



14330900

ASDI

Proyecto
COMUNICACION, GENERO
Y DESARROLLO SOSTENIBLE
EN CENTROAMERICA



**SISTEMATIZACION DE LA
METODOLOGIA UTILIZADA PARA
LA INCORPORACION DEL ENFOQUE
ARTICULADO DE COMUNICACIÓN,
GENERO Y DESARROLLO
SOSTENIBLE (EA), EN LA RED
IICA/ASDI, NICARAGUA**

Elaborada por:
Lic. Msc. Guiomar Talavera Urrutia
Consultora
Lic. Esmeralda Dávila Navarrete
Miembra de la RED IICA/ASDI,
AMNLAE, Participante

Coordinada por:
Lic. Rosario Urbina Centeno
Coordinadora Nacional del
Proyecto IICA/ASDI, NIC.

Levantado de Texto:
Marisol Espinoza Guerrero
Secretaria

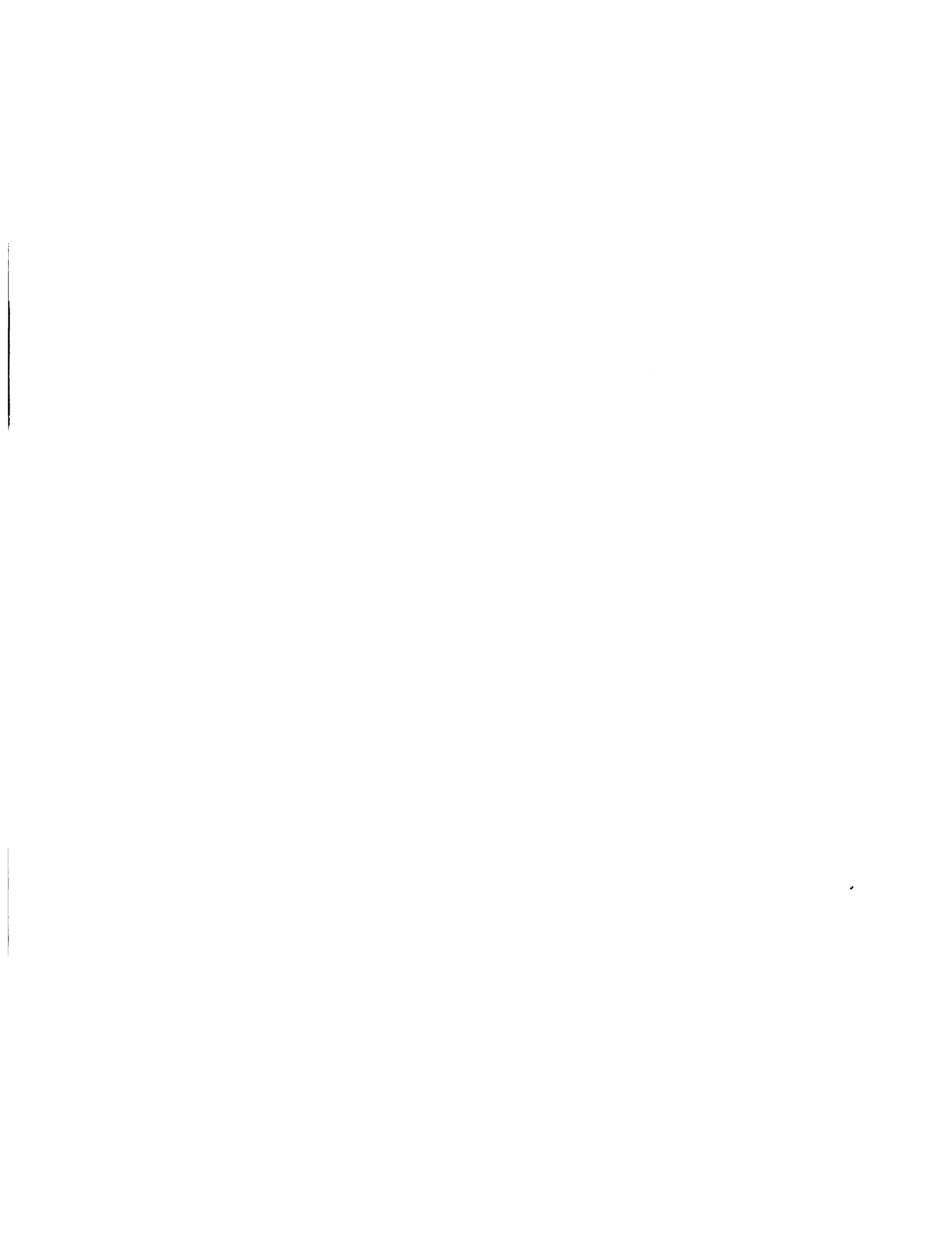
Managua, Nic. Marzo, 1998

00005844

11CA
E50
X32



ÍNDICE	PAGINAS
I- INTRODUCCION.....	1
II- Contexto Nacional.....	3
III- Antecedentes de Proyecto IICA/ASDI, Nicaragua.....	4
IV- Objetivo de la Sistematización.....	10
V- Delimitación del Objeto de Sistematización.....	10
VI- Eje de Sistematización.....	10
VII- Metodología de la Sistematización.....	10
VIII- Marco Conceptual.....	12
IX- Experiencias Metodológicas en las Instituciones Sistematizadas.....	15
Asociación de Mujeres Nicaragüenses “Luisa Amanda Espinoza”. (AMNLAE). Ministerio de Recursos Naturales y del Ambiente. (MARENA). Colectivos de Mujeres de Matagalpa. (CMM). Instituto Mujer y Comunidad. (IMC). Ministerio de Salud. (MINSA - SILAIS, El Viejo, Chinandega). Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria. (INTA).	
X- Logros Metodológicos del Proyecto IICA/ASDI.....	56
XI- Encuentros y Desencuentros no llevan a nuevos procesos	57
XII- Conclusiones.....	67
XIII- Bibliografía Consultada.....	70
XIV - Anexos.....	73



INTRODUCCION

El Proyecto Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible IICA/ASDI, que viene desarrollándose en la región Centroamericana desde 1993, tiene como contraparte nacional a instituciones estatales y no gubernamentales, a los cuales en una primera fase se les dotó de conocimientos con el compromiso de apropiación de los temas, identificados posteriormente como enfoques articulados, EA, que han servido para el análisis de la vida cotidiana de las personas y el quehacer de las entidades beneficiarias, quienes en una segunda fase se comprometieron a incorporar estos enfoques en sus proyectos, planes y trabajos en la búsqueda de mejorar el nivel y la calidad vida de la población rural y en particular de las mujeres, así como incidir en las transformaciones de las relaciones de poder entre los géneros mediante procesos comunicacionales más democráticos, participativos y humanizantes.

Hoy, ubicamos desde las cúspides más elevadas de ese largo y hermoso proceso, podemos vislumbrar en toda su amplitud el alcance del resultado de las experiencias obtenidas, a través de las cuales se pueden palpar las diversas iniciativas en la incorporación del E.A, aplicadas por las seis instituciones miembros de la Red seleccionadas, (MARENA, MINSA-SILAIS, INTA, AMNLAE, IMC, CMM), las que fueron recuperadas mediante este trabajo de sistematización el cual queremos compartir con todas las miembros de la Red Nacional IICA/ASDI, Redes Regionales y con todas aquellas personas o entidades que consideran esta experiencia de provecho para su trabajo.

En el análisis del E.A y su incorporación en los planes institucionales necesariamente ameritó la utilización de una metodología capaz de articular una nueva propuesta de valores y relaciones requeridas para alcanzar la equidad y la calidad de vida entre hombres y mujeres en armonía con la naturaleza, de ahí que la facilitación pedagógica haya sido utilizada con mayor o menor énfasis en el intento de hacer de estos enfoques un proyecto de vida que cruce la vida cotidiana, personal e institucional.

Esta metodología profundamente democrática, participativa y humana permitió el reconocimiento de la existencia de seres sexuados en los proyectos y del reconocimiento de la experiencia de estos seres con su historia, su cultura, que condujo a tener una relación más dialógica entre técnicos y facilitadores/as, así como con las personas beneficiarias/os, de los proyectos.

A partir de las experiencias y realidades se logró promover y guiar procesos de reflexión entre todos, as, los y las participantes que llevaron a la creación de espacios para la construcción y recreación de conocimientos, no solo a lo interno de cada institución sino como un proceso desencadenante que se extiende a mujeres y hombres, jóvenes y adolescentes en las comunidades.

Es importante destacar entre los logros encontrados en las organizaciones sistematizadas la incorporación del EA, en las políticas institucionales y por ende en todo el quehacer realizado; la utilización de la metodología participativa en la implementación de las políticas, la elaboración y reproducción de materiales educativos de apoyo a la capacitación e información, el uso de técnicas similares utilizadas, sus estrategias de trabajo basadas en el intercambio, en el inter-aprendizaje, la creación de redes de educadoras de género; el trabajo con la niñez y los jóvenes de ambos sexos; la fundación de una Escuela de Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible en la ciudad de Rivas. para la formación de jóvenes y adolescentes de ambos sexos.

Lo anterior permitió visualizar hoy el ¿cómo? se ha venido realizando este proceso de incorporación del E.A de tal manera que hoy se hace posible la entrega de este valioso aporte en torno a la unificación de la conceptualización, metodología y técnicas utilizadas.

Es un reto para el Proyecto y su Red IICA/ASDI en el futuro inmediato, trabajar en una propuesta de Manual Metodológico , apoyado en todas esta vivencias acumuladas y recogidas en esta sistematización que sin lugar a dudas será fundamental para la incorporación del E.A para cualquier institución que desee poner en práctica estas experiencias.

Dejamos en sus manos esta sistematización que replicar, ampliarla e innovarla, trabajo con el que usted estará dando inicio a un nuevo proceso de cambio y desarrollo personal, organizativo, institucional y comunitario, contribuyendo de esta forma a disminuir la pobreza rural, creando nuevas relaciones genéricas y promoviendo el desarrollo sostenible, que conlleve a la igualdad y equidad entre mujeres y hombres para elevar su nivel y calidad de vida.

**SISTEMATIZACION DE LA METODOLOGIA UTILIZADA PARA LA
INCORPORACION
DEL ENFOQUE ARTICULADO DE COMUNICACIÓN, GENERO
Y DESARROLLO SOSTENIBLE (EA) , EN LA RED IICA/ASDI, NICARAGUA**

CONTEXTO NACIONAL

NICARAGUA

Capital : Managua.

CONTEXTO NACIONAL DE NICARAGUA

Nicaragua, forma parte del continente centroamericano, cuenta con una extensión territorial de 120, 349 Km. cuadrados, con una densidad de 34.1 habitantes por Km. cuadrados y una población sumamente joven, el 53% es menor de 18 años; y un 50.57% son mujeres. País ubicado al centro del Istmo y caracterizado por ser el más extenso territorialmente, de agrestes cordilleras montañosas Isabelina y Amerrisque que dividen al país en dos planicies (Atlántico y Pacífico), numerosos volcanes y grandes lagos, como El Xolotlán y Cocibolca, con una división Política de 16 departamentos y dos regiones espaciales (Atlántico Norte y Atlántico Sur).

La población Nicaragüense es mestiza y blanca teniendo núcleos minoritarios de población indígena y negra; ubicada esta última en el sector Atlántico al norte del país. En la región del Pacífico se encuentran las ciudades más desarrolladas e importantes del país, ya que contribuyen con el 79% de Producto Interno Bruto (PIB) y genera el 66% de la producción agrícola .

La población rural asciende a 1,986,293 habitantes, que representa el 51.65%, del cual el número de mujeres rurales asciende 967,768.

La tasa global de fecundidad es 4.6 hijos por mujer pero en zonas rurales alcanza a 6.4 hijos por mujer y nacen 155.000 niños en el año.

Las condiciones económicas y políticas ubican a la nación en un contexto deprimente, entre la tres economías más pauperrimas de la región latinoamericana, donde existe discriminación y desvalorización de los aportes de las mujeres al quehacer social, pese al trabajo que diario se realiza.

La pobreza afecta al 75% de la población, de ese total el 23% se encuentra en situación de extrema pobreza percibiendo un ingreso per cápita anual equivalente a 188 dólares y el 16% vive en la indigencia o miseria; tres de cada cuatro nicaragüenses carecen de condiciones adecuadas para su vida, no tienen viviendas adecuadas y habitan en condiciones de hacinamiento. De cada 100 viviendas del país, 19 no tienen dormitorios; 38 no tienen agua; 46 tienen pisos de tierra; 18 no tienen servicio higiénico; 29 no poseen alumbrado y en 72 cocinan con leña.

El trabajo de la mujer en el hogar representa 500 millones de dólares anualmente; aporte económico que nunca es reconocido. ESTO ES IGUAL AL :

- **80% de las exportaciones que realizó Nicaragua en 1995.**
- **85% de la ayuda internacional que el país recibió en 1995.**
- **Es mayor a lo que el Ministerio de Finanzas recaudó en impuestos en 1995.**
- **Es superior a todas las inversiones públicas y privadas que se hicieron en el país en 1995.**

La población femenina en un 80% trabaja en el sector informal, donde labora sin beneficios sociales y su trabajo representa el 40% de la riqueza que produce Nicaragua cada año, el crédito agropecuario que se le otorga es de apenas de un 9% y en la tenencia de la tierra alcanza un 10% de titulación.

El trabajo de las mujeres constituye el 50% del valor producido en el sector industrial, comercio y servicios en 1995 y reciben un crédito del 56% para actividades de comercio y servicio, pero no son tomadas en cuenta en los programas de capacitación y asistencia técnica, y el 30% de los hogares nicaragüenses son jefeados por mujeres.

En relación a la población infantil hay un estimado de 500 mil niños, as, en circunstancias difíciles que incluye afectados por la guerra, y catástrofes naturales, de los cuales 20 mil son niños trabajadores y un mil viven en la calle.

La tasa de mortalidad infantil alcanza al 58 por mil nacidos vivos, por diversas enfermedades prevenibles.

La población afectada por el analfabetismo alcanza a 29 de cada 100 habitantes y el 6% de niños entre 6 y 9 años, no asisten a la escuela.

En síntesis, durante los últimos años las condiciones socioeconómicas de Nicaragua se caracterizaron por el estancamiento de la actividad económica, pese a la política de globalización aplicada por el estado; caída de la capacidad adquisitiva de los salarios, aumento del desempleo y el descenso de la capacidad productiva, agudizando la pobreza que vive el país.

ANTECEDENTES DEL PROYECTO IICA/ASDI, NICARAGUA

Instituciones responsables, IICA/ASDI:

IICA

El Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) , fundado en 1942 , es un organismo del Sistema Interamericano Especializado en la Agricultura. Tiene como fin principal estimular , promover y apoyar los lazos de cooperación entre sus treinta y tres países miembros y sus respectivas Agencias de Cooperación Técnica (ACTA), sus cinco Centros Regionales y su Sede Central desde los cuales coordina la implementación de

estrategias adecuadas a las características de cada región para lograr la sostenibilidad agropecuaria en el marco de la integración hemisférica como contribución al desarrollo rural humano. El IICA ha impulsado una acción decisiva en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible, a la vez que ha intensificado su labor de apoyo a la promoción de la mujer rural y la incorporación de las perspectivas de género en su trabajo regional.

ASDI

La Autoridad Sueca para el Desarrollo Internacional (ASDI), es la agencia encargada de planificar e implementar la ayuda para el desarrollo. La ASDI financia el programa Regional de Acción conjunta Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible, como parte de sus actividades orientadas al desarrollo de las mujeres rurales centroamericanas.

El Proyecto IICA/ASDI Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible, (E.A) es el resultado de la experiencia desarrollada por el IICA en áreas relacionadas con comunicación educativa, mujer rural y género, fortaleciéndose posteriormente al introducir una nueva área en la que el IICA hace importantes aportes sobre el desarrollo Sostenible, los enfoques se entrelazan, dando origen a la creación del EA.

El Proyecto tiene un carácter articulado de los tres enfoques (Comunicación , Género y Desarrollo Sostenible), dado que asume “que no es posible hablar de desarrollo sostenible sino hay relaciones equitativas entre los hombres y las mujeres; sino se garantiza además, la calidad de vida de las mujeres. Tampoco es posible pensar en relaciones de género equitativas si las situaciones de comunicación mantienen un acceso diferenciado para hombres y para mujeres. No existen relaciones equitativas si se mantiene una relación de dominio y explotación sobre la naturaleza”.

OBJETIVOS DEL PROYECTO IICA/ASDI.

Fase I.

OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer la capacidad institucional de organismos gubernamentales (OGs) y no gubernamentales (ONGs), del país que trabajan en desarrollo rural, que estén en capacidad de integrar los enfoques de género y desarrollo sostenible con un manejo eficaz de los procesos de comunicación.

OBJETIVO ESPECÍFICOS:

- Reforzar los conocimientos de OGs, y ONGs nacionales, sobre las temáticas de Género, Comunicación y Desarrollo Sostenible, facilitando el intercambio y el aprendizaje mutuo.
- Proporcionar a las ONGs y OGs técnicas para la producción de materiales comunicacionales sobre Género y Desarrollo Sostenible.

- **Facilitar a los ONGs y OGs métodos y técnicas de validación de materiales educativos que contengan los enfoques de Género, Comunicación y Desarrollo Sostenible.**
- **Suministrar a los ONGs y OGs, métodos y técnicas de facilitación pedagógica que integren los aspectos de género y desarrollo sostenibles con un manejo eficaz de los procesos de comunicación .**

Fase II.

OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer la capacidad institucional de las organizaciones, OGs y ONGs, que trabajan en desarrollo rural en Centro América, mediante la incorporación del enfoque articulado de Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible en sus acciones institucionales, interinstitucionales y comunitarias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. **Apoyar a las ONGs y OGs en la conformación de una red que formule y ejecute acciones conjuntas para la incorporación del enfoque integrado en sus propuestas de desarrollo.**
2. **Apoyar a las OGs y ONGs en formulación y ejecución de estrategias y metodología para la incorporación del enfoque articulado en su trabajo institucional y comunitario**
3. **Apoyar a las OGs y ONGs en la producción de materiales educativos con enfoque de comunicación, género y desarrollo sostenible, para facilitar procesos de capacitación institucionales y comunitarios.**

El Proyecto IICA/ASDI en el período 93-95 , en su primera fase desarrolló un proceso de capacitación sobre EA, que consistió en la facilitación de 55 cursos para la región centroamericana, diseñados bajo una metodología de taller con contenidos programáticos específicos y planificados de manera sucesiva y con tiempos espaciados para la facilitación de acciones de capacitación de sus interlocutores, as, la temática abordada durante este proceso educativo fue la siguiente:

- **Formación general, EA.**
- **Técnicas de comunicación: Producción audiovisual, radiofónica e impresa.**
- **Validación de Materiales Educativos.**
- **Facilitación Pedagógica**

En una segunda fase orienta una estrategia de apoyo técnico para fortalecer la experiencia del proyecto a través de la participación de una Red de instituciones beneficiarias del proyecto, las cuales deben integrar sus recursos y facilitarse entre sí condiciones que propicien un mayor fortalecimiento institucional en el EA. Dicha estrategia va orientada a:

- Brindar una asesoría directa y lograr un seguimiento adecuado, se seleccionará un grupo de 12 instituciones gubernamentales y no gubernamentales, por país que posean una reconocida experiencia institucional en el trabajo de desarrollo rural.
- Conformar una Red institucional formada por un grupo de 12 organizaciones por país para formular una estrategia conjunta destinada a incorporar el E.A de Comunicación Género y Desarrollo Sostenible, en sus políticas, programas y proyectos de desarrollo.
- Articular un componente de producción y uso de materiales educativos para el apoyo de los procesos de capacitación comunitaria, a la estrategia institucional y a las metodología de trabajo.
- Levantar un inventario de recursos humanos y técnicas de las organizaciones seleccionadas para facilitar el intercambio de recursos, así como la formulación de acciones conjuntas.
- Dar seguimiento y evaluación permanente a:
 - Formación de grupos de trabajo en cada organización participante.
 - Monitoreo de actividades realizadas.
 - Evaluación final.

PROYECTO IICA/ASDI NICARAGUA.

I FASE

En el caso de Nicaragua, el Proyecto IICA/ASDI ha beneficiado a 44 instituciones, de gobierno y no gubernamentales en el que participaron 63 funcionarios/as y 33 directivos/as en un proceso de formación concebido como un conjunto de enseñanza - aprendizaje, articuladas de manera secuencial, para la facilitación de acciones de capacitación de sus interlocutores, as, sobre referentes conceptuales básicos del E.A. El compromiso de la organizaciones contraparte era multiplicar la experiencia en sus centros de trabajo para que estos a su vez tuvieran efecto multiplicador en todo el quehacer del organismo.

El proceso multiplicador de las experiencias rebasó las expectativas de las organizaciones contraparte en su mayoría, ya que no solo se realizó a los niveles internos de las instituciones sino que se logró reproducir en los grupos de base a niveles comunitarios por ejemplo: AMNLAE, ha capacitado a un total de 20 mil personas a través de 14 Redes de facilitadoras/ res departamentales a nivel nacional, integrada por 500 personas.

De igual manera el IMC, multiplicó la experiencia a doce instituciones OGs y ONGs de las cuales ninguna es contra parte del proyecto IICA/ASDI, convirtiéndolas en beneficiarias indirecta ya que a través del IMC, forman parte una RED de tercer enlace, generando a su vez agentes multiplicadores tanto a lo interno de sus instituciones como en las comunidades donde trabajan.

Este proceso educativo estuvo compuesto por cuatro momentos de aprendizaje, diseñado bajo una metodología de taller con contenidos programáticos específicos y distantes en el tiempo, pero unidos por propósitos, ejes temáticos y métodos pedagógicos comunes.

En consecuencia los ejes temáticos fueron los mismos para todos los países de la región centroamericana por lo tanto de las contra parte nacionales siendo el método de enseñanza aprendizaje el empleado en la facilitación pedagógica , el cual se caracteriza por la puesta en juego entre otros de conceptos como participación, corresponsabilidad educativa e interaprendizaje.

En el primer taller los grupos participantes se apropiaron del marco conceptual básico de los ejes temáticos de comunicación , género y desarrollo sostenible, además se aproximaron a una articulación conceptual de esos hábitos disciplinarios disponiendo de un referente vivencial sobre el método de facilitación pedagógica.

En el segundo taller se profundizó sobre la articulación de este marco referencial en acciones comunicacionales prácticas, de ahí que el taller de técnicas de comunicación, estuviese formulado de tal manera que los y las participantes concretaran la articulación de los enfoques en el diseño y la producción de materiales educativos dentro de una estrategia de capacitación de las y los respectivos interlocutores tanto de las instituciones como comunitarios de sus perspectivas institucionales desde una visión articuladora sobre el EA.

Durante y entre espacio de aprendizaje los y las participantes diseñaron proyectos multimediales y avanzaron en el proceso de elaboración de materiales audiovisuales (sonoviso), radiofónico e impresos,, fortaleciendo estos esfuerzos mediante la creación de grupos de teatro con contenidos que promovían el EA desde intereses específicos.

Continuando con el proceso en el tercer taller: Validación de Materiales de Comunicación, se logra la apropiación de los elementos conceptuales y metodológico así como también la realización de la validación de campo de los materiales producidos en el taller anterior.

La metodología utilizada durante el proceso de validación permitió ir más allá del aprendizaje de un método y técnicas ya que también cumplió una función articulada dentro del proceso educativo general del proyecto, pues validó lo producido en la etapa precedente y abrió un espacio para la reflexión acerca de temas centrales desde la concepción del EA.

Finalmente en el cuarto taller: Facilitación Pedagógica, los grupos se ejercitaron en el método y las técnicas de facilitación pedagógica a fin de integrar el uso de los materiales producidos y validados a procesos de capacitación.

