



# CAJA DE HERRAMIENTAS

para monitoreo y evaluación de proyectos  
productivos con enfoque de género

## ***Caja de herramientas para el monitoreo y la evaluación de proyectos productivos con enfoque de género***

**Autores:** Lic. Adriana Montenegro Oporto. Investigadora asociada, Instituto de Investigaciones Socio-Económicas de la Universidad Católica Boliviana San Pablo (IISEC-UCB),  
becaria Fundación Hanns Seidel

Ph.D. Jean Paul Benavides. Investigador, Instituto de Investigaciones Socio-Económicas de la Universidad Católica Boliviana San Pablo (IISEC-UCB)

Mg. Mónica Cuba. Responsable de género, investigación y gestión del conocimiento,  
Practical Action

Lic. Andrea Terceros. Consultora independiente en género

**La Paz:** Practical Action/IISEC

**Nro. de páginas:** 64 pp

**Primera edición:** 2020

**Revisión:** Fernanda Wanderley. Directora, Instituto de Investigaciones Socio-Económicas de la Universidad Católica Boliviana San Pablo (IISEC-UCB)

Shirley Pazos Bashualdo. Lider agricultura y mercados, Practical Action

Julieta Vargas Mattos. Jefe de proyecto, Practical Action

**Traducción versión inglés:** Geraldine O'Brien Sáenz

**Corrección de estilo:** Mónica Cuba Iriarte

**Diseño e Ilustración:** Haru Estudio Creativo

**Impresión:** Ideas Gráficas Print

### **@Practical Action**

**Representante:** Víctor Hugo Yapu Flores

**Domicilio:** Calle Presbítero Medina 2922 y Romecín Campos, Sopocachi. La Paz, Bolivia

**Teléfono:** (591-2) 2119345, (591-2) 2910761

[www.practicalaction.org](http://www.practicalaction.org)

### **Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISEC-UCB)**

**Directora:** Fernanda Wanderley

**Domicilio:** Av. 14 de Septiembre Nro. 5369, Obrajés

**Teléfono:** (591-2) 2782222 Ext. 2738

[www.iiisec.ucb.edu.bo](http://www.iiisec.ucb.edu.bo)

Este proyecto fue financiado por Aspen Network of Development Entrepreneurs (ANDE, un programa del Instituto Aspen), con la ayuda de una subvención del Centro Internacional de Investigación para el Desarrollo (IDRC, por sus siglas en inglés), Ottawa, Canadá. Las opiniones expresadas en este documento, no representan necesariamente las de ANDE, de IDRC, ni su Junta de Gobernadores.

*Es importante señalar que este documento fue elaborado de forma colaborativa entre Practical Action y el Instituto de Investigaciones Socio-Económicas de la Universidad Católica Boliviana (IISEC-UCB), con el financiamiento de ANDE y el apoyo de la Fundación Hanns Seidel. En este sentido, ni ANDE, ni la Fundación Hanns Seidel se hacen responsables del uso que se pueda hacer de la información contenida en el documento.*

# CAJA DE HERRAMIENTAS

**para monitoreo y evaluación de proyectos  
productivos con enfoque de género**

**Practical  
ACTION**  
Soluciones Prácticas

UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
BOLIVIANA  
LA PAZ



Instituto de  
Investigaciones  
Socio - Económicas



Aspen Network of  
Development Entrepreneurs



# ÍNDICE

<b>Prólogo</b>	<b>7</b>
<b>Introducción</b>	<b>8</b>
<b>¿Qué estamos haciendo? Las ideas claras</b>	<b>10</b>
• Los conceptos clave que se deben tener en cuenta	<b>11</b>
• Qué debemos considerar para empezar una evaluación	<b>15</b>
• Recomendaciones para llevar a cabo una buena evaluación	<b>18</b>
<b>Manos a la obra: Herramientas y análisis</b>	<b>21</b>
• <b>Pluralismo metodológico</b>	<b>22</b>
• <b>Herramientas</b>	<b>23</b>
• <b>Herramientas cualitativas</b>	<b>23</b>
– Siluetas hombres y mujeres	<b>25</b>
– Reloj de 24 horas	<b>29</b>
– Calendario anual de actividades	<b>33</b>
– Mapa de la comunidad	<b>37</b>
– Perfil de actividades	<b>39</b>
– Matriz de acceso y control de recursos	<b>42</b>
– Grupo focal	<b>47</b>
– Entrevista semiestructurada	<b>50</b>
• <b>Herramientas cuantitativas</b>	<b>54</b>
<b>Palabras finales</b>	<b>60</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>61</b>



# PRÓLOGO

La caja de herramientas que presentamos a continuación es el resultado de un proceso de construcción colaborativa entre la ONG Practical Action y el Instituto de Investigaciones Socio Económicas de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” (IISEC-UCB). La complementariedad de visiones y áreas de acción de ambas instituciones está reflejada en una propuesta innovadora que se orienta a responder a una necesidad frecuente y en creciente demanda por las organizaciones no gubernamentales: medir el impacto de las acciones con enfoque de género promovidas por los proyectos de desarrollo, en este caso productivos.

La riqueza de esta propuesta es la compilación, adaptación y evaluación de herramientas conocidas y aplicadas por instituciones y personas activas en el sector de desarrollo y especialistas en los enfoques de género. Éstas fueron testeadas, validadas y adaptadas bajo el rigor científico de la investigación, pero además complementadas con propuestas innovadoras.

Practical Action y el Instituto de Investigaciones Socio-Económicas reconocen que las desigualdades de género y otras desigualdades sociales son causas fundamentales de la reproducción de la pobreza. Como se expresa en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas son derechos humanos críticos para el logro del desarrollo sostenible. Por lo tanto, entienden la urgencia de implementar medidas para abordar estas desigualdades y lograr los cambios hacia sociedades justas y equitativas. En los últimos años, la estrategia de Practical Action y, por lo tanto, sus acciones a través de programas y proyectos, se orientan a transformaciones de largo plazo. Su atención se centra en los grupos más vulnerables y excluidos a través de proyectos de acceso a recursos como el agua y tecnología, así como mejoras en el acceso a mercados. Para lograr estos objetivos, los proyectos aportan al fortalecimiento de espacios de participación sostenibles y reconocidos dentro de las comunidades.

En sus más de cuarenta años, el Instituto de Investigaciones Socio-Económicas ha realizado una intensa actividad

investigadora, con el propósito de contribuir a la comprensión de los problemas sociales y económicos que enfrenta nuestra sociedad. El IISEC articula la experiencia de los más destacados académicos del país y la juventud de nuestros mejores profesionales jóvenes. En este sentido, es un espacio de convergencia generacional para el análisis de nuestra realidad con una agenda interdisciplinaria de investigación en el largo plazo, y el compromiso con la justicia social y la superación de las desigualdades y la pobreza.

La construcción de esta caja de herramientas ha significado un proceso de entendimiento y aprendizaje entre ambas instituciones. Este rico y complejo proceso de revisión, aplicación y construcción ha resultado en este primer producto, el cual se convierte en el punto de partida para nuevos procesos creativos y colaborativos de análisis, aplicación y adaptación.

Esperamos la apropiación de este material por todos los actores comprometidos con la equidad de género a través de su análisis, interpretación y aplicación. Seguramente las experiencias implicarán el desarmado y vuelto a armar del manual en una dinámica continua de adaptación a contextos y objetivos específicos. También esperamos que estos procesos sean tan enriquecedores para ustedes como lo fueron para nosotros.

Shirley K. Pazos Bashualdo  
**Líder Agricultura y Mercados  
Practical Action**

Fernanda Wanderley  
**Directora  
Instituto de Investigaciones  
socio-económicas  
Universidad Católica Boliviana**



# INTRODUCCIÓN

La evidencia, reconocida hoy mundialmente, de que en la mayoría de las sociedades las mujeres han sido históricamente ubicadas en un lugar inferior, tanto dentro como fuera del hogar, y que esta situación no ha sido superada al momento, apunta a la necesidad de implementar acciones explícitas para transformar las relaciones de poder que producen desigualdades de género. Durante las últimas décadas, ONGs, cooperaciones, donantes, empresas y demás actores involucrados en proyectos de desarrollo, se han dado cuenta de la importancia de comprender las diferencias en el acceso a recursos productivos entre mujeres y hombres. Por esto, existe una creciente tendencia a incorporar el enfoque de género en la formulación de programas y proyectos.

Sin embargo, indicadores estandarizados aún no se han adoptado de manera consistente por los actores del desarrollo y de la industria. Además, debido a la escasez de datos desglosados y al conocimiento limitado de las formas potenciales en que el uso de los recursos puede variar según el género, con frecuencia se presume erróneamente que las mujeres tienen niveles similares de acceso y uso que los hombres.

La alianza entre la ONG Practical Action y la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” en el marco del proyecto “Midiendo el impacto: Herramientas para medir cuantitativa y cualitativamente el impacto de la inclusión del enfoque de género en proyectos de desarrollo productivo” financiado por Aspen Network of Development Entrepreneurs (ASPEN), tuvo como objetivo crear una caja de herramientas para la medición y evaluación de los logros obtenidos por la incorporación de un enfoque de género en proyectos de desarrollo productivo. Esta caja de herramientas fue aplicada con beneficiarias/os de varios proyectos implementados por Practical Action en distintas zonas geográficas de Bolivia, relacionados con la introducción de tecnología productiva y resiliencia al cambio climático. Las poblaciones participantes pertenecen a



pueblos indígenas de tierras altas y tierras bajas, lo que implica una amplia variabilidad entre las condiciones ambientales, socioeconómicas y culturales.

## ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA ESTA CAJA DE HERRAMIENTAS?

Existe una gran cantidad de guías y manuales metodológicos para la evaluación de proyectos de desarrollo, que se diferencian por su extensión, profundidad o enfoque que adoptan, y que están dirigidos de manera indistinta a investigadores/as o agentes de desarrollo. Este documento está pensado específicamente para ser utilizado por el personal técnico/de campo; especialmente para quienes no estén familiarizados con el enfoque de género, ni con metodologías de evaluación o monitoreo, y que requieran hacer un seguimiento a los resultados de sus proyectos de una manera simple, pero sin embargo completa y seria.

## ¿CÓMO USAR ESTA CAJA DE HERRAMIENTAS?

Un espíritu de sencillez y de practicidad ha guiado la elaboración de esta caja de herramientas, siguiendo el flujo que, normalmente, deberían seguir las actividades de evaluación de un proyecto. Así, en la primera parte del texto encontraremos una breve revisión conceptual que permitirá la comprensión de los contenidos posteriores del mismo. No hacemos una

presentación extensa de definiciones, sino una selección de lo que se podría llamar “el ABC de la perspectiva de género”. Posteriormente se presentan algunos criterios a tomar en cuenta al momento de diseñar una estrategia de evaluación y una serie de recomendaciones para antes, durante y después de dicha evaluación; cerrando con un listado de buenas prácticas específicas sobre el trabajo con mujeres. La segunda sección presenta las herramientas cualitativas más frecuentemente usadas y la encuesta como herramienta para recoger datos de trabajo de manera cuantitativa.

Para cada una de ellas se presentan, de manera resumida, una descripción, materiales necesarios, y una guía de aplicación en campo. Además, como un elemento diferenciador, se utilizan ejemplos de los resultados obtenidos en campo y una interpretación de éstos. Se ha querido hacer un pequeño esbozo de análisis de la información, en el sentido que, en particular para las herramientas cualitativas, la forma de proceder está normalmente menos clara con relación a las herramientas cuantitativas.

## DIMENSIONES DE LA CAJA DE HERRAMIENTAS

Entre todo lo que se puede medir en temas de género (roles, bienes, propiedades, acceso a tecnologías, etc.), este equipo se ha concentrado, de manera general, en cuatro dimensiones, considerando que otros tópicos pueden ser adicionados. Se presentan diferentes herramientas para cada dimensión, desde una perspectiva de pluralismo metodológico.

