida. Por lo tanto, aplicar el pro-WEAI sin brindar resultados que puedan ser aplicados o de utilidad para el grupo entrevistado puede generar distancia entre el investigador y las personas participantes [por la estructura

del indicador, aplicarlo directamente fácilmente se puede sentir y percibir como una herramienta de recolección de información que solo beneficia a la persona externa que luego se va y no devuelve la información de una manera que tenga utilidad para la agrupación].

Los resultados del objetivo tres permitieron establecer el nivel de empoderamiento de las socias, según el Indicador de Empoderamiento de la Mujer en la Agricultura y desde su propia perspectiva, se encuentran empoderadas. Se identificaron las áreas a reforzar para las entrevistadas y los puntos de mejora para la aplicación del indicador. A raíz de estos resultados fue posible diseñar la propuesta que se presenta en el capítulo V.

Capítulo V: Propuesta

Título: Plan para el fortalecimiento de capacidades que promuevan el cuidado de la salud mental y autoestima de las integrantes de AMACOBAS

Los resultados de esta investigación demuestran que las asociaciones de mujeres son promotoras del desarrollo comunitario sustentable mediante su función como plataformas que impulsan el empoderamiento de la mujer rural y la disrupción de los roles de género tradicionales, contribuyendo así a la reducción de la desigualdad de género. La gestión de proyectos ha permitido el fortalecimiento de las asociaciones y promovido el empoderamiento de sus integrantes mediante la capacitación y el proceso de administración y ejecución.

Las asociaciones de mujeres participantes de esta investigación reflejan un alto nivel de empoderamiento y cuentan con amplia experiencia en la gestión de proyectos. Sin embargo, existen dos barreras importantes a las que se enfrentan frecuentemente: las barreras administrativas y los roles de género en sus hogares y comunidades. La primera, son barreras sistemáticas a las que la incidencia individual de cada asociación de mujeres para generar un cambio es menor y las posiciona en una situación de vulnerabilidad ante los entes donantes, por lo que terminan asimilando los procesos a pesar de las dificultades y cargas administrativas que este les genere. La segunda existe en el ámbito de vida individual de cada socia y a la vez en el contexto sociocultural de la comunidad en la que residen; el pertenecer a la asociación de mujeres ha impactado directamente la vida familiar y comunal por lo que incide en el cambio de roles de género específicamente en la percepción de las responsabilidades de la mujer y el hombre en el hogar.

En consecuencia, es importante que las juntas directivas de las asociaciones de mujeres tomen medidas que ayuden a sus integrantes a salvaguardar su salud integral durante los procesos de gestión de proyectos y que también contribuyan a su bienestar a nivel personal. Estas iniciativas pueden ser integradas en sus propuestas de proyectos, planes estratégicos y otras proyecciones de metas.

Por estas razones, la presente propuesta busca contribuir al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, *Igualdad de género y empoderamiento de la mujer*, n.d).

Adicionalmente, al igual que la investigación realizada, esta propuesta se enmarca en el *Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública de Costa Rica (PNDIP)* para el periodo 2023-2026. Una de las metas nacionales del PNDIP es el reducir la tasa de desempleo del 21% según valores del 2021 al 12.5% para el 2026 (Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica [MIDEPLAN]), 2022, p.54). Por otra parte, en el sector de *bienestar, trabajo e inclusión social* del PNDIP, se busca el “generar condiciones para garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres y su autonomía, mejorando la posición de Costa Rica y las políticas para la igualdad de género” (MIDEPLAN, 2022, p.78). Con esto se pretende mejorar la calificación de Costa Rica en el Índice Global de la Brecha de Género de un 0.786 en el 2021 para un 0.81 en el 2026 (MIDEPLAN, 2022, p.78).

Metodología para el montaje de la propuesta

Se seleccionó una de las dos asociaciones para facilitar el proceso de la elaboración de la propuesta. Se escoge a la AMACOBAS ya que el proceso de acercamiento inició primero. Adicionalmente, la propuesta se realiza en base a los resultados obtenidos de la aplicación del pro-WEAI en los indicadores donde no se obtuvo un resultado idóneo (equilibrio laboral) y en los que se mostró una necesidad de fortalecimiento de algún tipo.

Objetivo General

Diseñar un plan de fortalecimiento que promueva el cuidado de la salud mental y autoestima de las integrantes de AMACOBAS para la generación de capacidades durante los procesos de gestión de la asociación.

Objetivos específicos

- Establecer de manera participativa los temas prioritarios para el fortalecimiento de la salud mental de las socias.
- Desarrollar una metodología para la implementación de los talleres de capacitación.
- Formular un esquema de trabajo participativo para el desarrollo de los procesos de capacitación.

A continuación, en la tabla 24 se presenta el plan de fortalecimiento y los responsables de realizar su ejecución.

Tabla 24
Plan de fortalecimiento de capacidades

Objetivo Específico	Actividades	Responsable	Cronograma 2024		
			3 meses (May-Jul)	6 meses (Ago-Oct)	9 meses (Nov-Dic)
Generar una lista de los temas que se requieren fortalecer para las capacitaciones a realizar.	Reunión de trabajo grupal para la revisión de resultados de la investigación.	Junta directiva			
	Definir lista de temas para las capacitaciones	Junta directiva			
	Incorporar la lista de temas a trabajar en los planes de trabajo de la asociación.	Presidenta de la asociación			
Definir metodología para la implementación de los talleres de capacitación	Definir tipo de capacitación, población meta y tipo de actividades a desarrollar.	Junta directiva			
	Revisar listado de organizaciones y capacitaciones que ofrecen previsto en la propuesta	Junta directiva			
	Realizar la solicitud de capacitación ante la institución correspondiente	Junta directiva			
Formular un esquema de trabajo participativo para el desarrollo de los procesos de capacitación.	Definir roles y responsabilidades para la búsqueda de facilitadores de las capacitaciones, su ejecución y seguimiento	Junta directiva			

Nota. Elaboración propia (2024).

Como parte del proceso de presentación de la propuesta, la AMACOBAS determinó que ésta sería incorporada para la formulación del componente de perspectiva de género del proyecto *AMACOBAS Fuente de Vida y Salud*. De esta manera, el alcance de los objetivos planteados se transferiría a la aplicación de estos para la formulación de este proyecto de AMACOBAS y para ser ejecutados por la asociación.

Temas que se requieren fortalecer para las capacitaciones a realizar

Se presentaron las recomendaciones de los temas para fortalecer según los resultados de la investigación. Primero, a través de la investigación se concluye que las integrantes de la asociación se enfrentan a estrés durante los procesos de gestión de proyectos causado por las barreras administrativas de las instituciones con las que se trabaja. Adicionalmente, ninguna entrevista obtuvo un resultado idóneo en el subindicador de equilibrio laboral, esto ya que en promedio trabajan 14.8 diarias, y para considerarse idóneo el límite es de 10 horas. Los resultados sugieren la necesidad de fortalecer temas sobre la importancia de la salud mental y de generación de mecanismos para afrontar el estrés, así como situaciones difíciles.

Adicionalmente, la asociación considera importante el poder abarcar temas de género que permita fortalecer las familias de socias como red de apoyo. Dado que a través del subindicador de prevención de la agresión se identificó que las socias tienen conocimiento y manejo de la violencia física, se decidió enfocar la propuesta de temas en la violencia psicológica y verbal, así como en la prevención del abuso y acoso sexual. De manera conjunta se definieron los siguientes temas bajo tres componentes principales.

1. Equidad de género

- Derechos de las personas
- Deconstruyendo roles
- Prevención de la agresión

2. Tipos de agresión

- Agresión verbal y psicológica: a nivel familiar y comunal
- Prevención de abuso y acoso sexual

3. Promoción de la salud mental

- Importancia del autocuidado
- Fortalecimiento de la autoestima
- Comunicación asertiva para la familia

Metodología para la implementación de los talleres de capacitación

AMACOBAS tomó la propuesta de fortalecimiento de capacidades que promuevan el cuidado de la salud mental y autoestima de las integrantes de AMACOBAS para las socias, como una iniciativa que les gustaría se realice de manera familiar para así fortalecer las redes de apoyo. El esquema de talleres se desarrolló para ser integrado bajo el proyecto *AMACOBAS fuente de vida y salud*.

Se realizarán 4 actividades de trabajo mediante talleres. Los talleres se impartirán bajo la serie “actividades de integración familiar de AMACOBAS”. A través del fortalecimiento de capacidades mediante talleres orientados a las socias y sus familias, se busca brindar herramientas y promover el diálogo para la promoción del cuidado de la salud mental y la prevención de la violencia de género, contribuyendo a construir comunidades donde sus habitantes tengan derechos y tratos equitativos.

Las actividades se realizarán bajo el formato de domingo de convivencia. Esta modalidad busca invitar a las familias a compartir presencialmente el día domingo cada dos semanas, durante el periodo de dos meses. Las personas asistentes participarán de actividades dinámicas como juegos y de talleres de capacitación según su género y edad.

Durante las primeras dos actividades cada grupo realizará los talleres por separado, en las últimas dos actividades, se trabajará con el grupo de manera conjunta. Se busca primero trabajar con las

necesidades de cada grupo a nivel individual, y luego facilitar sesiones de trabajo grupal para fomentar el entendimiento intergeneracional y entre géneros. El orden de las actividades se muestra en la tabla 25.

Tabla 25

Orden de talleres de género propuesto

Componente	Actividad 1	Actividad 2	Actividad 3	Actividad 4
1. Equidad de género	1.1. Derechos de las personas		1.2. Deconstruyendo roles	
2. Prevención de la agresión	2.1. Tipos de agresión	2.3. Agresión verbal y psicológica: a nivel familiar y comunal		
	2.2. Prevención de abuso y acoso sexual			
3. Promoción de la salud mental	3.1. Importancia del autocuidado	3.2. Fortalecimiento de la autoestima	3.3. Comunicación asertiva para la familia	
Modalidad	Hombres, mujeres y jóvenes por separado	Hombres, mujeres y jóvenes por separado	Hombres, mujeres y jóvenes juntos	Hombres, mujeres y jóvenes juntos

Nota. Elaboración propia (2024).

Esquema de trabajo participativo para el desarrollo de los procesos de capacitación

Se propone realizar un comité de trabajo que se encargue de la coordinación de la planificación, ejecución y evaluación de los talleres. Este comité puede estar integrado por tres socias de AMACOBAS, una integrante de la junta directiva y dos socias, para así delegar responsabilidades a otras integrantes y no sobrecargar a la junta.