Este fue un espacio educativo donde se recuperó el sentido de la metodología de enseñanza aprendizaje utilizada a lo largo de todo el proceso de capacitación, lográndose vincular ese significado con el marco conceptual de los ejes temáticos en que se ha desenvuelto dicho proceso, enriqueciéndose con la producción de manuales didácticos para poder continuar fortaleciendo la institucionalización del EA, en las políticas institucionales teniendo como instrumento la capacitación institucional y comunitaria.

Dentro de la concepción de sostenibilidad del proyecto y de las organizaciones mismas, es importante destacar como un momento relevante la capacitación a facilitadores, as, locales especializadas de seis instituciones, quienes se comprometieron a la reproducción del **“Taller Regional Especializado de Formación de Facilitadores, as. Locales en EA.”**

II FASE

Durante la segunda fase y de acuerdo a los objetivos generales y específicos del proyecto, éste centro su atención a la consolidación del resultado obtenido en la primera fase lo que significó el desarrollo de acciones precisas que contribuyeran al fortalecimiento de la capacidad institucional de los organismos contra-parte mediante la incorporación del EA en sus acciones, proyectos específicos, estrategias institucionales, interinstitucionales y comunitarias, lo que significó también la creación y el fortalecimiento de la RED IICA/ASDI de primer y segundo enlace dentro de la cual han interactuado como equipo, junto a la coordinación nacional del proyecto.

Se abrieron nuevos espacios de coordinación y de reflexión entre los/as miembros/as de la RED IICA/ASDI, de primer y segundo enlace a fin de fortalecer con nuevos elementos teóricos y metodológicos a las instituciones contra-parte que lo solicitaron, procurando encontrar las técnicas más apropiadas para facilitar el proceso de recuperación de experiencias para la planificación estratégica, diagnóstico participativo e incorporación del EA en los proyectos, procesos de sistematización, resolución de conflictos entre otros.

Asimismo se ha brindado asistencia técnica y asesorías a instituciones que lo solicitaron, apoyo en validación de materiales educativos, proyectos para incorporar el EA y sobre estrategia de formulación de proyectos con EA.

Se amplió el intercambio de materiales de apoyo a la capacitación lo que permitió ir mejorando la calidad de los mismos.

Todo este proceso de una u otra forma generó el desencadamiento de acciones de capacitación a lo interno de cada organismo y a nivel de las comunidades en la búsqueda de incorporación del EA.

La Red IICA/ASDI, Nicaragüense, conformada por 12 instituciones OGs y ONGs, ha venido trabajando desde hace 5 años a través de un proceso integrador de análisis, capacitación, asistencia técnica, apoyo e intercambios educativos para la incorporación del EA, en los proyectos institucionales haciendo uso de una metodología de trabajo participativo, desarrollando la capacidad creativa de la red, lo que permitió tener la oportunidad de rescatar la riqueza del proceso metodológico utilizado y sistematizar las experiencias de seis instituciones miembros de la RED para que puedan ser de utilidad a otras entidades interesadas, lo que además contribuirá al fortalecimiento de la RED.

También el equipo de facilitadoras locales ha rebasado las expectativas iniciales contribuyendo al proceso de capacitación, acompañamiento, asesoría, apoyo

interinstitucional e intercambios y ha sido la base de sustentación en que se formó la RED IICA/ASDI.

La continuidad del proceso se fortaleció con la elaboración de materiales educativos como apoyo a la capacitación e intercapacitación. De igual manera se ha conformado un pequeño Centro de Documentación con materiales de los tres enfoques, alimentado por el Proyecto y la RED- IICA /ASDI.

OBJETIVO DE LA SISTEMATIZACIÓN

OBJETIVO GENERAL

- 1- Iniciar el rescate de experiencias sobre la metodología y técnicas utilizadas por seis instituciones miembros de la red, en el proceso de incorporación del enfoque articulado para compartirlas, difundirlas e implementarlas en otras instituciones que hayan iniciado el proceso o estén por hacerlo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1- Identificar las técnicas que más se han utilizado en el proceso de capacitación para la incorporación del E.A en las instituciones miembros de la red.
- 2- Analizar la metodología y uso de las técnicas en el proceso de incorporación del E.A en las seis instituciones seleccionadas a fin de potenciarlas e implementarlas en otros proyectos.
- 3- Compartir esta experiencia de sistematización , con todas las organizaciones miembros de la red a fin de fortalecer el proyecto.

DELIMITACION DEL OBJETO:

Las experiencias metodológicas desarrolladas en el proceso de incorporación del enfoque articulado: Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible en seis instituciones (tres OGs y tres ONGs) con trabajo tanto en el sector urbano como el rural, durante el periodo de Agosto 1996 a febrero de 1998.

EJE DE SISTEMATIZACIÓN:

Uso de metodologías y técnicas que han contribuido en el proceso de la incorporación del enfoque articulado en seis instituciones miembros de la red.

METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACION:

1. **Coordinación**
 - a) Una consultora

- b) Una miembro de la Red
 - c). Coordinadora nacional de la RED IICA/ASDI, NIC.
- 2. Apoyo**
- a) Seis delegadas, os, de las instituciones involucradas en la sistematización
 - b) Tres personas de cada proyecto.(responsable de proyecto y dos beneficiarias, os).
- 3) Un Taller sobre la Propuesta de Sistematización y Elementos Básicos**
- a) Seis Delegadas .
- 4. De las Delegadas**
- a) Tres personas seleccionadas por cada proyecto(Responsable y dos beneficiarias)
- 5. Entrevistas a informantes claves.**
- 6. Presentación del Borrador Informe**

Una primera etapa de trabajo será la constitución del equipo central de trabajo (una miembro de la Red, la consultora y la coordinadora nacional del proyecto), donde se iniciará la discusión y puesta en común de algunos aspectos conceptuales y metodológicos de la sistematización hasta la elaboración del primer borrador de la propuesta de sistematización.

En esta etapa se recopilarán documentos de la RED IICA/ASDI, y de las instituciones involucradas a fin de identificar la información sobre el tema y la clasificación de las misma.

Una segunda etapa será para la realización de un mini-taller con las seis delegadas institucionales para discutir la propuesta de sistematización y preparar las condiciones y coordinaciones necesarias, también se les brindarán los elementos básicos conceptuales sobre sistematización para discutir y enriquecer la propuesta. Además se precisarán los requerimientos necesarios para desarrollar el proceso como son los perfiles de proyectos, informes, evaluaciones, materiales elaborados, registros, actas de reuniones, boletines etc; o bien el tipo de materiales que han utilizado y como los han utilizado.

La tercera etapa será la realización de mini-talleres donde participarán las tres personas seleccionadas de cada proyecto, para ésto se concentrarán al menos representantes de dos departamentos del país en un punto central donde además de dar la capacitación sobre la sistematización y la metodología, se procederá a la recolección de información sobre la metodología utilizada en la incorporación del enfoque articulado en cada uno de los proyectos, para lo cual se implementará una guía de preguntas y cuadros matrices que deberán ser llenados en el transcurso del mini-taller.

Posteriormente se harán entrevistas a informantes claves: Responsables de cada proyecto o facilitadoras, es, luego se procederá a la clasificación y ordenamiento de la información para su respectivo análisis y conclusiones.

Una vez elaborado el primer borrador del informe, se hará la presentación a todas las instancias involucradas para su revisión y recepción de aportes o sugerencias al documento y posteriormente será sometido a validación por parte de todas las instituciones que conforman la red para la elaboración del informe final.

MARCO CONCEPTUAL

Consecuente con los objetivos del Proyecto IICA/ASDI, dentro de este trabajo de sistematización asumimos como instrumentos de análisis los enfoques abordados dentro del proyecto mismo y que concibe la comunicación como:

La interacción que se produce en el convivir cotidiano. Se trata de las acciones y emociones debidamente articuladas y consensuadas que ocurren en los espacios de convivencia humana.

Es un acto humano que trasciende el uso de los medios portadores de mensajes. Los medios son instrumentos útiles e importantes, pero no suponen necesariamente la existencia de la comunicación. Lo comunicacional opera de manera independiente y más allá del uso o no de determinados medios.

Género: Categoría social que trasciende las diferencias biológicas entre los sexos y se concentra en las diferencias y desigualdades de roles entre hombre y mujeres por razones del contexto socio-económico, las condiciones históricas y políticas, los patrones culturales y religiosos de las diversas sociedades en las cuales ellos y ellas interactúan.

Mientras las diferencias por sexo son biológicas e inmutables, las de género son diversas y transformables de acuerdo al desarrollo específico de las personas y de la sociedad en su conjunto.

Desarrollo Sostenible: Es la búsqueda del mejoramiento de la calidad de la vida humana, sin rebasar la capacidad de carga de los recursos y las condiciones naturales que la sustentan, bajo los principios de equidad y manteniendo opciones de uso para las generaciones futuras.

El enfoque de desarrollo sostenible se basa en principios fundamentalmente humanísticos, además de los ecológicos. Plantea una visión global e integradora sobre las relaciones del medio ambiente y los procesos sociales y mejoramiento de la calidad de vida, al igual que las relaciones equitativas entre hombre mujeres y naturaleza.

EJES CONCEPTUALES COMUNES

Comunicación , Género y Desarrollo Sostenible más que temáticas son enfoques que permiten:

- Reorientar

- **Mejorar**
- **Mayor efectividad en el quehacer de las organizaciones de desarrollo rural.**

Lograr una participación equitativa de mujeres y hombre en las propuestas de desarrollo que impulsan las instituciones. Elaborarlas desde las condiciones reales de la población, su cultura, su cotidianidad y su identidad genérica.

Relaciones de subordinación entre mujeres y hombres y entre mujeres, hombres y naturaleza, cuyo resultado ha sido el dominio y la destrucción de la naturaleza, y relaciones inequitativas entre los géneros.

Comunicación participativa, género y desarrollo sostenible proponen nuevas relaciones. Cambios en las relaciones sociales y socio-ambientales que partan de la cultura que se ha construido en relación con los géneros y con la naturaleza, para desconstruirla y reconstruirla a partir del principio de equidad entre mujeres, hombres y naturaleza.

Significa nuevas relaciones en la vida cotidiana; una manera distinta de distribuir y administrar el poder en la vida cotidiana.

Dos ejes cruzan los tres enfoques y permiten su articulación: Calidad de vida y Equidad.

Desarrollo sostenible, comunicación y género plantean una visión amplia, ligada a la calidad de vida y necesariamente implica la desaparición de las disparidades, desequilibrios, desigualdades, entre mujeres y hombres.

Para esto es necesario desarrollar propuestas institucionales donde se tome en cuenta la incorporación de hombres y mujeres en los espacios de toma de decisiones y las diversas instancias de participación, con el objetivo de elevar sustancialmente la calidad de vida de todas las personas, enriqueciendo su identidad cultural y afianzando nuevas identidades genéricas.

Enfoque Articulado:

PROPONE:

Un proceso de desarrollo que privilegia a los seres humanos como artifice de su propio futuro en comunión con la naturaleza. Estamos hablando de un desarrollo que acompañado de un nuevo paradigma comunicacional construya nuevas normas de respeto cultural en equidad entre mujeres hombres y naturaleza lo que conlleva a la creación de relaciones entre los géneros y la sociedad verdaderamente humana, capaces de crear un nuevo desarrollo sostenible para elevar la calidad de vida de mujeres y hombres de la actual generación, manteniendo esa situación para generaciones futuras.

El enfoque de Desarrollo Sostenible necesita del enfoque de Género para asegurar plena equidad social y el uso equitativo de los Recursos Naturales para mujeres y hombres, y de la comunicación para el desaprendizaje de viejos valores que rigen en el uso de los recursos y nuevos valores para un uso sostenible de los mismos.

LA METODOLOGÍA DE LA FACILITACIÓN PEDAGÓGICA

La Metodología de la Facilitación pedagógica es una metodología de la comunicación: Apertura de espacios para compartir intercambiar y para el interaprendizaje que genera procesos de comunicación y participación.

El EA, se sustenta sobre la base de la metodología participativa y liberadora, la que persigue abrir espacios democráticos y participativos.

Esto facilita valorizar experiencias, niveles de conocimiento y reflexión de personas involucradas, el respeto mutuo entre sí y a su historia de vida.

Esta metodología renuncia al poder que otorga el conocimiento institucional y el rol de capacitador.

La metodología de la facilitación pedagógica promueve y guía procesos de reflexión, generando la construcción colectiva del conocimiento.

Se enfatiza más en los procesos que en los productos resultantes.

Genera nuevas relaciones humanas brindando la posibilidad del interaprendizaje y la corresponsabilidad educativa entre facilitadores, as, y participantes.

Se produce un reconocimiento y una valoración de las diferencias y complementariedad, (Compartir sueños, esperanzas, desafíos, decir lo que se vive y vivir lo que se dice).

Podemos decir que la metodología es un proceso pedagógico, visto como un acto de libertad en el cual se plasma posibilidades de expresión, de comunicación, de crítica. Solo un acto educativo vivido de esa manera puede proyectarse en la vida cotidiana de cada una de las personas.

EXPERIENCIA DE SISTEMATIZACIÓN

En la búsqueda de las experiencias que nos acerquen en un proceso infinito de la práctica al conocimiento teórico para regresar a una práctica recreada, es que nos hemos tomado la libertad de incursionar en la amplitud y diversidad de contenidos de trabajo y vivencias de seis instituciones de las cuales tres son entes del gobierno y las restantes no gubernamentales, integrantes de la RED IICA/ASDI, a las que al final observamos intimamente entrelazadas, unidas por enfoques estratégicos y una metodología común más o menos homogénea.

A continuación compartimos la riqueza de la experiencia encontrada en el proceso de incorporación del enfoque articulado EA, en las instituciones sistematizadas, los esfuerzos realizados en cada momento del proceso, los obstáculos, los momentos facilitadores, la metodología, técnicas y pasos utilizados, así como los resultados.

EXPERIENCIAS METODOLOGICAS EN LAS INSTITUCIONES SISTEMATIZADAS

ASOCIACIÓN DE MUJERES NICARAGÜENSES “LUISA AMANDA ESPINOZA”, AMNLAE

Antecedentes y contexto:

Ubicación Geográfica:

Managua, como sede central con presencia nacional en 15 departamentos del país.

Personal que la integran:

PERSONAL:	MUJERES:	HOMBRES:
100,000 Afiliadas/os		
ÁREA ADMINISTRATIVA	65	45
ÁREA TÉCNICA	75	35
TOMA DE DECISIONES:	Consejo Nacional (17 mujeres) Comité integrado por 200 mujeres.	

AMNLAE es una organización de mujeres nicaragüenses, no gubernamental, sin fines de lucro que define sus propias políticas y acciones, tiene sus orígenes en la Alianza Patriótica Nicaragüense (APN) y en la Alianza de Mujeres Ante la Problemática Nacional (AMPRONAC). En 1979 asumió el nombre de Asociación de Mujeres Nicaragüenses “Luisa Amanda Espinoza”, (AMNLAE), que funciona a nivel nacional. Las casas de la mujer creadas por AMNLAE surgen entre 1978-1988 como centro dinámicos de apoyo a las problemáticas de las mujeres. Actualmente existen 52 casas en todo el territorio nacional.

VISIÓN:

Luchar por una sociedad democrática donde a partir de su propio desarrollo como mujeres y hombres se logre el cambio en las relaciones desiguales de poder entre los sexos en el ámbito privado y público, donde se valore a las mujeres en su papel como agentes de cambio para un desarrollo sostenible.

Estos cambios permitirán lograr una sociedad con relaciones de equidad e igualdad, fomentando el desarrollo armónico entre las personas y la naturaleza.

MISION:

AMNLAE tiene un carácter amplio-pluralista, democrático y participativo y su fin es promover el desarrollo de la población femenina y las relaciones de equidad e igualdad entre mujeres y hombres desde la familia hasta la sociedad.

OBJETIVOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN:

- Contribuir al desarrollo de las mujeres y a las transformación de las relaciones desiguales entre los géneros.
- Incidir en la construcción de un nuevo modelo de desarrollo sostenible, a partir de procesos comunicacionales que contribuyan a la igualdad y equidad genérica.

PROGRAMA DE LA ESTRATEGIA Y SUS COMPONENTES:

1. **Programa Jurídico Legal de la Mujer.**
2. **Programa Nacional de Salud Integral de la Mujer.**
3. **Programa Nacional de Desarrollo Económico Social y Medio Ambiente.**
4. **Programa Nacional de Educación y Divulgación .**
5. **Programa Nacional Político y Organizativo.**

Los objetivos de AMNLAE, antes de la revisión de su estrategia en 1996-98, si bien asumían algunos ejes de desarrollo, su énfasis principal estuvo centrado en el enfoque de género sesgado desde la perspectiva “mujer”.

No fue sino a partir del Proyecto IICA/ASDI, que se inició un nuevo análisis teniendo como punto de partida el proyecto específico de capacitación, Género, Liderazgo y Poder, el cual sirvió de vehículo impulsor del EA, en la institución.

Este proyecto se desarrolló un poco fuera de la lógica de la jeraquía “de arriba hacia abajo”. Teniendo como base para el análisis teórico la reflexión, logrando ir construyendo sobre la práctica una nueva visión del trabajo de género.

Estos niveles de reflexión práctica fueron el producto del proceso de capacitación de las líderes nacionales, departamentales, municipales y de base. Y fue así que en 1995-96, a través de un proyecto específico el Consejo Nacional profundiza en el análisis sobre la incorporación del EA, asumiéndolos como ejes medulares para el desarrollo de una estrategia más clara y coherente.

En 1997, AMNLAE, se plantea la necesidad de revisar su estrategia a la luz de la realidad nacional y las experiencias alcanzadas desde el impulso de los distintos programas y desde los resultados obtenidos del proyecto de Género, de Liderazgo y Poder, en cual por su carácter nacional generó pautas a todos los niveles para el proceso de ajustes de la estrategia institucional ya que brindó elementos que coadyubaron a abrir nuevos espacios de reflexión desde las instancias nacionales, departamentales, municipales hasta descender a los niveles de decisión de base.

La experiencia desarrollada permitió encontrar nuevas formas de comunicación para el análisis, dando pistas que facilitaron el proceso de ajuste de la estrategia y la incorporación del EA desde su visión, misión, objetivos y programas acordes a la nueva realidad y de cara a una participación más integral e incluyente de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos.

Es a partir de la reflexión que se pasa a una fase de evaluación de la estrategia existente hasta 1996, utilizando los instrumentos metodológicos y comunicacionales que permitirán una participación consciente y amplia de mujeres y hombres para ello se apoyaron en el análisis Foda así como en el uso de la técnica del árbol de problemas, causa, efectos, objetivos, hasta lograr una propuesta de estrategia la cual está en discusión con las organizaciones de base.

En la incorporación del EA, la institución desarrolló el proceso de apropiación de los enfoques dirigidos a mujeres y hombres en la comunidad al grado de haber formado la escuela de Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible, en Rivas, dirigido a líderes jóvenes y adolescentes.

PROYECTO SOBRE GENERO LIDERAZGO Y PODER

Dado a que este proyecto nos muestra señales claras para la adopción de un nuevo enfoque para el fortalecimiento de la visión institucional de AMNLAE, se creyó conveniente tomar en cuenta el proceso de implementarlo.

El Proyecto surge en 1995, año en que también se dan cambios dentro de las estructuras gubernamentales del país, momento en que se hace sentir grandes las brechas de desigualdad social, económica, política y sexual dentro de la sociedad.

Este proyecto también coincide con el desarrollo de la primera fase del Proyecto IICA/ASDI, momento muy oportuno para la integración progresiva del EA en el proyecto mismo, de tal manera que paralelo a la capacitación del EA de parte del proyecto IICA/ASDI, este se fue incorporando al **Proyecto de Género, Liderazgo y Poder**, el cual consistió en la realización de doce talleres departamentales, tres nacionales, y nueve en cabeceras departamentales con duración de dos días cada taller nacional, dirigido a capacitadoras.

Los talleres departamentales fueron posteriores con igual número de días hasta lograr la capacitación de 500 personas de ambos sexos como facilitadoras que multiplicarían la experiencia a 20 mil personas a través de diversas modalidades que no contemplan recursos económicos.

OBJETIVOS DEL PROYECTO GENERO, LIDERAZGO Y PODER

- Elevar el autoestima de las mujeres en busca de su empoderamiento.
- Dotar de instrumentos técnicos y metodología a líderes de AMNLAE y crear las redes de educadoras populares.
- Fortalecer el papel de líderes de las mujeres en función de su participación política.
- Fortalecer la red de promotoras del movimiento.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN:

- Visualizar la lucha de las mujeres por la conquista de espacios de poder en la historia.
- Construir conjuntamente un nuevo concepto de Poder y Liderazgo.

ORGANIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

1. Coordinadora Nacional, coordina el proceso de ejecución del proyecto.
2. Junto con la facilitadora metodóloga, organizan el taller nacional.
3. La Directora Nacional de Capacitación y Comisión Nacional de Capacitación y la facilitadora seleccionaron, elaboraron y reprodujeron materiales bibliográficos.
4. Capacitaron a promotoras, 35 líderes seleccionadas en el taller nacional que apoyaron en el desarrollo de multiplicación de 14 talleres dirigidos a las redes locales en departamento como parte del proceso de seguimiento.
5. La Directora de Capacitación Nacional y las directoras departamentales dieron seguimiento al proceso de capacitación y multiplicación de los talleres mediante

información escrita y participación directa en las actividades educativas, así como en reuniones de redes.

6. El proyecto se administró a través del nivel central , la coordinadora nacional autorizó la ejecución técnica y financiera del mismo. La responsable administrativa controla la parte financiera , La directora de capacitación nacional y las directoras departamentales son las responsables del seguimiento del proyecto , los informes son preparados por la metodología y la dirección del programa político.

METODOLOGÍA UTILIZADA

Para el logro de objetivos y metas planteadas, se capacitó haciendo uso de la metodología participativa concretamente a través de talleres, en algunos casos combinados con seminarios que tuvieron como punto de partida las experiencias de las participantes, incorporando dinámicas y técnicas acordes a los objetivos y temas concretos que propiciaron espacios de reflexión sobre la realidad en que viven las mujeres en relación a la toma de decisiones.

Las técnicas utilizadas fueron muy variadas y se combinaron para lograr el más alto nivel de asimilación, comprensión y propuestas de planeamientos alternativos frente a la realidad de las mujeres. Para cada taller se elaboraron guías metodológicas para facilitadoras las que incluyen los temas objetivos , y la metodología, donde aparecen las técnicas suficientemente explicadas e ilustradas, así mismo incluía las formas de evaluación para ir midiendo los cambios después de cada taller. Las guías facilitadoras simplificaron los talleres, en cada experiencia se hicieron algunos ajustes acordes a las realidades de la zona y a las características de los grupos, lo que permitió la recreación de varias técnicas e incorporación de otras.

TÉCNICAS MAS UTILIZADAS EN EL PROYECTO

Las técnicas más significativas que se utilizaron en el proceso de capacitación permitieron en los grupos la apropiación de la metodología y la concepción de trabajo que posteriormente aplicaron, a continuación se enumeran algunas de ellas.

Las técnicas que más se utilizaron en esta capacitación fueron:

1. Lluvia de ideas.
2. Trabajo en grupo.
3. Friso.
4. Charlas.
5. Conferencias.

6. Mensajes gráficos.
7. Foros.
8. Juego de imágenes sobre el poder.
9. Testimonios.
10. Videos - debates.
11. Arbol de problemas.

LLUVIA DE IDEAS:

Utilizada para identificar niveles de conocimientos sobre los temas de la capacitación, para conocer antecedentes, opiniones, aportes a propuestas alternativas etc. Esta técnica se desarrolló a través:

- Lluvia de ideas por tarjetas.
- Lluvias de ideas verbal.