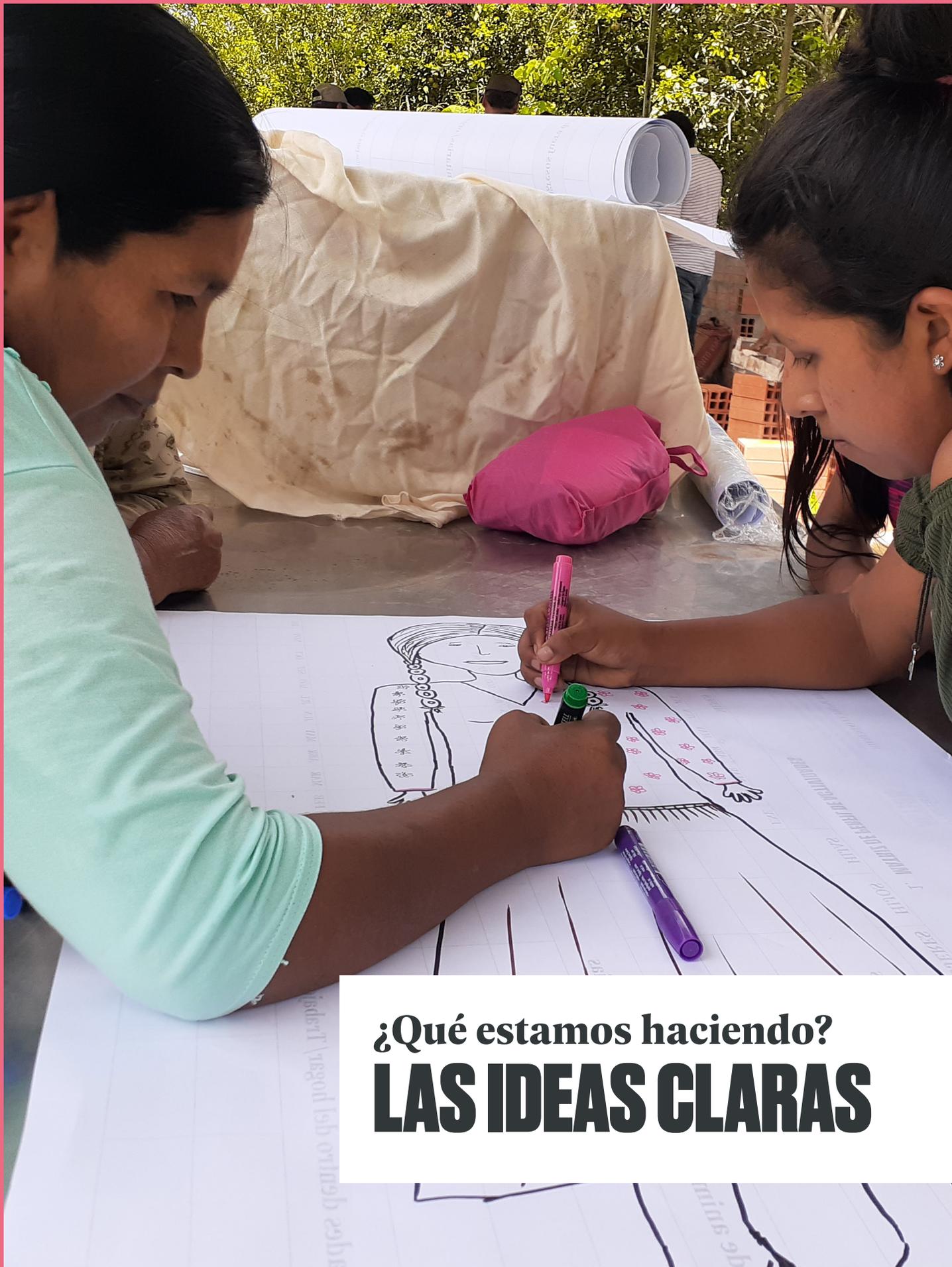


La primera es la de **condiciones de vida**, abordada a través del acceso y control de recursos que tienen hombres y mujeres.

Una segunda dimensión es la de los **roles de género**, particularmente, en la división del trabajo productivo y reproductivo, y uso de tiempo dentro de los hogares, en las parcelas o chacras u otros espacios productivos, en la comercialización de los productos y en las organizaciones productivas y comunitarias.

La tercera dimensión, la de **posición sociopolítica**, valorada a través de la participación de las mujeres en organizaciones productivas y comunitarias, la autovaloración de la relevancia de esta participación y, finalmente, la capacidad de autodeterminación sobre el propio cuerpo.

Por último, nos concentramos en un aspecto más particular del rol de las mujeres con relación al **acceso, apropiación y sostenibilidad de la tecnología**, como un elemento transformador de su posición de subordinación dentro de espacios como la familia, la organización y la comunidad.



¿Qué estamos haciendo?  
**LAS IDEAS CLARAS**

Aunque esta caja de herramientas se enfoca en elementos prácticos para la evaluación de proyectos, es necesario establecer algunos puntos de referencia teóricos para asegurar un entendimiento común de lo que significa llevar adelante un trabajo con perspectiva de género. En esta primera parte se hizo una selección de conceptos básicos. En base a este lenguaje común, en las dos siguientes secciones se establecerán, por un lado, los pasos previos al diseño de una estrategia de evaluación y, por el otro, una serie de recomendaciones para las distintas etapas del proceso.

## 1. LOS CONCEPTOS CLAVE QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA

- **Género:** Existe, hoy en día, un reconocimiento global de la diferencia entre sexo y género. El sexo hace referencia a las características biológicas, es decir anatómicas o fisiológicas con las que hombres y mujeres nacen; mientras que el género tiene que ver con perfiles construidos socialmente y culturalmente para ambos, en los cuales se les asignan atributos, roles y responsabilidades diferenciadas, que varían según el lugar, la cultura y el momento histórico (Kishor, 2005). Entonces, el género es una categoría de análisis importante porque las cualidades que determinada sociedad y cultura atribuyen a cada sexo, tienen consecuencias sobre lo que se espera, se permite y se valora de hombres y de mujeres. Por tanto, influye sobre aspectos tan concretos como el derecho a la propiedad, el poder político, el acceso a salud, educación y oportunidades de empleo.

Las categorías de género son siempre modificables: por ejemplo, el año 2019, la brasileña Marta Vieira da Silva se convirtió en la máxima goleadora de los mundiales de fútbol (incluidos el de hombres) al anotar 17 goles. El mismo año, y en contra de la noción de que la cocina es un espacio únicamente femenino, Arnaud Donckele y Michel Troisgros (Francia) ocuparon el top 100 de los mejores chefs del mundo.

Sin embargo, las diferencias y desigualdades de género sí son visibles en espacios cotidianos y más aún en aquellos vulnerables a situaciones de pobreza, por ejemplo: Suele invertirse más en la educación de los hijos varones, un estudio del Banco Mundial (Wodon et al, 2018) menciona que, en países con ingresos económicos bajos, menos de dos tercios de las niñas (65 por ciento) completa la escuela

primaria y sólo el 34.4 por ciento completa la secundaria inferior. En diferentes zonas de acción, especialmente en la Amazonía, Practical Action ha encontrado comunidades donde las niñas dejan de estudiar, primero porque corren más riesgos (acoso y violencia), pero además porque se cree que ya están listas para ser madres, formar y cuidar a una familia (Cuba, 2018). Por otro lado, se asume que deben ser los hombres los que proveen, los que hacen los trabajos pesados y manejan la tecnología, mientras que las mujeres son “más delicadas” y se ocupan de labores productivas menores, son las que administran los recursos que los hombres traen al hogar, quedan encargadas de las tareas domésticas, un trabajo no remunerado, invisibilizado.

- **Roles y estereotipos:** De acuerdo a la ONU los roles de género son “normas sociales y de comportamiento que, dentro de una cultura específica, se consideran socialmente apropiadas para individuos de un sexo específico. Estos a menudo determinan diferencias en las responsabilidades y tareas asignadas a mujeres, hombres, niñas y niños dentro y fuera de la esfera privada de su hogar” (2016: 193). Por ejemplo, en nuestra sociedad son las mujeres las que hacen, si no todas, la gran mayoría de las tareas del hogar (limpieza, cuidado, cocina, etc.). Los hombres son los que realizan las tareas más fuertes en lo productivo, o conducen la camioneta o el taxi. Los hombres tienen así el rol de traer dinero a la familia.

De los roles construidos sobre la dicotomía masculino-femenino, se desprenden los estereotipos de género. Éstos son nociones o ideas preconcebidas, generalmente rígidas, acerca de cómo son y cómo debe ser el comportamiento de las mujeres y los hombres. Los estereotipos afectan las potencialidades humanas al estimular o reprimir las decisiones de una persona en función de su adecuación al estereotipo de género (Lamas, 2002). Los estereotipos de género pueden determinar, por ejemplo, que las mujeres piensen que tienen menos posibilidad de aprender sobre el manejo u operación de tecnología, los planes de negocios, o que subestimen la utilidad de seguir con sus estudios o la necesidad de su participación en espacios como las organizaciones productivas, sindicatos, comunidad, etc.

- **Enfoque de género:** Se trata de una herramienta conceptual que permite ver, cuestionar y visibilizar, de forma sistemática, las desigualdades de género que son naturalizadas por la sociedad. “Desde este enfoque se considera que estas condiciones, posiciones y roles

atraviesan toda la vida social, económica y política, pública y privada” (OXFAM, 2014: 3). Busca disminuir la exclusión de los beneficios del desarrollo de mujeres y niñas, y promueve su participación.

“Este enfoque ha ayudado a superar la idea de que el mal llamado ‘problema de la mujer’ es un problema exclusivo de ellas para mostrar que las relaciones entre mujeres y hombres son en realidad parte constitutiva de todo problema social al involucrar no solo a los sujetos en tanto individuos aislados sino a las relaciones entre ellos y al sistema (social) del que forman parte” (UNITAS, 2017:1).

Un proyecto tiene enfoque de género cuando:

- **Visibiliza** a las mujeres como parte de la población destinataria de las acciones.
- **Identifica** las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, que operan en desmedro de las mujeres.
- **Analiza** cuáles son las causas de esta desigualdad, trabajando, también en las relaciones entre hombres y mujeres.
- **Actúa** en consecuencia, por una razón de justicia y equidad social.

### **Necesidades prácticas y estratégicas de género**

- Las **necesidades prácticas** se definen como carencias materiales inmediatas e insatisfacción de las condiciones básicas de vida, como alimentación, agua, salud, empleo, etc. Generalmente, estas necesidades son comunes tanto a hombres como a mujeres, aunque pueden priorizarse de manera distinta, pero es posible satisfacerlas sin necesidad de transformar los roles tradicionales de género.

- Las **necesidades estratégicas** están relacionadas al estatus social diferenciado por género, por lo que requieren el cuestionamiento de las divisiones del trabajo, roles, poder, etc. y varían según el contexto, pudiendo incluir temas como derechos legales, acceso a tierra, violencia doméstica, condiciones del mercado laboral y control del propio cuerpo, participación política libre de acoso y violencia, formación y ejercicio de liderazgos, etc. (Gender Action, 2009). En este sentido, el reconocimiento de las necesidades estratégicas apunta a la transformación de los roles para lograr la equidad de género, por lo que son más difíciles de satisfacer, pues tienen que ver con la toma de conciencia y el cambio en el comportamiento tanto de



hombres como de mujeres (Alfaro et al, 1997). Requieren, además, reflexionar sobre muchas más variables, como las de trabajar en base a las desigualdades y diferencias considerando horarios de trabajo, labores de cuidado y sobrecarga laboral (triple jornada), para evitar empeorar condiciones de vulneración de derechos, como violencia familiar; trabajar con hombres y no sólo con mujeres, crear metodologías de trabajo con este enfoque. Todo esto exigirá un presupuesto específico y de personal capacitado o un equipo que complemente habilidades y capacidades.

Así, por ejemplo:

Un proyecto puede centrarse en el fortalecimiento de una organización textil de mujeres para generar ingresos y mejorar su situación, satisfaciendo las necesidades prácticas de las mujeres. Si el proyecto, además, fomenta la capacitación y su organización para el mantenimiento e instalación de tecnologías (paneles fotovoltaicos, hiladoras eléctricas), fortalece sus conocimientos en planes de negocios, contabilidad, estrategias de mercado, y a la organización (como estructura) en cuanto a sus estatutos y la capacidad de sus liderazgos colaborativos, el resultado es, además de la generación de ingresos, la ruptura con los roles tradicionales de género que consideran que esta actividad es propiamente masculina, satisfaciendo de este modo las necesidades estratégicas de género.

- **El cuidado:** El concepto de cuidado se refiere a la gestión y mantenimiento rutinario de la vida y de la salud a través de la atención directa entre los seres humanos. En términos concretos, el cuidado es un conjunto de interacciones humanas que incluyen alimentar, educar, curar, atender y proteger. Estas interacciones están en el centro de la vida social y todos los seres humanos

necesitan cuidado. Sin embargo, debido al ciclo vital o condición física y psicológica, algunos grupos necesitan más cuidado que otros, como es el caso de los niños, niñas, adolescentes, personas con discapacidad o enfermas, y adultos mayores en situación de dependencia.

El concepto de cuidado articula los derechos de los que proveen cuidado y de los que reciben cuidado, bajo principios de solidaridad, justicia, cooperación y equidad, donde la noción de solidaridad resurge como valor central para el ejercicio de los derechos humanos y sociales en igualdad de oportunidades.

Las realidades socio-laborales, esferas generalmente referidas a lo laboral pero también determinadas por lo social, están constituidas tanto por las actividades orientadas a generar ingresos, como por las vinculadas con la reproducción de las familias. Ambas actividades constituyen trabajo al requerir despliegue de esfuerzo físico, emocional y psicológico, además de disponibilidad de tiempo. Es decir, el concepto de trabajo es amplio y abarca tanto las actividades generadoras de ingreso como también aquellas que agregan valor en el ámbito de los hogares y las comunidades. Aunque estas segundas actividades no generen ingreso monetario, son igualmente importantes para la reproducción de las personas, las familias y de la sociedad en general. Por lo tanto, las actividades de cuidado que se realizan dentro de los hogares y comunidades tienen el mismo valor social y económico que el trabajo remunerado. Este enfoque ha permitido comprender y explicar las desiguales oportunidades que enfrentan hombres y mujeres para generar ingresos y al mismo tiempo desplegar las actividades de cuidado necesario para lograr el bienestar propio y de sus familias.