Se plantea que cada persona del comité de trabajo tenga un rol con responsabilidades y tareas claras. Los roles serían: encargada de la facilitación (contratación, supervisión y seguimiento de las personas facilitadoras y su trabajo), encargada de logística (alimentación, infraestructura, y equipo) y encarga de convocatoria (identificar participantes y seguimiento de confirmación de asistencia). La tabla 25 lista las actividades que coordinaría cada rol y un cronograma para el alcance de estas.

Tabla 26

Cronograma de actividades para ejecución de talleres

Rol	Actividad	2024					2025					
		Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May
Encargada de la contratación del diseño y facilitación de los talleres.	Elaborar términos de referencia para la selección de encargado para el diseño de los talleres											
	Identificar personas facilitadoras											
	Revisar la propuesta de facilitación											
	Entregar detalles logísticos a los facilitadores											
	Definir lista de materiales e insumos para la ejecución de los talleres											
	Entregar lista de equipo y mobiliario a encargada de aspectos logísticos											
	Realizar evaluación después de cada taller y definir mejoras en facilitación											
	Revisar informe de facilitación de las actividades y evaluación de aprendizaje de participantes											
Encargada de los aspectos logísticos de los talleres	Definir las fechas para los talleres											
	Definir y reservar los espacios de facilitación											
	Cotizar la alimentación para cada taller											
	Confirmar la alimentación para cada taller											
	Coordinar el equipo y mobiliario necesario para cada taller											
	Coordinar limpieza después de cada taller											
	Realizar evaluación después de cada taller y definir mejoras en logística											
Encargada de convocatoria y asistencia	Definir cantidad de participantes											
	Informar a las otras encargadas de la cantidad de participantes											
	Elaborar invitación para las socias											
	Enviar invitación y confirmar asistencia precio a cada taller											
	Enviar recordatorio de la actividad el día previo a cada taller											

Rol	Actividad	2024					2025					
		Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May
	Elaborar formato de lista de asistencia											
	Tomar lista de asistencia durante la recepción de cada taller											
	Coordinar entrega de certificados en el taller 4											
	Realizar evaluación después de cada taller y definir mejorar en convocatoria											
	Ejecución de talleres							1&2	3&4			

Nota. Elaboración propia (2024).

Se entregó a AMACOBAS un documento independiente con el resultado generado de la propuesta de este Trabajo de Final de Graduación a manera de devolución para que funcione como herramienta para la contratación de la facilitación de los talleres y la organización de estos. Este documento de propuesta se encuentra en el anexo 12.

Recursos disponibles

La asociación estará ejecutando el proyecto *AMACOBAS fuente de vida y salud* en la segunda mitad del 2024 y en la primera del 2025. La propuesta de talleres planteada se incorporaría a este proyecto como parte del componente de género. Además, se identificaron los siguientes recursos en caso de que la AMACOBAS requiera de fondos o apoyo adicional.

Tabla 27

Recursos disponibles para el desarrollo de capacitaciones

Institución	Descripción del recurso
Casa de la Mujer	Taller de Fortalecimiento Personal y Autoestima: Fortalecer la salud mental y emocional de las mujeres que lo reciben brindando claridad de conceptos y técnicas para su adecuado desarrollo integral, así como también enriquecerlas de conocimiento sobre relaciones sanas. Taller Control de Emociones: Dirigida a todas aquellas personas que no saben cómo controlar sus emociones y sentimientos lo que genera que vivan diariamente con estrés y ansiedad. A su vez brindar técnicas que les ayude a llevar un mejor desarrollo social al poder controlar sus emociones de manera asertiva.
INAMU	Curso Desvelando el Género Descripción: Es un proceso formativo que busca que las mujeres logren determinar cuáles son los modelos, normas, roles de género presentes en sus vidas que se convierten en obstáculos para desarrollar su potencial empresarial, con el fin de que logren asumirse como personas con derechos, en especial, mujeres con derechos económicos. Más información en: https://www.inamu.go.cr/web/inamu/cursos-abiertos-en-unidades-regionales
IMAS	Becas para cursos de capacitación: consiste en el apoyo financiero, no reembolsable, a personas que requieren fortalecer sus capacidades, mediante la capacitación técnica y microempresarial, para facilitar el acceso al empleo, así como el desarrollo o mejora en la ejecución de emprendimientos productivos. Incluye, además del costo de la matrícula y mensualidades, otros costos necesarios para la participación plena de las personas beneficiarias en esos procesos. Más información en: https://www.imas.go.cr/es/beneficios/capacitacion-0 Procesos Formativos: Beneficios mediante el cual se ofrecen oportunidades de acceso a actividades formativas integrales sobre temas relacionados con violencia, género, autoestima y proyecto de vida; mediante un aporte económico para completar el ingreso familiar. Más información en: https://www.imas.go.cr/es/beneficios/procesos-formativos-0

Nota. Elaboración propia con base en información de capacitaciones de Casa de la Mujeres, IMAS, e INAMU (2024).

Adicionalmente, existen mecanismos en ejecución como las Oficinas de la Mujer en las municipalidades de la región Brunca. Esta oficina tiene una importante misión, usando la de Pérez Zeledón como referencia, tiene el objetivo de “impulsar políticas, programas, proyectos y acciones estratégicas para avanzar en el ejercicio de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género

en el ámbito local” (“Oficina de la Mujer | Municipalidad de Pérez Zeledón”, s.f.). Aquí se realizan actividades desde el acompañamiento en la legalización de una asociación de mujeres hasta asesoramiento en temas de acceso al mercado que facilitan la operación de estas agrupaciones. Se le recomienda a la AMACOBAS presentarse ante la oficina de la mujer para solicitar apoyo con los temas de capacitación que no se incluyan en la tabla 26.

Sostenibilidad: seguimiento y evaluación

Para la evaluación del alcance de los talleres, se aplicará una encuesta para definir una línea base como parte del primer taller. Luego, se aplicará otra encuesta al finalizar los talleres para observar la evolución del aprendizaje de los participantes. Adicionalmente, se le solicitará un informe de facilitación de los talleres a las personas facilitadoras al finalizar.

En lo que se refiere a la sostenibilidad, seguimiento y evaluación en general, la propuesta quedará incluida en el proyecto *AMACOBAS fuente de vida y salud*. Este proyecto se ejecutará a partir de julio de 2024. AMACOBAS seguirá los mecanismos de verificación existentes como parte del monitoreo y seguimiento del proyecto.

Capítulo VI: Conclusiones del estudio y recomendaciones

Conclusiones

Entre los enfoques utilizados, esta investigación usó la Investigación Acción Participativa, esto requirió compartir e interactuar con ambas asociaciones para conocer sus experiencias en gestión de proyectos desde su propia perspectiva, este proceso inició desde febrero 2022 y continúa hasta la actualidad. Según Marti (2017), “la meta de la investigación acción no es construir feudos académicos y consultorías, sino promocionar el cambio social democrático y sustentable” (p.35). Esta investigación logró evidenciar el trabajo que realizan las asociaciones de mujeres en la gestión de proyectos para promover el desarrollo comunitario y mejorar las vidas de sus integrantes, y así durante el proceso conocer los mecanismos que promueven el empoderamiento de la mujer. De esta manera, se cumplió con los objetivos planteados desde el inicio del proceso investigativo. Los hallazgos principales de la investigación se presentan a continuación según cada objetivo planteado.

Conclusiones del objetivo 1

Se identificaron las etapas del proceso de gestión de proyectos de las agrupaciones de mujeres, para las dos asociaciones, estos procesos con instituciones estatales están enmarcados en la palabra “lucha” y también han definido un antes y un después en el curso de cada una. Esa experiencia de manejo de proyectos ha propiciado un fortalecimiento organizacional en el que ambas asociaciones se percibieron como capaces de alcanzar metas independientemente de los obstáculos. Además, a raíz de estos procesos se promovió la unión grupal.

Se pudo concluir a partir de los resultados de esta investigación que la gestión de proyectos se puede categorizar en cuatro fases principales: búsqueda de recursos, formulación, ejecución y rendición de cuentas. Como parte de esta categorización, también se concluye que las asociaciones de mujeres se enfrentaron a barreras administrativas durante cada fase del proceso de gestión de proyectos entre el 2010 y el 2023. Las etapas de formulación y ejecución fueron las que presentaron mayor cantidad de

barreras. Adicionalmente, de esto se puede extraer que las barreras desmotivan a las asociaciones de mujeres a postularse a ciertos fondos.

A partir de las barreras administrativas identificadas se concluye que ambas asociaciones han vivido violencia estructural de género y se han enfrentado a consecuencias en su salud mental y emocional debido a la carga administrativa y psicológica de los procesos para acceder y ejecutar los fondos de financiamiento gubernamentales. De hecho, la violencia estructural fue la barrera administrativa más evidente en cada etapa del proceso de gestión de proyectos.

El apoyo brindado por funcionarios de la institución donante es clave para minimizar la carga de trabajo adicional que generan las barreras administrativas. Sin embargo, a raíz de las experiencias analizadas se pudo concluir que en las instituciones estatales esa colaboración fue brindada a criterio de cada funcionario y no una ayuda ofrecida como parte del sistema de atención de la organización durante los procesos de gestión.

Conclusiones del objetivo 2

Se determinaron los aspectos de los proyectos que contribuyen al empoderamiento de las mujeres rurales. A nivel grupal, las capacitaciones fueron el beneficio directo de la gestión de proyectos más resaltado. Ambas asociaciones han recibido formación para su fortalecimiento organizacional como lo es el trabajo en equipo o la resolución de conflictos, así también han recibido capacitación técnica para sus respectivos fines, y también han recibido capacitaciones para su crecimiento personal. En definitiva, estas capacitaciones contribuyen a que las integrantes de las asociaciones mejoren su autoconfianza y sus habilidades para generar ingresos.

La gestión de proyectos ha promovido la cohesión grupal y los resultados demuestran la capacidad de acción colectiva de las dos asociaciones. En ambos grupos se evidencia un alto sentido de pertenencia, a pesar de los retos durante los procesos de gestión, y el nivel de integración grupal es tal que se autodefinen como una “familia”.

El pertenecer a la asociación y el ejecutar proyectos incidió en cambios en las rutinas de las integrantes que llevaron a modificaciones en los roles de género a nivel familiar e individual. Se concluye que la asociación representó una red de apoyo para las socias durante ese proceso de disrupción en su vida personal conforme vivieron el proceso de empoderamiento.