La importancia de la aplicación de estas técnicas consistió en el hecho de que cada una de ellas por separado sirvió para el proceso de reflexión y multiplicación en pequeños espacios de tiempo, sin recursos o con mínimos recursos económicos pero bajo la concepción de aplicar técnicas sencillas que motivaran la participación de los grupos y que coadyubaran a mantener la motivación y fortalecer espacios permanentes en cada reflexión.

LOGROS DE AMNLAE CON LA INCORPORACIÓN DEL EA

El proyecto facilitó el proceso de redifición de una estrategia más clara al haber dotado a sus líderes principales de los elementos teóricos y metodológicos que les permitiera apropiarse de una nueva propuesta.

Haber diseñado una nueva propuesta de estrategia institucional incorporando el EA.

La creación de una Escuela de EA, en Rivas con líderes jóvenes y adolescentes de ambos sexos.

Como resultado de la ejecución del proyecto género, liderazgo y poder , AMNLAE se ha fortalecido habiendo logrado llegar a través de la capacitación y el debate a miles de mujeres y hombres de todas las edades y de todos los sectores sociales

También se logró elaborar y garantizar la reproducción de materiales de apoyo a la capacitación . El proyecto ha sido un eje movilizador, ya que ha despertado el interés en las

y los jóvenes por los temas, la organización y la metodología implementada ha fortalecido la participación de mujeres y hombres en este esfuerzo educativo.

Ha despertado el interés y expectativas en amplios grupos de mujeres así como la promoción de ellas en diferentes cargos y concretamente en el proceso electoral como fue la participación de mujeres a diferentes candidaturas .

También se ha logrado un cambio de actitudes en las familias de las mujeres miembros de las redes y que han participado en el proceso de capacitación.

La II Fase del proyecto IICA/ASDI significó para AMNLAE UNA FASE DE DESARROLLO y fortalecimiento ya que se creó la RED Nacional y el equipo de facilitadoras/es lo que permitió aprovechar los conocimientos que el proyecto proporciona mediante asesoría , capacitaciones puntuales y materiales.

OBSTACULOS:

El principal problema a nivel institucional fue el manejo de diferentes enfoques de desarrollo sostenible en un primer momento.

Pocos recursos económicos para el desarrollo de la discusión de propuesta de estrategia a niveles amplio de base.

Fuerte demanda de materiales y de los nuevos temas de capacitación y no contar con los recursos requeridos.

Al inicio de las capacitaciones las mujeres miembros de las REDES de AMNLAE, tenían dificultades con sus compañeros por el tiempo invertido en las actividades.

CONCLUSIONES

El proceso de incorporación del EA, en AMNLAE, ha significado una tarea de tres años, teniendo como punto de partida el interaprendizaje teórico y metodológico desde el Proyecto IICA/ASDI y en su aplicación institucional y comunitario al Proyecto de Género , Liderazgo y Poder, ya que el análisis del EA, aparece paralelo al proyecto mismo.

El uso de técnicas determinadas como parte del proceso metodológico en el desarrollo del trabajo de base fue muy importante ya que esto permitió enfrentar las dificultades económicas y utilizar nuevas modalidades de intercomunicación y capacitación que no fuera solamente el método del taller, motivando así la sostenibilidad de los grupos a los que se capacitó.

El proyecto Género, Liderazgo y Poder muestra claramente la metodología utilizada y como incorpora el E.A en este proyecto que surge paralelamente al proceso de capacitación en E.A por parte del IICA/ASDI, Nicaragua, aunque el proyecto surge incorporando el

enfoque de género, al revisarlo se identifica el componente de Comunicación y el de Desarrollo Sostenible, no de manera muy explícita, sin embargo es en la marcha del proyecto que se va visualizando a la luz de la capacitación en E.A y a su vez se va enriqueciendo con la aplicación progresiva de los conocimientos adquiridos y compartidos en la Red.

Cabe destacar que el proyecto da cuenta del proceso de manera integral, describe las formas de como se organizó la capacitación, los niveles de cobertura (nacional, departamental y municipal), la estructuración de talleres matrices con efectos multiplicador hasta llegar a nivel de base, diseño de talleres, con sus respectivos manuales o guías de facilitación también completas donde se explicitan contenidos, metodología, técnicas, formas de evaluaciones con bastantes ilustraciones hasta los informes evaluativos.

MINISTERIO DE RECURSOS NATURALES Y DEL AMBIENTE, MARENA

Ubicación Geográfica: Managua, sede central, cobertura nacional.

Personal que lo integran:

PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
650 funcionarios/as	230	420
ÁREA ADMINISTRATIVA	132	182
ÁREA TÉCNICA	98	238

TOMA DE DECISIONES: Dirección superior (Ministros, Vice Ministros, Directores Generales, Directores).

Dentro del período de 1992 - 1996 por primera vez en Nicaragua, el sector forestal cuenta con una política estratégica forestal bien definida, habiéndose caracterizado ese período por hechos relevantes como : Oficialización del Plan de Acción Forestal Nacional (1991-1992), establecimiento de mesas de donantes, establecimientos de manejo de bosques como herramienta técnica para asegurar la sostenibilidad del recurso, plan de emergencia forestal y la creación de la Dirección de Administración Forestal (ADFOREST) y Proyecto de Fondos para la Silvicultura (FONDOSILVA), entre otros, pero no es sino hasta 1995 que MARENA redefine su visión - misión a partir de procesos participativos que lo conduzcan hacia el desarrollo del país.

VISIÓN

El Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales (MARENA) , es la entidad gubernamental responsable de garantizar que la sociedad nicaragüense se desarrolle en un medio ambiente sano y que la producción del país tenga como base el desarrollo sostenible .

MISION

Tiene como misión el establecer las políticas , estrategias, normas, regulaciones, leyes y otros instrumentos relacionados a la protección del medio ambiente y el uso de los recursos naturales a partir de procesos participativos que conduzcan hacia el desarrollo sostenible del país.

Como institución normadora y reguladora de recursos naturales y del ambiente, establece los instrumentos de protección y desarrollo sostenible a nivel central y los ejecuta en el territorio, para ello cuenta con la Dirección General Forestal, la cual tiene como objetivo principal definir la política y estrategia para promover el manejo y al aprovechamiento sostenible de los recursos forestales del país, con el fin de garantizar su desarrollo en base sostenible.

OBJETIVOS GENERALES DEL MARENA

Establecer las políticas, estrategias, normas, regulaciones, leyes y otros instrumentos relacionados a la protección del medio ambiente y el uso de los recursos naturales.

Principales Areas de trabajo:

- Capacitación
- Asistencia Técnica
- Educación Ambiental
- Género
- Desarrollo Sostenible.

PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL MARENA

El MARENA, como ente regulador del estado para los recursos naturales, cuenta con tres direcciones: General Forestal, del Medio Ambiente y de Áreas protegidas las que tienen presencia a nivel nacional a través de programas donde están ubicados los proyectos y las políticas generales.

En esta Dirección General Forestal se cuenta con dos direcciones específicas, tiene las Unidades de Planificación y Administración, donde están adscritos los proyectos: FONDOSILVA, Fortalecimiento Institucional, Monitoreo de Recursos Forestales.

INCORPORACIÓN DEL E.A EN EL MARENA

El proceso de incorporación del enfoque de género dentro de las políticas institucionales del MARENA, aparece con suaves matices en 1992 en el programa Mujer y Desarrollo Forestal, el cual en la práctica actuó como un programa independiente ya que contaba con un financiamiento externo y no fue considerado como prioritario. Desde el programa, el equipo de trabajo en su mayoría mujeres hicieron un esfuerzo muy importante pero con las comunidades y poco a lo interno de la institución.

En las comunidades el grupo de trabajo capacitó a mujeres y elaboró la cartilla “Nuestra Semilla Crece”. Esta cartilla tuvo su particularidad por haber sido el producto del trabajo participativo con las mujeres de las comunidades y donde ellas mismas identificaban las incompresiones genéricas que no habían resuelto con algunos técnicos, por ejemplo en uno de los testimonios las mujeres reflejan:

“Las mujeres cuando asistimos a la capacitación o las reuniones siempre vamos acompañadas de nuestros hijos porque no tenemos con quien dejarlos, ésto nos hace sentirnos incómodas porque el técnico no nos da una atención adecuada, ya que le molesta la bulla de los niños/as, sobre todo porque los técnicos no nos brindan la oportunidad de participar en la planificación de los proyectos de desarrollo comunitario, ya que se le dificulta comunicarse con nosotras y a veces creen que la mujer no es activa, capaz de cuestionar y ejecutar un proyecto de desarrollo”.

Al peso ideológico tradicional de siglos, existente entre hombres y mujeres en lo relacionado a concepciones discriminatorias hacia las mujeres, hay que destacar ciertas actitudes confrontativas entre algunas miembros del programa de la Mujer y Técnicos, lo que alejaba aún más la posibilidad de institucionalizar el enfoque de género como línea transversal de trabajo del MARENA, porque el solo de hecho que se tratará de visibilizar la importancia de la mujer en el desarrollo y que tenía como objetivo “la incorporación de las mujeres campesinas al proceso de desarrollo forestal del país, no solo como trabajadoras, sino como artífices de cambio”, ya era un planteamiento propositivo que había que potenciar.

En su oportunidad el Ministro del MARENA, señaló: “Este proceso de transformación tiene que comenzar con un proceso de cambio a lo interno, donde la actividad educativa juega un papel importantísimo, ya que contribuirá en gran medida al desarrollo de actividades, destrezas y conocimientos necesarios para alcanzar el éxito”.

Particularmente difícil ha sido la comprensión de como aplicar los enfoques de Comunicación y Género en una institución cuyas características son eminentemente silvoagropastoriles.

Si bien a nivel de políticas institucionales en ese momento no se asume el enfoque de género, si se va perfilando una nueva tendencia de fortalecimiento desde el Proyecto FONDOSILVA, al que integran a una de las personas capacitadas en el Proyecto IICA/ASDI, lo cual significó que se haya incorporado el EA, dentro del proyecto, tal y como lo encontramos al hacer el trabajo de Sistematización de las experiencias del FONDOSILVA, a lo interno de la institución y en las comunidades.

En el MARENA, donde más se ha desarrollado la incorporación del EA es en el Proyecto FONDOSILVA, el cual se inicia en 1992, incorporando solo hombres como beneficiarios directos, la integración de esta institución a las capacitaciones del Proyecto IICA/ASDI, les permitió ir modificando sus objetivos incorporando progresivamente a mujeres en el mismo.

PROYECTO FONDOSILVA

Qué es el Proyecto FONDOSILVA? Es un instrumento financiero, ejecutado por MARENA con el objetivo de mejorar las condiciones ambientales y calidad de vida de la población involucrada a través del otorgamiento de incentivos directos a pequeños, medianos y grandes productores, fomentando el manejo sostenible de bosques nativos y establecimientos de plantaciones que contribuyan al desarrollo forestal del país.

A QUIENES BENEFICIA: El proyecto beneficia a hombres y mujeres priorizando a pequeños y medianos productores, además incentiva a empresas, cooperativas de producción, ONGs, comunidades indígenas y asociaciones de dueños de bosques que estén interesados en desarrollar el sector forestal del país.

ACCIONES DESARROLLADAS POR EL FONDOSILVA (1993-1995)

Hasta 1995, a través del FONDOSILVA se había financiado un total de 1,800 hectáreas de tierra para el establecimiento de plantaciones forestales y 1,031 hectáreas de manejo de bosques, participando 370 productores/as (128 individuales y 242 agrupados en siete asociaciones agroforestales). Una acción importante desarrollada por este proyecto es la concepción de un Proyecto piloto Agroforestal para garantizar la participación de las mujeres.

OBSTACULOS:

- Falta de incorporación del EA en las políticas de la institución que contribuya al fortalecimiento de las iniciativas desarrolladas por FONDOSILVA y otros proyectos afines, lo que se refleja en la ausencia de las mujeres en las instancia de toma de decisiones a nivel central.
- En los primeros meses de operación el FONDOSILVA se encontró con la carencia de la política de Fomento forestal y la falta de estructura de atención a los productores .
- Escasos recursos financieros.
- Poca experiencia y falta de coordinación en el área de incentivos y atención técnica en el trabajo forestal.

Desde la perspectivas de género se han encontrado una serie de limitaciones para la integración de mujeres beneficiarias directas del FONDOSILVA, siendo la más relevante la falta de acceso a la tierra.

CAMBIOS EN LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO FONDOSILVA:

En el período 1993 a 1994 el FONDOSILVA de acuerdo a la experiencia implementada a venido variando sus objetivos en procura de fortalecerlos con enfoques que visibilicen a las mujeres como posibles beneficiarias del mismo, de ahí que en 1994, se precisará el objetivo

de desarrollo: “El FONDOSILVA para contribuir con crédito y establecimiento de planificación forestal de manejo de bosques como una alternativa para mejorar y recuperar la economía y los recursos forestales del país”.

En 1996-1997 tiene claramente definido el obstáculo principal que limita la integración de las mujeres como beneficiarias directas a este proyecto, la falta de acceso a la tierra, siendo éste uno de los requisitos para el otorgamiento de créditos, problema que afecta en general a las mujeres.

El proyecto piloto ejecutado con la Asociación Agroforestal de Matagalpa (San Francisco de Asís), brindó la oportunidad al FONDOSILVA para definir mecanismos legales que garantizaran una mayor integración de las mujeres como beneficiarias del programa logrando así consolidar su participación en las actividades forestales.

En los sitios priorizados del proyecto (FONDOSILVA) se coordinaron acciones específicas para la selección de los/las beneficiarios/as con la participación de los comités técnicos locales presididos por MARENA, Delegados de las Alcaldías y un Delegado por cada uno de los organismos ejecutores (ONGs, Asociaciones, Cooperativas, Empresas, etc.). Hasta la llegada de este momento se ha pasado por amplios procesos de análisis, reflexión, consultas y un diagnóstico de la situación forestal que no contempla el enfoque de género.

La incorporación del EA en las distintas acciones del Proyecto FONDOSILVA se da a través de las capacitaciones específicas utilizando metodología participativa que faciliten la apropiación de los enfoques.

EXPERIENCIAS METODOLOGICAS PARA INCORPORAR EL EA. EN PROYECTO FONDOSILVA (NIVEL INSTITUCIONAL)

En la búsqueda por incorporar el EA se han desarrollado distintas acciones en el proyecto FONDOSILVA:

- Elaboración de diagnósticos Participativos con enfoque de género, comunicación y desarrollo sostenible con énfasis en desarrollo sostenible.
- Capacitación a técnicas y técnicos(talleres).
- Capacitación a Directivos de Proyectos.
- Capacitación a Gobierno regional, Alcaldías.
- Capacitación a equipos de trabajo del proyecto

NECESIDADES IDENTIFICADAS:

Mayor trabajo de sensibilización a lo interno de la institución para incidir en que cada Dirección asuma el EA en sus programas.

El diagnóstico participativo, la capacitación y la organización comunitaria permitió la identificación de necesidades principales que obstaculizan la participación plena y en mayor número de mujeres beneficiarias directas al programa tales como:

Delimitación y legalización de sus tierras; salud, vivienda, capacitación técnica y organizativa en las cuales se aborden temas sobre planificación participativa, organización comunitaria, resolución de conflictos, manejo de plantaciones y viveros.

En 1995 con el desarrollo de los procesos de capacitación se han facilitado talleres con metodología participativa (enfoque de la educación popular), y se han elaborado diseños específicos sobre el EA, dirigidos a técnicos y consultores tanto de la institución como del FONDOSILVA; del Gobierno Regional, Consejo Regional, Directores de Programas, Administradores, Líderes Comunales y Especialistas de género.

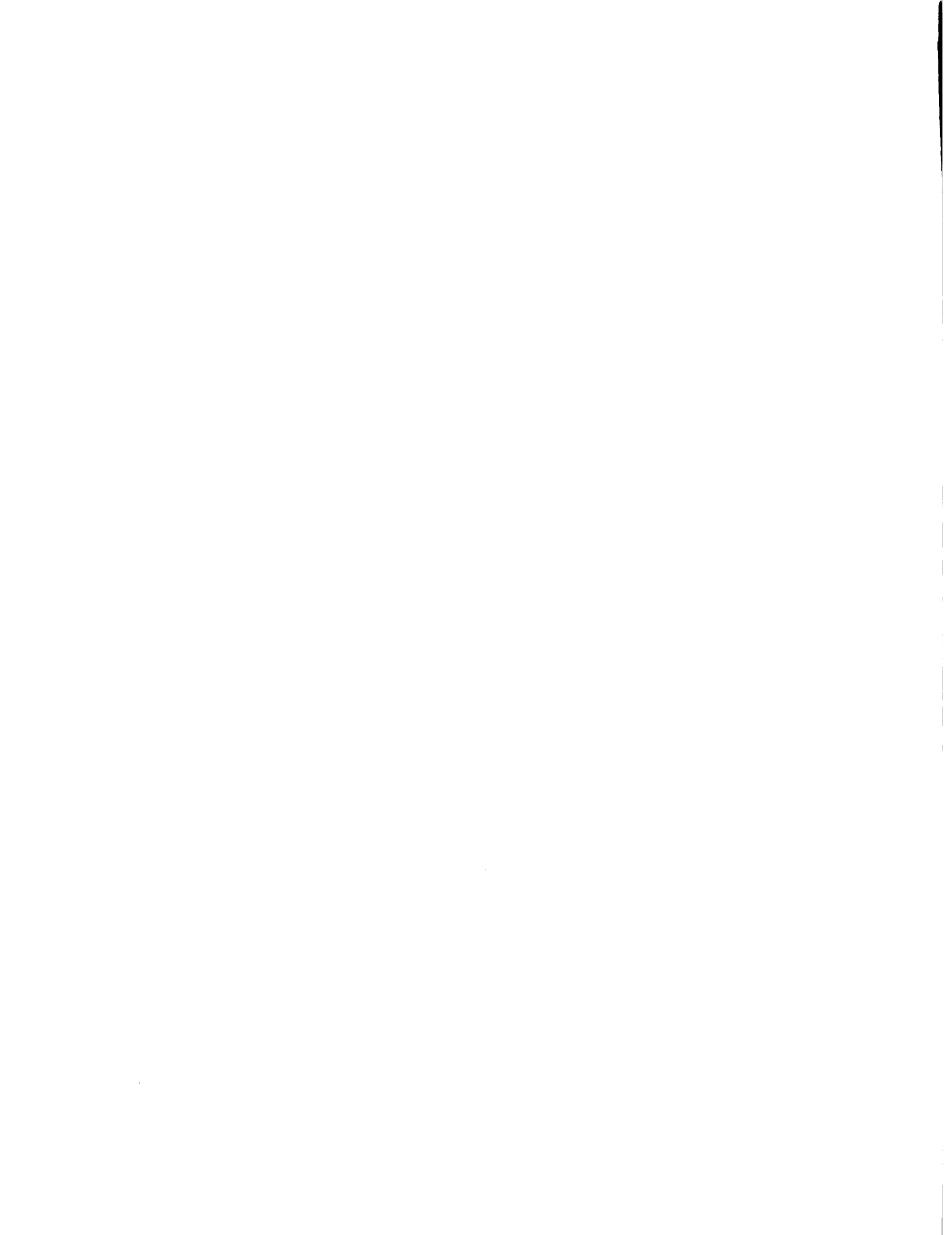
La segunda fase del proyecto IICA/ASDI, ha servido para ampliar la incidencia del proyecto FONDOSILVA a nivel de dirigentes claves habiéndose promovido iniciativas de proyección a nivel ministerial para conmemorar el DÍA DE LA MUJER RURAL (15 de Oct./98), y ya se cuenta con una Dirección General de Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible, a cargo de la delegada del MARENA ante la RED IICA/ASDI.

TÉCNICAS MAS UTILIZADAS

Dentro del proceso educativo de institucionalización del EA, las técnicas han sido instrumentos de intercomunicación que han venido rompiendo con el modelo formal y dando paso a la construcción de nuevos espacios de intercambios fundamentalmente en el personal técnico administrativo de la institución, donde los que más se utilizaron fueron:

1. Visitas domiciliarias
2. Asambleas
3. Intercambio de experiencias
4. Reuniones
5. Entrevistas
6. Encuestas
7. Guías para la discusión
8. Lluvias de ideas verbal
9. Lluvias de ideas con tarjetas
10. Exposiciones
11. Trabajos grupales con técnicos/as comunitarios/as.
12. Intercambio de experiencias con otras instituciones.

En coherencia con el nivel central se aplicó la misma metodología y técnicas en las comunidades, en general las técnicas se utilizaron tal y como se habían planificado en el nivel central variando en actividades de capacitación en el Atlántico Norte y Atlántico Sur por razones de idioma.



FACTORES FACILITADORES

1. **Sensibilización y aceptación de los/as, dirigentes principales de la institución**
2. **Asesoría y apoyo a través del Proyecto IICA/ASDI, en la formulación de indicadores de Género y pasos para incorporar el EA los proyectos.**
3. **Contar dentro del equipo técnico con personas de la localidad conocedora de la cultura.**
4. **Reconocimiento de ASDI, (Organismo donante).**
5. **Contar con recursos Financieros Internos y Externos.**
6. **La delimitación de tierras comunales.**
7. **La organización de Comités Comunales de Recursos Naturales.**

FACTORES OBSTACULIZADORES

1. **Esquemas tradicionales de la cultura patriarcal**
2. **La cultura (idioma, costumbres).**
3. **Rotación constante de personal capacitado a nivel de las instancias centrales**
4. **Cierta desconfianza de las organizaciones comunales ante agentes exógenos.**
5. **La falta de la titulación de la tierra a nombre de las mujeres o de la pareja en las comunidades.**

LOGROS :

Como logro positivo se destaca la utilización de alternativas de agricultura sostenible de mujeres y hombres, así como la capacitación en género y crédito a miembros/as del proyecto, igualmente importante fue la creación del área de género dentro del proyecto.

Creación de la Dirección de Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible.

Los resultados del proceso de capacitación con la incorporación del E.A permitió visualizar la experiencia del trabajo realizado por el proyecto FONDOSILVA.

Sensibilización sobre el EA a técnicos/as y gobierno regional.

Cinco comunidades organizadas en las que se integraron entre 11 y 12 mujeres en los comités comunales.

Se logró capacitar y sensibilizar al equipo de Proyectos en aspectos técnicos y metodológicos para el análisis de Comunicación y género.

Se logró sensibilizar a líderes comunitarios/as, sobre la importancia que tienen las mujeres en los programas de desarrollo.

Mejoraron las relaciones entre las comunidades vecinas.

Fortalecimiento de la gestión comunitaria.

Proceso de implementación del EA, en la capacitación y educación, la planificación estratégica, visitas regulares y evaluaciones. Siendo el Proyecto Agrocultivo de Matagalpa , considerado como el de mayor éxito por el MARENA.

PROYECTO AGROCULTIVO (MATAGALPA)

Dentro de las prioridades principales del FONDOSILVA esta establecer a los pequeños productores, de ahí que en primer instancia se selecciona a los que forman parte de la Asociaciones Agroforestales, trantando de dar seguimieto a las plantaciones antes realizadas y al destino de los fondos entregados localmente. Es dentro de este marco que se menciona en su calidad de proyecto puente, la “ASOCIACIÓN AGROFORESTAL SAN FRANCISCO DE ASÍS” en Matagalpa.

La visión y objetivos institucionales corresponden a la establecida por MARENA/FONDOSILVA.

La Misión del proyecto lo difinen para crear fuentes de empleo y protección de micro-cuencas (Quebrada Grande), cuenta con 16 miembros, con un proyecto de género y uno de Agricultura Sostenible. Tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida a través de la agricultura sostenible y el enfoque de género.