La acumulación de evidencias sobre la organización inequitativa del trabajo de cuidado (tanto en las familias como en las sociedades) ha fundamentado el reconocimiento del derecho al cuidado en las normas internacionales, este fue un proceso largo e impulsado principalmente por el movimiento feminista en el mundo y en América Latina. Su incorporación en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible significó un paso fundamental en el marco de los acuerdos globales. El objetivo 5. “Alcanzar la igualdad de género y empoderar a las mujeres y niñas” incluye el mandato de “reconocer y valorar el cuidado no remunerado y el trabajo doméstico.” La meta 5.4 establece la responsabilidad de los Estados “de

proveer servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social, bajo el enfoque de la corresponsabilidad del cuidado.”

Los estereotipos y roles de género, suelen atribuir el trabajo de cuidado a las mujeres, duplicando o triplicando la jornada laboral; por ejemplo, se les atribuye que sean ellas quienes preparen la comida, cuiden a los hijos o hijas, se encarguen de los adultos mayores, mantengan limpia la casa, etc., sin considerar que este trabajo es invisible y no remunerado, pero que contribuye a la dinámica económica, porque justamente este trabajo es el que reproduce la dinámica social –productiva, por ejemplo: si Juana no se ocupara del trabajo de cuidado (alimentar, educar, curar, etc.) en su familia, ¿cuán productivo podría ser Juan, sin comer adecuadamente, enfermo, sin la oportunidad de estudio – en el nivel que fuera?. Sin embargo, para que esto suceda, son las mujeres las que se ven obligadas a ceder espacios de educación, de salud, etc. Es por esto la importancia de reducir el impacto que tienen los estereotipos sobre los roles de género para reducir las brechas de desigualdad y fomentar la equidad.



- **Empoderamiento:** Se trata de un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de decidir sobre sus propias vidas y su entorno. Esto requiere de una evolución de la conciencia sobre sí mismas, sobre su posición en la sociedad y los mecanismos para mejorar dicha posición (Schuler, 1997).

El siguiente es un ejemplo del proceso de empoderamiento a partir de la experiencia de Practical Action, con base a un modelo de trabajo de ONU Mujeres Bolivia (Ximena Loza, comunicación personal, 19 de marzo de 2020).

## **El caso de Doris como ejemplo de empoderamiento**

Doris vive en una comunidad de Alto Beni, participa en una organización productiva de bananos. Ella accede a capacitaciones en el manejo de tecnologías y metodologías que le permite generar conocimiento y mejores prácticas en la producción. Varias organizaciones han facilitado espacios de capacitación en emprendimientos, planes de negocio, liderazgo, normativa del sector productivo y derechos de las mujeres, bajo un enfoque sensible a género, pero también transformador. Ella ha seguido preparándose y consultando por su cuenta.

Junto a sus compañeras, se hace cargo del manejo de la tecnología (activos productivos) como el secador solar, bandejas, rebanadora de bananos, lavadora y molino que fueron instaladas junto a Practical Action para la transformación de la harina de banano; los hombres han sido designados para buscar mercados y ellas en paralelo, por iniciativa propia, comenzaron a hornear queques y a venderlos entre sus vecinas; esto va generando una retribución al tiempo invertido en la organización.

Se informa a las señoras que pueden vender al municipio para el programa del Desayuno escolar y prontamente reúnen a la organización para tramitar los papeles y requisitos del proceso (estatutos orgánicas, personería jurídica, etc.) no siempre disponibles o de difícil acceso (tiempo, asistencia, presupuesto) para todas las organizaciones, pero que esta organización comenzó a tramitar como parte del proceso de fortalecimiento organizacional. Nombran a Doris y a Federico como responsables, ella también acepta.

Para la siguiente anualidad, están vendiendo queques, y otros productos como parte del desayuno escolar de este municipio. Esto genera ingresos a la organización, como proveedora de la materia prima (la harina de banano), pero también a Doris y a otras señoras que han decidido dedicarse a eso como fuente de ingreso.

Al llevar recursos a casa, van ganando seguridad, voz, participación y decisión en sus hogares y pueden comprar terrenos e invertir en ellos, sin consultar al marido sobre esta decisión, o simplemente invertir en aspectos que consideren relevantes como la educación, la alimentación, u otros, generando una suerte de empoderamiento económico porque ella también asume un rol de proveedora dentro de su hogar. Frente a la carga de trabajo de Doris, su esposo comienza a asumir roles de cuidado al interior del hogar, se turnan en la cocina y en la limpieza del hogar; se encarga del apoyo escolar de sus hijos y de otras actividades de cuidado relacionados con ellos, sin descuidar el trabajo productivo en las parcelas.

Doris ha sido elegida con un cargo para representar a su organización en la Central agraria del municipio. Normalmente ella podría aceptar y no participar, o ser designada a las ollas comunes, a servir los refrigerios, a ser secretaria de actas, pero ella decide participar activamente representando la posición de su organización, articulando la posición de su comunidad y representando la voz de las mujeres.

El proceso no ha sido inmediato, pero Doris, como otras mujeres en su comunidad, se ha formado en liderazgo, al mismo tiempo que ha reforzado su confianza en la capacidad que tiene de serlo; es parte de un emprendimiento comunal lo que le permite tener ingresos y le da cierta independencia económica (otro escalón) y los roles de cuidado son asumidos como responsabilidad compartida, reduciendo o evitando el incremento de la carga laboral; además decide (si no parte de su autodeterminación no es real ni sostenible) participar como líder y representante de su organización en espacios comunales y municipales, libre de acoso y violencia, porque además conoce sus derechos. Doris se ha empoderado.



- **Tecnología:** A menudo, la tecnología se ve en términos muy limitados, circunscrita a los equipos que se utilizan para fabricar un bien y a sus características operativas. Suele perderse de vista que la producción implica no sólo la relación entre materias primas y bienes finales, sino también la organización que permite el uso de determinadas técnicas (Sen, 1987). En este documento entenderemos tecnología como “una combinación de herramientas (equipos necesarios para producir bienes o servicios, por ejemplo un secador solar, un sistema de paneles solares para el bombeo de agua); de técnicas (conocimientos, habilidades y destrezas para utilizar, reparar esas herramientas); de organización (los procesos por los que se organizan las técnicas, por ejemplo un comité de agua) y de productos (los bienes y servicios que resultan de este proceso; transformación de cacao, harina de banano, etc.) utilizados para la satisfacción de necesidades que están en constante evolución (Practical Action, 2013).

- **Desarrollo productivo:** Se trata de un proceso dinámico de interacción entre agentes públicos y privados, en el cual

éstos incrementan su habilidad para capturar el impulso que el conocimiento da a la producción, haciéndolos entrar en un círculo virtuoso de crecimiento (CEPAL, 2007).

## 2. QUÉ DEBEMOS CONSIDERAR PARA EMPEZAR UNA EVALUACIÓN

Antes de presentar las herramientas que pueden utilizarse para analizar cuestiones de género y desarrollo productivo, es imprescindible definir el tipo de evaluación que se realizará, en función a los objetivos de la misma y los recursos (económicos, humanos, técnicos, etc.) disponibles. A continuación, se presentan las diferencias entre Monitoreo y evaluación (M&E) y Evaluación de Impacto, resaltando que esta caja de herramientas está mejor adecuada para M&E.

Posteriormente, se necesitan considerar las características mismas del proyecto con relación al grado de sensibilidad el enfoque de género.

## **2.1. Diferencias entre Monitoreo y evaluación (M&E) y Evaluación de impacto**

### **- Monitoreo y evaluación (M&E)**

Se trata de una serie de actividades emprendidas por las organizaciones implementadoras de un proyecto o programa para mantener seguimiento del progreso del mismo mediante indicadores clave. Por ejemplo, si se pretende lograr que el noventa por ciento de la población beneficiada tenga dos hectáreas cultivadas, la entidad puede recopilar periódicamente datos que permitan realizar un seguimiento a la cuantía de terreno cultivado de cada familia.

Los datos de M&E generalmente se recopilan solamente entre quienes formaron parte del programa y con frecuencia se incorporan a las evaluaciones. Por ejemplo, puede recopilar datos de monitoreo a lo largo de un proyecto para usar en una evaluación al final del proyecto para determinar el cambio total. Pero estos datos de M&E no pueden usarse para inferir su impacto en términos precisos, ya que no se sabe con certeza si los cambios en los indicadores se deben a un impacto causal del programa u otros factores, como las condiciones climáticas, las fluctuaciones económicas, la selección sesgos, cambios en las políticas públicas u otros.

### **- Evaluación de impacto**

En términos estrictos, la evaluación de impacto es un estudio cuantitativo formal que utiliza herramientas estadísticas y econométricas para inferir el impacto causal, positivo o negativo, de un programa o proyecto/intervención sobre el bienestar de sus beneficiarias y beneficiarios. Con “impacto” nos referimos a las diferencias en los resultados que se experimentan, con relación a los que se habrían observado en ausencia del programa. Por supuesto que no es posible observar directamente este caso hipotético, por lo que el desafío clave en la evaluación de impacto es desarrollar medidas aproximadas adecuadas. Para inferir estas medidas se debe construir un grupo de comparación/control adecuado para los hogares receptores, entre los hogares no receptores, utilizando una gran cantidad de datos recopilados tanto antes del proyecto como después del proyecto o programa y utilizando técnicas econométricas complejas (por ejemplo, métodos de comparación y diseño de discontinuidad de regresión).

En general, las intervenciones de las ONGs miden los resultados obtenidos en sus proyectos, hace análisis de costo/ beneficio y de eficiencia y efectividad; éstas son prácticas válidas que, para ser más precisa, debe poder distinguir los efectos de intervención de otros elementos que puedan influenciar el resultado analizado.

## **2.2. Tipos de proyecto de acuerdo a su grado de sensibilidad al género**

Después de decidir el tipo de evaluación que se realizará, el primer paso debe ser interiorizarse acerca de la profundidad en que el proyecto busca comprender o cambiar las relaciones de género. Para esta caja de herramientas, el esfuerzo se concentra en el Monitoreo y Evaluación. En este sentido, se pueden reconocer tres niveles de inclusión del enfoque de género en un proyecto (Manfre y Rubin, 2012):

### **-Proyecto insensible al género**

La implementación del proyecto ignora las diferencias entre hombres y mujeres, considerando la familia o la comunidad como unidades homogéneas, diluyendo las diferencias entre sus miembros. Pasa por alto la existencia de necesidades prácticas y necesidades estratégicas específicas de las mujeres, por lo que refuerza, por omisión, las relaciones desiguales de poder. Se mantienen los roles y estereotipos de hombres y mujeres.

### **-Proyecto sensible al género**

Identifica las diferentes necesidades, intereses y recursos que poseen mujeres y hombres. Implementa acciones y recopila información desagregada por sexo; mas no se propone intervenir de manera explícita sobre las desigualdades de recursos, ni sobre las causas subyacentes de éstas. Se orienta sobre todo a las necesidades prácticas de las personas.

### **-Proyecto transformador de relaciones de género**

Reconoce las diferencias de género desde el principio, las analiza en sus causas profundas y diseña un plan de intervención para abordarlas. Se propone transformar las relaciones que producen desigualdades entre mujeres y hombres. Los planes, prioridades y enfoques están proactivamente (re) diseñados para satisfacer las necesidades prácticas pero sobretodo estratégicas de las personas.

Para aproximar el nivel en que los aspectos de género han sido incluidos en el programa o proyecto, se plantea aquí una lista sencilla de preguntas de verificación, mientras más respuestas afirmativas, más sensible a género es el proyecto:

**Tabla 1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Pregunta	Sí	No
1. ¿En el diseño del proyecto se considera la diversidad de actores involucrados en el proceso? (hombres y mujeres, grupos etarios, comunidades indígenas, asociaciones productivas, etc.)		
2. ¿El análisis de género se incluye en la planificación del proyecto? Incluye garantizar la consulta a hombres y mujeres, y que se consideren sus diferentes necesidades tecnológicas y de conocimientos.		
3. ¿Se reconocen los roles actuales y responsabilidades asumidas por hombres y mujeres en cuanto al control, acceso, uso y beneficio de los recursos familiares y comunales?		
4. ¿Los objetivos y actividades del proyecto se refieren explícitamente a mujeres y se abordan las necesidades prácticas?		
5. ¿Las necesidades estratégicas de las mujeres son un tema prioritario del proyecto?		
6. ¿Los indicadores sociales, económicos, productivos del proyecto están desagregados por género?		
7. ¿Los objetivos apuntan de manera explícita a enfrentar la desigualdad de género, los roles de género y los estereotipos?		
8. ¿El personal a cargo de la implementación y evaluación del proyecto, en todos los niveles, está capacitado con enfoque de género?		
9. ¿Todas las actividades relacionadas con el género están presupuestadas de manera clara y suficiente?		
10. ¿Existen mecanismos para asegurar la participación en el proyecto de grupos marginalizados en términos de género, edad, origen étnico, acceso a recursos?		
11. ¿Se dan facilidades para que las y los participantes desarrollen actividades que estén al margen de los estereotipos y roles de género tradicionales?		
12. ¿Se apoya a las mujeres con herramientas y capacitación que les permitan el ejercicio efectivo de nuevas funciones?		
13. ¿Se perciben y corrigen situaciones que inhiben la participación de grupos subordinados en las reuniones y capacitaciones? (Uso de espacios neutrales, adecuación de los horarios a las actividades mercantiles y no mercantiles de las personas involucradas, provisión de servicios de cuidado, etc.).		
14. ¿El material de capacitación y difusión utiliza lenguaje inclusivo? ¿Las imágenes e ilustraciones representan equitativamente a mujeres y hombres, o los representa realizando actividades no tradicionales?		
15. ¿Las actividades del proyecto incluyen seguimiento y evaluación diferenciado entre todos los sectores de la comunidad (mujeres, hombres, jóvenes, adultos mayores, representantes de diferentes etnias, etc.)?		
16. ¿El sistema de Monitoreo y Evaluación provee espacios para reflexión – acción de manera regular?		
17. ¿Existen mecanismos para introducir los ajustes propuestos en función de los resultados de la reflexión?		
18. ¿Se asignan recursos humanos y financieros específicos para abordar las causas profundas de la desigualdad de género?		