Finalmente, la consolidación de las asociaciones y los resultados positivos en la gestión de proyectos ha impactado como las comunidades ven el trabajo de las socias. Este cambio en el apoyo de parte de la comunidad también fue clave para la continuidad de las asociaciones. Por ejemplo, la AMACOBAS obtuvo el financiamiento de la construcción y equipamiento de su planta de procesamiento de harinas y miel de melipona la cual busca generar oportunidades de empleo y de comercialización en las comunidades del COBAS. La ASOFEQUE logró el financiamiento del equipamiento y capacitación para la consolidación de su *catering service*. Esto ha permitido que la ASOFEQUE se vuelva autosostenible y esté generando oportunidades de empleo no solo para sus socias en su misma comunidad, sino también para muchas mujeres en condiciones de vulnerabilidad en toda la región Brunca. Estos resultados ilustran el impacto en el desarrollo comunitario sustentable que han tenido las asociaciones de mujeres al generar oportunidades de ingresos y crecimientos localmente.

Conclusiones del objetivo 3

Se estableció el nivel de empoderamiento de las mujeres rurales pertenecientes a las agrupaciones seleccionadas. Se destaca que todas las socias entrevistadas conocían la terminología de “empoderamiento”, pudieron definir y resaltar elementos clave como la toma de decisiones por sí mismas y se auto perciben como mujeres empoderadas. Los resultados reflejan que este nivel de empoderamiento se ha alcanzado a raíz de su participación activa en la asociación de mujeres correspondiente.

Además, según los resultados del subíndice de las tres dimensiones de empoderamiento del pro-WEAI, todas las consultadas tienen un alto nivel de empoderamiento. Las entrevistadas de ambas

asociaciones obtuvieron una condición de idoneidad en 9 de los 10 subindicadores, siendo el indicador de equilibrio laboral el único en el que ninguna socia calificó. Se concluye que la carga de cuidado del hogar mediante tareas domésticas y cuidado de adultos mayores, aún recae sobre las mujeres y por ende reduce la cantidad de tiempo personal de las personas entrevistadas.

Para asociaciones de mujeres que ya están establecidas, se concluye que las preguntas del pro-WEAI realizan un análisis superficial de su empoderamiento y que, particularmente el dominio de agencia colectiva no contempla de manera integral las áreas o tipo de participación que se genera al participar en agrupaciones. El análisis de los resultados del pro-WEAI requiere de conocimiento general del uso de Excel para poder procesar los datos, y esto representa una barrera de accesibilidad del indicador por parte de los grupos.

Adicionalmente, dado a que ambas asociaciones han recibido gran variedad de capacitaciones, es importante identificar áreas de crecimiento para que puedan continuar promoviendo el empoderamiento de la mujer. Según los resultados de esta investigación, las capacitaciones sobre fortalecimiento de autoestima o informativas sobre los derechos de la mujer, fueron actividades de gran impacto para las socias y en las que se pueden identificar subtemas para que cada junta directiva continúe gestionando la facilitación de formación sobre estos temas.

A través de sus actividades las asociaciones de mujeres están promoviendo la equidad de género y generando oportunidades de empoderamiento para sus integrantes que les ha traído beneficios positivos. En definitiva, las asociaciones de mujeres son clave para la promoción del desarrollo comunitario sustentable en sus comunidades.

Recomendaciones

Para ASOFEQUE y AMACOBAS

Durante el proceso de investigación se obtuvieron resultados importantes contruidos colectivamente, sobre estos se presentan las siguientes recomendaciones:

1. Cuando se aplique a proyectos, tener espacios definidos en las reuniones para que las encargadas de los trámites puedan compartir sus experiencias en el proceso y así recibir apoyo emocional de parte de sus compañeras en caso de estar enfrentándose a alguna barrera administrativa.
2. Continuar la búsqueda de capacitaciones mediante el IMAS, INAMU, INA u otras instituciones para fomentar el fortalecimiento a nivel personal de sus socias y sus familias.

Adicionalmente, se generan las siguientes recomendaciones a partir del trabajo en conjunto con las asociaciones durante el proceso investigativo:

1. Realizar un plan para la integración generacional en donde se promueva una incorporación de socias jóvenes de manera paulatina.
2. Crear más visibilidad en línea (internet) sobre los servicios que ofrecen. Por ejemplo, crear un sitio web, un WhatsApp empresarial, actualizar sus redes sociales (con enlaces a la página web, correo y WhatsApp).

Para las instituciones gubernamentales

Esta investigación identificó barreras administrativas puntuales que se presentan en las instituciones gubernamentales que gestionan fondos de financiamiento, al respecto se recomienda lo siguiente:

1. Realizar un proceso de capacitación en servicio al cliente al personal administrativo sobre la prevención de la discriminación de género y socioeconómica.
2. Crear mecanismos para el reporte de quejas y sugerencias en donde se mantenga la confidencialidad de la persona que las reporta.
3. Designar personal que brinde el acompañamiento a las organizaciones comunitarias para completar los formularios y documentación que solicita la institución.

4. Evitar la duplicación de requisitos en las solicitudes. Por ejemplo, solicitar la personería jurídica una única vez, o colaborar con el Registro Nacional para realizar la verificación directamente ya que este documento vence cada dos semanas.
5. Brindar capacitaciones para acompañar a las integrantes (y sus familias) de asociaciones de mujeres en sus procesos de empoderamiento y gestión del cambio de roles de género lo cual permitiría propiciar un proceso de educación sobre sus derechos de manera integral.

Para Futuras Investigaciones de la Universidad Nacional

Se identificaron temas que pueden incidir en el fortalecimiento de las asociaciones de mujeres de zonas rurales y por ende al desarrollo comunitario de los lugares que residen, dado a las limitaciones de tiempo, se recomienda que se realicen procesos investigativos a futuro sobre las siguientes áreas:

1. Comparar los mecanismos de apoyo durante los procesos de gestión de proyectos brindados por las instituciones gubernamentales y organismos de cooperación multilaterales u organizaciones sin fines de lucro.
2. Mediciones de impacto de la violencia administrativa durante procesos de gestión en las integrantes de asociaciones de zonas rurales.
3. Análisis de los mecanismos para la reducción de la desigualdad de género desde las experiencias de los hombres integrantes de las familias de socias de asociaciones de mujeres.

Es importante continuar las investigaciones que colaboren con las asociaciones de mujeres, y otros grupos comunitarios, para la búsqueda de soluciones que simplifiquen el proceso de preparación de requisitos y planteamiento de propuestas en la fase de formulación de la gestión de proyectos.

Adicionalmente se le recomienda a la Universidad Nacional que se continúe ofreciendo el apoyo a las asociaciones de mujeres de zonas rurales durante la fase de formulación de proyectos como parte de los procesos de extensión universitaria.

Referencias bibliográficas

Abdu, A., Marquis, G. S., Colecraft, E. K., Dodoo, N. D., & Grimard, F. (2022). Association of Women's Participation in Farmer-Based Organizations with Female and Male Empowerment and its Implication for Nutrition-Sensitive Agriculture Interventions in Rural Ghana: Current Developments in Nutrition. *Current Developments in Nutrition*, 6(9), 1–11.

<https://doi.org/10.1093/cdn/nzac121>

Álvarez-Gayou, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa*. Editorial Paidós Mexicana, S.A.

Armenta-Verdugo, E., Castro-Borunda, I. Z., Naranjo-Cantabrana, G. M., & Vizcarra-Castro, A. C. (2018). Proyectos De Inversión Agrícola y El Empoderamiento Femenino en Los Municipios de Ahome y El Fuerte, Sinaloa, México. *Ra Ximhai*, 14(3), 119–135.

<https://doi.org/10.35197/rx.14.03.2018.08.zc>

Asociación AMACOBAS. (17 de octubre de 2019). El contacto con la naturaleza, olor a tierra húmeda, ver las semillas brotar, todo esto es vida, "vida en nuestra tierra", que es nuestro gran tesoro. [Imagen adjunta]. Facebook.

<https://www.facebook.com/amacobas/photos/pb.100064791247978.-2207520000/414188972576193/?type=3>

Asociación AMACOBAS. (29 de octubre de 2019). Produciendo alimentos sin químicos, las familias del Corredor Biológico Alexander Skutch se sienten felices al producir sus alimentos, Gracias Acicafoc. [Imagen adjunta]. Facebook.

<https://www.facebook.com/amacobas/photos/pb.100064791247978.-2207520000/422678661727224/?type=3>

Asociación AMACOBAS. (3 de abril de 2021). Cultivos de amor. [Imagen adjunta]. Facebook.

<https://www.facebook.com/amacobas/photos/pb.100064791247978.-2207520000/747819049213182/?type=3>

ASOFEQUE. (22 de diciembre de 2016). Cena navideña FUDEBIOL 2016. [Imagen adjunta]. Facebook.

<https://www.facebook.com/1388030351525896/photos/pb.100054379337731.-2207520000/1712587145736880/?type=3>

ASOFEQUE. (5 de noviembre de 2018). Estamos para servirles. [Imagen adjunta]. Facebook.

<https://www.facebook.com/photo?fbid=2172114043117519&set=pcb.2172114449784145>

Aziz, N., Khan, I., Nadahrajan, D., & He, J. (2023). A mixed-method (quantitative and qualitative) approach to measure women's empowerment in agriculture: Evidence from Azad Jammu & Kashmir, Pakistan: Community, Work & Family. *Community, Work & Family*, 26(1), 21–44.

<https://doi.org/10.1080/13668803.2021.2014783>

Banco Mundial, y la Organización Mundial del Comercio. (2020). *Women and trade: The role of trade in promoting gender equality*. Washington, DC: World Bank.

https://www.wto.org/english/res_e/publications_e/women_trade_pub2807_e.htm

Bobadilla Díaz, P., Puente de la Vega, M. P., y Fernández Escobar, R. (2019). La influencia de la asociatividad en el desarrollo de oportunidades productivas: el caso de cuatro asociaciones agropecuarias de la región Moquegua - Perú. *Debates En Sociología*, 48, 65–102.

<https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.201901.003>

Bueno, M. A., y Suárez Puentes, K. V. (2021). Participación de las mujeres sumapaceñas: aporte a la construcción de paz. *Revista Trabajo Social*, 23(2), 33–53.