Las acciones realizadas tienen un carácter de acciones prácticas y capacitación, que responden a trabajos concretos, de reforestación, conservación de suelos, agua, crédito, actividades de patio e involucramiento de toda la familia.

METOLOGIA UTILIZADA:

La metodología utilizada al igual que el nivel institucional de FONDOSILVA se inició con diagnósticos participavos tales como:

- **Diagnóstico de suelos y agua.**
- **Diagnóstico comunitario.**
- **Funciones comunales con mujeres y hombres.**
- **Diagnóstico de patio.**
- **Proyecto Agrícola Sostenible (PAS).**

Los diagnósticos estuvieron dirigidos a beneficiarios directos e indirectos y se realizaron a través de entrevistas, encuestas y capacitaciones. En todos los diagnósticos se ha incorporado el EA ya que parte de quienes participan (hombres y mujeres), tomando en cuenta los principales problemas que enfrentan. Se utiliza la metodología participativa y su contenido va dirigido a elevar la calidad de vida de la población rural, haciendo buen uso de

los recursos naturales, protegiendo el medio ambiente y desarrollando la economía del país sobre una base autosostenible. Los diagnósticos se realizaron antes de iniciar el proyecto y durante la fase de ejecución.

En los diagnósticos se han identificado necesidades de capacitación sobre organización, capacitación, reforestación, créditos y la necesidad de desarrollar proyectos sociales y crediticios.

TÉCNICAS UTILIZADAS:

Las principales técnicas utilizadas fueron: Encuestas, entrevistas, reuniones grupales, comunales, asambleas, experimentos, videos, trabajos técnicos, prácticos, las que se utilizaron a través del análisis y del debate.

Al igual que los diagnósticos las distintas técnicas fueron utilizadas antes de iniciar el proyecto y durante su ejecución dentro del proceso metodológico de capacitación, se elaboraron diseños con el EA, donde participaron beneficiarios/as. Los diseños salieron de los resultados del diagnóstico, la construcción del árbol de problemas y de los créditos, fueron utilizados por diferentes grupos y se hicieron algunas modificaciones cuando fueron aplicadas a grupos de jóvenes, también se hicieron variantes al tema para llegar directamente a la práctica del terreno.

El proyecto contó con una responsable del área de género que en conjunto con el equipo técnico y la dirección de la organización dieron seguimiento a las capacitaciones y a la vez realizaban las mismas.

RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN:

- Elaboración, aprobación y ejecución del proyecto.
- Mayor igualdad en la división del trabajo entre mujeres y hombres
- Mayor acceso al crédito para las mujeres

Estos resultados han sido beneficios directos para los grupos que participan en el proyecto ya que se ha mejorado en su práctica en cuanto a la protección del medio ambiente, las relaciones genéricas mediante el aprendizaje de nuevas técnicas de agricultura autosostenible y a la buena utilización del crédito.

FACTORES FACILITADORES:

Los factores que facilitaron el proceso fueron los Técnicos Consultores, Facilitadores, Promotores, Dirección de la Organización y ONGs, quienes facilitaron los espacios de capacitación y apoyaron el proceso organizativo de los mismos.

FACTORES OBSTACULIZADORES:

Como elemento negativo se señalan las expresiones machistas prevalecientes y percepciones ecológicas negativas con relación al medio ambiente y uso de los recursos a nivel comunitario.

Actitudes de incomprensión por parte de algunos miembros, lo que unido a las dificultades económicas se convirtieron en factores que obstaculizaron en algún momento la participación, comunicación y apropiación de los temas.

La falta de la incorporación del EA en las políticas generales de la institución que contribuyan al fortalecimiento de las iniciativas del Proyecto FONDOSILVA y de todos los proyectos y programas del MARENA

APOYO DE LA RED IICA/ASDI

La experiencia acumulada en años anteriores se vió fortalecida con la propuesta presentada a través del Proyecto IICA/ASDI, la que además de presentar nuevos elementos para el análisis de género abría nuevos espacios para la reflexión al plantear el EA, como un proceso que no excluye sino que incorpora a mujeres, hombres y naturaleza.

La II Fase de la Red IICA/ASDI, ha sido esencial para el fortalecimiento del EA, como propuesta para el desarrollo, ya que retomando las experiencias de otras instituciones y teniendo bien claro el objetivo del Proyecto, se han aprovechado al máximo los recursos humanos especializados que ofrece la RED.

Para el impulso de las acciones de capacitación y diferentes procesos metodológicos, se contó con el apoyo del Proyecto IICA/ASDI a través de los distintos espacios de capacitación programados desde la región y mediante la Red de facilitadores/as locales quienes han apoyado a la Institución y al Proyecto específico mediante capacitaciones, asesoría técnica e intercambio de materiales bibliográficos.

CONCLUSIONES

Desde su inicio en la Estrategia Institucional del MARENA se observa el Enfoque de Desarrollo Sostenible a atravesado por distintos momentos en su concepción. En un primer momento es una visión ambientalista, en un segundo momento el enfoque desarrolla mayores alcances e incorpora el elemento económico y en un tercer momento introduce el componente social y comunitario.

El período de 1991-1992 se caracterizó por la creación y oficialización del Plan de Acción Forestal Nacional, el establecimiento de manejo del bosque como la herramienta técnica para asegurar la sostenibilidad del recurso, el Plan de Emergencia Forestal ante el desastre ambiental producto del uso indiscriminado de los recursos naturales y los efectos de la guerra, así como la creación de ADFOREST y FONDOSILVA, como iniciativas fuertes que contribuyeran a viabilizar la misión y objetivos del ministerio.

En 1995 estos esfuerzos fueron acompañados con nuevos elementos de comunicación participativa aunque aún no se concebía como eje transversal e indispensable para el alcance del Desarrollo Sostenible y como resultado de acción mancomunada y armoniosa entre mujeres y hombres, estado y sociedad civil, facilitadores, técnicos, extensionistas y miembros comunitarios/as. No obstante se ofrecieron muchos momentos de análisis, reflexión y espacios de consultas con miembros de la sociedad civil.

El EA, se adaptó dentro de las políticas de la Dirección General Forestal, con lo que también se fortalece desde esta perspectiva el Proyecto FONDOSILVA, esto ha significado un verdadero movimiento dentro de la institución ya que el esfuerzo por incorporar el Enfoque de Género y Comunicación en las Estrategias de la Institución aún no es un logro generalizado, pero si es una conquista de la incorporación del E.A en el FONDOSILVA y sus proyectos comunitarios.

Así mismo desde la Dirección General Forestal se ha venido desatando un proceso silencioso pero certero de sensibilización con los actores claves de la institución como técnicos, responsables de género, equipos administrativos, Directores de Programas, Ministro, Gobiernos Regionales, técnicos y líderes comunales, promotores, beneficiaris directos e indirectos del Proyecto FONDOSILVA.

Es valioso reconocer que parte del equipo que trabajara en el Programa de Mujer fue debidamente capacitado durante la primera y segunda Fase del Proyecto IICA/ASDI, lo que permitió ir incidiendo a través de nuevos métodos comunicacionales con el personal que se encontraba más cercano a aquellos proyectos que por sus características reflejaban nuevas concepciones de análisis y trabajo con las mujeres siendo el PROGRAMA FONDOSILVA, el más permeable.

Esto persigue llegar a tener un desarrollo humano que conlleve a la preservación de la vida misma y también propone a través de una nueva metodología para pensar, hacer y decir las cosas, lo que motivó la necesidad de revisar las funciones del Ministerio, elaborar indicadores de seguimiento con EA, e integración de estos enfoques a los Programas Operativos (POA) institucionales y a una revisión de todos los documentos para incorporarle los enfoques y una vigilancia permanente en la ejecución de las políticas a través de la nueva Dirección General de Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible.

COLECTIVO DE MUJERES DE MATAGALPA, CMM

El Colectivo de Mujeres de Matagalpa nace en 1986, iniciando su trabajo bajo una perspectiva feminista dentro de un contexto en que el análisis de la teoría feminista es asumida por diversos sectores de mujeres con mayor intensidad que en años anteriores, en 1991 con el cambio de gobierno, el análisis de la situación de las mujeres bajo una

perspectiva de género se amplía en el marco de nuevas condiciones y de nuevos espacios que se fueron generando tanto en la sociedad civil como en el Estado a través del Instituto Nicaragüense de la Mujer INIM.

En 1993, el CMM participa en el curso de Formación General de Comunicación , Género y Desarrollo Sostenible, organizado y ejecutado por el Proyecto IICA/ASDI, y la colaboración del INIM.

Este primer curso permitió al CMM, fortalecer sus conocimientos teóricos, técnicos metodológicos con el E.A, fundamentalmente en lo relativo al equipo de Radio y Comunicación, esta experiencia despertó nuestro interés investigativo y de capacitación para ir fortaleciendo el Programa Radiofónico.

Con el impulso del proyecto IICA/ASDI, durante la primera y segunda fase, a través de las capacitaciones y las asesorías recibidas durante los años 93-96, se asume el E.A, como parte de las políticas estratégicas del CMM, pero también se asume como proyecto individual aplicado en cada momento de la vida cotidiana de las personas con las que se comunican en cada espacio de trabajo, en la capacitación , en los programas de radio, en el teatro, en relación con las y los usuarios.

MISION:

Luchar contra todo tipo de discriminación, raza, sexo, clase, opción sexual y religiosa para lograr una sociedad más justa y equitativa.

OBJETIVOS DEL CMM

En correspondencia con su misión se propone : Contribuir a la transformación de las relaciones desiguales entre géneros.

Para el alcance de su misión y sus objetivos el CMM, cuenta con cuatro áreas de trabajo:

1. **Comunicación** : con los componentes de Radio, Teatro, Centro de Documentación , Programas de la Niñez y Adolescentes.
2. **Organización** : que comprende Proyectos para Mujeres Rurales y Alfabetización, Programas de Asesoría Jurídico- Legal.
3. **Salud** : salud integral para las mujeres y VIH/ SIDA, Trabajadoras sexuales y Programas de uso racional de medicamentos.

Cada una de estas áreas de trabajo del CMM, tienen sus objetivos que corresponden a la esencia de sus componentes y en correspondencia a la política institucional.

- **Comunicación** : Es una área que brinda espacios de reflexión , discusión y análisis sobre el papel que juegan las mujeres en la sociedad y como pueden aportar para lograr transformar la realidad.
- **Organización** : Su objetivo central es promover la organización y articulación de esfuerzos de las mujeres en la lucha por sus derechos.
- **Salud** : Tiene como objetivo potenciar la actitud crítica de las mujeres sobre la necesidad de ser protagonistas del autocuidado de su salud a fin de controlar el proceso cíclico salud-enfermedad, y promover el uso racional de los medicamentos y una actitud crítica ante el consumismo y la comercialización de la salud.

ÁREAS DE TRABAJO FORTALECIDAS CON LA INCORPORACIÓN DEL E.A

En la actualidad el CMM ha tenido un crecimiento significativo en Programas, ejes temáticos, en cada una de las áreas (comunicación, organización, salud), y también a nivel individual lo que ha facilitado el propósito de articular e incorporar los enfoques de Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible en cada actividad cotidiana que se desarrolla desde el Colectivo: Personal de Salud (médicas, os, enfermeras, despachadoras de farmacias), parteras y promotoras de salud, personal y reos del Sistema Penitenciario, Policía Nacional, Ejército, Promotoras de Alfabetización, Mujeres Rurales de Pancasan,

Comunicadoras/es profesionales, trabajadoras de medios de comunicación , estudiantes, productoras radiales, corresponsales, niños, niñas del área urbana, estudiantado que solicita bibliografía y asesoría en Monografías al Centro de Documentación.

Las producciones escritas y audiovisuales del Colectivo son el producto de la experiencia del trabajo realizado con los sectores que atiende, destacándose entre los más importantes: la Cartilla de Alfabetización para mujeres “Con Nuestras Propias Palabras”, texto que recoge la experiencia validada por las mujeres, el Manual “Dando y Transformando Vida”, “La Guía de Aprendizaje y Consulta”, “ Atención a la Mujer en la Comunidad”, La Guía de Aprendizaje y Acción para el trabajador de la salud”, “Buscando Remedio”, el Folleto de Colección ¿ Quién es esta desconocida que me vino?, La Menstruación”, entre otras.

ACCIONES DESARROLLADAS PARA LA INCORPORACIÓN DEL EA:

Las acciones se concentran en los programas radiales y cuñas así como la presentación de un grupo de Obras de Teatro con proyección nacional e internacional, talleres de radio y teatro, donde participan personas de otros departamentos propiciando así, espacios de intercambio e interaprendizajes, talleres de parteras y salud preventiva a despachadoras de farmacia y prescriptores médico, a promotoras de Alfabetización, Mujeres del área rural, productoras y amas de casa.

El Programa de Radio “Y Ahora Yo Tengo la Palabra”, es un espacio educativo, de reflexión y análisis sobre temas tabúes, dirigido a mujeres jóvenes y niñez.

El Programa Infantil “El Rincón de los Sueños”, con perfil educativo consiste en una serie de capacitaciones con niños y niñas impartidos semanalmente y dividido en grupos por edades, donde se brindan manualidades, teatro, dibujo, pintura, música, canto y ritmo. El eje central es la educación no sexista, y los temas de autoestima y medio ambiente.

El desarrollo de la experiencia en radio impulsó al CMM, a plantearse la posibilidad de elaborar un proyecto de radio destinado a la mujer a nivel nacional. Para llevar a efecto esta iniciativa realizaron un estudio de audiencia, dedicando un espacio importante al programa “Y AHORA YO TENGO LA PALABRA”.

METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA INCORPORACIÓN DEL EA

Para la institucionalización del E.A se abrieron espacios de reflexión entre los equipos institucionales de trabajo sobre el quehacer de la organización, Asamblea del CMM, Personal de apoyo; poniendo especial énfasis en las discusiones sobre el E.A y la manera de incorporarlo en cada una de las áreas y en un proceso descendente llevarlo a los grupos de base.

Todo lo anterior significó un largo proceso de apropiación personal y ejercicio colectivo de reflexión e intercapacitación para su incorporación en lo individual y colectivo a través de reuniones, mini talleres, análisis de mensaje, conversaciones individuales; hasta concluir con las discusiones de base para las cuales jugaron un papel imprescindible el programa de radio, el grupo de teatro y las producciones escritas y audio visuales del CMM.

Así mismo se produjeron muchos encuentros y desencuentros entre la dirigencia del CMM y el resto del personal, en la búsqueda de que los programas de radio su contenido, sus enfoques y sus métodos de comunicación llevara el sello implícito o explícito del E.A como nuevo planteamiento estratégico del trabajo.

TÉCNICAS UTILIZADAS

Reuniones, trabajo en grupos, plenarias, teatro, material escrito, análisis de mensajes, dibujos, afiches realizados en talleres, charlas radiofónicas, dramatizaciones, debates radiales.

TIEMPO EN QUE SE REALIZAN Y CON QUIENES

Estas actividades se realizan a todos los niveles y con frecuencia mensual, quincenal y semanal, a través de la radio, en el CMM, comunidades, MINSA/Matagalpa, Sistema Penitenciario y Centro de Capacitación.

FACTORES FACILITADORES:

Uno de los factores facilitadores más importantes de todo el proceso de institucionalización del EA, en las políticas, programas y proyectos del CMM, fue el haber permitido abrir espacios de reflexión sobre el quehacer de la institución, lo que facilitó la creación de un ambiente lúdico y de interacción e interaprendizaje entre las miembros de la Asamblea del CMM, y resto del personal, entre el Colectivo y los sectores con quienes trabajan a través de instrumentos de comunicación, ya sea radio, teatro, reuniones, talleres, charlas. Son estos primeros pasos los que llevan al CMM, a trascender de una visión parcializada sobre el género a una visión mas integradora, con mujeres, hombres, niñas, niños y jóvenes, lo que da una visión estratégica, una visión de desarrollo sostenible.

FACTORES OBSTACULIZADORES

Este ha sido un proceso lento, ya que se ha tenido que enfrentar con factores que obstaculizan el avance de una nueva propuesta del EA, como es el bajo nivel educativo y las actitudes y valores tradicionales, que limitan una participación más amplia de las mujeres.

RESULTADOS

No obstante las dificultades, los resultados son muy importantes ya que se ha crecido individual y colectivamente. “Porque se ha elevado nuestra autoestima y ayudamos a las mujeres a elevarlas, nos hemos apropiado del EA, y contamos con los instrumentos para lograr esta apropiación dentro de amplios sectores de la sociedad”.

CONCLUSIONES

El CMM ha vendido conjugando una variedad de métodos y técnicas, optimizando recursos comunicacionales como la radio y el teatro e incorporando dentro de esa dinámica a protagonistas de las comunidades.

La experiencia con el proyecto IICA/ASDI ha contribuido a desarrollar las capacidades potenciales de los recursos humanos del CMM, fundamentalmente en cuanto a elevar la calidad de los instrumentos : Programas de radio, materiales educativos y análisis.

El grupo de facilitadoras del Proyecto IICA/ASDI, seis personas de igual número de organizaciones OG y ONGs, multidisciplinaria, especializada en EA y Facilitación Pedagógica ha sido un apoyo sistemático en cuanto al reforzamiento de conocimientos mediante los proceso de intercambio e intercapacitaciones, además ha sido un ente facilitador de asesoría e información.

La calidad del grupo de teatro como instrumento de comunicación le ha hecho merecedor de dos reconocimientos en certámenes internacionales por su contenido, técnicas, vestuarios, escenografía y montaje.

INSTITUTO MUJER Y COMUNIDAD, IMC

Nace en 1990, es una organización sin fines de lucro, esta ubicado en Estelí, Nicaragua, con una cobertura local, Condega y Pueblo Nuevo, atendiendo a 3,000 personas.

El IMC nace con el surgimiento de un nuevo gobierno (91-92), fueron años de estructuración contando con suficientes recursos , en 1993 fue un año en que se intensificaron las medidas de ajuste económico, fue un año de recesión lo que dificultó la consolidación organizativa, también los recursos económicos fueron insuficientes en correspondencia a los objetivos previstos, se da una fuerte emigración de la mujer a Costa Rica lo que vino a afectar algunos de los proyectos. Durante los años 94, 95 y 96, se da un periodo de recuperación y consolidación del IMC.

MISION:

Mejorar el nivel de vida de mujeres y hombres de escasos recursos principalmente del área rural, desarrollando sus capacidades autogestionarias, transformando las relaciones de género mediante la capacitación, formulación y ejecución de proyectos, la investigación, el crédito, la asistencia técnica, la asesoría, promoviendo relaciones no discriminatorias que aseguren su participación activa y consciente.

OBJETIVOS:

Fortalecimiento Institucional.

Autosostenibilidad del IMC.

Transformación de las relaciones de género entre sus beneficiarias y beneficiarios.

ÁREAS DE TRABAJO:

Otorgamiento de créditos, desarrollo de programas de capacitación y formación, asistencia técnica, investigación y consultorías.

ANTECEDENTES Y CONTEXTO

(Incorporación del EA)

En el Instituto Mujer y Comunidad se inició a partir de una inquietud interna en la búsqueda de la aplicación del enfoque de género en sus acciones y como una demanda de los organismos donantes ya que no se contempló el enfoque de género, aunque se trabajaba con mujeres desde su nacimiento.

Entonces en 1992 se plantea un proceso de investigación y de búsqueda de información para conocer más a fondo los aspectos conceptuales y la experiencia de otros organismos e instituciones que decían que trabajaban con enfoque de género. De ahí, surgen los resultados de un sondeo que se hiciera con todos los organismos e instituciones de la

región y se detecta que el resto de organismos tampoco estaban claros de cómo hacerlo en la práctica y que incluso en los aspectos conceptuales había algunas diferencias y distorsiones”.

Ante esta situación, se ve la necesidad de buscar más espacios de intercambio y de búsqueda de conocimiento en otros organismos de Managua, como Puntos de Encuentros, para profundizar sobre la temática.

Es en este período que se da la invitación del IICA, en donde se nos brinda la oportunidad de participar en un proyecto que plantea no solo el trabajar con Enfoque de Género, sino además la incorporación de otros dos enfoques que contribuyen al logro de la integralidad de los proyectos que el IMC ejecuta. Ofrece toda una base conceptual completa y coherente, que incorpora además la formación general sobre los enfoques y todo un complemento metodológico que permite su aplicación en la práctica.

Este primer período se puede catalogar como un proceso introductorio donde la Dirección del organismo consciente de la necesidad de enriquecer su teoría y su práctica, andaba en la búsqueda de información y de otras experiencias.

A las capacitaciones ofrecidas por IICA/ASDI se enviaron a dos representantes inicialmente y se entra entonces al proceso de aprendizaje y sensibilización de las participantes, con el compromiso de venir a compartir con el resto del personal lo aprendido en los talleres de IICA. En este sentido el organismo tenía programado un Lunes de cada mes para intercapacitación programados en el Plan Anual con el personal cuyos temas se definían de acuerdo a las necesidades existentes.

Dentro del proceso se han utilizado los principios metodológicos de la Facilitación Pedagógica, los cuales fueron incorporados en la estrategia del IMC. También existe un área de consultoría que ha contribuido a la sostenibilidad del organismo a través de la cual se ejecutan procesos investigativos que han aportado a la sociedad segoviana a partir de estudios de fenómenos sociales que tienen lugar en las Segovias principalmente en aquellos que están vinculados a la problemática de la mujer. Estos también han sido procesos participativos con EA.

Dentro de esta misma área se acompañaron procesos de fortalecimiento institucional donde se promueve la implementación del EA, así como la capacitación e intercambio de experiencias en temas de género, comunicación, organización, formulación de proyectos y liderazgo.

Se elaboraron también las fichas ocupacionales, donde se incorpora criterios de selección del personal a contratar que tienen que ver con el E.A, así como con la sensibilidad hacia la situación de la mujer, identificación con los sectores más desposeídos, experiencia en el manejo de metodologías participativas y de educación popular etc.

“Los procesos de reflexión se dan durante la planificación y la evaluación, en ella participan dos veces al año todo el personal, algunos líderes de las comunidades con quienes se trabaja, y en las planificaciones mensuales”.

Asimismo el IMC en sus área de trabajo desarrolla:

- **Investigación y búsqueda de información sobre elementos conceptuales de género e intercambio de experiencias con otras organizaciones.**
- **Sondeos y sus resultados sobre género.**
- **Impulsa procesos dirigidos a evaluar la gestión de la organización iniciando con la revisión de la misión, visión, objetivos y metas institucionales a fin de confrontar en la realidad lo que sería y daría la organización incorporando el E.A y lo que hacían en ese momento.**
- **Este proceso condujo a la realización de diagnóstico participativos lo que permitió incorporar el EA, desde la formación de los proyectos, definiendo necesidades, problemas, actividades, objetivos e indicadores con los enfoques de comunicación , género y desarrollo sostenible.**
- **Talleres de sensibilización con el personal.**
- **Planificación participativa.**
- **Coordinaciones inerinstitucionales e intersectoriales.**
- **Consultas.**
- **Encuesta de opinión.**
- **Talleres.**
- **Dinámicas de grupo con gente de base.**
- **Rotafolios.**
- **Intercambio de experiencias y reuniones de análisis.**
- **encuentros con mujeres rurales.**
- **Vivencias personales.**
- **Programa de radio.**

Otro elemento importante fue el hecho de que en este período se ve la necesidad de hacer un análisis FODA para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas así como un análisis de escenario, con relación al accionar del organismo un poco para reflexionar si lo que se estaba haciendo estaba de acuerdo con los Estatutos y el Acta Constitutiva, así como para revisar si realmente se estaba contribuyendo a mejorar el nivel y calidad de vida de las personas, si se estaban mejorando las relaciones de género.