Adaptado de: Gutiérrez y Ramírez, 2013; y de Practical Action, 2019

## 3.RECOMENDACIONES PARA LLEVAR A CABO UNA BUENA EVALUACIÓN

### 3.1 Antes de la evaluación

- Destinar un tiempo previo para conocer a la comunidad. Esto es imprescindible para tener una idea más clara acerca del tipo de preguntas que pueden hacerse y del tipo de herramientas que pueden funcionar en su contexto específico. Además, permite tener confianza con las personas involucradas antes de hacer preguntas que puedan ser nuevas o incómodas para ellas. Considerar aspectos, costumbres, usos culturales como un antecedente importante para la aplicación de los instrumentos, por ejemplo, ¿Cuáles son los estereotipos y roles particulares de hombres y mujeres? ¿es una población indígena, migrante, de qué zona?, el idioma, etc.

- Incluir herramientas que permitan desagregar la información por género. Si, por ejemplo, una encuesta se toma únicamente a los jefes de hogar, resultará ser poco útil para comprender el rol de diferentes miembros de la familia y sus dinámicas de poder internas.

- En áreas donde hay bajos niveles de alfabetización y escolaridad, es necesaria la creatividad con los tipos de herramientas que usa y un cuidado particular con la adaptación de las preguntas a un lenguaje claro. En estos contextos, las herramientas cualitativas y las preguntas hipotéticas pueden ser de mayor utilidad.

- Testear las herramientas. Es posible que las ideas que parecen funcionar en la teoría, no funcionen en un entorno de campo, por lo que errores importantes de medición pueden evitarse probando las herramientas primero, a pequeña escala. Las herramientas deben usar un lenguaje claro y contextualizado, disminuir el nivel de complejidad de las preguntas o las palabras que fueran de uso poco frecuente.

- Ser flexible con el contexto. Muchos de los estándares dorados en la evaluación no son posibles de seguirse al pie de la letra en ciertos casos (en algunas sociedades podría ser muy difícil organizar entrevistas o grupos focales extensos con mujeres, debido a la rigidez de sus obligaciones productivas y domésticas; o a las normas sociales reticentes a los espacios de discusión únicamente femeninos). En estos casos, pueden buscarse otras

herramientas o realizar algunas modificaciones a las que ya se tienen.

- En ningún caso se puede pasar por alto la capacitación del personal de apoyo en la evaluación. Éste debe estar familiarizado, sin excepción, con el proyecto, el contexto, con los objetivos de la evaluación, con las herramientas, su análisis y formas de interpretación; además de la imprescindible sensibilización de género, transversal a todo el trabajo.

- Presupuestar las acciones de medición dentro de la ejecución del proyecto; en la misma lógica debe considerarse la posibilidad de contar con una persona, o mejor un equipo multidisciplinario<sup>1</sup> o hasta transdisciplinario<sup>2</sup> para la implementación de la metodología.

- Considerar el espacio geográfico en la medición, esto puede aportar a lograr información más específica de acuerdo a si la población está organizada por comunidad, organización, sector productivo, otros.



<sup>1</sup> Multidisciplinario: Las personas involucradas, desde sus disciplinas (sus diferentes oficios, profesiones o especialidades) aportan a la solución de una "situación problema".

<sup>2</sup> Transdisciplinario: Desde los diferentes enfoques y conocimientos, se trabaja de forma colaborativa entre profesionales, académicos y los actores que aportan conocimiento local.

### 3.2 Durante la evaluación

- Todas las personas involucradas deben estar informadas acerca de los términos en que se llevará a cabo la evaluación, los objetivos de la misma, cuánto tiempo requerirá, además de aspectos de privacidad y de consentimiento informado.

- Prestar atención a las reacciones de las personas frente a las preguntas, para detectar posibles incomodidades o la necesidad de reformular planteamientos que estuvieran malinterpretándose. En algunos casos, se requiere una sensibilidad particular para reconocer cuando se omite o se omite información.

- Es importante no solo indagar acerca de los beneficios del proyecto o intervención, sino también de las consecuencias o los impactos negativos, que pueden ser omitidos a las y los técnicos del proyecto.

- Además de los cambios que han ocurrido debido al proyecto, conviene evaluar también cómo se sienten las personas acerca de esos cambios y tratar de capturar efectos indirectos, que podrían ser inesperados.

- Procurar no hacer suposiciones sobre las respuestas; en cambio, prestar atención al desarrollo de la herramienta para ser capaz de hacer un seguimiento con preguntas adicionales (revisar la redacción - en el caso de las entrevistas prestar atención a las respuestas “extrañas”).

- Llevar un diario de campo donde puedan anotarse observaciones acerca de todo el procedimiento, que permitan enriquecer futuras intervenciones.

### 3.3. Después de la aplicación de herramientas de evaluación

- Determinar quiénes conforman el equipo de interpretación de las herramientas: ¿es el o la técnica de campo, tiene la experiencia y capacidad necesaria?; ¿se encomienda el trabajo a un equipo consultor externo, se tiene esto presupuestado?

- Codificar y referenciar bien todos los instrumentos apenas tomados (nombres, fechas, lugar, cantidad de participantes, descripción de los participantes, etc. in situ).
  - Tomar las medidas de seguridad necesarias en el manejo de información. Los nombres, números de teléfono y

direcciones deben ser removidos de las bases de datos.

- Mantener varias copias digitales de las bases de datos, así como de las grabaciones de audio, debidamente protegidas, para minimizar el riesgo de pérdida de información.

- Utilizar la información del diario de campo e intercambiarla con las demás personas involucradas, para identificar fortalezas y debilidades de la evaluación, así como posibles aspectos a tomarse en cuenta para futuros proyectos.

- Realizar una reunión de análisis, entre las personas del equipo, después de los eventos de recolección de datos.

### 3.4. Buenas prácticas en el trabajo con mujeres

- Tener en cuenta quién está cerca cuando se realice una entrevista o encuesta. Las mujeres pueden responder de manera diferente si sus esposos u otros familiares o miembros de la comunidad están presentes. En caso de notar que una encuestada se sienta incómoda, es posible preguntarle si desea que se retome la encuesta o la entrevista después.

- Considerar sus rutinas para no interrumpirlas. No tener esto en cuenta podría significar que las mujeres estén demasiado distraídas o apresuradas como para participar plenamente. Una buena planificación del tiempo es importante.

- Considerar lo conveniente de la ubicación de la reunión. Estar consciente de cuánto tiempo les tomará a las mujeres viajar al sitio, permite prever ciertos temas de logística que podrían imposibilitar a las mujeres su asistencia. Puede considerarse la provisión de transporte.

- Proveer alguna facilidad adicional, como un servicio de cuidado, conforme a las responsabilidades específicas de las mujeres según el contexto, puede también facilitar su participación.

- Algunos textos especializados recomiendan aplicar las herramientas separando hombres y mujeres, para promover la participación femenina que suele verse mermada en grupos mixtos. En el grupo de mujeres, también suele recomendarse contar con una mujer como facilitadora y asegurarse de que, en lo posible, cualquier otro personal alrededor también sea femenino, para

generar un clima de mayor confianza y por ser culturalmente más apropiado en algunas sociedades. Estas pautas, sin embargo, deben ser adoptadas analizando si efectivamente la naturaleza del tema a tratar y/o el contexto cultural así lo requieren.

- Otro factor de influencia es la capacidad en el manejo de los enfoques de género del equipo interventor.



© Practical Action



**Manos a la obra:  
HERRAMIENTAS Y ANÁLISIS**

# 1. PLURALISMO METODOLÓGICO

Al diseñar una evaluación, una de las primeras decisiones que se deben tomar es el tipo de herramientas que se utilizarán para el recojo de información. Tanto los métodos cualitativos como los métodos cuantitativos presentan ventajas y limitaciones.

Los métodos cualitativos capturan información acerca de percepciones, valores, opiniones y creencias, además de ofrecer a los participantes la oportunidad de dar sus opiniones de manera libre y abierta. Permiten, de esta manera, la profundización de temas, además del surgimiento de nuevos tópicos, matices y dimensiones que no se habían planteado inicialmente. Facilitan la comprensión de la información encontrada.

Además, las herramientas cualitativas son fácilmente modificables a las circunstancias durante el proceso mismo de aplicación. El principal inconveniente es que sus resultados muchas veces no se pueden fácilmente extrapolar o generalizar.

Por su parte, los métodos cuantitativos brindan información estandarizada, susceptible a ser procesada con técnicas estadísticas y econométricas que dan como resultado datos precisos, generalizables y comparables. Adicionalmente, los coeficientes encontrados permiten la estimación de causalidad, un elemento imprescindible en caso de que se deseara realizar una evaluación de impacto.

Métodos	Cualitativos	Cuantitativos
<b>Ventajas</b>	<p>Al ser sensibles a los aspectos subjetivos de la realidad (percepciones, valores, creencias, etc.), permiten una comprensión más profunda de los fenómenos.</p> <p>Permiten aprehender los significados e interpretaciones distintas que se tiene de las palabras según el contexto cultural.</p> <p>Facilitan el descubrimiento de nuevos tópicos de análisis.</p> <p>Son flexibles. Pueden adaptarse en el momento mismo de su aplicación a contextos y circunstancias no previstas.</p>	<p>Con muestras suficientemente grandes, se pueden hacer generalizaciones representativas para poblaciones amplias.</p> <p>Los datos que ofrecen pueden ser procesados con técnicas estadísticas y econométricas para hacer comparaciones entre coeficientes, medir con facilidad cambios en los indicadores e inferir causalidad.</p> <p>Existen datos ya existentes (estadísticas nacionales o locales, censos, otras bases de datos) que pueden ser usados para el análisis.</p>
<b>Limitaciones</b>	<p>La aplicación adecuada requiere de personal más capacitado.</p> <p>Sus hallazgos son difícilmente verificables o generalizables.</p> <p>Requieren mayor cantidad de tiempo en su aplicación y mayor trabajo logístico previo.</p>	<p>Pueden perder de vista diferencias culturales y tender a la generalización excesiva.</p> <p>La información obtenida refleja los fenómenos únicamente en su superficie.</p> <p>Difícil de procesar e interpretar si la muestra es demasiado pequeña.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en USAID (2016)

A pesar de que trabajar con uno u otro tipo de método suele considerarse como una elección dicotómica, existen varias razones por las que se recomienda su uso conjunto. Un enfoque de métodos mixtos ofrece la oportunidad de obtener información de diversas fuentes y reforzar cada uno de los métodos, lo que permite triangular e interpretar la información con mayor profundidad y riqueza. Mientras que por ejemplo, la investigación cualitativa, realizada antes de diseñar una encuesta puede garantizar que las preguntas y opciones de respuesta sean apropiadas a las circunstancias locales; la investigación cuantitativa puede ayudar a determinar la validez de ciertos hallazgos en poblaciones más amplias.

En lo que refiere específicamente al enfoque de género, es imperativo que cualquier análisis incluya métodos para identificar y cuantificar desigualdades (cuantitativos), y también para identificar y describir los factores que contribuyen a las disparidades (cualitativos) (Manfre y Rubin, 2012).

La asociación de métodos cualitativos y cuantitativos provee un análisis más convincente, al mismo tiempo que facilita la incorporación de diferentes profesionales (transdisciplinas o al menos multidisciplinas) para la evaluación de los proyectos.

## 2. HERRAMIENTAS

### 2.1. Herramientas cualitativas

Las herramientas presentadas en este documento fueron recopiladas y ajustadas a partir de diversos manuales, y otras cajas de herramientas. Se las ha construido y testeado en trabajo de campo, con hombres y mujeres beneficiarias de proyectos implementados por Practical Action en cuatro localidades del país.

Las guías de aplicación e interpretación presentadas a continuación se nutrieron de estas experiencias; el éxito de las herramientas dependió de las particularidades culturales del lugar, de los recursos humanos con que se contaba, del tipo de proyecto a evaluar y de la composición etaria de la población participante, entre otras cosas. Por lo mismo, se invita a quienes las utilicen de aquí en más, a modificarlas tanto como sea necesario para adaptarlas al contexto específico donde puedan ser aplicadas, así como a los objetivos e indicadores clave de sus respectivos proyectos.