<https://www.redalyc.org/journal/6844/684471954001/>

Campos-Gómez, M., Miranda-Tortoló, T., Oropeza-Casanova, K., Plana-Ramos, D., Sánchez-Cárdenas, S., y Bover-Felices, K. (2018). Experiencia de género en el Programa de Innovación Agropecuaria Local en la provincia de Matanzas, Cuba. *Pastos y Forrajes*, 41(2), 151–156.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03942018000200010

- Castillo, S. N. (2020). Fenomenología como método de investigación cualitativa: preguntas desde la práctica investigativa. *Revista latinoamericana de metodología de la investigación social*, (20), 7-18.
- Causse, M. (2009). Concepto de comunidad desde el punto de vista sociohistórico-cultural y lingüístico. Ciencia en su PC. Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba.
<https://www.redalyc.org/pdf/1813/181321553002.pdf>
- Cazares-Palacios, I. M. (2020). Mujeres del noreste de México que participan en proyectos productivos agropecuarios: Análisis psicosocial de sus procesos de empoderamiento: *Ciencia Ergo Sum.*, 27(1), 1–14. <https://doi.org/10.30878/ces.v27n1a1>
- Cediel Becerra, N. M., Donoso Burbano, N., Hernández Manzanera, J., López Duarte, M. C., Herrera Buitrago, P., y Moreno González, C. (2017). Empoderamiento de las mujeres rurales como gestoras de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el posconflicto colombiano. *Equidad y Desarrollo*, 28, 61–84. <https://doi.org/10.19052/ed.4077>
- Chandan, R., Chatterjee, S., & Dutta Gupta, S. (2018). Women Empowerment Index: Construction of a Tool to Measure Rural Women Empowerment Level in India (SSRN Scholarly Paper N.º 3357543).
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3357543>
- Ciulli, V. P. (2018). Burocracia estatal: Entre la internacionalización y la territorialidad. *Relaciones Internacionales*, 38, <https://doi.org/10.15366/relacionesinternacionales2018.38.004>
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL). (2007). *Cohesión social: Inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas, Div. de CEPAL.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2834/S2006932_es.pdf
- Cornwall, A. (2016). Empoderamiento de la Mujer: ¿Qué funciona? (Women empowerment: what works?). *Journal of International Development* 28, 342-359.

- Cornwall, A., & Rivas, A.-M. (2015). From “gender equality and ‘women’s empowerment” to global justice: reclaiming a transformative agenda for gender and development. *Third World Quarterly*, 36(2), 396–415.
- Escuela de Formación para la Organización Comunitaria. (2009). Diagnóstico Participativo. Ministerio del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias.
- Flores, M., y Rello, F. (2003). Capítulo VI Capital social: Virtudes y limitaciones. *En Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: En busca de un nuevo paradigma*. Organización de las Naciones Unidas, div. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 203-229. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/2324-capital-social-reduccion-la-pobreza-america-latina-caribe-busca-un-nuevo>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2017). *Gender Equality: Glossary of terms and concepts*. Consultado el 13 de febrero de 2022.
<https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>
- Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola y Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (2019). *Decenio de las Naciones Unidas para la Agricultura Familiar 2019-2028. Plan de acción mundial*. Roman.
- Folbre, N. (2018). Developing care: Recent research on the care economy and economic development.
<https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/items/38ae70c6-46ca-46c2-ad38-59524d9f6fc9>
- Foro Económico Mundial. (2021). Reporte de la Brecha de Genero Global.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- Giraldo, O. F. (2010). Campesinas construyendo la utopía: mujeres, organizaciones y agroindustrias rurales. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 7(65), 41–57.

González Galindo, M. Morales Tenorio D., O'Connor, E. Ogarrio Rojas, P., Peeters, R., Trujillo Jiménez H.

(2018). Burocracia de baja confianza: una exploración de los mecanismos y los costos de cargas administrativas en México. *Centro de Investigación y Docencia Económicas, División de Administración Pública*. <http://repositorio-digital.cide.edu/handle/11651/2369>

Guedes, E., Fabreau, M., y Tomassino, H. (2006). Mapeo de Actores Sociales: una metodología de visualización relacional y posicional. Introducción a un enfoque reticular en el marco del desarrollo local. *Extensión: reflexiones para la intervención en el medio urbano y rural. Facultad de Agronomía, Universidad de la República Oriental del Uruguay*.

<http://beu.extension.unicen.edu.ar/xmlui/handle/123456789/234>

Gugerty, M. K., & Kremer, M. (2008). Outside Funding and the Dynamics of Participation in Community Associations. *American Journal of Political Science*, 52(3), 585-602.

<https://doi.org/10.1111/j.1540-5907.2008.00331.x>

Gutiérrez Cruz, M., Such Devesa, M. J., y Gabaldón Quiñones, P. (2021). Factores de éxito en el emprendimiento femenino turístico rural en Costa Rica. *Investigaciones Turísticas*, 22, 148–175.

<https://doi.org/10.14198/INTURI2021.22.7>

Instituto Nacional de Desarrollo Rural. (s. f.). *Territorio Pérez Zeledón*. <https://www.inder.go.cr/perez-zeledon/#mapa>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2019). Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica. <https://bit.ly/3SEVhDe>

Instituto Nacional de la Mujer. (2021). Participación política y comunidad: Mujeres ejerciendo ciudadanía para el desarrollo local. *Colección Producción del Conocimiento* N.º 51; Aportes Teóricos.

<https://www.inamu.go.cr/documents/10179/1385759/PARTICIPACION-POLITICA-Y-COMUNIDAD.pdf/e367ce0c-5ccc-4266-a8f2-c6f6bd11ffa2>

- Greenwood, D. J. (2000). De la observación a la investigación-acción participativa: Una visión crítica de las prácticas antropológicas. *Revista de antropología social*, 9, 27–49.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83800903>
- Jain, D. (2005). *Women, development, and the UN a sixty-year quest for equality and justice*.
Bloomington: Indiana University Press.
<http://www.aspresolver.com/aspresolver.asp?WASI;1726714>
- Jaquette, J. S., & Summerfield, G. (2006). Women and gender equity in development theory and practice: institutions, resources, and mobilization. Durham, N.C.: Duke University Press.
- Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. *Development and Change*, 30, 435-464.
- Kenya National Bureau of Statistics, & African Centre of Excellence for Inequality Research (Eds.). (2020). *Inequality trends and diagnostics in Kenya, 2020*. Kenya National Bureau of Statistics.
<https://www.knbs.or.ke/wp-content/uploads/2021/07/Inequality-Trends-and-Diagnostics-in-Kenya-Report.pdf>
- López-Estrada, P., Fernández-Mora, Lady, & Pérez-Hidalgo, E. (2023). Empowered Women in a Rural Community: A Case Study in Sarapiquí, Costa Rica: Qualitative Report. *Qualitative Report*, 28(10), 2848–2870. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2023.6677>
- Lozano, M. A. (2010). Modelos de asociatividad: Estrategias efectivas para el desarrollo de las Pymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (68). 175-178.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/505>
- Marín A., J. I. (2008). Monografía de la Comunidad de Quebradas. <https://docplayer.es/64138401-Monografia-de-quebradas.html>

- Mariscal Méndez, A., Ramírez Miranda, C. A., y Pérez Sánchez, A. (2017). Soberanía y Seguridad Alimentaria: propuestas políticas al problema alimentario. *Textual: análisis del medio rural latinoamericano*, (69), 9-26.
- Martí, J. (2017). La Investigación - Acción Participativa. Estructura y Fases. *Departament de Sociologia Universitat Autònoma de Barcelona*.
- McCleary-Sills, J., Twigg, S., Klugman, J., Hasan, T., Hanmer, L., & Santamaria, J. (2014). Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity. Washington, DC: World Bank Group.
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/19036>
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2022). *Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026 de Costa Rica*. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-de-desarrollo-e-inversion-publica-2023-2026-de-costa-rica>
- Moynihan, D., Herd, P., & Harvey, H. (2015). Administrative Burden: Learning, Psychological, and Compliance Costs in Citizen-State Interactions. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(1), 43–69. <https://doi.org/10.1093/jopart/muu009>
- Mukhopadhyay, M. & Eyben, R. con Nazneen, S., Sultan, M., Apusigah, A. & Tsikata, D. (2011) Rights and Resources: The Effects of External Financing on Organizing for Women 's Rights, Brighton: Pathways of Women's Empowerment and Amsterdam: *Royal Tropical Institute*.
https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08ae9ed915d622c0009a5/Rights_and_Resources.pdf
- Municipalidad de Pérez Zeledón. (s.f.). *Oficina de la Mujer*.
<https://www.perezzeledon.go.cr/index.php/municipalidad/departamentos/oficina-de-la-mujer.html>
- Naciones Unidas. (s.f.). Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Objetivos del Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Núñez-Naranjo, A. (2019). La asociatividad y su incidencia en la economía familiar. VIII, 34-47.

https://www.researchgate.net/publication/333647894_La_asociatividad_y_su_incidencia_en_la_economia_familiar

Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres. (1 de febrero, 2022). Poverty deepens for women and girls, according to latest projections. *UN Women Data Hub*.

<https://data.unwomen.org/features/poverty-deepens-women-and-girls-according-latest-projections>

ONU Mujeres, Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo del Capital (UNCDF) & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2021). WEE Financing Tools: Women's Economic Empowerment Index (WEEI) Tool and Guidance Note. <https://www.uncdf.org/article/6685/wee-financing-tools-womens-economic-empowerment-index-weei-tool-and-guidance-note>

Oxfam International. (25 de mayo 2022). *Why the majority of the world's poor are women*.

<https://www.oxfam.org/en/why-majority-worlds-poor-are-women>

Oxfam International. (25 de mayo 2022). *Agricultoras empoderadas contra el hambre y la pobreza*.

Oxfam International. <https://www.oxfam.org/es/agricultoras-empoderadas-contra-el-hambre-y-la-pobreza>

Programa de Pequeñas Donaciones. (2014). Informe de Evaluación Final Proyecto No.