Las acciones que se realizaban en el proyecto que se ejecutaba en Condega desde 1991 también entró en revisión y se empezó a ver de qué manera se podría incorporar el E.A, y se vió que a través de las capacitaciones podría ser una vía, tomando en cuenta que todos los beneficiarios/as eran sujetos/as de capacitación, entonces se amplió la temática de capacitación haciendo un programa que incorporara temas de carácter técnico con la agricultura orgánica como la demandaba el proyecto pero además, haciendo la reflexión de la importancia del trabajo de la mujer, como se involucra en los procesos productivos y sobre las relaciones de género, así como el aspecto organizativo y de autogestión.

En 1998, se ha incorporado el tema de poder local y los derechos y deberes de los pobladores en su involucramiento para el desarrollo de su comunidad, donde también se abordaron temas sobre salud comunitaria.

Al mismo tiempo empezaron a implementar el involucramiento de las compañeras y compañeros de los beneficiados/as en la capacitaciones así como los hijos/as mayores de 15 años.

Lo anterior lo podríamos ubicar en un proceso permanente de apropiación y unificación de criterios a nivel interno.

Con los proyectos nuevos, “se realizó el diagnóstico preliminar con el E.A, para el perfil del proyecto dentro del cual se incorporaron procesos de autodiagnósticos participativo, para profundizar en la problemática e identificar los posibles proyectos productivos y formularlos de manera conjunta con las y los beneficiarios y garantizarles o buscarles financiamiento”.

Durante este mismo año se logró impulsar un proyecto integral para ocho comunidades de Santa Cruz, el más reciente que con el se apoyó las capacitaciones productivas de mujeres campesinas. Este proyecto contempló financiamiento para actividades productivas, acompañado de capacitación y asistencia técnica. Se inició con un diagnóstico participativo para identificar la problemática de género, las posibilidades de ejecución de actividades productivas que les generaran ingresos y las necesidades de capacitación.

En el proceso de incorporación del EA participó todo el personal y con algunos miembros de la asamblea, el cual tuvo una duración de tres semanas en la recolección y análisis de la información, con la metodología de taller. Se hizo uso de diseño metodológico, así como de las herramientas de análisis del enfoque de Género, Comunicación y los pocos conocimientos sobre Desarrollo Sostenible que se venían construyendo en los procesos de capacitación.

Productos del análisis previo al Plan Estratégico se desarrolló la revisión de los estatutos y el Acta Constitutiva, para la elaboración del plan en sí.

La elaboración del documento final descansó en tres miembros de la Junta Directiva: La Presidenta, la Vice presidenta(En ese momento la Directora Ejecutiva) y la Secretaria de la Junta Directiva(En esos momentos la Directora Administrativa y de Capacitación).

La participación de las personas de manera directa en el terreno permitieron tener una aproximación a la realidad, lo que permitió que los procesos de reflexión generaran un conocimiento de equipo, una vez ordenado y programado, agilizó todo un logro obtenido además de los insumos obtenidos. De esta manera, quedó incorporado en las políticas institucionales el E.A.

Otro elemento determinante para su aplicación en la práctica, es la constante reflexión en las evaluaciones y las planificaciones, sobre de qué manera se ven expresados los enfoques y si no, de qué manera lo podemos concretar.

ACCIONES DESARROLLADAS:

Se ha utilizado la facilitación pedagógica como una opción metodológica para el desarrollo de los procesos de capacitación y formación aplicando el E.A. Todos los procesos que impulsa el IMC, cuentan con el enfoque participativo del aprendizaje.

Es importante destacar que se trata de llevar una metodología única de trabajo, lo que implica un esfuerzo adicional debido a que a la hora de la preparación de los diseños metodológicos siempre se elabora una propuesta la cual es revisada por la dirección o por aquel personal que este apropiado de las políticas y la estrategia del organismo. La revisión va desde el contenido hasta lo metodológico.

Este proceso se da generalmente pero con mayor razón si el personal es nuevo, siempre y cuando en la ejecución de los talleres participa alguien del equipó que esta más apropiado.

TÉCNICAS UTILIZADAS:

Por las características de los grupos metas con los que trabaja, el uso de las técnicas participativas son esenciales para el análisis de mensaje, construcción de conceptos o acercamiento personal a través de dibujos y la utilización de técnicas participativas entre las que podemos ejemplificar las más utilizadas:

Entrevistas

Demostración en su propia parcela

Reuniones

Visitas

Sociodramas

Foro cassettes

Teatro

Testimonios.
Análisis.
Descodificación de canciones.
Poemas.
Lluvia de ideas con tarjetas.
Friso.
Charlas radiofónicas.
Dibujos

COMO FUERON UTILIZADAS ?

1. En las reflexiones grupales: A partir de la construcción de conceptos, comunicación, género y desarrollo sostenible se generó el análisis y la reflexión sobre estos enfoques “están recogidos en nuestros proyectos, en nuestro trabajo, en el seno familiar que ha vivido la experiencia con el IMC. Se trata de un análisis ubicado en todo el proceso de la vida cotidiana a fin de apropiarse de los mismos, no como concepto sino como un “proyecto personal de vida”.
2. Como técnica el friso, se ha utilizado en distintos momentos y temas, se pide a los participantes graficar con símbolos qué es género, comunicación y desarrollo sostenible y después cada persona explica su dibujo expresando cómo ve él/ella cada enfoque, al finalizar se socializa el análisis del E.A.
3. Canciones: En el tema de la autoestima o roles se utiliza para descodificar y reflexionar sobre la influencia de la cultura en el reforzamiento de roles.
4. Testimonio vivo sobre la historia de la comunidad, los grupos construyen su comunidad utilizando recortes de revistas y dibujos al finalizar cada grupo socializa exponiendo.
5. Lluvia de ideas con tarjetas, para construir conceptos, análisis de ideas, descodificación de mitos y prejuicios, se utilizan esta técnica entregando a cada participante una tarjeta para que escriba lo que piensa y cree.
6. Sociodrama: Esta es una técnica muy usada y permitió la participación integral de los grupos en los procesos de análisis institucional.
7. Teatro foro a nivel comunitario se utilizó para debate de temas sentidos como violencia, leyes, embarazos en adolescentes, prostitución, drogas entre otros.

DONDE Y CON QUIEN SE HA DESARROLLADO ESTE PROCESO?

Se ha visto como un proceso integral que inició con la sensibilización y apropiación de esta nueva propuesta por parte del personal del IMC, que facilitó la incorporación del EA, dentro del plan estratégico, logrando así la institucionalización de los enfoques no como “receta” sino partiendo de la experiencia.

La apropiación e institucionalización del E.A facilitó los siguientes pasos:

- a) Capacitar a consejos comunales.
- b) Capacitar con efecto multiplicador a organizaciones de mujeres en Estelí y instituciones estatales líderes.
- c) Capacitación a mujeres beneficiarias del proyecto bajo perspectivas de elevar la calidad de vida de las personas particularmente de las mujeres lo que pasa por visibilizarla como elemento económico social y cultural indispensable para el desarrollo, elevar su autoestima para reconocer su papel creador.
- d) Capacitación a otros segmentos de poblaciones a través del programa de radio.
- e) Conformación de un equipo de facilitadoras y facilitadores.

FACTORES FACILITADORES:

- Capacitación sobre facilitación pedagógica y E.A impartido por el Proyecto IICA/ASDI.
- Voluntad del equipo y de las personas participantes en los distintos espacios de capacitación y reflexión.
- Contar con equipo de facilitadoras con mucha disposición de trabajo.
- Tener un espacio permanente de intercapacitación dentro del IMC
- Fortalecimiento de la red IICA/ASDI y disposición de sus miembras en el apoyo a la capacitación e intercambio de experiencias.
- Apoyo a la reproducción de materiales.
- Intercapacitación a nivel de la red y asesoría.
- Existencia de un pequeño centro de documentación IICA/ASDI
- Intercambio de materiales educativos y diseño de capacitación con miembras de la red
- Divulgación del quehacer institucional a través del boletín regional IICA/ASDI
- Nuevos contactos interinstitucional a través de la red IICA/ASDI
- Asesoría y acompañamiento del Proyecto IICA/ ASDI a través de la Red Nacional y equipo de Facilitadoras.
- La elaboración de materiales educativos y su recreación sistemática con E.A, es lo que ha fortalecido como instrumento de apoyo al trabajo multiplicador de experiencia.
- La visibilización del tiempo empleado en el trabajo que realizan las mujeres dentro de las familias beneficiarias.

FACTORES OBSTACULIZADORES:

- Un elemento obstaculizador del proceso es la fluctuación del personal, porque en algunos casos se logra encontrar personal aunque sea con uno de los enfoques, pero a veces

reunen la mayoría de los requisitos técnicos y de los enfoques no, lo que obliga nuevamente a iniciar el ciclo de apropiación de las políticas del organismo y su metodología de trabajo.

- Otra dificultad es no haber podido sistematizar las experiencias de trabajo realizado hasta el momento.
- Pocos recursos humanos y financieros.
- No se ha organizado el centro de documentación.
- El factor climatológico afecta el desarrollo de los proyectos agrícolas.

Lo más difícil del proceso fue lograr la confrontación teórica con la práctica lo que fue superado en la medida en que se profundizó en el análisis, reflexión y evaluaciones de los resultados, hasta lograr crear un sistema único de capacitación como producto del aporte colectivo y sustentado en la práctica cotidiana.

Otras dificultades:

- Dificultades en el seguimiento del trabajo por limitaciones económicas.
- Bajo nivel de desarrollo y cultura patriarcal entre los miembros de las comunidades.
- Polarización política.
- Políticas de ajustes estructural del gobierno.
- Escaso personal.
- Rotación de personal.
- Dificultades de movilización a las comunidades.

RESULTADOS:

- a) Incorporación e institucionalización del enfoque del E.A en el plan estratégico del IMC lo que significó la revisión de la visión, misión y objetivos, de la organización y su adopción como proyecto de vida.
- b) Mayor eficacia y eficiencia en el planeamiento operativo : Otorgamiento de crédito, desarrollo de programas de capacitación y formación, asistencia técnica e investigación incorporando en todo ese proceso el E.A.
- c) Adopción como metodología de trabajo la facilitación pedagógica.
- d) Formación del personal sobre E.A y técnicas para la realización del material educativo.

- e) **Adoptar el enfoque de género con una visión integral incluyente de hombres y mujeres desarrollando procesos educativos en la familia al grado de haber logrado que en el proyecto de vivienda se reconociera el derecho de las mujeres de compartir junto a su pareja la posesión de la vivienda.**
- f) **Unificación del sistema de capacitación adaptando las necesidades del entorno con una perspectiva integral.**
- g) **Contar con beneficiaras/os, hombres y mujeres.**
- h) **Actuar como organismo multiplicador del EA, para organizaciones que trabajan en el tema de género.**
- I) **Capacitación sobre enfoques a 225 beneficiaras/os, directos (familias), 147 mujeres y 78 hombres.**
- j) **Contar con programa radial dos veces por semana y con 10 corresponsales populares de las distintas comunidades capacitados en EA.**
- k) **Se ha logrado estrechar las relaciones de colaboración entre beneficiaras/os, generando una relación de respeto y más solidaridad.**
- l) **El IMC, logró multiplicar la experiencia del E.A en 12 organizaciones de Madriz y Nueva Segovia.**
- m) **Contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional, autogestión y organización comunitaria.**

CONCLUSIONES:

El IMC ha logrado institucionalizar en sus políticas el EA e intenta en todas sus acciones, desde la perspectiva individual hasta la colectiva, hacer de esta opción un proyecto de vida, de ahí que en todo el proceso desarrollado, se han utilizado los principios metodológicos de la facilitación pedagógica del IMC.

Así mismo dentro de ese proceso la facilitación pedagógica contribuyó a la creación de un único sistema metodológico de enseñanza - aprendizaje, la que implica que desde la elaboración de los diseños siempre se trabajó en base a una propuesta elaborada por un equipo y revisada por la dirección o personal debidamente apropiado de la Estrategia Institucional cuyos ejes centrales son la comunicación, género y desarrollo sostenible, lo que a ayudado a enfrentar las dificultades de rotación de personal y de intercapacitación colectiva.

La utilización del autodiagnóstico, pre-diagnóstico participativo en los nuevos proyectos ha facilitado la incorporación del EA desde el inicio, permitiendo la identificación de indicadores que contengan enfoques.

Las técnicas utilizadas han sido constantemente recreadas adaptándolas a las características de los grupos beneficiarios, las técnicas del dibujo, cuento, sociodrama, teatro, canciones y foros casettes son las más usados debido a la necesidad de trabajar con grupos con bajos niveles culturales.

De ahí que el proceso de aprendizaje sobre el uso de las técnicas metodológicas, su aplicación conciente tomando en cuenta cada grupo social, el tiempo y el objetivo han sido vitales para poder establecer verdaderos momentos de intercomunicación y de diseñar acciones para seguir actuando sobre la práctica.

SISTEMAS LOCALES DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD, MINSA/SILAIS

Ubicación Geográfica

Managua, sede central
Cobertura nacional.

SILAIS/MINSA, Chinandega

TOMA DE DECISIONES: Núcleo de Dirección en salud (8 mujeres y 7 hombres), responsable de cada área.

MISION:

Asegurar a las personas el acceso a un servicio de salud que responda a sus necesidades reales y sentidas con énfasis en la prevención de enfermedades y desarrollo de las capacidades de recursos humanos para restablecer la salud y rehabilitación con enfoque integral y humanizado.

OBJETIVOS:

- Fortalecer el proceso de regionalización de los servicios y la descentralización técnico, administrativo y financiera apoyándose como factor estratégico en el fortalecimiento de los SILAIS.
- Alcanzar el máximo nivel posible de bienestar físico y mental de las personas, la familia y la comunidad en procura de hacer accesible, eficiente y equitativo el sistema de salud para la población.

CONTEXTO:

Los Sistemas Locales de Atención Integral de la Salud, (SILAIS) surgen en 1991 con el nuevo gobierno (Violeta Barrios de Chamorro) y después de un amplio análisis y mediante diagnósticos en el área de la salud se encontraba con:

- Falta de articulación de los servicios del Ministerio de Salud (MINSA), con el resto de servicios institucionales y privados.
- Distribución geográfica inequitativa de recursos naturales, humanos y materiales.
- Separación de servicios municipales y de áreas de salud de los servicios hospitalarios.
- Planificación, ejecución y control de la prestación de servicios de manera paralela entre ambos niveles de atención.
- Limitada capacidad gerencial a todos los niveles ante la falta de una completa definición de relaciones de autoridad y administración.
- Insuficiente participación de la población en la planificación y evaluación de los servicios de salud debido a poca flexibilidad de las formas organizativas de los servicios e insuficiente desarrollo de la conciencia sanitaria de la población.

MOMENTOS RELEVANTES EN EL CONTEXTO:

Los SILAIS emergen dentro de un complejo escenario socioeconómico y político, a saber:

- Cambio de gobierno.
- Polarización política.
- Restricción de recursos financieros para inversiones y gastos corrientes para la atención sanitaria de la población y el ambiente.
- Impacto regresivo en la condición de salud debido a las medidas de ajuste estructural.
- Desarrollo de los procesos demográficos y sociales debido a las migraciones reasentamientos, repatraciones y desmovilizaciones.
- Elevada fecundidad, natalidad, mortalidad, muchas de cuyas causas fueron de carácter violento.
- Dentro de este contexto se concibió la construcción de los SILAIS como instrumentos de reducción y prevención de la violencia por el alto consenso valorativo que tiene la salud, así como en la vigilancia y promoción de un desarrollo económico y social compatible con la protección del medio ambiente y de los recursos naturales.
- Promoción de fórmulas y mecanismos de integración creciente, tanto nacional como regional, así como de cooperación intersectorial, así como en la unión de voluntades, capacidades y recursos de los diferentes protagonistas público y privado que puedan tener un papel en el mejoramiento de la salud.

- También los SILAIS se concibieron como la posibilidad de consolidación de una práctica de participación social de los diferentes sectores sociales y el fomento de esquema compartido de responsabilidades entre población e instituciones.
- Los SILAIS fueron considerados como estrategia para la transformación del Sistema Nacional de Salud del Ministerio de Salud (MINSA).

¿ QUE ES EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD (SNS)?

El SNS, “se define como los mecanismos jurídico, político y administrativo que articulan todas las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que desarrollan acciones de promoción , prevención, recuperación y rehabilitación de la salud de la población, así como de aquellas que aseguren el mantenimiento y reproducción de los recursos humanos y materiales para los mismos”.

MISION DE SILAIS, EL VIEJO

Al igual que los demás SILAIS, el Viejo, tiene presencia en todo el municipio. En correspondencia con la misión del MINSA y como parte integrante del Sistema Nacional de Salud, el SILAIS de el Viejo asume la misma misión de su institución.

OBJETIVO

Tiene como objetivo específico : Brindar atención en servicio de salud y capacitación a nivel preventivo a la población de la localidad e incorporar los enfoques de Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible en todo el proceso de atención y prestación de servicios.

INCORPORACIÓN DEL EA EN LA INSTITUCIÓN

Desde 1992, desde el nivel central el MINSA, ante la demanda de la cooperación internacional, realizó esfuerzos por incorporar el enfoque de género en sus políticas, habiendo realizado el primer intento durante el proceso de elaboración del plan maestro 1991 - 1996, en el que apenas se pudo llegar hasta el enfoque “mujer” y bajo la concepción de atención de salud reproductiva tradicional de la mujer (binomio madre - hijos).

En 1994 se produce cambio de Ministro y bajo el auspicio de la OPS se inicia un proceso de capacitación de género con los trabajadores de salud a todos los niveles: Ministra, Directores de Áreas y hospitales, médicos de base, enfermeras, auxiliares , personal administrativo, este proceso tenía como objetivo contribuir a mejorar las relaciones intergéricas entre el personal y mejorar la calidad de atención bajo una perspectiva más humanizada.

INCIDENCIA DEL PROYECTO IICA/ASDI PARA INCORPORAR EL E.A, EN EL SILAIS, VIEJO.

La incidencia del Proyecto IICA/ASDI, estuvo focalizada a nivel local lo que coincidió con la intención recogida en el plan maestro en 1992 del MINSA (León- Chinandega y el Viejo), quienes participan en el Proyecto IICA/ASDI lo que facilitó la aplicación de las Directivas Nacionales en esta localidades principalmente en el Viejo donde se encontraba una miembra del equipo de facilitadoras/es locales, habiendo servido como base fundamental la capacitación recibida en el proceso de facilitación pedagógica.

ACCIONES DESARROLLADAS EN LA INCORPORACIÓN DEL E.A POR EL SILAIS DE EL VIEJO.

1. Reuniones de análisis
2. Capacitaciones con equipo directivo
3. Encuentros comunitarios
4. Asistencia técnica
5. Organización comunitaria
6. Planificación participativa
7. Evaluaciones con las comunidad y trabajadores/as de salud
8. Promoción de cultivos y uso de plantas medicinales en las comunidades
9. Elaboración y validación de materiales

La incorporación del enfoque de género en las políticas asistenciales no determinó que a niveles prácticos se operaban cambios sustanciales, lo que sin duda alguna estaba asociado a la carencia de una metodología que facilitara el proceso de sensibilización entre el personal médico y para médico del SILAIS / Viejo, pero una vez proveídas de los instrumentos y técnicas metodológicas necesarias, se motivó la necesidad de un proceso de capacitación, asesoría y acompañamiento en la primera fase del Proyecto.

La segunda fase del Proyecto IICA/ASDI, fueron elementos facilitadores para dar un sesgo práctico diferente al trabajo, porque si bien es cierto desde el Plan maestro ya se tenía una nueva visión institucional de cara a la salud de las mujeres, educación participativa en las comunidades y la calidad de vida, esto vino a reforzar con la incorporación del E.A.

Este proceso de análisis y apropiación se ha realizado en acción permanente con las comunidades con las cuales realizó trabajo de Organización comunitaria, Planificación participativa, evaluaciones con las comunidad y trabajadores/as de salud, promoción de cultivos y uso de plantas medicinales en las comunidades, elaboración y validación de materiales.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS UTILIZADAS.

La metodología ha respondido a un proceso combinado de metodología participativa con la tradicional, habiéndose utilizado las siguientes técnicas :

- Cuentos.
- Sociodrama.
- Rompecabeza.
- Canciones.
- Trabajos de grupo.
- Lluvia de ideas .
- Demostraciones expositivas.
- Dibujos.
- Charlas.
- Visitas.
- Conversaciones.
- Testimonios.

Las técnicas metodológicas utilizadas en los niveles municipal y comunitario para el análisis fueron los instrumentos más útiles para generar la reflexión y propuesta de acción.

COMO FUERON UTILIZADAS Y QUIENES PARTICIPARON.

En todas estas actividades participaron el equipo de dirección y trabajadores (médicos, enfermeras, educadoras/es), brigadas de salud, parteras, promotoras de salud, colaboradores voluntarios, comunidades.

Este es un proceso sostenido y se ha realizado en los municipios de : El Viejo, Chichigalpa, Posoltega, Chinandega, Somotillo, Villanueva, Cinco Pinos, San Pedro, Santo Tomás del Norte, Puerto Morazán.

FACTORES FACILITADORES.

- Políticas institucionales que incorporaban el EA.
- Planificaciones participativas.
- Demandas de la población alrededor de procesos educativos de aprender haciendo .
- Demanda institucional por incorporar los enfoques.
- Equipo capacitado con enfoque de E.A, a través del Proyecto IICA/ASDI.
- Apoyo de la Red IICA/ASDI.

FACTORES OBSTACULIZADORES.

- **Renuncia involuntaria o cambio de trabajadores de la salud**
- **No contar con suficiente material didáctico de apoyo.**
- **Dificultades en la aplicación práctica del E.A, en un primer momento.**

RESULTADOS:

La incorporación del EA ha significado:

1. **Ampliar los niveles de conocimiento del personal de salud y comunidades.**
2. **Fortalecer la capacidad de gestión del SILAIS para el financiamiento de proyectos comunitarios.**
3. **Lograr mayor participación de mujeres en la toma de decisiones a todos los niveles del SILAIS.**
4. **Mejorar la calidad de presentación y contenido de materiales educativos.**
5. **Mejorar la salud comunitaria en algunas comunidades.**
6. **Reconocimiento de los hombres sobre la importancia de las mujeres desde su vida cotidiana (hogar, sociedad y trabajo).**
7. **Reconocimiento de la mujer de su propio valor.**
8. **Mayor demanda de capacitación de las comunidades, personal de salud y ONGs.**

CONCLUSIONES.

El haber asumido el enfoque de género capacitando al personal, asumir nuevas formas de comunicación y participación entre los trabajadores y comunidad; reconocer la preservación de los recursos naturales y cuidado del medio ambiente como propósito esencial del MINSA, son avances que han ido contribuyendo poco a poco al cambio de actitud de las personas frente a sus necesidades y cuidado de su propia salud y del ambiente, es importante y preciso reconocer el fortalecimiento de la participación comunitaria en las distintas instancias de los SILAIS contraparte del Proyecto IICA/ASDI.

La sostenibilidad del Proyecto se visualiza en esta localidad a partir de la lucha por la defensa de la vida, el uso de los recursos naturales para enfrentar las enfermedades comunes y situación de pobreza en las comunidades, el género se caracteriza en el proceso de atención, capacitación e integración de mujeres y hombres, jóvenes, niños/as en la búsqueda de la construcción de su propia salud y la comunicación la visualizamos a través de todo el proceso de aprendizaje y desconstrucción de hábitos y costumbres nocivos a la salud humana.

**INSTITUTO NICARAGÜENSE DE TECNOLOGÍA
AGROPECUARIA, INTA**

Ubicación Geográfica: Managua, sede central, cobertura nacional.