### Instrumentos empleados para cada dimensión

	Condiciones de vida	Roles y estereotipos	Posición política	Tecnología
<b>Siluetas</b>	Las características, gustos y aspiraciones descritas para cada uno de los personajes creados, dan una buena idea de la forma de vida y aspiraciones de la gente que habita la comunidad evaluada.	Diferencias en la representación anatómica, la vestimenta, la descripción de actividades y hobbies del varón y de la mujer, entre otros muchos detalles que se pueden analizar, evidencian la presencia de estereotipos de género y los roles asumidos en la sociedad en cuestión.	En algunos casos, revela si la mujer y el hombre ocupan un cargo dentro de la organización o la comunidad.	

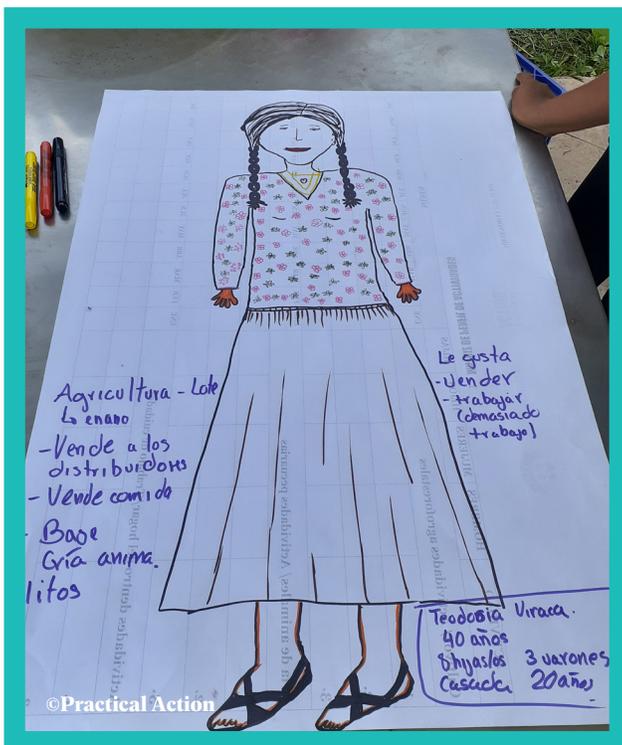
## Instrumentos empleados para cada dimensión

	Condiciones de vida	Roles y estereotipos	Posición política	Tecnología
<b>Reloj</b>		Esta herramienta permite ver con claridad las diferencias en el uso del tiempo de hombres y de mujeres. De esta manera, distinguiremos cómo se distribuyen las actividades productivas, domésticas y de cuidado entre quienes integran la familia; además de una aproximación a la carga laboral, la doble jornada y si es que tienen la posibilidad de disfrutar de tiempo libre y de autocuidado por igual.	Facilita indagar si durante el día las personas le dedican tiempo a actividades del ámbito público (en sus organizaciones productivas o comunitarias) o a su formación académica o política, entre otras cosas.	Hace posible evaluar si se ha producido una reducción del tiempo de trabajo por incorporación de tecnología productiva.
<b>Calendario anual</b>	Se visualiza el detalle de actividades que realizan hombres y mujeres, lo que permite distinguir la carga de trabajo que tienen y sus fluctuaciones a lo largo del año.			Mediante éste se puede indagar la presencia de tecnología en cada parte del proceso productivo, así como los cambios en la carga laboral a partir de la incorporación de nuevas tecnologías.
<b>Mapa de la comunidad</b>	Puede utilizarse para analizar la existencia de espacios comunes, extensión del acceso a servicios e importancia que tienen los mismos a los ojos de la gente.		La importancia que hombres y mujeres les asignan a diferentes lugares de la comunidad, puede ser un indicador del nivel de acceso, control y apropiación que tienen sobre los espacios y recursos.	
<b>Perfil de actividades</b>		Al igual que en el reloj, da la posibilidad de analizar las diferencias en la asignación de tareas entre mujeres y hombres.		Es posible analizar si la tecnología ha implicado o no una redistribución de tareas entre hombres y mujeres, además de evaluar quiénes han asumido las nuevas actividades que requiere dicha tecnología.

## Instrumentos empleados para cada dimensión

	Condiciones de vida	Roles y estereotipos	Posición política	Tecnología
<b>Matriz de acceso y control de recursos</b>	Los recursos que disponen las personas y sus posibilidades de decidir sobre los mismos, son (junto con otros factores) determinantes de su nivel de vida.		Los derechos que tienen las personas sobre los recursos, son un importante indicador de su posición en la sociedad.	Se puede ver mediante la misma, en qué nivel la tecnología implementada ha sido apropiada por la población beneficiaria y si los derechos de uso y propiedad se han asignado equitativamente o no.
<b>Grupo focal</b>	El grupo focal, la encuesta y la entrevista son herramientas especialmente flexibles. El diseño de sus preguntas guía puede ser adaptado para evaluar cualquiera de las dimensiones mencionadas, con bastante facilidad.			
<b>Entrevista</b>				
<b>Encuesta</b>				

## SILUETAS HOMBRES Y MUJERES



Esta es una herramienta cuyo objetivo es develar los estereotipos y roles de género de manera general y en un solo pantallazo. Se pretende, además, aproximar la percepción y valoración que hombres y mujeres tienen

acerca de su propio rol y el del sexo opuesto. Puede ser usada tanto para establecer una línea base como también para identificar los cambios producidos.

**Materiales:** Papelógrafos, marcadores, cinta adhesiva, otros.

### Aplicación:

La persona facilitadora divide a las participantes en dos grupos de trabajo: uno de hombres y otro de mujeres. Lo ideal es que cada grupo esté compuesto por un máximo de 10 personas. Si el número excede este límite, se puede dividir en más grupos de trabajo.

A cada grupo se le entrega dos papelógrafos en blanco y se les pide que dibujen, en uno, la silueta de un hombre y, en el otro, la de una mujer. Mientras van dibujando, se les va haciendo preguntas, que se anotan en el mismo papelógrafo acerca de las características del personaje que están creando, por ejemplo, su nombre, edad, estado civil, ocupación, las cosas a las que se dedica en su día a día, etc. En síntesis, que le creen una historia de vida con base a la silueta asignada. Otras preguntas pueden ser incluidas en función a los objetivos del proyecto, como ser: estereotipos en el trabajo, participación política, diferencias físicas, gustos, apropiación de las tecnologías, etc.

Se da un tiempo de máximo 15 minutos para cada dibujo, asegurándose que sea exactamente el mismo para ambas representaciones. Posteriormente, cada grupo debe exponer lo realizado. Mientras exponen, la persona facilitadora debe tener la habilidad de identificar qué roles y estereotipos de género están presentes en el discurso, para poder reflexionar al respecto al finalizar las exposiciones de ambos grupos. Es altamente recomendable también,

que haya una persona encargada de tomar notas a lo largo de todo el proceso, para que pueda registrar algunos de los comentarios sobresalientes que puedan emitir los participantes.

### Ejemplo y guía de interpretación

Población: Tucupí, La Paz

Fecha: 16-08-2019

Hora de inicio: 9:30

Hora de finalización: 9:55

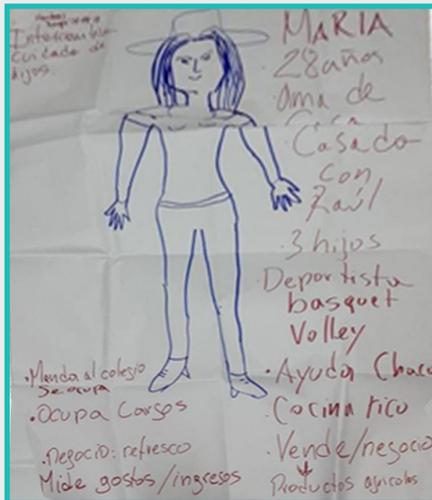
Facilitador: J. P. Benavides

Grupo: Hombres

Facilitadora: A. Terceros

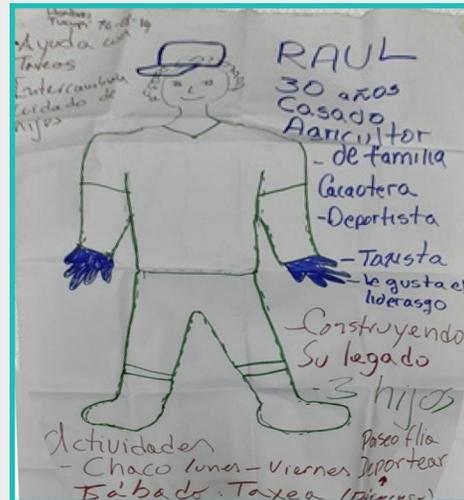
Grupo: Mujeres

Número de participantes: 12 (entre 26 y 64 años)



#### María

28 años  
Casada con Raúl  
3 hijos  
Intercambia cuidado de los hijos  
Manda al colegio  
Se ocupa  
Ama de casa  
Cocina rico  
Ayuda en el chaco  
Vende/negocio: refresco  
Productos agrícolas  
Mide gastos/ingresos  
Deportista: básquet/vóley



#### Raúl

30 años  
Casado  
3 hijos  
Agricultor  
De familia cacaotera  
Deportista  
Taxista  
Le gusta el liderazgo  
Construyendo su legado  
Paseo en familia  
Deportear (domingo)  
Ayuda con las tareas  
Intercambia cuidado de los hijos  
Chaco de lunes a viernes  
Sábado taxea (Conduce un taxi)

Comentarios sobresalientes emitidos en el grupo acerca de la percepción de roles y estereotipos sobre las mujeres.

Comentarios sobresalientes emitidos en el grupo acerca de la percepción de roles y estereotipos sobre los varones.

Fuente: Elaboración propia

## Cuadro comparativo

Descriptor	Raúl	María	Observaciones
Edad	30 años	28 años	La mujer es menor
Estado civil	Casado	Casada "con Raúl"	Se especifica en el caso de ella quien es su esposo. Tienen 3 hijos. <b>Frases que resaltar:</b> Construyendo su legado, posee una familia
Ocupación	Productor "Cacaotero" Taxista	Ama de casa. Vende los productos agrícolas. Vende refrescos	Ella no trabaja en el chaco, ayuda. Él ayuda en casa Él tiene dos trabajos, uno en la semana, otro en fines de semana (¿rol proveedor?) Ella administra los gastos de la familia
Participación política	Le gusta ser líder	Ocupa un cargo	¿Disfrute/ delegación?
Tiempo libre	Deportista	Deportista (básquet y vóley)	
Actividades en la casa	Cuidado de los hijos	Cuidado de hijos, solo que se resaltan tareas más específicas sobre su cuidado	Él "ayuda" en casa. El lenguaje usado denota que no se consideran las actividades domésticas como una responsabilidad suya, sino como una ayuda hacia la esposa
	Cocina	Cocina rico	
Dibujo	Fuerte, fornido, grande	Delgada, se resaltan el detalle de sus senos, pese a que tiene una polera	
	Indumentaria de trabajo: Guantes, Botas, gorra	Indumentaria de trabajo: sombrero, guantes, botas (con taco)	Zapatos con taco para el trabajo

## Análisis/interpretación de la información obtenida

La información obtenida muestra que la división del trabajo por género es aun relativamente rígida en Tucupí. Se identifican las labores del hogar y cuidado de los hijos como responsabilidades más de las mujeres que de los hombres al mencionar, por ejemplo, que ella “cocina rico” o que se ocupa de sus hijos y los manda al colegio.

Se vislumbra también una suerte de desvalorización del trabajo productivo de las mujeres, pues la catalogan como “ama de casa”, a pesar de que tiene un negocio para la venta de su producción y de refrescos, y que también se ocupa del chaco. El trabajo que ella realiza en el chaco se califica como “ayuda”. Sin embargo, también se cristaliza algún grado de internalización de principios referidos a la repartición equitativa de las tareas de crianza, al mencionar en ambos casos que se “intercambia el cuidado de los hijos”.

En ambos casos se hace referencia a actividades en la vida pública: ambos hacen deporte y ambos ocupan cargos en su comunidad; no obstante, solamente en el caso del varón se menciona el liderazgo.