COS/SGP/FSP/OP5/Y2/12/48, Establecimiento y consolidación del Consejo Local y apoyo a la elaboración e implementación del plan estratégico del Corredor Biológico Alexander Skutch "CoBAS" ejecutado por ASOCUENCA. *Fondo para el Medio Ambiente Mundial-GEF*, Programa de Pequeñas Donaciones de las Naciones Unidas.

http://www.pequenasdonacionescr.org/sites/default/files/documentos/informe_de_evaluacion_final_asocuenca-cobas.pdf

- Ramírez-Meda, A. (2024). Inclusión y empoderamiento de mujeres rurales para el desarrollo en Chiquihuitlán, Jalisco: Revista de Estudios de Género, La Ventana. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 7(59), 356–387. <https://doi.org/10.32870/lv.v7i59.7706>
- Ramírez, E. (2014). *Mapa de la Ruta de Turismo Rural Comunitario de las comunidades del Corredor Biológico Alexander Skutch representadas en AMACOBAS* [Mapa].
- Rico, M., y Gómez, J. (2009). La Contribución Económica de la Mujer al Desarrollo del Medio Rural de Castilla y León: Un Análisis Aplicado al Turismo Rural. *Anales de Estudios Económicos y Empresariales*, Vol. XIX, 257-296.
- Robinson Trápaga, D. G., Díaz-Carrión, I. A., y Cruz Hernández, S. (2019). Empoderamiento de la mujer rural e indígena en México a través de grupos productivos y microempresas sociales. *Retos, Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 9(17), 91–108.
<https://www.redalyc.org/journal/5045/504558496006/html/>
- Rodríguez Torres, J., Vázquez Solís, V., Costero Garbarino, M. C., y Vázquez Solís, V. (2021). Proyectos productivos como vía de empoderamiento de las mujeres indígenas en el desarrollo comunitario en San Pedro La Laguna, Sololá, Guatemala. *Revista de El Colegio de San Luis*, 11(22), 5–34.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/rcsl/v11n22/2007-8846-rcsl-11-22-00027.pdf>
- Salinger, A. P., Vermes, E., Waid, J. L., Wendt, A. S., Dupuis, S. J. N., Kalam, M. A., Kader, A., & Sinharoy, S. (2024). The role of self-efficacy in women’s autonomy for health and nutrition decision-making in rural Bangladesh: BMC Public Health. *BMC Public Health*, 24(1), 1–15.
<https://doi.org/10.1186/s12889-024-17663-2>
- Seymour, G., Ferguson, N., van Biljon, C., & Malapit, H. (2023). *User Guide on the Project-level Women’s Empowerment in Agriculture Index (Pro-WEAI)*. <https://weai.ifpri.info/files/2023/07/Pro-WEAI-Guide-2.pdf>

Sicultura. (2020). Asociación de Mujeres Activas del Corredor biológico Alexander Skutch AMACOBAS.

Sistema de Información Cultural de Costa Rica. <https://si.cultura.cr/agrupaciones-y-organizaciones/asociacion-de-mujeres-activas-del-corredor-biologico-alexander-skutch>

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (s.f.). *Ley de Asociaciones N°218*. Consultado el 5 de mayo de 2024. Procuraduría General de la República de Costa Rica.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param_1=NRTC&nValor1=1&nValor2=32764&nValor3=34575&strTipM=TC

Sundholm, M. (2013, 1 de agosto). ONU-Mujeres: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. *Office of the Secretary-General's Envoy on Youth*.

<https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/07/onu-mujeres-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres/>

Torres C, A. (2013). El retorno a la comunidad. *Problemas, debates y desafíos de vivir juntos. El Buho*.

Torres, C., A. (2014). Metodología de la reconstrucción colectiva de historias populares. In *Hacer historia desde abajo y desde el Sur* (pp. 93–133). Ediciones desde abajo.

<http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/5319>

Torres, C., A. (2018). Pedagogías emancipadoras y nuevos sentidos de comunidad en América Latina. *Praxis pedagógica*, 18(22), 106-120.

Tsige, M., Synnevåg, G., y Aune, J. B. (2020). ¿Es la incorporación de la perspectiva de género viable? Un análisis empírico de la practicidad de las políticas agrícolas y de género en Etiopía. *Gender Issues*, 37(2), 125–152. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12147-019-09238-y>

Vereinte Nationen (Ed.). (2020). Why addressing women's income and time poverty matters for sustainable development. United Nations.

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/World-survey-on-the-role-of-women-in-development-2019.pdf>

Yount, K. M., Cheong, Y. F., Maxwell, L., Heckert, J., Martinez, E. M., & Seymour, G. (2019). Measurement properties of the project-level Women's Empowerment in Agriculture Index. *World Development*, 124, 104639. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104639>

Anexos

Anexo 1

Consentimiento escrito para tomar fotografías y grabar video



Consentimiento escrito para tomar fotografías y grabar video

Yo, _____, cédula de identidad _____, autorizo para que graben imágenes, sonidos en formato de audio y video, y sacar fotografías de mi persona, para que puedan ser presentados como evidencia del proceso de elaboración del Trabajo Final de Graduación que se detalla a continuación:

Título del TFG	Análisis de mecanismos de empoderamiento de la mujer rural desde la gestión de proyectos: la experiencia de dos agrupaciones de mujeres, la Asociación de Mujeres Activas del Alexander Skutch (AMACOBAS) y la Asociación Femenina de Quebradas (ASOFEQUE) de Pérez Zeledón, Costa Rica, 2012-2023
Estudiante responsable de la investigación	Nicol Chinchilla Cordero
Tutor (a)	Carmen Daly Duarte

Autorizo el uso de este material para que sea publicado en sitios web similares a You Tube o Vimeo, Dailymotion, revistas, libros, periódicos u otro medio con un propósito meramente educativo. También doy mi consentimiento para que los videos y las fotografías puedan ser copiados, editados, reproducidos o publicados, en soportes físicos y digitales; transmitidos con propósitos educativos y publicados en sitios académicos sin fines de lucro digitales e impresos que guarden estrecha relación con el tema de investigación.

Todas las imágenes en video, así como los sonidos y fotografías, registrados serán propiedad de la Universidad Nacional.

Firma _____ Fecha _____

Anexo 2

Plantilla lista de asistencia

Trabajo Final de Graduación: Análisis de mecanismos de empoderamiento de la mujer rural desde la gestión de proyectos: la experiencia de dos agrupaciones de mujeres, la Asociación de Mujeres Activas del Alexander Skutch (AMACOBAS) y la Asociación Femenina de Quebradas (ASOFEQUE) de Pérez Zeledón, Costa Rica, 2012-2023

Estudiante responsable de la investigación: Nicol Chinchilla Cordero

[illegible]

Anexo 3

Instrumento 1 - Cuestionario para la entrevista semiestructurada

Público Meta: Líderes de las asociaciones

Duración: 60 minutos (dependiendo de la disposición de cada persona).

Descripción: entrevista semiestructurada individual para las encargadas de la coordinación de las asociaciones de mujeres AMACOBAS y ASOFEQUE para conocer aspectos generales de la historia de fundación de cada asociación y su experiencia en gestión de proyectos.

Metodología:

1. La persona facilitadora realiza la entrevista de manera individual a cada coordinadora de cada asociación.
2. La persona facilitadora realiza cada pregunta, y da espacio a la persona entrevistada de responder sin interrupción. Sin embargo, la persona facilitadora realiza preguntas de seguimiento cuando sea necesario realizar alguna aclaración o profundizar.

Cuestionario entrevista semiestructurada para presidentas de las asociaciones

Contexto de la fundación de la agrupación

- 1 ¿Desde qué año ha estado involucrada con la [nombre de la agrupación]?
En caso de que la respuesta sea que ella es fundadora, ¿por qué tomaron la iniciativa de
- 2 organizarse?
- 3 ¿Cuál es la fecha oficial de fundación? ¿Se empezaron a reunir y organizar previo a ese año?
¿Cuántas mujeres formaron parte de la fundación de [nombre de la agrupación]? (socias
- 4 fundadoras)?

Estado actual de la agrupación

- 5 ¿Con cuántas socias cuenta actualmente la agrupación?
- 6 Podría describir la participación de las socias y de las integrantes de la junta directiva
- 7 ¿Cómo ha sido la relación entre [nombre de la agrupación] y las comunidades que representa?
- 8 ¿De qué manera se financia la agrupación? ¿Cuáles son las fuentes de ingresos principales?
¿De qué manera se está [nombre de la agrupación] organizando para lograr el autofinanciamiento
- 9 total o parcial?

Contexto de los proyectos y actividades principales de la asociación

- 10 ¿Cuáles son los proyectos principales que ha desarrollado la organización desde su fundación?
- 11 ¿Qué proyecto y actividades se encuentran realizando actualmente?
- 12 ¿Cómo se enteran de las fuentes de financiamiento/ concursos de financiamiento?
- 13 ¿Cómo es el proceso de formulación de los proyectos?
- 14 ¿Quién(es) es(son) la(s) persona(s) responsables de la formulación de los proyectos?
- 15 ¿De qué manera considera han contribuido los proyectos ejecutados a las socias de la agrupación?

FODA de la presidenta

16 ¿Cuáles han sido las principales fortalezas de la [nombre de la agrupación] desde su fundación?

17 ¿Cuáles han sido las debilidades principales de la [nombre de la agrupación] desde su fundación?

18 ¿Cuáles son las oportunidades principales para la [nombre de la agrupación] en términos de
financiamiento?

19 ¿Cuál es la amenaza principal actualmente de la organización? ¿Cuáles son algunas limitaciones para
el acceso de financiamiento?

Anexo 4

Instrumento 2. Guía para la actividad de reconstrucción histórica

PARTE 1: Actividad de Reconstrucción Histórica

Duración: 120 minutos (dependiendo de la disposición del grupo).

- Nota: esta actividad se puede extender dependiendo de la cantidad de participantes y del nivel de participación del grupo.

Materiales: papel bond de al menos 3 colores, marcadores, lapiceros y una pizarra o 2 papelógrafos.

Descripción: elaborar conjuntamente un resumen de la historia de la asociación de mujeres y de sus integrantes en relación con su participación en la misma.

Metodología:

1. Identificación de momentos en el tiempo (45 min):
 - a) Se introduce la actividad, se presenta como un recorrido a través del tiempo.
 - i. Se explica que reflexionarán sobre momentos/experiencias/acontecimientos y que la idea es que lo escriban en el papel e indiquen el año en que pasó.
 - b) Se reparten los papeles rojos a las personas participantes y se les invita a reflexionar sobre los acontecimientos más importantes desde el inicio de su participación con la asociación.
 - c) Luego, una vez finalizado con el rojo, se reparte el papel verde. Se invita a que reflexionen sobre otros momentos importantes que no han sido mencionados antes, con menor importancia que los primeros dos, pero que aun así son relevantes.
 - d) Una vez terminados con los verdes, se reparte el papel amarillo. Se motiva a que reflexionen sobre aspectos que no están en la lista, pero que aun así son relevantes para su historia y la de la asociación.
2. Se comparten las experiencias individuales (45 min):
 - a) Primero, se invita a cada participante a que comparta sus respuestas en el papel rojo, y se van ubicando en la pizarra/papelógrafo. Luego se hace lo mismo con las respuestas en verde y amarillo.
 - b) Una vez finalizadas las respuestas individuales, se les pregunta si grupalmente quieren agregar otras respuestas. El objetivo es invitarles a que dialoguen y que tomen la decisión de en qué punto ubicar las respuestas grupales.
3. Reflexión (30 min):
 - a) Se invita a cada participante a compartir cuál fue la respuesta que más le impactó (ya sea propia o ajena).
4. Recordatorio
 - a) Una vez finalizada la actividad, la persona facilitadora recopilará la información para resumirla en una línea de tiempo. La próxima reunión se revisará la información de la línea del tiempo con las participantes.