INTA

TOMA DE DECISIONES: Núcleo de Dirección

Tiene presencia a nivel nacional excepto en la RAAN y RAAS, es un organismo gubernamental que incorpora en sus políticas institucionales el Enfoque Articulado, EA. Su trabajo está dirigido a la población rural.

OBJETIVOS

- **Generar y transferir tecnología agropecuaria con mayor énfasis en la familia de los pequeños y medianos productores/as, para incrementar la sostenibilidad bajo el concepto de aprovechamiento sostenido de los recursos naturales y del medio ambiente con un enfoque participativo, que permita incrementar los ingresos de estas familias.**
- **Promover la organización tanto masculina como femenina, para apoyar a las familias campesinas, desarrollar y fortalecer la capacidad para identificar los factores de cambios personales, productivos y de relaciones de género, tratando de avanzar en un nuevo modelo de desarrollo sostenible.**
- **Promover la producción de semilla mejorada.**

ACTIVIDADES QUE REALIZA LA INSTITUCIÓN.

- a) **Asistencia técnica.**
- b) **Investigación y capacitación, a través de 7 programas.**
 - b.1. **Granos básicos**
 - b.2. **Cultivos diversos.**
 - b.3. **Producción animal.**
 - b.4. **Suelo, agua y agroforestería.**
 - b.4. **Manejo integrado de plagas.**
 - b.5. **Producción de semillas.**
 - b.6. **Post- cosecha.**

PERSONAL DEL INTA

El personal está constituido por 539 personas de las cuales 389 son hombres y 141 son mujeres. Este personal está distribuido fundamentalmente en dos áreas: Administrativa y Técnica. En el área administrativa se ubican 70 mujeres y en el área técnica 40 y otras áreas 41 mujeres.

Las decisiones se toman en la junta directiva, existiendo un consejo directivo que es la máxima autoridad y está conformada por representantes de diferentes organizaciones del sector público y privado (MAG, MARENA, UPANIC, APENN, UNA, Y Asociaciones de profesionales Agropecuarios), siendo sus representantes todos hombres.

INSTITUCIONALIZACIÓN DEL E.A

La metodología participativa que implementó y los mecanismos de trabajo de coordinación, permitieron y facilitaron una mayor interacción. Otro aspecto es que la institución contó con el apoyo técnico y financiero de otras organizaciones.

También fue muy importante la multiplicación de los conocimientos sobre E.A a otros funcionarios a lo interno de la institución, sin embargo la rotación del personal ya capacitado fue un problema constante, lo que generó la necesidad de capacitación para el nuevo personal. Esto a su vez dificultó incorporar el E.A en la institución como nueva propuesta. Así mismo en esta institución se trabajó con mayor énfasis el enfoque de género.

Otro señalamiento que favoreció la incorporación del E.A en la institución fue el contar con el apoyo directo del material didáctico y el apoyo por parte de la Red para desarrollar la capacitación a nivel de base.

LIMITACIONES:

A pesar de haber voluntad política para la incorporación del E.A se puede apreciar que a nivel de las tomas de decisiones en la institución está en manos de hombres, sin embargo en los proyectos concretos si se visualizan los cambios en cuanto a la toma de decisiones donde aparecen las mujeres participando.

PROYECTO DE SEMILLA MEJORADA : JINOTEGA

Tiene como objetivos producir más y mejor, la misión de la institución es la asistencia técnica y entre sus proyectos está el de la producción de semilla de frijol que a su vez tiene como objetivo que los productores pequeños y medianos conozcan y trabajen con semilla mejorada, por ello desarrolla acciones con Enfoque Articulado como:

- Taller MIP.
- Momento de aplicación de completo.
- Charlas sobre silos metálicos.

METODOLOGÍA UTILIZADA:

Utiliza la metodología participativa, a través de talleres de capacitación donde incorpora técnicas variadas, para la capacitación con Enfoque Articulado en todas las acciones del proyecto. Esto implica la participación equitativa de hombres y mujeres.

TÉCNICAS MAS UTILIZADAS:

- Charlas.
- Demostraciones de campo sobre el cultivo de semilla de frijol.
- Demostraciones de utilización adecuada y llenado de silos metálicos.
- Parcelas demostrativas.
- Parcelas testigos.
- Sondeo.
- Lluvia de ideas.
- Entrevistas.
- Videos.
- Materiales impresos.
- Técnica las 5 estaciones.

El uso de técnicas ha sido acorde a los objetivos y temas desarrollados, imprimiéndole creatividad y coherencia acorde a las características de los grupos.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS:

Entre las actividades desarrolladas se destacan las capacitaciones en la comunidad de Santa Rosa, Jinotega, las cuales fueron planificadas con el apoyo del representante agropecuario (RA). La convocatoria a los y las productoras para las capacitaciones se hace a través de invitaciones con tres días de anticipación, las invitaciones también incluyen a sus familias.

En la capacitación sobre la técnica de las 5 estaciones participaron 17 productores/as, 14 hombres , tres mujeres y una RAAN, y se realizó en la primera semana de diciembre de 1997.

En la de parcela testigo participaron 22 productores/as, 16 hombres, 5 mujeres y 1 RA y se realizó en la tercera y cuarta semana de diciembre de 1997.

Como se puede apreciar aparece la participación de la mujer aunque todavía muy incipiente.

FACTORES FACILITADORES:

- Voluntad política

- Motivación positiva para el Enfoque Articulado.
- Impacto del evento.
- Asistencia.
- La metodología y dinámica de los talleres.
- Distribución de plegables recordatorios.
- Apoyo recibido por la Red IICA/ASDI, sobre E.A.

FACTORES OBSTACULIZADORES

- Baja participación de la mujer.
- Distancia de las casas.

LOGROS

Se han obtenido buenos resultados en términos generales, ya que los productores/as, participaron del manejo y las indicaciones de la labor de la semilla mejorada, la portación de nuevas experiencias, el intercambio entre productores/as , progresivamente se van incorporando más mujeres y jóvenes de ambos sexos. Cabe señalar que la incorporación de las mujeres obedece a una reflexión desde el E.A, lo que ha permitido la sensibilización sobre E.A en el personal del proyecto que historicamente ha tenido una visión desde la masculinidad.

CONCLUSIONES

Las evaluaciones han sido positivas, ya que las y los productores manejan muy bien la carta tecnológica, de la variedad aplicada. También hay receptividad y motivación por parte de las y los productores, para continuar las capacitaciones incorporando EA. Algunas dificultades que se presentan son en cuanto al uso excesivo de insecticidas y el desconocimiento de como usar abono orgánico o natural.

Atención especial merece lo expresado en las entrevistas realizadas al informante clave quién indico con mucha seguridad la valoración que ha hecho a las potencialidades de las mujeres y el interés manifestado por incorporarlas en una relación de igualdad de oportunidades y beneficios para hombres y mujeres y la visión que van adquiriendo sobre la incorporación de los roles de hombres y mujeres en los espacios de socialización de sus hijos/as.

LOGROS METODOLÓGICOS DEL PROYECTO IICA/ASDI

Se rescatan algunos logros expresados por los actores involucrados en el proceso de incorporación del EA recogidos textualmente en 1995 y que hoy a la luz de nuestro análisis van más allá de lo individual para transformarse en logros más integrados y colectivos, desde la institución y la comunidad.

- **“Lograr partir siempre desde mi vida cotidiana”**
- **“Haber logrado armonizar los tres enfoques a la hora de la capacitación”**
- **“Mediante el intercambio, se logró el interés por incorporar los elementos del EA en el trabajo”**
- **“Que los y las participantes sean multiplicadores/as de los conocimientos adquiridos en los talleres impartidos por la Red IICA/ASDI”**
- **“Elaborar nuevos diseños metodológicos y presentarlos en las instituciones para su debida ejecución”**
- **“Influir para que se incluya el E.A, en el plan de capacitación anual, en la institución”**
- **Seguir profundizando sobre el enfoque articulado, principalmente sobre desarrollo rural sostenible; de cara al fortalecimiento de la capacitación no tradicional en las mujeres”**
- **“Haber incorporado el E.A desde 1994 a nuestras capacitaciones”**
- **“Tener una nueva visión sobre el proceso de capacitación y comunicación lo que ha fortalecido el liderazgo colectivo”**
- **“Poder integrar el elemento comunicación como base principal de la organización”**
- **“Tener conocimientos básicos y criterios para incluir en los materiales de capacitación cartillas, folletos, una concepción articuladora entre los contenidos”**
- **“Se elevó el nivel de comunicación horizontal en los procesos pedagógicos”**
- **“Mejor visualización de como hacer una guía metodológica tanto para personas alfabetizadas como para analfabetas”**
- **“Diseñar manuales con ayuda de los conocimientos obtenidos”**
- **“Realizar paquetes metodológicos con EA”**

En 1995 aún no se apuntada a la institucionalización de los EA; tampoco se hablaba de la RED, ni de los intercambios de experiencias como espacios necesarios para el fortalecimiento institucional.

ENCUENTROS Y DESENCUENTROS NOS LLEVAN A NUEVOS PROCESOS

Reconstruyendo nuestra Historia sobre el EA.

Alguna vez te has pensado subida/o en la cúspide de la montaña mas alta de tu país ¿Te has imaginado recorriendo con la vista toda la inmensidad del paisaje que desde ahí puedes abarcar?. Ahora puedes ver mas allá de lo que creías poder abarcar en ese espacio de exploración.

A través de este trabajo se te invita a travezar la puerta del tiempo y adentrar en este proceso de análisis retrospectivo y ubicarte en la cima más alta de este momento para recoger las experiencias vividas durante el período 1996-1998.

Se trata de construir la historia rescatando en ella los eventos más importantes dentro del proceso metodológico de incorporación del EA en las instituciones con las que se ha realizado este trabajo.

Se puede decir que este ha sido un espacio insustituible de ordenamiento de la experiencia que ha pasado por distintos momentos de aprendizaje, momentos significativos de encuentros y desencuentros que conducen hacia la búsqueda de propuestas nuevas de recreación de lo vivido.

Todo el aprendizaje esta basado en las experiencias de aplicación metodológica para la incorporación del EA en el quehacer institucional. Aquí se recoge las vivencias de las delegadas a la RED IICA/ASDI, los aportes de todas las instituciones que han compartido sus propias experiencias, los aportes de los técnicos/as y directivos/as, así como la de hombres y mujeres que desde las comunidades han contribuido a la recreación de esta nueva propuesta. El resultado de esta experiencia condujo a la identificación de elementos comunes y diferencias en cuanto a objetivos y acciones.

También es importante rescatar la reacción en cadena que ha provocado la incorporación del E.A en las instituciones, como proceso ya que no solo se dió desde el comienzo a nivel institucional, sino que sobre la marcha también se fue incorporando en los niveles comunitarios validando en muchos casos el resultado de nuestros análisis.

Elementos Comunes y Diferencias en la incorporación del EA:

Las seis instituciones presentaron coincidencias en sus objetivos generales, acciones y contenidos en cuanto a la integración de los tres enfoques, no obstante nos encontramos con un desarrollo desigual en relación al avance del EA, en las políticas y programas institucionales, siendo en los ONGs, donde se percibió un proceso más rápido y de mayor apropiación integral a diferencia de los OGs.

En la mayoría de las instituciones sistematizadas (MARENA, MINSA, INTA E IMC), la incorporación del enfoque de género no respondió a necesidades propias de estos organismos sino que a las demandas de las Agencias de Cooperación Externa.

En los ONGs, la apropiación e incorporación del EA se re realizó bajo un proceso más dinámico, lo que permitió la profundización en el análisis de sus estrategias, sus visiones, misiones, objetivos, proyectos y programas.

Un elemento facilitador para que la incorporación del EA en los ONGs, se haya desarrollado con mayor celeridad fue el hecho de que en su mayoría, las personas delegadas al proyecto IICA/ASDI ocupaban cargos de dirección o tenían incidencia directa en las instancias de tomas de decisiones, a diferencias de los OG, cuya estructura es más compleja y sus delegadas/os no mantenían relación directa con las instancias superiores siendo este el obstáculo que limitó el desarrollo del EA dentro de estas instituciones

En 1993, el Proyecto IICA/ASDI, coincidió con la revisión de políticas, planes , programas y proyectos de instituciones como MARENA, INTA, IMC, Y MINSA, que bajo la presión de los donantes se encontraban en la búsqueda de cómo incorporar el EA en su quehacer.

El hecho de responder a demandas exógenas en cuanto a la incorporación del EA en las instituciones, si bien fue un elemento de presión que aceleró el proceso dentro de las instituciones mencionadas para asumir una actitud diferente, ante un nuevo paradigma, despertó en alguna medida excepticismo, limitando la reflexión conciente entre las/os miembra/os de dirección, formuladores de proyectos y técnicos quienes en muchos casos consideraban que agragando “el”, “los” y “las” se estaba dando la incorporación de género en los proyectos y al trabajo en general.

En el caso de los Ogs, como se señalaba anteriormente, además de no tener un delegado/a con capacidad de decisión, se le sumó la constante rotación de sus representantes dificultándose el desarrollo del proceso de sensibilización y análisis, pese a que los mismo tenían toda la voluntad de aplicar el EA, en sus respectivas instituciones.

Hay que reconocer que como toda nueva propuesta el EA, no fue asumido de manera automática por las instituciones contraparte del Proyecto IICA/ASDI, a excepción del IMC, que encontrándose en pleno proceso de búsqueda sobre lo que consistía el enfoque de género y por su naturaleza de organización que trabaja más de cara a las mujeres, encontró desde la primera fase del proyecto IICA/ASDI, una verdadera oportunidad para sus propósitos, por lo cual desde el primer momento tuvo una participación directa y permanente de sus principales miembras directivas.

En en el caso de AMNLAE, también se contó con la participación de una miembra ejecutiva que además es la directora del área de capacitación ésto facilitó que la propuesta del EA, se fuera integrando paulatinamente a todo el quehacer de la institución.

Es así como se ve que en los primeros años 1994-1995 del Proyecto IICA/ASDI, AMNLAE y MARENA, desarrollaron su experiencia de incorporación del EA en proyectos específicos;

Género, Liderazgo y Poder en AMNLAE, el que coincidió con el de IICA/ASDI, brindando así la oportunidad de experimentar la incorporación del EA y la Facilitación Pedagógica a través del proyecto mismo, lo que contribuyó a la formación de Educadoras/res de Género provistos de nuevos elementos teóricos y prácticos.

En el caso del MARENA, la incorporación del EA se da a través del Proyecto FONDOSILVA, caracterizado por el trabajo realizado con pequeños y medianos productores en la Cooperativa Agroforestal “San Francisco de Asís”, donde se rescata el EA fortaleciendo así la propuesta de implementación de trabajo a nivel más comunitario, asociados y técnicos involucrados y en menor medida dentro del personal directivo de las instancias nacionales.

El MINSA, CMM, Y EL INTA, fueron incorporando el EA, un poco antes de aparecer el Proyecto IICA/ASDI, (1992). Tanto en el INTA, MARENA, como el MINSA, el EA se incorpora por decreto Ministerial en un primer momento, en tanto en AMNLAE, IMC, CMM, respondió a todo un proceso de reflexión entre directivos, personal administrativo y técnicos lo que fue facilitando la implementación teórica y práctica de los enfoques.

En la segunda fase del proyecto IICA/ASDI, 1996-1998, se rescata como hecho relevante la incorporación conciente del EA en las estrategia de trabajo del IMC, CMM, AMNLAE, y MINSA/SILAIS, el Viejo Chinandega y la creación de la Dirección General de Comunicación Género y Desarrollo Sostenible en el MARENA, responsabilidad que recayó en la delegada de ese MINISTERIO ante el Proyecto IICA/ASDI y la Red nacional. Una característica común de estas cinco instituciones es el hecho de que las representantes al proyecto, se mantuvieron durante la primera y segunda fase del mismo.

A pesar de que el MINSA SILAIS, participó con seis delegadas de igual número de departamentos en la primera fase del proyecto, solamente tres se mantuvieron en la segunda fase del proyecto IICA/ASDI, por razones antes mencionadas, siendo estos, los SILAS/ MINSA, León, Chinandega y el Viejo, Chinandega, siendo este último el que más desarrolla el EA, dentro del equipo de trabajo con proyección comunitaria.

Cómo se dio la incorporación del EA en las organizaciones sistematizadas

La experiencia descrita significó todo un proceso que requirió de un trabajo muy paciente que sentara bases de sensibilización comenzando con las personas claves de manera individual, (Directivos, Jefas/es de áreas, y técnicos responsables de proyectos), habiéndose así aprovechado positivamente las demandas de los donantes.

Rol de las/os capacitadas/os

En un primer momento hubo mucha incertidumbre de las personas capacitadas en la primera fase del proyecto quienes se encontraron con un nuevo paradigma, y si ya era mucho apropiarse del enfoque de género y comprenderlo desde una visión práctica, mucho más complejo era en ese momento con dos nuevos enfoques poco conocidos y además articulándolos entre sí.

Ellos habían asumido un reto personal, después de haber pasado el umbral de muchas dudas y entrar al de los sueños y desafíos, algunos intentaron violentar los cambios como fue el caso del MARENA, que muy al comienzo se dieron confrontaciones entre las integrantes del equipo de género y los técnicos; o fueron situaciones en que los planteamientos y propuesta formuladas por los /as, representantes al proyecto IICA/ASDI, no eran escuchadas, no eran tomadas en cuenta al ser estas propuestas nuevas y por tanto a veces incomprensibles para el personal de las instituciones.

El Proyecto IICA/ASDI, significó para las/os representantes una nueva expectativa, un nuevo espacio de intercambio e interaprendizaje, donde todas/os, se sentían igualmente importante y fue eso lo que en gran medida les invitó a buscar nuevos métodos para llevar a sus instituciones una propuesta renovadora.

Fue esa necesidad la que despertó el interés constante de interaprendizaje, la necesidad de capturar nuevas experiencias metodológicas que facilitaran el proceso. De ahí que se mantuviera la necesidad de capacitación, autoformación e investigación dentro de todas las participantes, que aún sin haberse constituido la RED actúan como tal.

Era la necesidad de unir experiencias, de unificar criterios alrededor de conceptos teóricos y metodológicos que fortalecieran sus propuestas y capacidad de sensibilización lo que les permitió:

- Desarrollar procesos comunicacionales dirigidos a personas claves en los programas y proyecto (Técnicos, consultores, asesores, directores de áreas y personal administrativo).
- Motivar a la realización de talleres donde se contemplaran los tres enfoques.
- Sensibilizar a directivos para que participaran en actividades del proyecto IICA/ASDI.
- Apoyar procesos de capacitación de proyectos específicos en las comunidades.

La lógica del trabajo la desarrollaron desde la etapa de sensibilización con el personal de sus instituciones, mediante conversaciones de persona a persona, reuniones, talleres, haciendo uso de variedad de técnicas y dinámicas que movieran el interés de los /as interlocutoras.

Para el impulso del proceso de incorporación de EA, todas las instituciones tuvieron que hacer uso de la facilitación pedagógica como método educativo, apoyándose en las técnicas necesarias para simplificar el proceso comunicacional de sensibilización y apropiación del personal de las instituciones abriendo nuevos espacios de participación entre directivos y técnicos, técnicos y líderes comunitarios.

Como hecho relevante se destacó los niveles de coordinación y comunicación existentes entre las instancias departamentales y municipales de AMNLAE, lo que le permitió a niveles internos desarrollar intercambios constantes de experiencias generando espacios de reflexión para ir mejorando sus acciones de acuerdo a las características de cada realidad.

Incidencia del EA en la formulación de propuestas estratégicas

En la segunda fase del proyecto IICA/ASDI, el EA como propuesta teórica metodológica e integral sirvió como guía de análisis para la reformulación de la estrategia del trabajo institucional al IMC, CMM, AMNLAE. En el caso del MARENA, se logró realizar un importante trabajo de sensibilización con el Ministro y dentro del personal del proyecto FONDOSILVA.

Es importante destacar el interés que despertó el EA, en el Ministro del MARENA, al punto de incentivar la creación de la Dirección General de Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible a la cabeza de la cual nombró a la representante de esa institución ante la RED IICA/ASDI.

En el SILAIS del Viejo, el EA lo fue incorporando bajo una concepción práctica mediante procesos de capacitación al personal y simultáneamente a las comunidades.

En el INTA, la delegada es la Directora de Género quien tuvo una incidencia personal dentro de su área, no obstante su participación en la red IICA / ASDI, no fue constante hasta en los últimos dos años en que ha mantenido una presencia continua, lo que obviamente significó el resultado de todo el trabajo de sensibilización que ha comenzado a mover el interés de los directivos habiéndose logrado en este año la integración del enfoque de género de manera transversal en los planes de acción operativa.

En AMNLAE, IMC, CMM, la reformulación de su estrategia también significó la reformulación de objetivos y readecuación de programas. En el MARENA, a través del Proyecto Agrofosrestal "San Francisco de Asís", se dio una aplicación práctica del EA, mediante la capacitación, análisis, y reflexión permitiendo recoger propuestas de acción que modificaron sustancialmente los objetivos del FONDOSILVA con relación al desarrollo de los proyectos en las comunidades con la Asociación de Pequeños y Medianos productores, que incluyó la incorporación del EA y la búsqueda de indicadores de resultados de género.

En los casos del IMC y AMNLAE, se corrigió el sesgo de género ausente en IMC y focalizado hacia las mujeres en AMNLAE.

Hechos o acciones relevantes que se pudieron observar, es la búsqueda por armonizar en los proyectos sistematizados la participación de mujeres y hombres tanto a nivel de equipos institucionales como en espacios donde se toman las decisiones lo que se refleja en la presencia del número de hombres y mujeres en cargos de dirección.

Para concluir, es importante señalar que uno de los mecanismos más importante en la incorporación del EA a todos los niveles de las instituciones consistió en el impulso de procesos de capacitación permanente que varió desde la multiplicación de contenidos recibidos a través del proyecto IICA/ASDI, hasta la implementación de nuevas temáticas dentro de las organizaciones.

El Desarrollo de las acciones de capacitación no fue un fin en sí mismo sino que fue concebido como un proceso educativo a través del cual y mediante la utilización de diversas técnicas se hiciese posible la detección de problemas y necesidades que se concretaron en respuestas y acciones.

Experiencias comunitarias

La incidencia de la incorporación del EA, ofreció la oportunidad a las sesis instituciones sistematizadas a conocer mejor y con más objetividad las necesidades comunitarias y a elaborar propuestas de acciones, ya que posibilitó el reconocer y visibilizar los obstáculos que las mujeres encontraron en el desarrollo de los proyectos como en un primer momento se visualisan el Proyecto “San Francisco de Asís” la ausencia de las mujeres, pero una vez que fuera visibilizada la presencia de las mismas, se encontraron con el problema de la falta de acceso a la tenencia de la tierra.

Fue el caso de AMNLAE, en el proyecto de Género, Liderazgo y Poder, durante su proceso de ejecución que se detectó la oposición de los maridos o campañeros en la participación de las mujeres, así como la exclusión de los hombres en el proceso de ejecución del proyecto aún cuando se contemplaba en sus objetivos iniciales.

El uso de técnicas metodológicas adaptadas a cada objetivo y grupo específico, contribuyó a desarrollar el proceso de apropiación en tiempo relativamente corto si valoramos los niveles de tensiones que muchas veces provocaron las nuevas propuestas que se salían del marco tradicional.

La creación de la Escuela para Líderes Jóvenes y Adolescentes, procedentes de zonas rurales y urbanas en Rivas, es un hecho importante en tanto, que en sí misma expresa el EA, al ser escuela formadora para gente del futuro hombres / mujeres y contar con una nueva propuesta metodológica.