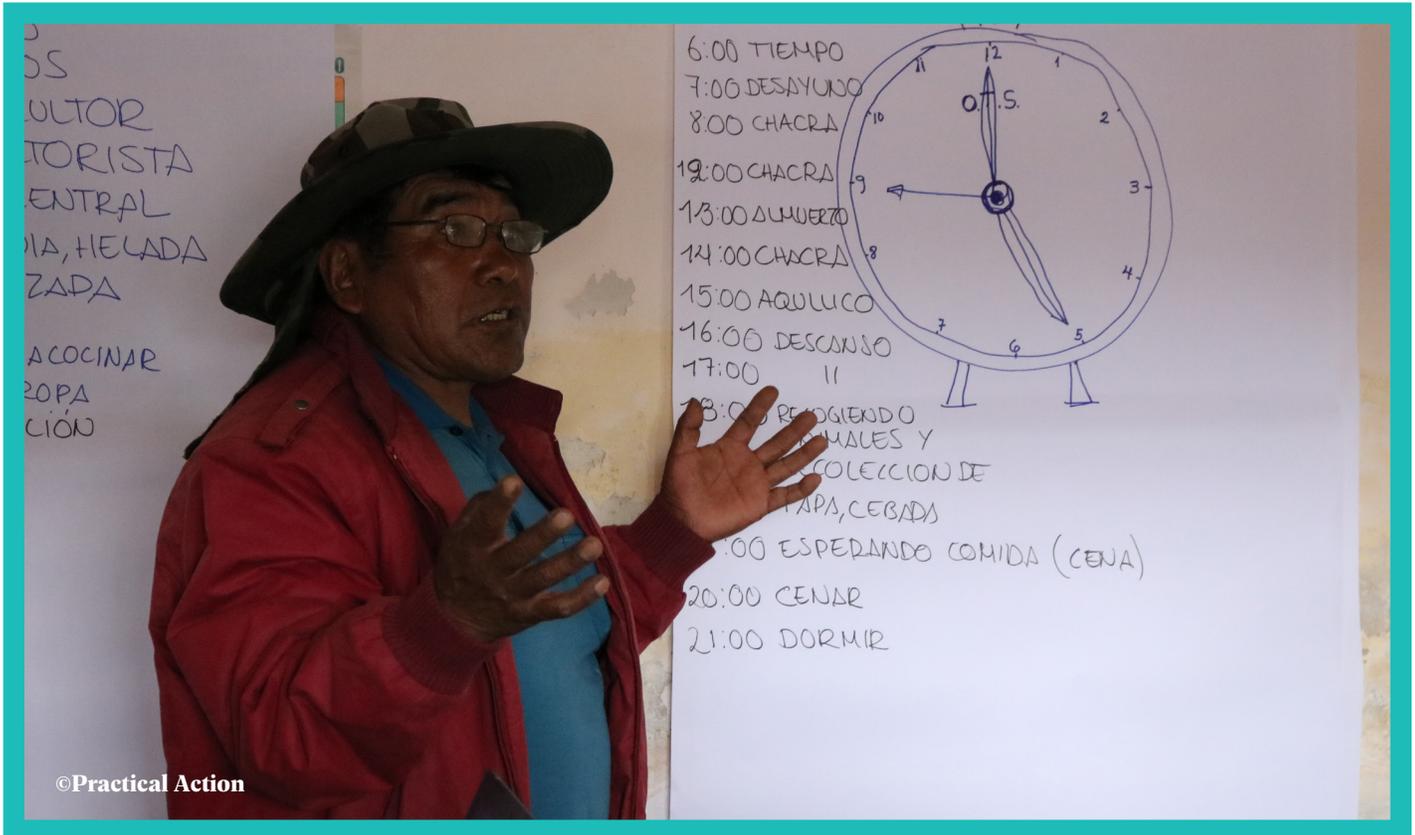
En un análisis de la imagen, salta a la vista la presencia de estereotipos: El varón se representa fornido, con espalda ancha, botas y guantes de trabajo; mientras la mujer se representa delgada, con curvas acentuadas, ropa ajustada y zapatos con taco (mostrando la no asociación de las mujeres con el trabajo, sino con ideales de belleza femenina, incluso descontextualizados).

Por otra parte, en términos generales se puede ver que las condiciones económicas fuerzan a hombres y mujeres a diversificar sus actividades productivas (venta de refrescos, manejo de taxi), mostrando la insuficiencia de la agricultura para cubrir las necesidades de la población.

Fuente: Elaboración propia



# RELOJ DE 24 HORAS



Se trata de una herramienta que permite conocer la manera en la que hombres y mujeres usan el tiempo, y las similitudes y diferencias entre ambos. Es una herramienta que se aplica en grupo, idealmente de forma separada por sexo y, dependiendo de la cantidad de personas o el nivel de desagregación de información que el proyecto requiera, se puede separar también por franjas etarias, tener un reloj para días de semana y otro para fines de semana, etc.

**Materiales:** Papelógrafo con un reloj dibujado o ploteado, marcadores, cinta adhesiva.

## Aplicación:

La persona facilitadora inicia la sesión hablando de las actividades y tareas que una persona tiene que realizar durante el día, muchas de las cuales pasan desapercibidas, por lo que es importante poder visualizarlas. En frente del grupo, se coloca el papelógrafo con el reloj dibujado e y comienza preguntando la hora en la que suelen levantarse, a partir de la cual se transita a través de cada una de las horas, las actividades que realizan, anotando las respuestas en su respectiva casilla.

Al finalizar el llenado del reloj, se reflexiona en grupo acerca de la cantidad de actividades que realizan (o no realizan) las personas participantes. También, es recomendable que, en el caso de las actividades reproductivas o de cuidados, la persona facilitadora pregunte a las participantes si alguien, además de ellas, realiza esas actividades en el hogar y cómo son percibidas por quienes integran sus familias (si son valorizadas o vistas como algo importante o no).



## Ejemplo y guía de interpretación

Población: Santiago de Machaca

Fecha: 14-12-2019

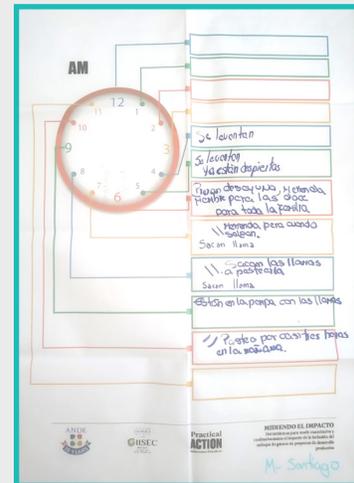
Hora de inicio: 10:15

Hora de finalización: 10:35

Facilitador(a): A. Luna

Grupo: Mujeres

Número de participantes: 10 (entre 47 y 73 años)



Hora	Actividad	Comentarios sobresalientes emitidos en el grupo
<b>AM</b>		
4:00	Se levantan	El tiempo que ahorran en el cuidado de las crías, gracias a la incorporación de los cobertizos, pueden utilizarlo ahora para otras actividades.
5:00	Preparan desayuno, almuerzo y merienda para toda la familia	
7:00	Sacan a las llamas	
<b>PM</b>		
12:00	Almuerzan con el marido o solas, las niñas y niños almuerzan en la escuela	
13:00	Vuelven con las llamas	
15:00	Hilan y tejen, pijchan coca	
17:00	Metan las llamas al corral	
18:00	Vuelven a sus casas	
19:00	Preparan la cena	
20:00	Cenan con la familia y ayudan a hacer tareas	
21:00	Dormir	

Fuente: Elaboración propia

## Ejemplo y guía de interpretación

Población: Santiago de Machaca, La Paz

Fecha: 14-12-2019

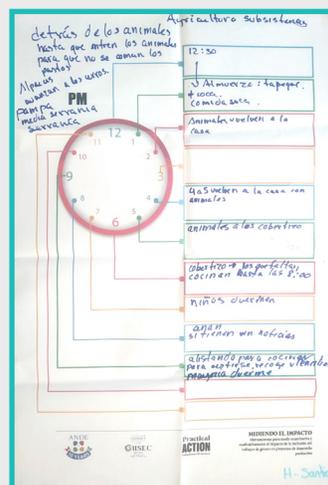
Hora de inicio: 9:40

Hora de finalización: 9:53

Facilitador(a): M. Cuba

Grupo: Hombres

Número de participantes: 12 (entre 58 y 86 años)



### Comentarios sobresalientes emitidos en el grupo

Hora	Actividad	Comentarios sobresalientes emitidos en el grupo
<b>AM</b>		
<b>4:30</b>	Despiertan y dedican tiempo a la oración según su religión	
<b>5:00</b>	Preparar el fogón (el gas se usa en caso de emergencia)	
<b>6:00</b>	Desayuno y aseo personal	
<b>8:00</b>	Salir a arrear llamas, algunas veces agricultura.	
<b>PM</b>		
<b>12:30</b>	Almuerzo (tapeque o merienda y hojas de coca)	
<b>14:00</b>	Se retorna a la casa con los animales	
<b>16:00</b>	Metan a los animales al cobertizo	
<b>18:00</b>	Los niños se duermen	
<b>19:00</b>	Cenan y ven noticias	
<b>20:00</b>	Algunos alistan las cosas para el día siguiente, la mayoría se duerme	
<b>21:00</b>		

Fuente: Elaboración propia

## Tabla comparativa

Hombres		Mujeres	
Número total de horas dedicadas a trabajo productivo	9.5	Número total de horas dedicadas a trabajo productivo	11
Número total de horas dedicadas a trabajo doméstico	2	Número total de horas dedicadas a trabajo doméstico	3.5
Número total de horas dedicadas al tiempo libre y descanso de la actividades cotidianas (ocio) y cuidado personal	5	Número total de horas dedicadas al tiempo libre y descanso de la actividades cotidianas (ocio) y cuidado personal	2.5
Horas de descanso	7.5	Horas de descanso	7

### Análisis/interpretación de la información obtenida

Se observa que las mujeres declaran pasar más horas trabajando que los varones, tanto en tareas productivas (11h frente a 9.5h) como en tareas domésticas (3.5h – 2h). Haciendo un total de 14.5 horas diarias de trabajo, mientras que los varones harían 11.5 horas en total.

Esta sobrecarga de trabajo no remunerado se realiza en desmedro del tiempo para actividades de educación, trabajo remunerado, ocio y cuidado personal (en las que emplean la mitad del tiempo de los hombres) y de su tiempo de descanso.

Fuente: Elaboración propia



©Practical Action

# CALENDARIO ANUAL DE ACTIVIDADES

Es una herramienta que proporciona información sobre las actividades que realizan, hombres y mujeres durante los meses del año (de enero a diciembre), distinguiendo épocas de mayor carga de trabajo o de holgura.

**Materiales:** Papelógrafos con los meses del año dibujados, marcadores, cinta adhesiva o masking.

## Aplicación:

La persona facilitadora divide dos grupos: uno de hombres y otro de mujeres e inicia la sesión mencionando que, a lo largo del año, hay tareas muy importantes que llevar a cabo en la esfera productiva, por lo que es necesario conocer y visibilizar quién se hace cargo de qué en esa área.

Se comienza preguntando por las épocas que marcan la actividad productiva de la comunidad. Por ejemplo, la época del mantenimiento de las plantaciones de cacao, o de cosecha, o de secado de grano o de venta, etc. La facilitadora o el facilitador, inicia el llenado del calendario en el mes correspondiente al que las personas del grupo indiquen como el inicio de la época fuerte de trabajo (en este caso productivo); luego se continúa con los siguientes meses. El calendario no se debe llenar con información general acerca de las actividades que se hace en la comunidad, sino que deben anotarse únicamente las actividades que las personas del grupo realizan, pueden además orientarse a un tema específico como por ejemplo el uso de tecnologías.

Una vez que se llenen todos los meses con las épocas fuertes de trabajo, se pregunta sobre las tareas que involucran esas épocas y quiénes las realizan. En este momento la persona que está facilitando debe prestar especial atención, pues es posible que en el discurso de las personas participantes se pueda identificar no sólo quién hace qué, sino también qué trabajo es más valorado y/o reconocido por sobre otros. Asimismo, es útil indagar por qué y generar un pequeño momento de debate al finalizar.



## Ejemplo y guía de interpretación

Población: Rurenabaque, Beni

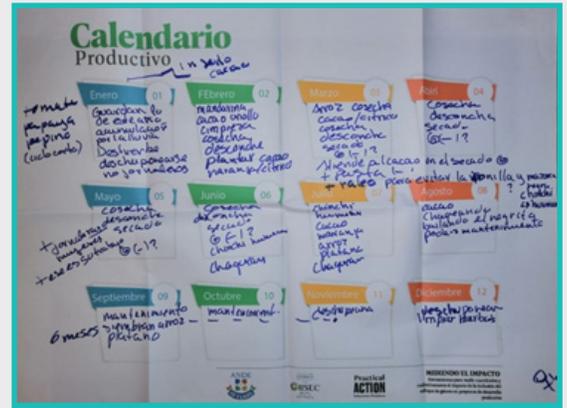
Fecha: 09-12-2019

Hora de inicio: 12:25

Hora de finalización: 12:52

Facilitador: A. Montenegro Grupo: Mujeres

Número de participantes: 15 (28 a 60 años)



Enero	Febrero	Marzo	Abril
<p>Guardan lo de este año acumulado por la lluvia como ser el tomate, la papaya, el pepino, etc.</p> <p>-Deshierbe -Deschuponar -No trabajan con jornaleros</p>	<p>Cacao criollo</p> <p>-Limpieza -Cosecha -Desconche -Plantar cacao</p> <p>Naranja, mandarina/ época de trabajo con cítricos</p>	<p>Cosecha de: -Arroz -Cacao/citrico</p> <p>Desconche</p> <p>Secado de cacao</p> <p>Atiende al cacao</p> <p>Elabora pasta de cacao</p> <p>Raleo para evitar la mazmorra negra, chinchi (plagas) y la humedad</p>	<p>-Cosecha -Desconche -Secado</p>
Mayo	Junio	Julio	Agosto
<p>Cacao: -Cosecha -Desconche -Secado</p> <p>Trabajo como jornaleras (en otras parcelas)</p>	<p>Cacao -Cosecha -Desconche -Secado</p> <p>Chaqueo</p>	<p>Cosecha de: -Chinchi -Cacao -Naranja -Arroz -Plátano</p> <p>Chaqueo</p>	<p>Cacao -Poda y el mantenimiento</p> <p>Chaqueo</p> <p>Bailando el negrito [fiesta]</p>
Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<p>Mantenimiento de parcelas</p> <p>Siembran arroz y plátano</p>	<p>Mantenimiento</p>	<p>Deschuponar el cacao</p>	<p>Limpiar hierbas</p> <p>Deschuponar</p>