PARTE 2: Validación de Reconstrucción Histórica

Duración: 30 minutos (dependiendo de la disposición del grupo). Nota: esta actividad se puede extender dependiendo de la cantidad de participantes y del nivel de participación del grupo.

Materiales: copias de la línea de tiempo generada en la parte 1 (1 por participante), lapiceros y una pizarra o 2 papelógrafos.

Descripción: elaborar conjuntamente un resumen de la historia de la asociación de mujeres y de sus integrantes en relación con su participación en la misma.

Metodología:

1. Se reparte una copia de la línea de tiempo realizada en la actividad previa a cada persona.
2. Cada persona revisa la información brindada y anota los cambios que le gustaría realizar (5-10 min).
3. De manera grupal se revisan los cambios sugeridos a la línea de tiempo reconstruida. (15-20 min).

Anexo 5

Instrumento 3. Guía para la Actividad de Mapeo de Actores

Actividad de Mapeo de Actores

Duración: 90 a 120 minutos (dependiendo de la disposición del grupo)

Materiales: papel bond de al menos 3 colores, marcadores, lapiceros y una pizarra o 2 papelógrafos.

Descripción: esta actividad se realiza con el fin de representar gráficamente las relaciones entre distintos actores mediante el uso de distintas líneas que indican la afinidad y el poder con el punto de análisis.

Metodología

1. Se introduce la actividad y se reparte a las personas participantes el papel en forma de cuadros con tres colores diferentes y se les explica sus significados (10 min).
 - a. Color 1: actores a nivel comunal, organizaciones de base, ONGs
 - b. Color 2: instituciones gubernamentales con las que están vinculados.
 - c. Color 3: sector informal: intermediarios, agrupaciones comunales informales, sin cédula jurídica.
2. Se invita al grupo a colectivamente ir identificando los diferentes actores en relación a su trabajo como asociación de mujeres (20 min).
3. Identificación de actores según poder y afinidad (30 min)
 - d. En una pizarra o con papelógrafo se dibuja una gráfica. El eje X será el de afinidad y el eje Y el de poder. Se explica el significado de ubicar a un actor en los distintos puntos de la gráfica.
 - e. Se invita al grupo a ir ubicando a los diferentes actores en la gráfica. La idea es que grupalmente haya una discusión de porqué ese actor tiene más o menos afinidad/poder con su organización y así contextualicen a la persona facilitadora de sus decisiones.
 - f. La persona facilitadora puede hacer preguntas para aclarar la decisión o para guiar la toma de decisiones, siempre respetando la autonomía del grupo en elegir el orden de ubicar a los actores y los lugares en la gráfica.
4. Identificación de las relaciones sociales entre actores (20-30 min)
 - g. Una vez colocados todos los actores en la gráfica. La persona facilitadora explica el significado de las líneas a utilizar para el siguiente paso:
 - i. _____x_____ = existencia de conflicto
 - ii. ----- = relación superficial
 - iii. _____ = relación de confianza
 - h. Se le consulta al grupo qué tipo de línea utilizar para relacionar cada actor con su asociación y por qué en esa decisión.
5. Reflexión (20-30 min)
 - i. La persona facilitadora lidera una reflexión con las participantes sobre las siguientes preguntas:
 - i. ¿Cómo se puede usar esta actividad en la toma de decisiones en otras áreas de trabajo de la asociación?
 - ii. ¿Qué fortalezas de la agrupación se pueden seguir trabajando?
 - iii. ¿Qué conclusiones se llevan de esta actividad?

Anexo 6

Instrumento 4. Matriz de la recopilación de información sobre proyectos ejecutados

Matriz de recopilación de información sobre los proyectos ejecutados

Nombre de la Asoiación	Fuente de Financiamiento	Nombre del Proyecto	Resumen	Objetivo general	Periodo de ejecución	Periodo de formulación	Presupuesto total

Anexo 7

Instrumento 5 guía de mapeo de las etapas del proceso de gestión de proyectos

Duración: 120-150 minutos (dependiendo de la disposición del grupo)

Materiales: marcadores, lapiceros y una pizarra o 2 papelógrafos.

Descripción: la actividad busca identificar los procesos administrativos realizados durante la gestión de proyectos de las asociaciones de mujeres desde la perspectiva de las integrantes. Adicionalmente, se busca observar si las integrantes identifican por sí mismas:

- Barreras administrativas
- Actores externos
- Violencia de género
- Roles de género (incluyendo cambios en los mismos)
- Beneficios de los proyectos
- Beneficios o desventajas de pertenecer a la asociación

Metodología

1. La persona facilitadora introduce la actividad (10 minutos). Abordar los siguientes puntos:
 - a) Firma de consentimientos informados (en caso de que haya personas nuevas) y toma de lista de asistencia.
 - b) La meta es que de manera grupal se dialogue sobre la experiencia que tuvieron con cada institución durante cada proyecto ejecutado. (Nota: al menos documentar 3 experiencias y una de ellas debe ser con el IMAS).
 - c) Se explica que se busca que todas las personas conversen en algún momento de la actividad para que así todas puedan dar sus perspectivas.
 - d) El grupo hará un recuento de su experiencia de gestión de proyectos durante tres etapas principales: formulación, ejecución y rendición de cuentas. La persona facilitadora guiará la actividad y tomará notas. Al final de cada proyecto, el grupo calificará la experiencia de colaborar con cada institución.

PARTE I

En esta sección de la actividad, el rol de la persona facilitadora es de documentar las respuestas brindadas sin intervención alguna más allá de guiar los pasos de la actividad. Es decir, si por sí mismas no mencionan barreras u algún otro punto clave, no se pueden realizar preguntas sobre esto ya que se busca la información más sobresaliente desde su percepción.

1. Según los datos recopilados en el diagnóstico de cada organización, se iniciará con la lista de proyectos en el siguiente orden según cada asociación (60 min, 20 min por proyecto):
 - a. AMACOBAS: Paisajes Productivos (PNUD), Centro de Procesamiento de Harinas (IMAS), PAICC (ACICAFOC).
 - b. ASOFEQUE: Formación del grupo de *catering service* (IMAS), licitación PANI, licitación CENCINAI.
2. La persona facilitadora les indica que narren su experiencia y lecciones aprendidas en el [nombre del proyecto] con la [nombre de institución].

3. La persona facilitadora llevará notas de las respuestas en el siguiente cuadro en un papelógrafo

Proyecto	Institución	¿Cómo se enteraron del financiamiento?	Fases de Gestión			Calificación grupal de la experiencia con la institución (siendo 1 Muy insatisfactoria 2 Insatisfactoria 3 Neutral 4 Satisfactoria 5 Muy Satisfactoria) *	Explicación de la calificación
			Formulación	Ejecución	Rendición de Cuentas		

PARTE II

En esta sección de la actividad, la persona facilitadora puede realizar las preguntas para las que no se obtuvo respuesta sobre los puntos señalados en la descripción de esta actividad. Las respuestas de la parte I y de la parte II se deben mantener separadas.

4. Luego de dialogar sobre las experiencias de gestión de al menos tres proyectos, en caso de que se identifiquen barreras administrativas, la persona facilitadora facilita la siguiente pregunta: ¿qué soluciones proponen ante [nombre de barrera administrativa]? (20 min)
5. Centrándose en la experiencia del IMAS, la persona facilitadora comparte las siguientes preguntas para discusión grupal (20 min):
 - a. ¿Cuáles han sido los beneficios principales del proyecto del IMAS?
 - b. ¿Cuáles fueron las principales dificultades para el acceso al financiamiento del IMAS? (no sólo las institucionales, pero qué otras dificultades se presentaron)
 - c. ¿Se visualizan aplicando a otro fondo de financiamiento del IMAS?

PARTE III

6. La persona facilitadora invita a cada participante a reflexionar sobre la actividad y a compartir un aspecto que les llamó la atención. (15-20 min).

Anexo 8

Instrumento 6. Diario de campo - Observación no participante

Objetivo general: Observar la experiencia en gestión de proyectos y su impacto en el empoderamiento de la mujer durante las visitas y reuniones con las integrantes de las asociaciones de mujeres.

Al finalizar cada visita completar la ficha correspondiente.

Fecha:	
Actividad:	
Descripción de la actividad:	

Notas observacionales: ¿Qué llama mi atención hoy? Ejemplos: testimonios y anécdotas sobre los procesos de gestión de proyectos, cambios en sus hábitos que realicen los participantes, testimonios al compartir lo explorado en este proceso investigativo	
Notas metodológicas: ¿Qué aportes se encuentran en la metodología aplicada para la obtención de resultados? Ejemplos: procesos o barreras en los procesos de gestión, resultados de los proyectos que impactan el proceso de empoderamiento de las integrantes	
Notas teóricas: ¿Qué resultados se reflejan en el proceso de gestión de proyectos para la organización? ¿Cómo es el proceso de empoderamiento de la mujer? Ejemplos: Contribuciones al fortalecimiento organizacional, capital social, burocracia estatal, institucionalización, fortalecimiento del empoderamiento, cambios en las labores de cuidado	

[1] Las notas metodológicas consisten en la descripción del desarrollo de las actividades de la investigación y en el informe sobre el desarrollo de la interacción social del investigador en el entorno estudiado. Las notas teóricas están dirigidas a la construcción de una interpretación teórica de la situación a estudio. Finalmente, las notas descriptivas, se centran en lo esencial del objeto a estudio y se informa exhaustivamente la situación observada. Monistrol, O. (2007) El trabajo de campo en investigación cualitativa (II). Nure Investigación, nº 29, Julio-Agosto 07. 03 de marzo, 2021. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/350/341>

<https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v18n391993/art1.pdf>

Anexo 9

Instrumento 7. Entrevista individual de autopercepción

Duración: 30 a 45 minutos aproximadamente por persona

Materiales: copia del formulario para la entrevista. Una copia por persona.

Descripción: entrevistar de manera individual a las integrantes de cada junta directiva para así conocer su experiencia como integrante de la asociación y su autopercepción del empoderamiento de la mujer.

Metodología:

- La persona facilitadora le explica a la persona entrevistada en qué consiste la entrevista, la duración, y que se va a grabar.
- La persona facilitadora realiza la pregunta y si la persona no responde a todas las partes de la pregunta realiza preguntas de seguimiento.