Papel de la Red y Equipo de Facilitadoras(es)

La Red nacional de apoyo a la incorporación del EA en Nicaragua, surgió como una propuesta desde 1993, sin embargo en ese primer momento se pensó en un mecanismo muy formal y estructurado casi concebido como una ONGs, esta concepción estructuralista y formal no se consolidó por lo que fueron apareciendo otras opciones, dentro de las cuales jugó un papel muy importante el equipo de facilitadoras/es especializadas, quienes junto con la coordinadora actuó como una red permanente que fuera incidiendo y abriendo espacios de motivación con el resto de representantes de las organizaciones.

El compartir materiales de facilitación pedagógica, diseños de talleres, y contenidos teóricos, fueron los hilos necesarios que tejieron y dieron fuerza a la RED.

La Red se convirtió con el tiempo en un espacio lúdico de compartir humano, donde todos/as, eran igualmente importantes y por tanto con una gran capacidad de confiar y

respetar los conocimientos del resto. Este fue convirtiéndose en un espacio de nuevas relaciones humanas donde se compartió experiencias de trabajo y personales, era el espacio donde se acudió a pedir apoyo de los y las demás, seguras de no salir de ahí con las manos y los ánimos vacíos.

La Red fue un escuela de aprendizaje, el equipo de facilitadoras un verdadero apoyo y la coordinación del proyecto el punto que nos unió y nos cohesionó. La Red actuó como facilitadora de proceso, consejera, asesora y apoyo entre sí misma y con la Red de segundo enlace.

Además su experiencia trascendió, nos encontramos al Instituto de Desarrollo Rural (IDR), antes (PNDR), solicitando asesoría, capacitación e integración como miembro de la RED, así como la Comisión Interdisciplinaria de Género y Agricultura, solicitando capacitación e intercambio. En su esfuerzo de compartir e intercambiar experiencia la RED, tuvo la oportunidad de participar en tres espacios de interaprendizaje con los hermanos/as de las redes de Panamá y Honduras, de intercambiar experiencias con El Salvador y Costa Rica

Durante la segunda fase del proyecto IICA/ASDI, la red dio el salto cualitativo más relevante al firmar el Convenio Red IICA/ASDI, con la participación de altos representantes de las instituciones miembros, hecho que fortaleció la autoridad de la RED.

Principales tensiones

El proceso de incorporación del EA, no solo significó encuentros sino también la aparición de nuevos conflictos al chocar una propuesta nueva, cuestionadora, con esquemas viejos tradicionales que se resistían a aceptar una nueva posibilidad para el cambio, el desarrollo y la sostenibilidad, lo que se refleja en los conflictos en el MARENA, entre técnicos y mujeres, ellas con ánimo propositivo actúan bajo el modelo tradicional de comunicación al pretender aplicar casi automáticamente un nuevo enfoque, imponiendo y violentando viejos patrones culturales.

También se refleja en la dificultad que encontraron IMC, CMM, MINSA/SILAIS, el Viejo y AMNLAE, en poder interpretar la aplicación práctica de los procesos de desarrollo sostenible durante los primeros años.

Las tensiones se ven reflejadas en las dificultades de apropiación de los equipos directivos para aceptar esta propuesta como una posibilidad para cambiar, fortalecerse y desarrollarse, fundamentalmente en las OG, se percibe esta situación que se vió a gravada por los cambios de gobiernos y la constante rotación de personal.

El recurso de capacitación aún en la segunda fase continuó siendo una necesidad para la instituciones, principalmente del gobierno que se sentía presionado por los organismos financieros.

Al no contar en la mayoría de los casos con la presencia de miembros directivos dentro del Proyecto IICA/ASDI, por tener otras prioridades, MARENA, INTA, SILAIS/MINSA, subestimaron el trabajo de sus delegadas al proyecto, e incluso hubo oposición a esta propuesta por parte de algunos técnicos y directores.

En AMNLAE, al comienzo hubo una actitud poco receptiva a la propuesta en el nivel central pero el hecho de que la representante tuviera cargo directivo facilitó el camino para trabajar en el proceso de incorporación del EA de manera transversal.

Los obstáculos y las tensiones presentadas orientó a los/as miembros/as de la RED a definir tácticas y estrategias que le posibilitaran el trabajo, de ahí que combinaron la labor de fortalecimiento del EA, a través de los proyectos específicos en que tenían incidencias a nivel personal, con el trabajo dirigido a personas claves, en grupos, en reuniones, etc.

En conclusión se puede afirmar que la incorporación del EA es todavía un proceso en construcción.

Nuevas demandas y aportes encontrados

En la primera y segunda fase del proyecto IICA/ASDI, el proceso de capacitación desde diversas modalidades fue un recurso fundamental para sensibilizar y llegar a una fase de apropiación personal y colectiva sobre el EA, en cada persona, en la RED y en cada institución aunque con diferentes niveles de alcance.

Una de las dificultades que se percibió en la primera fase del proyecto fue la marcada aplicación del modelo educativo tradicional para el desarrollo de sus diversas actividades de capacitación, lo que nos llevó en un primer momento a formular propuesta metodológicas en materiales y talleres que permitieran una mejor comprensión del uso y aplicación de las técnicas metodológicas como recurso pedagógico que contribuyera a romper las barreras de comunicación con las personas o grupos claves a las que hubo que “convencer” y persuadir sobre las ventajas del E.A. en nuestros proyectos y programas. Las técnicas más utilizadas fueron:

- Charlas.
- Técnicas de expertos.
- Lluvia de ideas verbal y con tarjeta.
- Sociodrama.
- Mensajes gráficos.
- Friso.
- Descodificación de canciones.
- Intercambio de experiencias.
- Dinámicas de animación.
- Trabajo en grupos (lectura y discusión).
- Encuesta.
- Demostraciones (temas ilustrados, con ejemplos y objetos)

- Cassettes foros.
- Composiciones de canciones.
- Dibujos.
- Parcelas demostrativas.
- Visitas domiciliarias.
- Entrevistas.
- Historia de la comunidad.
- Teatro.
- Programa radial.
- Conversatorios.
- Cuentos.
- Videos.
- Parcela testigo.
- Conferencias.
- Vivencias personales.
- Poesías.
- Rompecabezas.
- Foro - Debates.

La facilitación pedagógica muchas veces no se comprendió durante la primera fase del proyecto debido a que se confundió facilitación pedagógica con técnicas y eso limitó en ese primer momento el desencadenamiento de los procesos de reproducción y limitaba por tanto la incorporación del E.A, en todos los ámbitos de la institución. Lo anterior planteó la demanda de apoyo, asesoría, consejería y capacitación, hasta lograr ponernos de acuerdo en cuanto al uso, abuso e importancia de las técnicas como recurso metodológico.

Superada esta situación a finales de la primera fase y durante la segunda, las seis instituciones habían logrado avanzar en la formación de Redes de promotoras y facilitadoras de género que eran multiplicadoras del E.A. en sus familias y comunidades.

AMNALE - IMC -CMM, han logrado reconceptualizar sus estrategias incorporando los enfoques.

El MARENA en la segunda fase comienza a trabajar la propuesta de creación de la Dirección General de comunicación, género y desarrollo sostenible, siendo esta una propuesta articuladora e integral dentro de la institución.

En AMNLAE se amplía la visión de género concibiéndolo desde la perspectiva de mujeres y hombres.

El MARENA incorpora el trabajo con las mujeres, las que eran las grandes ausentes en sus programas de desarrollo y retoma las demanda de ellas sobre su derecho a la propiedad y logra ampliar su proyección con el gobierno regional y líderes comunales mediante el Proyecto Agrícola San Francisco.

IMC cuyas políticas carecían del enfoque de género, no solo lo asume sino que lo articula con los enfoques de comunicación y desarrollo sostenible.

CMM fortaleció su proyección y perfeccionó la metodología en sus programas de radio, teatro y capacitación.

En el SILAIS del Viejo el E.A fortaleció una nueva concepción con relación a la participación de las mujeres en las instancias de toma de decisiones aumentando su número. Así mismo tanto en el SILAIS, como en la comunidad los hombres fueron tomando conciencia del valor que tenemos las mujeres.

La demanda de intercambio de recursos humanos y materiales en la búsqueda de potenciar lo que tenemos en la Red continua siendo una necesidad.

De igual manera los espacios de intercapacitación concibiéndolos no como un fin en si mismos sino como un medio de crecimiento, como espacios para recrear y colectivizar propuestas que nos guíen a darle mayor coherencia a los trabajos institucionales.

Los aportes encontrados nos proponen profundizar en el reconocimiento de la existencia de una realidad de género asociada a una cultura ancestral, lo cual impacta en el fortalecimiento de los proyectos y programas y por lo tanto en la calidad de vida de las personas y que se visualiza a través de:

El carácter del poder y su manejo en las relaciones inter e intergeneracionales.

Roles y papeles establecidos para mujeres y hombres.

Las formas en que están consideradas las mujeres y los hombres, niños, niñas y ancianas/nos, en los proyectos, procesos y programas.

Los derechos y deberes establecidos para mujeres y hombres.

formas de participación de hombres y mujeres.

Relación de los proyectos con el medio ambiente.

Formas comunicacionales que se establezcan en relación entre hombres y mujeres, las mujeres y hombres con la naturaleza.

Todos estos son ejes para la reflexión y el análisis que nos llevan a recrear nuevas propuestas, o desarrollar nuevas iniciativas, lo que puede ser posible mediante la consolidación de la RED y la existencia de un punto focal que aglutine y facilite los espacios de coordinación hasta ahora desarrollados.

CONCLUSIONES

“Cuando todas las puertas se cierran siempre hay una ventana”

En todo el proceso vivido está presente el protagonismo de mujeres y hombres de edades, clase social, cultura e identidades étnicas diferentes; concepciones y militancias políticas distintas, contradictorias muchas veces, otras veces complementarias no solo de su realidad cotidiana sino también de su propia condición de Género.

Estos logros se pueden ver como un proceso de recreación de conocimientos colectivos, a 1998, mediante esta experiencia de sistematización se puede hacer en el tiempo un análisis comparativo de las experiencias y comprobar que las expectativas de los actores involucrados en el proyecto con relación a la incorporación del EA, como proyecto de vida personal, institucional y comunitario desde 1995, hoy están más cerca y se pueden valorar en los resultados encontrados en este trabajo.

Hombres y mujeres que han vivido este proceso con mayor o menor nivel de complicidad, han asumido y reproducido en la familia, en las instituciones y en su actuar cotidiano nuevas señales de transformación genérica, la que se ha ido tejiendo mediante la práctica de nuevos procesos comunicacionales que a la vez dan origen a un crecimiento individual y colectivo frente a la vida y su entorno.

La metodología y técnicas participativas implementadas en las capacitaciones del proyecto IICA/ASDI, y las memorias que se elaboraban después de cada taller, concretamente la de

Formación General sobre Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible (E.A), y la Facilitación Pedagógica han servido de guía para las actividades de capacitación e incorporación del EA, en la Primera fase del proyecto.

Hasta ahora se ha penetrado con la propuesta del EA a Proyectos específicos en caso como el MARENA, MINSA-SILAI, EL Viejo departamento de Chinandega e INTA, y en la incorporación de sus estrategias de trabajo en el IMC, CMM, AMNLAE, para todos los casos apenas se ha abierto una ventana, los desafíos siguen siendo muy grandes ya que se trata de llegar a la fase de interiorización y apropiación de esta propuesta no solo a través de un proyecto específico, sino de todo el actuar de las instituciones

La lógica del trabajo la han desarrollado desde la etapa de sensibilización al personal de sus instituciones, a través de talleres y distintas modalidades educativas fundamentalmente haciendo uso de una variedad de dinámicas y técnicas con mucha iniciativa y creatividad, incorporándolas progresivamente en los diferentes proyectos, y en su vida personal.

Así mismo han utilizado el intercambio de materiales, invitación a charlas, conferencias, reuniones, jornada de trabajo evaluativo, discusiones de diseños curriculares, revisión de estrategias de trabajo y planes operativos, elaboración de materiales, consultas, asesorías, recolección bibliográfica y montaje de centro de documentación.

Actualmente, los objetivos del Proyecto y su Red IICA/ASDI, tienen resultados positivos e insta a otras instituciones a continuar en el proceso de afianzamiento y apropiación del EA, para ampliar su red de acción en pro de la población rural más pobre de Nicaragua.

Se puede decir que se han recogido los principales logros, dificultades y retos de las organizaciones involucradas en esta sistematización sobre la incorporación de los EA, en todo el quehacer de las instituciones.

También se constató que hay disposición y accesibilidad de trabajo con el sector agrario, hombres y mujeres campesinos/as, buscando alternativas y acciones que resuelvan problemas y garanticen el desarrollo sostenible en las comunidades.

Se ha logrado el enriquecimiento de las experiencias frente a elementos de incertidumbres propios de los procesos participativos y en la articulación de los enfoques en cada una de las actividades efectuadas.

El lograr visualizar el trabajo y el cómo se hizo el proceso de incorporación del E.A en el quehacer institucional en torno a la conceptualización, metodología y técnicas utilizadas durante la segunda fase del Proyecto IICA/ASDI , 96 - 98, nos permitió visionar que el Proyecto IICA/ASDI y la Red tienen un reto en el futuro inmediato y es el de trabajar en una propuesta de elaboración de un manual metodológico, apoyado en toda la experiencia acumulada y recogida en esta sistematización que sin lugar a dudas, será fundamental para la incorporación del E.A, en otras instituciones miembros de la Red y para quienes quieran apropiarse de ellas.

Resulta interesante dimensionar la riqueza de estas experiencias para mejorarlas y aplicarlas de modo que sean más útil a los beneficiarios del Proyecto IICA/ASDI, y poder continuar en la generación de sostenibilidad y el mejoramiento a la calidad de vida de las personas, la conservación y promoción del medio ambiente en relación con los seres humanos; para garantizar una sociedad más justa, más equitativa.

Las capacitaciones y asesorías sobre E.A brindadas por la Red IICA/ASDI, han incidido en la apropiación de la metodología y técnicas utilizadas por parte de cada miembro de la red al incorporar el E.A.

Se destaca el trabajo de multiplicación e intercambio de experiencias con E.A, por parte de las instituciones involucradas.

Las instituciones y organizaciones han incorporado el E.A, en sus políticas y planes estratégicos de manera progresiva : sensibilización, capacitación al personal, discusión de propuestas en las instancias de planificación hasta la ejecución.

No basta que en la estrategia se contemple y se asume los enfoques hay que seguir enfrentando los problemas cotidianos que nos afectan y que inciden en la rotación de personal. Aún hace falta despejar prejuicios y temores para abordar con énfasis la necesidad de la incorporación del EA, en proyectos, programas institucionales y que lo asuman los/as jefes, directores/as y técnicos/as y a lo largo de la vida cotidiana.

El reconocimiento de la existencia de una realidad concreta de género asentada en una base de relaciones comunicacionales del sistema patriarcal que obstaculizan el desarrollo y la sostenibilidad de la vida (personas y naturaleza), es el primer paso que se dió. Ahora se plantea el reto de seguir profundizando en el análisis, elaborando propuestas colectivas que contribuyan a modificara esa realidad muchas veces, se cerraron las puertas pero “siempre se abrió otra ventana”, a través de proyectos específicos, o de actitudes comprensivas de algunos jefes/as, y directores/as.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA:

- Acoso y Chantaje Sexual, Colección “Es con vos mujer”, CMM, Matagalpa, Nicaragua, 1995.
- Ayuda Memoria de los Talleres de Formación General, Nicaragua, 1993, 94
- Boletines. IMC. Estelí, Nicaragua, 1996
- Cartilla de Alfetización para mujeres “Con nuestras propias palabras” CMM. 2da. Edición 1992 - Matagalpa , Nicaragua.
- CELATS, Sistematizando Experiencias de Taller, Nuevos cuadernos. CELATS #15, Lima, Perú - 1988.
- Dando y transformando vida. Manual de la colección “Es con vos mujer”. Cavalleri, María Ara Ana. Colectivo de Mujeres de Matagalpa, 1992.
- Diagnóstico socio-económico, Comunidades RAAN. MARENA- Administración Forestal Estatal ADFOREST. Agosto de 1995.
- El Derecho a la Recreación Infantil. CMM, Matagalpa, Nicaragua, 1997
- El Parto a través de la Historia. CMM, Cavalleri María. UNICEF.
- “El Peligro Oculto” . Factores de Riesgo del VHI-SIDA. CMM, Matagalpa, Nicaragua. 1997
- El Sida en Nicaragua. CMM, Matagalpa, Nicaragua, 1997
- Estudio de Audiencia : La Viabilidad de la instalación de la Radioemisora, destinada a mujeres, con cobertura nacional. Enero de 1996.
- Estrategia AMNLAE 1997
- Evaluación Externa realizada a CMM - 1997.
- Evaluaciones de trabajo. IMC, Estelí , Nicaragua, 1995
- Género Comunicación y Desarrollo Sostenible: aportes conceptuales y metodológicos. Ivania Ayales.(et al). San José, Costa Rica : Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. Servicio Especializado I : Capacitación, Educación y Comunicación. Proyecto Comunicación , Género y Desarrollo Sostenible IICA/ASDI, 1996. Serie de Publicaciones Misceláneos/IICA ISSN.

- **Guía de Atención a la Mujer en la Comunidad. Guía de aprendizaje y Consulta de la colección "Es con vos mujer", CMM 2da. Edición 1995.**
- **Guía metodológica de la Cartilla de Alfabetización para mujeres. "Con nuestras propias palabras." CMM - NORAD.**
- **Guías metodológicas No.2 AMNLAE 1996**
- **Guía metodológicas No.3 AMNLAE 1997**
- **Guiones programa radial "Y ahora yo tengo la palabra"**
- **Informe sobre Experiencias de la incorporación del E.A, en la institución. Guatemala - 1997.**
- **Informes Semestrales. IMC. Estelí , Nicaragua, 1994, 95, 96, 97**
- **Informe Narrativo Actividades. Equipo de Radio - CMM 1996.**
- **La Esperanza tiene nombre de Mujer / María Rosa Renzi y Sonia Aburto.- Managua: FIDEG, 1997**
- **La Violación. CMM. Matagalpa, Nicaragua, 1996**
- **Las mujeres en la Historia. CMM, Matagalpa, Nicaragua, 1993**
- **!MAMA! ¿ Quién es esta desconocida que me vino? La Mestruación. Manual de la colección "Es con vos mujer". Caballeri, María Ara, Ana. CMM - 1994.**
- **Manual práctico para parteras. Guía de aprendizaje y consulta. Caballeri María Ara Ana. CMM - 1993.**
- **Mortalidad materna. Análisis de la Mortalidad materna en la región VI: 1989 - 1990. Caballeri María, CMM - 1991.**
- **Nivel de vida vrs. pobreza, AMNLAE, Managua, Nicaragua 1997**
- **Nota informativa, Dirección General Forestal, MARENA, 1997.**
- **Nota informativa Programa de Incentivos para manejo de bosques y reforestación . ASDI - FONDOSILVA - 1997.**
- **Para sistematizar experiencias: una propuesta teórica y práctica. Oscar Jara H. 1ra. Edición . San José, Costa Rica. Centro de Estudios y Publicaciones, ALFORJA. 1994.**

- **Participación Social en la promoción de la infancia. Sistematización de las experiencias. Alcaldía Municipal, Estelí, 1996, 1997**
- **Plan Estratégico IMC. Estelí, Nicaragua, 1996.**
- **Plan Operativo 1994 - 1997. Sector Forestal ASDI - NIC.**
- **Plan Trinial de Salud. MINSA 1991 - 1993.**
- **Proyecto Género, Liderazgo y Poder AMNLAE 1994**
- **Programa Bianual. MARENA - ASDI, Proyecto FONDO A LA SILVICULTURA. FONDOSILVA - 1996.**
- **Programa Infantil No Sexista “El Rincón de los Sueños.” Diseño de un programa CMM. 1997, Matagalpa, Nicaragua.**
- **Población, Características Generales. Volumen I , VII Censo de población y III de Vivienda, 1995. INEC, NIC. Agosto 1997.**
- **Revista NATURALEZA - MARENA - 1997.**
- **Revista Trimestral de Educación. Dirección de Educación y Comunicación Ambiental - DECA - MARENA 1998.**
- **Sistemas Locales de Atención Integral a la Salud. (SILAIS). Ministerio de Salud OPS-OMS. 1991.**
- **Sistematizando Experiencias de Taller en las escuelas de trabajo social de A.L. CELATS, Jr. Jorge Vanderghen , 351. Lima, Perú. Edición 1988, Editorial Arteta.**
- **Sistematización de Experiencias del Proyecto IICA/ASDI, Centro América, sobre la incorporación del Enfoque Articulado de Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible 1997. Consultora , Milagros Guevara.**
- **Ayuda Memoria de los Talleres de Formación General, Nicaragua, 1993, 94**

ANEXOS:

- **Cuadro sobre técnicas mas utilizadas en la incorporación del EA.**
- **Cuadro sobre tipo y características de las instituciones sistematizadas.**
- **Cuadro de la Línea del tiempo.**
- **Guía de entrevista a Informantes Claves.**
- **Narrativa de la Experiencia IMC.**
- **Ejemplo: Guía # 2 para Facilitadoras Educándonos por la igualdad, pag. 11 y 12**
- **Diseño metodológico preparatorio para sistematización sobre la incorporación del EA.**

TÉCNICAS MAS UTILIZADAS EN LA INCORPORACIÓN DEL E.A.		INSTITUCIONES					INTA
TÉCNICAS	AMNLAE	IMC	GMIM	MINSA	MARENA	INTA	
HABLAR	X		X	X	X	X	
TÉCNICA DE EXPERTOS	X	X		X	X	X	
LUBA DE IDEAS VERBAL Y CON TARJETA	X	X		X	X		
OCIODRAMA	X	X	X	X			
ENSAYES GRAFICOS	X	X	X				
RISO	X	X		X			
DESCODIFICACION DE CANCIONES	X	X	X				
INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS	X	X	X				
DINAMICAS DE ANIMACION	X	X	X		X		
TRABAJO EN GRUPOS (LECTURA Y DISCUSION)	X	X	X		X		
ENCUENTAS		X	X	X			
DEMOSTRACIONES	X	X	X				
CASSETT FOROS		X	X				
COMPOSICION DE CANCIONES	X		X				
DIBUJOS				X			
PARCELAS DEMOSTRATIVAS		X			X	X	
VISITAS DOMICILIARES		X			X		
ENTREVISTAS		X					
HISTORIA DE LA COMUNIDAD	X	X	X				
TEATRO		X	X				
PROGRAMA RADIAL	X	X					
CONVERSATORIOS	X	X	X				
CUENTOS	X	X					
VIDEO		X					
PARCELA TESTIGO	X						
CONFERENCIAS		X					
VIVENCIAS PERSONALES	X						
POESIAS			X				
ROMPECABEZAS							
FORO-DEBATES	X						

**PROYECTO COMUNICACIÓN, GÉNERO Y DESARROLLO SOSTENIBLE
IICA/ASDI, 1996-1998, C.A.**

**TIPO Y CARACTERÍSTICAS DE LAS INSTITUCIONES QUE CONFORMAN
LA RED IICA ASDI, SUJETAS A SISTEMATIZACIÓN**

TIPO DE INSTITUCIÓN OG- ONG	POLÍTICA INSTITUCIONAL - INCORPORA EL E.A. - NO INCORPORA EL E.A.	OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN	MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN	PROYECTOS DE LA INSTITUCIÓN CON EA	OBJETIVOS DEL PROYECTO

ACCIONES DESARROLLADAS POR EL PROYECTO EN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE ARTICULADO	METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE	TÉCNICAS UTILIZADAS	COMO FUERON UTILIZADAS	QUIENES PARTICIPARON	CUANDO?