## Ejemplo y guía de interpretación

Población: Rurenabaque, Beni

Fecha: 09-12-2019

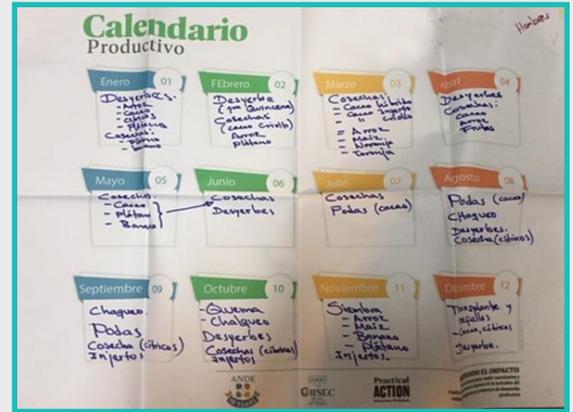
Hora de inicio: 11:30

Hora de finalización: 11:50

Facilitador: M. Cuba

Grupo: Hombres

Número de participantes: 14 (25 a 56 años)



Enero	Febrero	Marzo	Abril
<p>Deshierbes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Arroz</li> <li>-Cacao</li> <li>-Cítricos</li> <li>-Plátano</li> </ul> <p>Cosechas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Plátano</li> <li>-Banano</li> </ul>	<p>Deshierbe (1ra quincena)</p> <p>Cosecha:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Cacao criollo</li> <li>-Arroz</li> <li>-Plátano</li> </ul>	<p>Cosecha:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Cacao híbrido</li> <li>-Cacao injerto</li> <li>-Cacao criollo</li> <li>-Arroz</li> <li>-Maíz</li> <li>-Naranja</li> <li>-Toronja</li> </ul>	<p>Deshierbes, cosecha:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Cacao</li> <li>-Arroz</li> <li>-Otras frutas</li> </ul>
Mayo	Junio	Julio	Agosto
<p>Cosechas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cacao</li> <li>- Plátano</li> <li>- Banano</li> </ul>	<p>Cosechas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Cacao</li> <li>-Plátano</li> <li>-Banano</li> </ul> <p>Deshierbes</p>	<p>Cosechas</p> <p>Poda (cacao )</p>	<p>Podas (cacao)</p> <p>Chaqueo</p> <p>Deshierbes</p> <p>Cosecha (cítricos)</p>
Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<p>Chaqueo</p> <p>Podas</p> <p>Cosecha (cítricos)</p> <p>Injertos en cítricos</p>	<p>Quema</p> <p>Chaqueo</p> <p>Deshierbes</p> <p>Cosecha (cítricos)</p> <p>Injertos</p>	<p>Siembra</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Arroz</li> <li>-Maíz</li> <li>-Banano</li> <li>-Plátano</li> </ul> <p>Injertos</p>	<p>Trasplante y recallos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Cacao</li> <li>-Cítricos</li> </ul> <p>Deshierbe</p>

Fuente: Elaboración propia

### Cuadro comparativo

Actividades comunes	Actividades que mencionaron solamente las mujeres	Actividades que mencionaron solamente los varones
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deshierbe</li> <li>- Chaqueo</li> <li>- Cosecha</li> <li>- Poda</li> <li>- Siembra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Guardan la producción del año para la época de lluvia.</li> <li>-Raleo para evitar la mazmorra negra, chinchi (plagas) y la humedad</li> <li>-Deschuponar</li> <li>-Desconche</li> <li>-Atención de cacao</li> <li>-Elaboración de pasta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trasplante y recallos</li> <li>- Injertos</li> </ul>

### Análisis/interpretación de la información obtenida

Lo primero que salta a la vista al comparar ambos calendarios es que la descripción de las actividades productivas es más detallada en el grupo de mujeres. Probablemente esto está relacionado con el hecho de que, mientras los hombres suelen ocuparse de tareas “grandes”, para las que se requiere fuerza física; las mujeres son las que se encargan de hacer tareas que requieren destreza manual o mucho detalle; tal es el caso del desconche o el raleo del cacao. Esto evidencia una extensión de los prejuicios relacionados con las habilidades supuestamente innatas diferenciadas entre hombres y mujeres.

Otro aspecto que llama la atención es el hecho de que solamente los varones hayan mencionado el tema de los injertos en cítricos, tomando en cuenta que una de las operaciones de transferencia tecnológica que se realizaron en la zona, fue precisamente la de capacitación en injertos. Esto podría estar revelando que quienes llegaron a la etapa de apropiación de esta tecnología y la están usando, son los varones más que las mujeres. La triangulación de estos resultados con los resultados recogidos de las otras herramientas puede echar más luces al respecto.

el grupo de mujeres, la encargada o encargado podría haberse tomado más tiempo para indagar o podría haber hecho preguntas más específicas. Por eso, es importante que, antes de aplicar cualquier herramienta, se elabore una guía de aplicación que sea muy clara en cuanto a tiempos, preguntas importantes, profundidad a la que se espera llegar, indicadores a los que pretende responder, etc. También es recomendable realizar siempre una prueba piloto para asegurarse de que el taller sea llevado con ambos grupos de la forma más parecida posible, a fin de minimizar la probabilidad de introducir sesgos en los resultados. Por último, es recomendable que la participación de una persona con conocimiento técnico, para este paso un agrónomo/a, o al menos con conocimiento de los productos agrícolas de la zona.

**NOTA:** Las diferencias en el nivel de detalle de las descripciones podrían también estar influenciadas por la manera en que se facilitó cada uno de los grupos. En

# MAPA DE LA COMUNIDAD

Esta herramienta es útil para indagar acerca del uso y apropiación de espacios y recursos comunes de la comunidad, de manera diferenciada por sexo. Es especialmente conveniente cuando el proyecto se orienta al uso de recursos naturales delimitados en un territorio, por ejemplo: productos no maderables en bosques tropicales de territorios indígenas. En caso de ser aplicada de manera grupal, es imprescindible que quienes estén participando vengan de una misma comunidad y hagan referencia a este espacio común.

**Materiales:** Papelógrafos, marcadores, cinta adhesiva. Se pueden usar imágenes satelitales a condición de poder delimitar previamente el área de la comunidad.

## Aplicación:

Se recomienda trabajar esta herramienta en grupos separados de mujeres y hombres; si el grupo de trabajo es amplio (mayor a 12 personas) es recomendable dividir en dos grupos de trabajo. Se pide a los grupos que dibujen un mapa de la comunidad en el cual identifiquen cuáles son las áreas comunes mayormente ocupadas por los hombres, para qué y con qué frecuencia; se pedirá realizar el mismo ejercicio para el caso de las mujeres.

Ambos grupos deben exponer lo que realizaron y ejemplificar lo que identificaron. La persona a cargo de la facilitación deberá prestar atención a los discursos sobre espacios que son ocupados de manera diferenciada por hombres y por mujeres, indagar, y generar una ronda de debate al respecto.

## Ejemplo y guía de interpretación

Población: Tucupí, La Paz  
Fecha: 16-08-2019  
Hora de inicio: 10:05 - Hora de finalización: 10:30  
Facilitadora: Andrea Terceros  
Facilitador: Jean Paul Benavides  
Número de participantes: 12 varones (entre 26 y 64 años); 18 mujeres (entre 23 y 55 años)

Grupo mujeres



Grupo hombres



## Análisis e interpretación de la información

En ambos casos, más que un mapeo de espacios, se realizó un mapa gráfico que indica dónde está cada lugar o qué hay en la comunidad, sin una descripción amplia de quiénes ocupan primordialmente esos espacios. Una diferencia que sobresale es el hecho de que las mujeres dibujaron un espacio más reducido del centro poblado (limitado al espacio alrededor de la plaza); mientras que los hombres extendieron el mapa, describiendo las calles, ríos, orientación del mapa y comunidades circundantes. Además, incluyeron al monte, un espacio que reconocen como vedado para las mujeres.

Por su parte, las mujeres prestaron atención a la ubicación del secador de cacao (la tecnología implementada), algo que no es de extrañar, puesto que son ellas las principales encargadas de las tareas relacionadas a dicho secador, como se pudo corroborar con las entrevistas posteriores.

Una de las dificultades en la aplicación de esta herramienta fue que el mapa dibujado es un punto de encuentro de las familias que se organizan productivamente, no representa el espacio donde se desarrollen actividades productivas o cotidianas de las personas participantes.

El uso de esta herramienta permite medir el conocimiento espacial del territorio desde las actividades productivas y reproductivas asignadas por los roles de género, el acceso a tierra u otros y su tránsito en el tiempo. Las siguientes imágenes muestran un ejemplo de esto, en la misma zona.

Mapa realizado por mujeres



Mapa realizado por hombres



En este ejemplo las mujeres dibujaron su comunidad de acuerdo a las actividades y espacios comprometidos con su quehacer. El mapa de los hombres es un mapa más político, casi pareciera una copia de los planos entregados a la comunidad y la división del terreno productivo.

## PERFIL DE ACTIVIDADES

La matriz del perfil de actividades es un instrumento que permite medir la división del trabajo en función del sexo o a las relaciones de género en la comunidad y en las familias. Este instrumento es útil para visibilizar el triple rol que asumen las mujeres: productivo, reproductivo y comunitario, que generalmente se invisibiliza porque las mediciones u observaciones ponen un énfasis en las actividades productivas. En este caso, lo ideal es que se tomen en cuenta todas las esferas de trabajo, modificando la matriz hasta incluir todos los tipos de actividades que sean importantes en el lugar, el proyecto u objetivos de la evaluación.

**Materiales:** Papelógrafos que contengan la matriz que se muestra a continuación, marcadores, cinta adhesiva.

### Aplicación:

Se trabaja en dos grupos: uno de hombres y otro de mujeres. Se coloca el papelógrafo (o papelógrafos) con la matriz de actividades, previamente dibujada o impresa, en frente de todo el grupo y se pide que, de manera colectiva, se colabore

con el llenado del mismo. Inicialmente se identifican cuáles son las tres (o más) actividades más importantes de cada tipo (agroforestales, pecuarias, agrícolas, del hogar, comunitarias, etc.), para posteriormente indagar quiénes son las personas que se encargan de realizarlas. Se va llenando la matriz de acuerdo a las respuestas brindadas.

Al finalizar el llenado, la persona facilitadora pregunta a quienes participan acerca de qué piensan al ver esa matriz, si existe algo que les llama la atención y por qué. También se indagará sobre la remuneración o valor social de reconocimiento que se asigna a las labores que realizan las mujeres, hijas e hijos. Con el listado de actividades importantes podemos tener una idea acerca de cuáles son las actividades que tienen mayor valor simbólico para cada grupo, y con la especificación de quiénes las realizan, aproximamos temas relacionados con la división sexual del trabajo.

Población: Alto Coccochi, La Paz

Fecha: 10-12-2019

Hora de inicio: 11:15

Hora de finalización: 11:35

Facilitador: M. Cuba

Grupo: Mujeres

Número de participantes: 8 (entre 15 y 70 años)

Actividad	Hombres	Mujeres	Hijos	Hijas
<b>Cultivos / actividades agroforestales</b>				
1. Chaqueo	X	X	X	X
2. Mantenimiento	X	X	X	X
3. Poda	X	X	X	X
<b>Cría de animales/ actividades pecuarias</b>				
1. Alimentar		X	X	X
2. Bañar	X	X	X	X

Actividad	Hombres	Mujeres	Hijos	Hijas
<b>Actividades dentro del hogar/ trabajo de cuidados</b>				
1. Limpieza		X		X
2. Cocinar		X		X
3. Ayudar a los hijos/as con tareas		X		
<b>Generación de ingresos fuera de la unidad productiva</b>				
1. Manejo de taxi	X			
2. Comercio		X		
<b>Actividades comunitarias/ organizativas/ sociales</b>				
1. Cumbres y congresos (2 veces al año)	X	X		
2. Ampliado (3 veces al año)	X	X		
3. Actividades de la organización (cada 2 meses)	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia con base en la Matriz perfil de actividades, Gutiérrez y Ramírez, 2013.