Cuestionario para la entrevista individual de autopercepción

ASOCIATIVIDAD	
<i>Capital Social</i>	
1	¿Cómo se involucró usted con [nombre de la asociación]? Y ¿hace cuánto tiempo?
2	¿Qué representa la asociación para usted?
3	¿Qué significa para usted ser una mujer [nombre de la asociación]?
4	¿Ha contribuido la [nombre de la asociación] en su vida? En caso afirmativo, ¿de qué manera?
5	¿Ha beneficiado la asociación a la comunidad? En caso afirmativo, ¿de qué manera? En caso negativo, ¿por qué considera que no ha generado beneficios? Ejemplos: nuevos aprendizajes, herramientas, ingresos.
<i>Sentido de Pertenencia</i>	
6	¿Cómo ha contribuido usted a la asociación?
7	¿Cómo describe su relación con las demás integrantes de la asociación?
EMPODERAMIENTO	
<i>Roles de género</i>	
8	¿Qué tareas realiza usted en su hogar?
9	¿Realiza usted tareas de cuidado de otras personas? En caso afirmativo, ¿realizan los adultos hombres de su casa las mismas tareas? ¿Qué opina sobre esa diferencia?
10	¿Cómo se distribuyen las tareas del hogar entre las personas que habitan con usted? (seguidamente usar algunas de las respuestas para preguntar ¿qué opina de que [nombre de persona] sea quien realice [nombre de la actividad]?)
<i>Género y participación en gestión</i>	

11	El asistir a las actividades de la asociación (reuniones, [adaptar ejemplos a cada asociación] ¿Impactó de alguna manera positiva o negativamente su vida familiar? ¿En caso afirmativo, de qué manera?
12	Durante la ejecución de los proyectos, ¿recibió apoyo de su familia? ¿de qué manera?
Identidad y empoderamiento	
13	¿Qué significa para usted empoderamiento de la mujer? ¿Se considera usted una mujer empoderada (poder tomar decisiones importantes sobre su vida por sí misma)?
14	¿En qué espacios se ha sentido que no es una mujer empoderada (no poder tomar decisiones importantes usted sola)?
Ingresos	
15	¿Ha generado ingresos a partir de los proyectos de la asociación? En caso afirmativo, me puede comentar más sobre esas actividades
16	En caso afirmativo, ¿los ingresos que usted genera con los proyectos de la asociación, ¿los maneja usted?, ¿los maneja su esposo? o ¿los maneja de manera conjunta?

Nota. Elaboración propia (2023).

Anexo 10

Rangos de Idoneidad para el análisis de datos del Pro-WEAI

Indicador	Explicación	Rango de Idoneidad
Agencia intrínseca		
Autonomía en la toma de decisiones	Se centra exclusivamente en el uso de los ingresos generados por actividades agrícolas y no agrícolas y utiliza preguntas basadas en enunciados. Para medir la autonomía en ingresos en los pro-WEAI se utiliza el Índice de Autonomía Relativa (RAI). El RAI es una medida de autonomía motivacional en base a la teoría de la Autodeterminación. El índice mide directamente la capacidad de un individuo para actuar según lo que valora, es una medida de las motivaciones internas y externas que determinan las decisiones de una persona.	El Índice de Autonomía Relativa (RAI) se calcula mediante la siguiente fórmula: $(\text{motivación externa} \times (-2)) + (\text{motivación introyectada} \times (-1)) + (\text{motivación autónoma} \times 3)$. Por lo tanto, para ser idónea una persona debe tener una puntuación RAI de al menos 1.
Autoeficacia	Utiliza la Nueva Escala General de Autoeficacia (NGSE). La NGSE es una escala validada transculturalmente para medir la autoeficacia, o la percepción que tiene una persona de sus capacidades y habilidad para alcanzar sus objetivos (Chen et al., 2001). Se le pide a los encuestados que piensen en cómo cada afirmación se relaciona con su vida.	Para ser idónea en autoeficacia, una persona debe tener una puntuación de al menos 16 en la Nueva Escala General de Autoeficacia. Esto equivale a una respuesta promedio en todas las afirmaciones de "de acuerdo".
Actitudes sobre la violencia de pareja contra las mujeres	Este indicador analiza la percepción de las personas entrevistadas sobre la violencia de género consultando si la persona está de acuerdo o no con los enunciados planteados de escenarios de violencia. Este indicador se agregó al pro-WEAI ya que se ha observado que el aumento de la violencia de género es una consecuencia no deseada de los proyectos de empoderamiento de las mujeres (Eves y Crawford, 2014).	Para ser idónea en este indicador, una persona debe responder "no" (la violencia de pareja no está justificada) a las cinco situaciones.
Agencia instrumental		
Aportes en las decisiones sobre medios de vida	Mide los niveles de participación en las actividades de generación de ingresos o recursos. Para cada actividad, se crea un subindicador que considera idónea a la persona si participa en esa actividad y tiene al menos aportación en algunas decisiones (2) relacionadas con esa actividad. Para cada tipo de decisión se crea un subindicador que considera idónea a la persona si toma las decisiones o si la persona siente que podría participar en la toma de decisiones al menos en un grado medio (3).	Para alcanzar idoneidad es necesario que la persona tenga alguna participación en las decisiones, tome la decisión o sienta que podría tomar decisiones al menos en un grado medio si así lo deseara en cada actividad en la que participa. En otras palabras, una mujer debe poder practicar la toma de decisiones en todas las actividades económicas en las que participa para ser considerada idónea.

Indicador	Explicación	Rango de Idoneidad
Propiedad de la tierra y otros activos	Para cada tipo de activo se crea un indicador para reflejar si alguien en el hogar tiene actualmente ese tipo de activo. Luego, estos indicadores se suman para todos los activos, creando el indicador de propiedad del hogar, que mide la cantidad de activos que posee el hogar en todos los tipos de activos. En segundo lugar, para cada tipo de activo hay un indicador de propiedad de un individuo, que es igual a 1 si el individuo, solo o conjuntamente, posee algún tipo de activo.	Los indicadores específicos de activos se agregan al indicador de <i>propiedad de tierras y otros activos</i> de la persona encuestada. Según este indicador, una persona es idónea si en términos de propiedad posee única o conjuntamente terrenos o al menos tres tipos de otros activos. Se considera que el nivel de propiedad es inapropiado para las personas que viven en hogares en los que no se posee ningún tipo de activo.
Acceso y decisiones sobre servicios financieros	Este indicador examina la toma de decisiones sobre el crédito: si una persona puede obtener crédito y cómo utilizar el crédito obtenido de diversas fuentes. Además, analiza si la persona cuenta con cuentas bancarias propias o de manera conjunta.	Para tener idoneidad en este indicador, el individuo debe cumplir al menos una de las siguientes condiciones: 1) pertenecer a un hogar que utilizó una fuente de crédito en el último año y participó en al menos una decisión por sí mismo o conjunta al respecto, 2) pertenece a un hogar que no utilizó crédito en el último año, pero podría haberlo hecho si hubiera querido de al menos una fuente, o 3) tiene acceso, única o conjuntamente, a una cuenta financiera. Para cada actividad se crea un subindicador que considera a la persona idónea en aporte adecuado en la toma de decisiones para esa actividad si participa en esa actividad y tiene al menos "algún aporte"
Control sobre el uso de los ingresos	"El control sobre el uso de los ingresos se construye a partir de respuestas relativas a la participación en las decisiones sobre el uso de los ingresos. Se pregunta a los individuos si participaron en alguna de las actividades identificadas.	(2) sobre cómo utilizar los ingresos generados por la actividad y, para las actividades agrícolas, al menos "algunos aportes" (2) en las decisiones relacionadas con la cantidad de producto de la actividad que se debe conservar para el consumo en el hogar en lugar de venderlos.
Equilibrio Laboral	La cantidad de horas trabajadas se define como la suma del tiempo que el individuo informó dedicar a tareas relacionadas con el trabajo como actividad principal y la mitad de la cantidad de tiempo que el individuo informó dedicar al cuidado de los niños como actividad secundaria (es decir, carga de trabajo = tiempo dedicado a la actividad primaria + (1/2) tiempo dedicado al cuidado infantil como actividad secundaria).	Una persona se define como idónea es este subindicador si el número de horas que trabajó por día es menor que la línea de pobreza de tiempo de 10,5 horas en las 24 horas anteriores.

Indicador	Explicación	Rango de Idoneidad
Visita a lugares importantes	Identifica la frecuencia con la que una persona visita cierto tipo de lugares. Las discusiones sobre movilidad durante la recopilación de datos cualitativos en el pro-WEAI mostraron el alcance de las restricciones a la capacidad de las mujeres para abandonar sus hogares debido a las normas de género y la falta de tiempo, así como la importancia de la libre circulación para permitir que las mujeres asistan a reuniones de grupo y obtener ingresos (Meinzen-Dick et al. 2019).	Para ser considerada idónea, la persona debe cumplir al menos una de dos condiciones: 1) visita al menos dos de tres lugares: centro urbano, mercado/feria, familia/parientes, al menos una vez por semana, o 2) visita al menos una de las dos sedes: establecimiento de salud o reunión pública, al menos una vez al mes.
Agencia Colectiva		
Afiliación a grupos	El indicador de pertenencia a un grupo muestra si la persona es miembro activo de al menos un grupo. La membresía en un grupo no se restringe deliberadamente a grupos formales relacionados con la agricultura porque otros tipos de grupos cívicos o sociales proporcionan fuentes importantes de redes y capital social que son empoderados en sí mismos y también pueden ser una fuente importante de información o insumos agrícolas (Meinzen-Dick et al. otros, 2012).	Una persona se considera idónea si es miembro activa de al menos un grupo. Si no hay grupos en la comunidad, la persona tiene un nivel inadecuado en este indicador.

Nota. Elaboración propia a partir de Seymour, 2023, pp. 7-16 (2023).

Anexo 11

Instrumento 8. Encuesta del pro-WEIA

Indicador de Empoderamiento de la Mujer en Agricultura

Duración: 20-30 minutos aproximadamente por persona

Materiales: copia del formulario para la entrevista. Una copia por persona.

Descripción: entrevistar de manera individual a las integrantes de cada junta directiva utilizando el cuestionario adaptado del pro-WEAI.

Metodología:

- La persona facilitadora le explica a la persona entrevistada en qué consiste la entrevista, la duración, y que se va a grabar.
- La persona facilitadora realiza la pregunta correspondiente siguiendo las instrucciones para cada pregunta según el cuestionario detallado adaptado del pro-WEAI.
- A continuación, un resumen de las preguntas generales del cuestionario adaptado y traducido del pro-WEIA.