DONDE?	FACTORES FACILITADORES	FACTORES OBSTACULIZADORES	RESULTADOS	EVALUACIONES POSITIVAS Y NEGATIVAS	CONTEXTO

TALLER DE SISTEMATIZACION

PROYECTO IICA/ASDI

GUIA DE TRABAJO N° 1

OBJETIVO: En base a hechos relevantes en el contexto de cada año irá destacando acciones metodológicas realizadas para incorporar el EA en los proyectos de la institución destacando los pasos realizados.

AÑO	CONTEXTO	EVENTO (Actividad Metodológica)	COMENTARIOS (Procedimientos)
1996			
1997			
1998			

PREGUNTAS CLAVES:

¿Cuándo se inició el Proyecto?

¿Qué enfoques contemplaba?

Género

Comunicación

Desarrollo Sostenible

¿Qué técnicas y procedimientos utilizó para la incorporación del EA? Explique.

ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVES

OBJETIVO: Identificar las estrategias metodológicas utilizadas en la incorporación del EA de Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible, en los proyectos de las seis instituciones de la Red para sistematización y compartirlas con otras instituciones.

1.- Describir brevemente las fases y los pasos metodológicos utilizados en el proceso de incorporación del EA en su institución o en el proyecto que usted participa.

En el Instituto "Mujer y Comunidad" se inicia a partir de una inquietud interna de la búsqueda de la aplicación del enfoque de género en sus acciones, a partir de que desde su nacimiento se dijo que se trabajaría con enfoque de género. Entonces en 1992 se plantea un proceso de investigación y de búsqueda de información para conocer más a fondo los aspectos conceptuales y la experiencia de otros organismos e instituciones que decían que trabajaban con enfoque de género. De aquí surgen los resultados de un sondeo que se hace con todos los organismos e instituciones de la región y nos damos cuenta que el resto de organismos tampoco estaban claros de cómo hacerlo en la práctica y que incluso en los aspectos conceptuales había algunas diferencias y distorsiones.

Ante esta situación, se ve la necesidad de buscar más espacios de intercambios y de búsqueda de conocimientos con otros organismos de Managua, como Puntos de Encuentro, para profundizar sobre la temática.

Es en este período que surge la invitación del IICA, en donde se nos da la oportunidad de participar en un proyecto que plantea no solo trabajar con Enfoque de Género, sino además la incorporación de otros dos enfoques que contribuyen al logro de la integralidad de los proyectos que nosotros ejecutamos. Ofrece además toda una base conceptual completa y coherente, que incorpora además de la formación general sobre los enfoques y todo un complemento metodológico que permite su aplicación en la práctica.

Este primer período se puede catalogar como un proceso introductorio donde la Dirección del organismo consciente de la necesidad de hacer las cosas como se dicen anda en la búsqueda de información y otras experiencias para enriquecer la propia.

Se envía a dos representantes inicialmente y se entre entonces al proceso de aprendizaje y sensibilización de las participantes, con el compromiso de venir a compartir con el resto del personal lo aprendido en los talleres del IICA. En este sentido el organismo tiene programado un lunes cada mes para intercapacitación los que son programados en el Plan Anual con el personal y se definen los temas de acuerdo a las necesidades existentes

Otro elemento importante fue el hecho de que en este período se ve la necesidad de hacer un análisis del FOIDA para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas así como un análisis de escenario, con relación al accionar del organismo un poco para reflexionar si lo que se estaba haciendo estaba de acuerdo con los Estatutos y el Acta Constitutiva, así como para revisar si realmente se estaba contribuyendo a mejorar el nivel y calidad de vida de las personas, si se estaba contribuyendo a mejorar las relaciones de género,

Se elaboraron también las fichas ocupacionales, donde se incorporan criterios de selección que tienen que ver, con en el EA así como sensibilidad a la situación de la mujer, identificación con los sectores más desposeídos, experiencia en el manejo de metodologías participativas y de educación popular, etc.

Los procesos de reflexión se efectúan en la planificación y la evaluación, en ello participa dos veces al año todo el personal y algunos líderes de las comunidades con quienes trabajamos, en las planificaciones mensuales participa todo el personal.

Las acciones que se realizan en el proyecto que se ejecuta en Condega desde 1991 también entraron en revisión y se empezó a ver de qué manera se podría incorporar el E.A. y se vio que a través de las capacitaciones podría ser una vía, tomando en cuenta de que todos los beneficiarios y beneficiarias eran sujetos (as) de capacitación entonces se amplió la temática de capacitación, haciendo un programa que incorporara temas de carácter técnico con la agricultura orgánica como lo demanda el proyecto pero además, haciendo la reflexión de la importancia del trabajo de la mujer, como se involucra en los procesos productivos y sobre las relaciones de género, así como el aspecto organizativo y de autogestión. Actualmente se ha incorporado el tema de poder local y los derechos y deberes de los pobladores en su involucramiento para el desarrollo de su comunidad. También se abordan temas sobre salud comunitaria

También se empezó a implementar el involucramiento de las compañeras y compañeros de los beneficiarios en las capacitaciones así como los hijos y las hijas mayores de 15 años

Lo anterior lo podríamos ubicar en un proceso permanente de apropiación y unificación de criterios a nivel interno.

Con los proyectos nuevos, se realiza el diagnóstico preliminar con el E.A. para el perfil del proyecto dentro del cual se incorporan procesos de autodiagnósticos participativos, para profundizar en la problemática e identificar los posibles proyectos productivos y formularlos de manera conjunta con las y los beneficiarios y garantizarles o buscarles financiamiento.

En el caso del proyecto de Santa Cruz, que consiste en Apoyo a las Capacidades Productivas de Mujeres Campesinas de Santa Cruz, se pretende organizar 10 grupos de mujeres de 10 cada uno. Es un proyecto de financiamiento para actividades productivas, que va acompañado de capacitación y asistencia técnica. Inicia con un autodiagnóstico participativo para identificar la problemática de género, las posibilidades de ejecución de actividades productivas que les generen ingresos y las necesidades de capacitación. Actualmente estamos en el proceso organizativo.

en cuanto a la participación y a la incorporación de las mismas al proyecto, con el propósito de elaborar el plan estratégico quinquenal del organismo.

Este proceso fue con la participación de todo el personal y con algunos miembros de la asamblea, tuvo una duración de tres semanas en la recolección y análisis de la información, con la metodología de taller. Se hizo uso de diseño metodológico, así como de las herramientas de análisis del enfoque de género, de comunicación y los pocos conocimientos sobre desarrollo sostenible que se venían construyendo en los procesos de capacitación.

Producto del análisis previo al Plan Estratégico se desarrolló la revisión de los estatutos y el acta constitutiva, para la elaboración del plan en sí.

La elaboración del documento final descansó en tres miembros de la Junta Directiva: La presidenta, la vice-presidenta (En ese momento la Directora Ejecutiva) y la Secretaria de la J.D. (En esos momentos la Directora Administrativa y de Capacitación). Este proceso tuvo una duración más larga debido a que no fue posible programarlo como un trabajo corrido, debido a las múltiples responsabilidades y se asumió como un trabajo extra en los fines de semana.

Los facilitadores de este proceso fueron toda la riqueza que ofrece la participación de las personas que participan de manera directa en el terreno que permite tener una aproximación a la realidad. Otro facilitador fue que fue previamente ordenado y programado eso agilizó toda la etapa de reflexión y de aportes.

Un logro obtenido además de los insumos obtenidos fue que los procesos de reflexión generaron un conocimiento en el equipo.

De esta manera, quedó incorporado en las políticas institucionales el E.A.

Otro elemento determinante para su aplicación en la práctica, es la constante reflexión en las evaluaciones y las planificaciones, sobre de qué manera vemos expresados los enfoques y si no, de qué manera los podemos concretar.

Un obstaculizador del proceso, es la fluctuación del personal, porque en algunos casos se logra encontrar personal con formación aunque sea con uno de los enfoques, pero a veces reúnen la mayoría de los requisitos técnicos y lo de los enfoques no, entonces se inicia nuevamente el ciclo de apropiación de las políticas del organismo y su metodología de trabajo.

Con relación a la metodología, es importante destacar que se trata de llevar una metodología única de trabajo, lo que implica un esfuerzo adicional debido a que a la hora de la preparación de los diseños metodológicos, siempre se elabora una propuesta la cual es revisada por la dirección, o por aquel personal que esté apropiado de las políticas y la estrategia del organismo. La revisión va desde el contenido hasta lo metodológico. Este proceso se da generalmente, pero con mayor razón si el personal es nuevo. Siempre en la ejecución de los talleres participa alguien del equipo que está más apropiado.

Se utilizan los principios metodológicos de la Facilitación Pedagógica, los cuales están incorporados en la estrategia de trabajo del IMC.

También existe un área de Consultoría que contribuye a la sostenibilidad del organismo a través de la cual se ejecutan procesos investigativos que aportan a la sociedad segoviana a partir de estudios de los fenómenos sociales que tienen lugar en las Segovias, principalmente en aquellos aspectos que están vinculados a la problemática de la mujer. Estos también son procesos participativos, con enfoque de género, comunicación y desarrollo sostenible.

Dentro de esta misma área, se acompañan procesos de fortalecimiento institucional donde se promueve la implementación del EA, así como capacitación e intercambios de experiencias en temas de género, comunicación, organización, formulación de proyectos y liderazgo.

Paso N° 3

Tiempo : 30 minutos

En un papelógrafo vaya anotando las ideas centrales de la explicación del dibujo.

Una vez, concluida esta parte del ejercicio, pida a las compañeras que las comenten.

Finalmente haga las siguientes preguntas al grupo :

¿Hemos logrado elevar nuestra Autoestima? ¿Cómo lo explica?

Dales unos minutos para que discutan y luego haga la siguientes reflexión:

"Lo que se sale del molde, de las reglas patriarcales establecidas, son luchas de pequeños grupos pero que van sembrando semillas de esperanzas por la creación de un nuevo modelo de vida".



El Machismo es la expresión mas viva del Patriarcado que por siglos le ha otorgado al hombre el poder y el ejercicio de las decisiones fundamentales.

"La mujer no ha tenido verdadera libertad para decidir sobre su vida, su tiempo, su país o su cuerpo" y es que la cultura patriarcal desde nuestra más corta infancia nos construye para ser diferentes y la diferencia en el patriarcado significa inferioridad.

Para finalizar lee o pide a alguien que lea en voz alta el poema "Los niños aprenden lo que viven"

Los niños aprenden lo que viven...

Si un niño vive criticado, aprende a condenar.

Si un niño vive con hostilidad, aprende a pelear.

Si un niño vive avergonzado, aprende a sentirse culpable.

Si un niño vive con tolerancia, aprende a ser tolerante.

Si un niño vive apreciado, aprende a confiar.

Si un niño vive con equidad, aprende a ser justo.

Si un niño vive con seguridad, aprende a tener fe.

Si un niño vive con aprobación, aprende a quererse.

Si un niño vive con aceptación y amistad, aprende a hallar el amor en el mundo.



(Texto reproducido de los primeros Derechos Humanos, son los Derechos del Niño) UNICEF, CELAM, SELAC 1989

Cierre con este Comentario :

Todas nosotras alguna vez fuimos niñas. Nos construyeron para ser mujeres y hoy con trabajo y empeño estamos elevando nuestra autoestima, reconociendo nuestros valores. Estamos sacudiendo toda esa herencia económica, política, cultural, religiosa del sistema patriarcal. Ser niño es equivalente a que otros decidan por ellos, a que se les discrimine y no se les toma en cuenta. Si es niña es peor porque cuando llega a adulta continuará siendo sujeta de discriminación y subordinación.

<p>Diferencias entre Sistematización, evaluación e investigación</p>	<p>Para el manejo adecuado de los conceptos</p>	<p>Plenario</p>	<p>haciendo un resumen - Apoyándose en papelógrafo la facilitadora hace análisis comparativo sobre diferencias entre sistematización, evaluación, e investigación. Siempre con apoyo del papelógrafo la facilitadora explica los pasos metodológicos del proceso de sistematización.</p>	<p>15'</p>	<p>Carteles</p>
<p>Propuesta de sistematización de experiencias metodológica en la incorporación del E.A. en las instituciones miembros de la RED IICA-ASDI.</p>	<p>Enriquecer propuesta metodológica de sistematización con delegadas (os) de instituciones de la RED, ser sistematizadas</p>	<p>Grupos</p>	<p>- Se entrega propuesta de sistematización a cada grupo. - Leer, analizar y enriquecer la propuesta, apoyándose en conocimientos técnicos recuperados en el ejercicio anterior. - En plenario cada grupo expone y explica sus recomendaciones. - La facilitadora hace una recapitulación de las propuestas. - Finalmente se presenta al grupo propuesta de cronograma de actividades al proceso.</p>	<p>30'</p>	<p>Propuesta de Sistematización papelógrafos, marcadores</p>
<p>Aportes a la propuesta de Sistematización y aprobación de la misma</p>	<p>Socializar las exposiciones</p>	<p>Plenario</p>	<p>Se promueve un breve debate para coordinar actividades y tiempo</p>	<p>10' 5' 5'</p>	
<p>Compromisos de apoyo para el proceso de sistematización</p>	<p>Motivar a las participantes a la realización del trabajo de sistematización</p>	<p>Plenario</p>		<p>15'</p>	

Diferencias entre Sistematización, evaluación e investigación		Para el manejo adecuado de los conceptos	Plenario	<p>haciendo un resumen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyándose en papelógrafo la facilitadora hace análisis comparativo sobre diferencias entre sistematización, evaluación, e investigación. <p>Siempre con apoyo del papelógrafo la facilitadora explica los pasos metodológicos del proceso de sistematización.</p>	15'	Carteles
Propuesta de sistematización de experiencias metodológica en la incorporación del EA, en las instituciones miembros de la RED IICA-ASDI.	Enriquecer propuesta metodológica de sistematización con delegadas (os) de instituciones de la RED, ser sistematizadas	Grupos	<ul style="list-style-type: none"> - Se entrega propuesta de sistematización a cada grupo. - Leer, analizar y enriquecer la propuesta, apoyándose en conocimientos técnicos recuperados en el ejercicio anterior. 	10'	30'	Propuesta de Sistematización papelógrafos, marcadores
Aportes a la propuesta de Sistematización y aprobación de la misma	Socializar las exposiciones	Plenario	<ul style="list-style-type: none"> - En plenario cada grupo expone y explica sus recomendaciones. - La facilitadora hace una recopilación de las propuestas. - Finalmente se presenta al grupo propuesta de cronograma de actividades al proceso. 	10'	5'	5'
Compromisos de apoyo para el proceso de sistematización	Motivar a las participantes a la realización del trabajo de sistematización	Plenario	Se promueve un breve debate para coordinar actividades y tiempo	15'		

**PROYECTO COMUNICACIÓN, GENERO Y DESARROLLO SOSTENIBLE
IICA/ASDI, 1996-1998, C.A.**

**TALLER: PREPARATORIO PARA SISTEMATIZACIÓN SOBRE LA INCORPORACIÓN DEL EA DE COMUNICACIÓN GENERO Y DESARROLLO
SOSTENIBLE**

OBJETIVO GENERAL: Analizar los elementos conceptuales básicos sobre la Sistematización de experiencias sobre la Metodología utilizada en la incorporación del EA, en 6 de las 12 instituciones miembros de la RED IICA/ASDI, en Nicaragua.

CRONOGRAMA

MES	DIA	COORDINACIÓN CON INSTITUCIONES INVOLUCRADAS EN EL PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS METODOLÓGICAS Y TÉCNICAS SOBRE EL EA.	DEPARTAMENTOS	PROYECTOS	PERSONA ENLACE	LUGAR DE REUNIÓN
Febrero	24	Reunión de coordinación RED/IICA-ASDI, 6 INSTITUCIONES A SISTEMATIZARSE	Managua, Estelí, Matagalpa, Jinotega, Rivas, Chinandega	Sujetos a sugerencias de las instituciones	Delegada a la RED IICA/ASDI	IICA
	26	INTA, MARENA, AMNLAE	Matagalpa, Jinotega			AMNLAE
	28	AMNLAE/ RIVAS, INTA, MARENA	Rivas			AMNLAE
MARZO	2	SILAIS/MINSA, AMNLAE,	Chinandega, El Viejo,			AMNLAE/ E Viejo Chinandega
	3	IMC, MARENA, INTA	Estelí			IMC
	9	MARENA, INTA, AMNLAE	Managua			MARENA

NOTA: CONCERTAR VISITAS DE CAMPO Y ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVES

TALLER SOBRE SISTEMATIZACION CON EL E.A., COMUNICACION GENERO Y DESARROLLO SOSTENIBLE SOSTENIBLE

Tema	Objetivos	Técnica	Procedimientos	Tiempo Hora	Material	Responsable
<p>Objetivo General: Intercambiar experiencias sobre elementos conceptuales básicos y pasos del proceso de sistematización con el E.A.</p> <p>1) Qué es el Enfoque Articulado?</p>	<p>Explicar los objetivos del taller.</p> <p>Refrescar conocimientos sobre el EA</p>	<p>Plenario</p> <p>Lluvia de ideas con tarjetas.</p>	<p>Explicación de Objetivos.</p> <p>Entregue a cada participante una tarjeta de distinto color, en una de ellas escribirá qué es la comunicación, en otra lo que es género y en la tercera lo que entiende por DS.</p> <p>El que vaya terminando pegará su tarjeta en la pared. Cuando haya terminado todos, entréguenles una hoja de papel en blanco y pídeles trabajar un dibujo que recoja los tres enfoques escrito en las tarjetas. Al concluir el trabajo lo pegarán en la pared y cada uno explica su dibujo.</p> <p>La facilitadora retoma los elementos apartados y conjuntamente reconstruyen conceptos.</p>	<p>5'</p> <p>9:00 - 9:05</p> <p>10'</p> <p>9:05-9:15</p> <p>5'</p> <p>9:15-9:20</p>	<p>Tarjetas, Marcadores Masking Tape</p> <p>Hojas de papel Marcadores Crayolas Masking Tape</p>	<p>Chayito</p> <p>Esmeralda</p> <p>Esmeralda</p>
<p>2) Línea del tiempo.</p>	<p>Conocer los cambios significativos de nuestros proyectos y la incorporación del EA dentro del contexto.</p>	<p>Plenaria Trabajo en grupos</p> <p>Plenaria</p>	<p>Explicación del ejercicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> Forme grupos y entregales guía N°1. Explíquenos los momentos relevantes dentro del contexto de cada año los eventos metodológicos (acciones) realizados para incorporar el EA en los Proyectos institucionales, destacando los pasos realizados para ellos. Cada grupo expone sus conclusiones las que son socializadas. 	<p>5'</p> <p>9:20-9:25</p> <p>1 hora 30'</p> <p>10:15-11:45</p>	<p>Papelón Marcadores M. Tape Papelógrafos Marcadores Guía de preguntas. Memorias Masking Tape</p>	<p>Esmeralda</p> <p>Esmeralda</p>
REFRIGERIO						<p>10:15-10:30</p>

Tema	Objetivos	Técnica	Precedentes	Tiempo Hora	Material	Responsable
3) La Sistematización.	Discutir y analizar elementos conceptuales de la sistematización y su importancia.	Trabajo Individual	<ul style="list-style-type: none"> Se orienta escribir en una tarjeta lo que se entiende por sistematización. Una vez que haya escrito en la tarjeta formar grupos para socializar y construir un solo concepto. Seguidamente y conservando los grupos se discutirá para qué sirve la sistematización. Las conclusiones la anotaron en otra tarjeta. 	5' 10:30-10:35 15' 10:30-10:45 15' 10:45-11:00	Tarjetas Marcadores M. Tape	Gutierrez
4) Concepto de Sistematización.	Unificación de criterios	Plenario	<ul style="list-style-type: none"> En plenario la facilitadora retoma los aportes del grupo haciendo un resumen. Apoyándose en papelógrafo la facilitadora hace análisis comparativo y diferencias entre sistematización, evaluación e investigación. 	5' 11:00 - 11:05 15' 11:05-11:20	Papelógrafo Masking Tape	Gutierrez
5) Diferencias entre sistematización, evaluación e investigación.	Para el manejo adecuado de los conceptos.	Plenario	<ul style="list-style-type: none"> Siempre con el apoyo de papelógrafo la facilitadora explica los pasos metodológicos del proceso de sistematización. 	15' 11:20-11:35		Gutierrez
6) Propuesta de Sistematización de Experiencias metodológicas en la incorporación del EA en las Instituciones miembros de la FED IICA/ASDL	Elaborar propuesta de sistematización apoyándose en los pasos de la sistematización.	Plenario Trabajo en grupos	<ul style="list-style-type: none"> Orientación de la actividad. Entregue a cada grupo los pasos de la Sistematización y pídales que seleccionen en el grupo un proyecto de una institución en base al cual elaborar la propuesta. 	1 hora. 11:40-12:40	Documento conteniendo los pasos de sistematización Papelógrafo Marcadores Masking Tape	Gutierrez

Tema	Objetivos	Técnica	Procedimientos	Tiempo Hora	Requerimientos	Responsable
A L M U E R Z O						
7) Presentación de propuestas elaboradas.	Socializar e intercambiar el resultado de propuestas.	Plenario	<ul style="list-style-type: none"> • Cada grupo expone su propuesta. • Al finalizar todos los grupos se abre el debate, enriqueciendo cada propuesta. • Al finalizar las exposiciones grupales la facilitadora retoma elementos relevantes del proceso y hace las conclusiones. 	12:40-1:00 p.m. 10' 1:20-1:30	Preguntas Guías en papelógrafos Masking Tape	Guionmar
8) Validación de experiencias metodológicas de Sistematización.	Validar resultado de Sistematización de experiencias metodológicas en 6 órganos, m/de la Red IICA-ASDI	Lectura de documento en grupos.	<ul style="list-style-type: none"> • A cada grupo se entrega documento a validar para su análisis y aportes. • En papelón cada grupo anotará las conclusiones (sugerencias y aportes) 	1 h. 30' 1:30-2:00	Documento de lectura Papelógrafos	Laura
9) Socialización de aportes.	Que los grupos socialicen sus aportes y los enriquezcan.	Plenario	Cada grupo expone, los demás grupos fortalecen aporte de ser necesario.	30' 3:00 - 3:30		Laura
6) Evaluación del taller	Que los/as participantes evalúen resultados del taller.	Plenario Individual				

Tema	Objetivos	Técnicas	Procedimientos	Tiempo Hora	Requerimientos	Responsable
ALMUERZO						
7) Presentación de propuestas elaboradas.	Socializar e intercambiar el resultado de propuestas.	Plenario	<ul style="list-style-type: none"> • Cada grupo expone su propuesta. • Al finalizar todos los grupos se abre el debate, enriqueciendo cada propuestas. • Al finalizar las exposiciones grupales la facilitadora retoma elementos relevantes del proceso y hace las conclusiones. 	10' 1:20-1:30	Preguntas Guías en papelógrafos Masking Tape	Guisomar
8) Validación de experiencias metodológicas de Sistematización.	Validar resultado de Sistematización de experiencias metodológicas en 6 órganos, m/de la Red IICA-ASDL	Lectura de documento en grupos.	<ul style="list-style-type: none"> • A cada grupo se entrega documento a validar para su análisis y aportes. • En papelón cada grupo anotará las conclusiones (sugerencias y aportes) 	1 h. 30' 1:30-2:00	Documento de lectura Papelógrafos	Laura
9) Socialización de aportes.	Que los grupos socialicen sus aportes y los enriquezcan.	Plenario	Cada grupo expone, los demás grupos fortalecen aporte de ser necesario.	30' 3:00 - 3:30		Laura
6) Evaluación del taller	Que los/as participantes evalúen resultados del taller.	Plenario Individual				