Indicador	Pregunta	No. Pregunta
Agencia intrínseca		
Autonomía en los ingresos	¿Es usted cómo esta persona? *[nombre del ejemplo] usa sus ingresos según se lo indica otra persona Nadie le dice a [nombre del ejemplo] como usar su ingreso. Pero, [nombre del ejemplo] usa su ingreso según las expectativas de su familia o comunidad. [nombre del ejemplo] escoge usar su ingreso según como ella/él misma(o) desea y considera mejor.	M7.01
Autoeficacia	Reflexione sobre cómo cada ejemplo se relaciona a su vida, y, por favor, indique qué tan conforme o disconforme está con el ejemplo: 1) Cuando me enfrente a tareas difíciles, estoy segura(o) que lograré completarlas. 2) En general, considero que puedo obtener resultados que son importantes para mí. 3) Tengo confianza en que puedo llevar a cabo efectivamente diferentes tareas. 4) Incluso cuando hay situaciones difíciles, puedo desenvolverme bien.	M7.02
Actitudes sobre la violencia de pareja contra las mujeres	En su opinión, ¿está un esposo justificado de golpear o agredir a su esposa en las siguientes situaciones? 1) Sí ella sale sin informarle a él 2) sí ella descuida el cuidado de los niños 3) si ella discute con él 4) sí ella se reusa a tener sexo con él 5) sí ella quema la comida	M8.01
Agencia instrumental		
Aportes en las decisiones sobre	¿Cuánto contribuyó usted en la toma de decisiones sobre?: cultivo de alimentos, cultivos comerciales (para comercializar), ganadería, piscicultura, actividades económicas no-agrícolas, salarios. Si usted quisiera participar, ¿hasta qué punto cree que puede participar en las decisiones relativas a estos aspectos de la vida familiar?	M2.01-04

Indicador	Pregunta	No. Pregunta
medios de vida		
Propiedad de la tierra y otros activos	¿Alguien en su hogar es dueño de [nombre del objeto]? ¿Es usted propietaria(o) de [nombre del objeto]? terrenos para actividades agropecuarias, animales mayores (vacas, caballos, cerdos), animales menores (cabras, ovejas, conejos), aves de corral, piscicultura (estanque de peces y equipamiento de pesca), equipo agrícola (no mecánico), equipo agrícola (mecanizado), equipo comercial no vinculado a las actividades agrícolas, grandes bienes duraderos, pequeños bienes duraderos, celular, terrenos no agrícolas (cualquiera), medios de transporte.	M3.01-04
Acceso y decisiones sobre servicios financieros	¿Podría usted o cualquier persona de su hogar haber sacado un préstamo bancario o haberle pedido dinero prestado a [fuente] en los últimos 12 meses? ¿alguien en su hogar ha sacado un préstamo o tomado dinero prestado de [fuente] en los últimos 12 meses? ¿Quién tomó la decisión de tomar prestado/ qué hacer con el dinero/objeto prestado por [fuente]? Fuente: organizaciones no gubernamentales (ONG), prestamistas informales, prestamistas formales (banco), amigos o familiares, ROSCA (grupos de ahorro o crédito). ¿Tiene usted sola(o) o con otra persona una cuenta bancaria a su nombre?	M3.05-09
Control sobre el uso de los ingresos	¿Cuánto influyó usted en las decisiones sobre el uso de los ingresos generados por: cultivos alimenticios, cultivos comerciales, ganadería, piscicultura, actividades económicas no agrícolas, salarios? ¿Cuánto influyó usted en las decisiones sobre el uso de productos para el consumo interno en lugar de venderlos de: cultivos alimenticios, cultivos comerciales, ganadería, piscicultura, actividades económicas no agrícolas, salarios?	M2.05-06
Equilibrio Laboral	Por favor realice un registro de las actividades del individuo en las últimas 24 horas completas (comenzando ayer por la mañana a las 4 am, terminando a las 3:59 am del día actual). los intervalos de tiempo se marcan en intervalos de 15 min Trabajó más de 10.5 horas en las últimas 24 horas.	M4. 01-02
Visitar lugares importantes	Qué tan frecuente visita: el centro urbano, la feria o mercado, familiares, servicios de salud, actividades sociales de la comunidad (ferias, turnos, festivales), reuniones de la comunidad, capacitaciones para la comunidad.	M6.01-05
Agencia Colectiva		
Afiliación a grupos	Es usted integrante de alguno de los siguientes: grupo de agricultores/ganaderos/pescadores/productores/comerciantes, mutuales o grupos de autoayuda (incluyendo sociedades funerarias), asociación de comercio o negocios, grupo cívico o de caridad, grupo religioso, asociación de desarrollo, cooperativas, asociación de mujeres, junta escolar, comité de deporte, ASADA, otro grupo (indique)	M5.01

Nota. Elaboración propia luego de la traducción e interpretación del material a partir de Seymour (2023) encontrado en: <https://weai.ifpri.info/files/2023/07/Pro-WEAI-Guide-2.pdf> (2023).

Anexo 12

Propuesta de talleres familiares con perspectiva de género

Propuesta de talleres familiares para el proyecto “AMACOBAS fuente de vida y salud”

en el marco de la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto “AMACOBAS fuente de vida y salud”.

ASPECTOS GENERALES

La AMACOBAS ha identificado la necesidad de fortalecer la red de apoyo de sus socias mediante capacitaciones orientadas a abordar temas vinculados al género.

A través del fortalecimiento de capacidades mediante talleres orientados a las socias y sus familias, la AMACOBAS busca brindar herramientas y promover el diálogo para la promoción del cuidado de la salud mental y la prevención de la violencia de género, contribuyendo a construir comunidades donde sus habitantes tengan derechos y tratos equitativos.

La propuesta de abordaje de estos talleres se enmarca en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” de la Organización de las Naciones Unidas.

METODOLOGÍA

Se realizarán 4 actividades de trabajo mediante talleres. Los talleres se impartirán bajo la serie “actividades de integración familiar de AMACOBAS”.

Objetivo de los talleres

Fomentar actividades de integración familiar mediante la educación sobre la equidad de género, prevención de la agresión y la promoción de la salvaguarda de la salud mental para el fortalecimiento de las relaciones familiares de las socias de AMACOBAS.

Componentes

La temática de trabajo está organizada según 3 componentes principales: a) equidad de género, b) prevención de la agresión y c) promoción de la salud mental. Mediante el abordaje de estos temas se busca el fortalecer la red de apoyo de las socias de AMACOBAS y así contribuir a reducir fuentes de estrés que afectan su salud mental.

El objetivo de cada componente se detalla a continuación:

Componente	Objetivo
1. Equidad de género	Informar a las personas participantes sobre los derechos de la mujer y las responsabilidades del hombre y la mujer en el hogar.

2. Prevención de la agresión	Brindar información sobre el acoso sexual y la agresión psicológica y verbal a nivel familiar y comunal.
3. Promoción de la salud mental	Promover el resguardo de la salud mental para todos los integrantes del núcleo familiar.

Estructura de los talleres:

Las actividades se realizarán bajo el formato de domingo de convivencia. Esta modalidad busca invitar a las familias a compartir presencialmente el día domingo cada dos semanas, durante el periodo de dos meses. Las personas asistentes participarán de actividades dinámicas como juegos y de talleres de capacitación según su género y edad.

Durante las primeras dos actividades cada grupo realizará los talleres por separado, en las últimas dos actividades, se trabajará con el grupo de manera conjunta. Se busca primero trabajar con las necesidades de cada grupo a nivel individual, y luego transiciona a sesiones de trabajo grupal para fomentar el entendimiento intergeneracional y entre géneros.

Participantes

Se invitará a las socias de AMACOBAS junto a las personas que habitan sus hogares (parejas, hermanos, padres, hijos, nietos, entre otros). Sin embargo, los talleres se impartirán por separado para hombres y mujeres adultos y para jóvenes según se explica en la siguiente tabla. Se espera una participación de [indicar número de asistentes] asistentes por taller.

Componente	Actividad 1	Actividad 2	Actividad 3	Actividad 4
1. Equidad de género	1.1. Derechos de las personas		1.2. Deconstruyendo roles	
2. Prevención de la agresión	2.1. Tipos de agresión	2.3. Agresión verbal y psicológica: a nivel familiar y comunal		
	2.2. Prevención de abuso y acoso sexual			
3. Promoción de la salud mental	3.1. Importancia del autocuidado	3.2. Fortalecimiento de la autoestima	3.3. Comunicación asertiva para la familia	
Modalidad	Hombres, mujeres y jóvenes por separado	Hombres, mujeres y jóvenes por separado	Hombres, mujeres y jóvenes juntos	Hombres, mujeres y jóvenes juntos

Calendario tentativo de actividades

Las actividades se realizarán en las siguientes fechas:

Actividad No.	Lugar	Fecha	Horario
Actividad 1	[indicar lugar]	[indicar fecha]	[indicar horario]
Actividad 2	[indicar lugar]	[indicar fecha]	[indicar horario]
Actividad 3	[indicar lugar]	[indicar fecha]	[indicar horario]
Actividad 4	[indicar lugar]	[indicar fecha]	[indicar horario]

Convocatoria de las personas participantes

Las personas participantes se convocarán a través de invitación directa a las socias. Cada socia deberá confirmar la participación de hasta [definir la cantidad] personas por familia a más tardar el [definir fecha del mes] y [definir fecha del mes] de 2024. Las personas confirmadas se hacen responsables de participar en las 4 actividades de la iniciativa. Al final de la serie de talleres se entregarán certificados de participación.

DESCRIPCIÓN DE LOS REQUERIMIENTOS PARA LA FACILITACIÓN DE LOS TALLERES

Para el diseño de los talleres los facilitadores deben tomar en consideración lo siguiente:

- Realizar actividades dinámicas y evitar actividades donde las personas estén sentadas por mucho tiempo o en estilo de “aula”.
- Promover el trabajo en equipo.
- Definir una etiqueta de participación en el taller 1 y revisar la misma al inicio de los talleres 2, 3 y 4. Esta etiqueta debe tomar en cuenta normas para la participación respetuosa y asistencia puntual.
- Incorporar ejemplos de casos o escenarios en los que las personas participantes practiquen el conocimiento aprendido y reciban retroalimentación de parte de otras personas participantes y facilitadores.
- Realizar una reflexión a manera de cierre al final de cada taller.
- Asignar una tarea que invite a la reflexión personal de manera individual y familiar sobre lo aprendido entre talleres.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Como parte del taller 1, se aplicará una encuesta para establecer la línea base de conocimiento sobre los temas de cada componente. En el cierre del taller 4, se realizará una encuesta similar para valorar la adquisición de saberes nuevos a raíz de la participación en los talleres.