Población: Alto Cocomchi, La Paz

Fecha: 10-12-2019

Hora de inicio: 11:05

Hora de finalización: 11:30

Facilitador: E. Chávez

Grupo: Hombres

Número de participantes: 10 (entre 19 y 62 años)

Actividad	Hombres	Mujeres	Hijos	Hijas
<b>Cultivos / actividades agroforestales</b>				
1. Deshierbe	X	X	X	X
2. Poda	X	X	X	X
3. Cosecha	X	X	X	X
<b>Cría de animales/ actividades pecuarias</b>				
1. Cerdos	X	X	X	X
2. Gallinas	X	X	X	X
<b>Actividades dentro del hogar/ trabajo de cuidados</b>				
1. Cocina	X	X	X	X
2. Cuidado de hijos	X	X	X	X
3. Limpieza de la vivienda	X	X	X	X
<b>Generación de ingresos fuera de la unidad productiva</b>				
<b>Actividades comunitarias/ organizativas/ sociales</b>				
1. Reuniones	X	X		
2. Talleres	X	X	X	X
3. Trabajos comunales	X	X	X	

Fuente: Elaboración propia en base a la Matriz perfil de actividades, Gutiérrez y Ramírez, 2013.



como el capital social y la educación, mismos que pueden convertirse en conexiones y habilidades comercializables (GAAP, 2014).

Se debe, además, mencionar que en una sociedad como la boliviana muchas comunidades tienen acceso comunal a los recursos naturales en cuyos casos la distinción entre hombres y mujeres debe realizarse con una visión más desagregada del derecho propietario; por lo tanto es necesario establecer las diferencias de género también a partir de los recursos comunales o colectivos. Entonces, la importancia de esta herramienta radica en “la posibilidad de compensar y/o corregir estas desigualdades en el marco de las acciones que llevamos a cabo con proyectos de desarrollo” (Gutiérrez y Ramírez, 2013: 17).

**Materiales:** Papelógrafos que contengan la matriz que se muestra a continuación, se sugiere que sea prediseñada o ploteada para poder ganar tiempo, marcadores, cinta adhesiva.

### **Aplicación:**

Se trabaja en dos grupos: uno de hombres y otro de mujeres, colocando el papelógrafo con la matriz en frente de todo el grupo y se pide que de manera colectiva se colabore con su llenado; se puede iniciar preguntando cuáles son los tres (o más) activos más importantes de cada tipo, para posteriormente indagar cuál es el nivel de control sobre los mismos, que cada grupo tiene. Los términos de “acceso”, “control” y “alienación” pueden ser difíciles de entender para quienes estén participando en el llenado, por lo que es útil hacer preguntas concretas. En caso de que encontráramos que uno de los recursos mencionados fuera por ejemplo, una cocina solar implementada por el proyecto, las preguntas podrían ser: ¿Ustedes pueden usar la cocina cuando quieran o tienen que pedirle permiso a alguien? (uso). Si su vecino le pidiera prestada la cocina ¿ustedes pueden hacerlo sin autorización de su esposa? (administración). ¿Podrían decidir por su cuenta vender la cocina? ¿Sus maridos podrían? (alienación).



## Ejemplo y guía de interpretación

Población: Santiago de Machaca, La Paz  
 Fecha: 14-12-2019  
 Hora de inicio: 9:45 Hora de finalización: 10:10  
 Facilitador: A. Luna Grupo: Mujeres  
 Número de participantes: 10 (entre 47 y 73 años)

### Matriz de acceso y control de recursos

Recursos y beneficios	Mujeres			Hombres		
	Acceso	Administración	Decisión/ Alienación	Acceso	Administración	Decisión/ Alienación
<b>Productivos</b>						
1. Camélidos	X	X	X	X	X	X
2. Terreno	X	X	X	X	X	X
<b>Reproductivos</b>						
1. Casa	X	X	X	X	X	X
2. Cultivos	X	X	X	X	X	X
<b>Comunitarios sociales</b>						
1. Pastizal	X	X	X	X	X	X
1. Agua	X	X	X	X	X	X
3. Hospital / colegio	X	X	X	X	X	X
<b>Forestales</b>						
1. Leña	X	X	X	X	X	X
<b>Políticos</b>						
1. Centro comunal	X	X	X	X	X	X
2. Casa de artesanía	X	X		X		
<b>Económicos</b>						
1. Dinero del ganado	X	X	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia en base a la Matriz Perfil de Acceso y Control de Recursos, Gutierrez y Ramirez, 2013.

Población: Santiago de Machaca, La Paz  
 Fecha: 14-12-2019  
 Hora de inicio: 10:50 Hora de finalización: 11:10  
 Facilitador: A. Montenegro Grupo: Hombres  
 Número de participantes: 12 (entre 58 y 86 años)

### Matriz de acceso y control de recursos

Recursos y beneficios	Mujeres			Hombres		
	Acceso	Administración	Decisión/ Alienación	Acceso	Administración	Decisión/ Alienación
<b>Productivos</b>						
1. Zootecnia	X	X	X	X	X	X
2. Cobertizo y corrales	X	X	X	X	X	X
3. Pozo y bebedores	X	X	X	X	X	X
<b>Reproductivos</b>						
1. Casa	X	X		X		
2. Moto auto			X	X	X	X
<b>Comunitarios sociales</b>						
1. Sayaña	X	X		X	X	
2. Rotativo aynoca	X	X		X	X	
3. Cerco	X	X		X	X	
<b>Políticos</b>						
1. Capacitación-formación	X	X	X	X+	X	X
2. Markas/ayllus	X	X	X	X+	X	X
3. Central agraria	X	X	X	X+	X	X
<b>Económicos</b>						
1. Contraparte proyectos	X	X	X	X	X	X

## Análisis/interpretación de los resultados obtenidos

Este caso nos muestra relativa paridad entre hombres y mujeres para la gestión, control y posible beneficio de bienes importantes de la familia, como el derecho de vender la casa o el lote. Esta es una decisión compartida por ambos miembros de la pareja.

En el grupo de mujeres existe una percepción de mayor igualdad en las decisiones; en tanto manifestaron que los derechos de uso y control de todos los recursos mencionados son paritarios. Por su parte, los hombres sí encuentran diferencias: Los bienes relacionados con el hogar son de uso y administración de las mujeres (mientras ellos participan únicamente en el último nivel, de decisión). El caso contrario se da con relación a los bienes automotores, que serían usados y administrados los varones, apareciendo las esposas únicamente en el nivel de decisión. También reconocieron que, en cuanto a los recursos políticos, si bien ambos tienen acceso, los hombres tienen preponderancia.

Las diferencias aparecen cuando se comparan las matrices entre hombres y mujeres. Siendo este un proyecto de cría de camélidos vemos que los hombres han identificado los componentes claves del proyecto, mejoramiento genético, cobertizos y bebedores. Las mujeres en cambio al describir el control de recursos productivos mencionan los terrenos. Así el proyecto de camélidos con las innovaciones de manejo introducidos parece ser más apropiado por los hombres que por las mujeres más preocupados por los recursos tradicionales, los terrenos.

Sin embargo, es importante notar para interpretación más cabal de las diferencias de hombres y mujeres que en poblaciones indígenas muchas decisiones se toman a nivel comunal. Estas decisiones pueden reforzar patrones dominantes, allá donde las mujeres toman poco la palabra, pero también pueden ser factor de cambio en la familia cuando grupos de mujeres toman decisiones.



©Practical Action

## GRUPO FOCAL



Esta herramienta consiste en reunir a un grupo de personas (diversas u homogéneas, dependiendo de los objetivos del análisis) para discutir un tema en particular, utilizando una guía de preguntas abiertas para estimular una participación fluida. Se trata de una herramienta colectiva, más que individual, pues está centrada en la pluralidad de actitudes, experiencias y creencias de las personas participantes y en sus formas de interacción (Hamui y Varela, 2013).

**Materiales:** Grabadora, cuaderno de notas, guía de preguntas para el grupo focal, consentimientos informados de las/os participantes, bolígrafos.

### Aplicación:

Una vez definido el tipo de evaluación que se quiere realizar, los objetivos y los indicadores, se elabora una guía de preguntas para realizar a las/os participantes y la logística para su consecución (elección de los participantes, programación de las sesiones, estrategias para realizar la invitación y promover la participación, entre otras cosas). Se establecen entonces los convenios iniciales, aclarando los propósitos y alcance de la reunión desde la invitación. Las y los invitados deben tener claro con quiénes hablarán, para qué, por cuánto tiempo y si habrá algún tipo de retribución o incentivo por su participación. Todo esto debe reafirmarse antes del inicio de la actividad como tal mediante un consentimiento informado. Es una buena práctica en comunidades, la firma de convenios con las autoridades locales o representantes de organizaciones.

Es aconsejable que los grupos focales tengan entre 4 y 8 personas en cada una (si fueran más personas, es probable que haya quienes se queden sin hablar, que la actividad lleve demasiado tiempo o no se logre una adecuada profundidad en las respuestas). Se puede invitar a la gente a un lugar acordado (a menudo un lugar neutral como una escuela, la sede comunal o de la organización, o solicitar que sean las y los participantes quienes lo elijan de acuerdo a su comodidad).

Culturalmente hablando, puede ser mejor que los grupos focales se lleven con hombres y con mujeres por separado, dependiendo del contexto. Es necesario tener una grabadora de audio y/o video para registrar el intercambio comunicativo del grupo focal, de manera que elementos que se hubieran pasado por alto en su momento, puedan ser revisados posteriormente; por lo tanto, se debe tratar de minimizar el ruido y los elementos distractores. Es aconsejable que exista alguien tomando notas de algunos factores que puedan permitir hacer una descripción más detallada de las intervenciones (puede ser gestos, movimientos, cambios en el tono de voz, etc.).

La persona encargada de moderar el grupo focal es una figura central. Se encarga de dirigir el diálogo, basándose en la guía previamente elaborada, de dar la palabra a los y las participantes y estimular su participación equitativa. Debe ser capaz de flexibilizar la guía, de manera que sea posible indagar temas significativos que la misma podría no haber tomado en cuenta, pero también debe tener la habilidad de volver al tema principal cuando la conversación empieza a desviarse. Además, procurar brindar un ambiente de confianza, utilizando un lenguaje adecuado y claro, asegurándose de que las personas no se sientan juzgadas o fuera de lugar con sus opiniones y que, en términos generales, el grupo focal sea una experiencia positiva para quienes participan de él.



## Ejemplo y guía de interpretación

Población: Tucupí, La Paz

Fecha: 16-08-2019

Hora de inicio: 13:10 - Hora de finalización: 14:05

Facilitadoras: A. Terceros - M. Cuba

Tema del G.F.: Posición socio-política de las mujeres

Número de participantes: 4 personas

Criterio de selección: Mujeres que ocupen cargos en la comunidad o la organización productiva

Indicadores	Preguntas guía	Peor	Igual	Mejor	¿ Por qué?
<b>Autopercepción de sus aportes y propias capacidades (uso de tecnologías, mercado, liderazgo, capacidades organizativas).</b>	Con relación a los hombres, ¿ustedes consideran que los aportes que realizan (económicos, en el hogar, en la comunidad, etc.) son menos, igual o más importantes?		X		Hay consenso en que las labores se complementan.
	Con relación a los hombres, ¿ustedes consideran que sus capacidades (especialmente sobre el uso de tecnologías, mercado, liderazgo) son menores, iguales o mejores?			X	El hombre lo hace también.
	Con relación a los hombres, ¿ustedes consideran que tienen menos, iguales o mayores capacidad organizativa?	X			“No por ser mujer no voy a poder”. “El hombre quiere hacerse nomás”.
<b>Percepción de reconocimiento del trabajo reproductivo.</b>	En relación con los hombres, ¿consideran que el trabajo del hogar que ustedes realizan es menos, igual o más reconocido por la comunidad?			X	“Si no cocinamos no hay comida”. “¿Cómo van a trabajar?”
<b>Percepción del reconocimiento de sus capacidades y conocimientos.</b>	En relación con los hombres, ¿consideran que los conocimientos y capacidades que tienen sobre el uso de tecnologías, mercado, gestión organizativa, liderazgo son menos, igual o más reconocidas por las comunidad?	X			Resaltan errores que ellas cometen al enfrentarse a las tecnologías provistas por el proyecto.

Indicadores	Preguntas guía	Peor	Igual	Mejor	¿ Por qué?
<b>Percepción del reconocimiento de su aporte familiar.</b>	En relación con los hombres, ¿consideran que el aporte que ustedes realizan al bienestar de sus familias es menor, igual o más reconocido?	X			“No hay quien reconozca” “Entre nosotras lo valoramos”
<b>Reconocimiento de sus aportes a la comunidad.</b>	En relación con los hombres, ¿consideran que el aporte que hacen a la comunidad es menor, igual o más reconocido?	X			“Nunca el varón ha valorado el trabajo de la mujer”
<b>Reconocimiento de su liderazgo por la comunidad/</b>					
<b>Reconocimiento de voz y voto.</b>	En relación con los hombres, ¿creen que la comunidad reconoce menos, igual o más las opiniones y decisiones de ustedes como lideresas?		X		
<b>Autonomía sobre su propio cuerpo y reproducción.</b>	En relación con los hombres, ¿creen que tienen el mismo poder de decisión que los hombres sobre temas relacionados con la planificación familiar como por ejemplo, decidir qué métodos anticonceptivos utilizar y cuándo; el número de hijas/os y el espaciamiento entre ellas/os; etc.?	X			Antes no había planificación familiar. Ellos decidían  Si no “queremos” no nos podemos juntar.
	¿Creen que lo que dice la comunidad (usos y costumbres, tradiciones, etc.) influye menor, igual o más en lo que las mujeres deciden sobre su sexualidad y reproducción?			X	“Las mujeres somos débiles”

Indicadores	Preguntas guía	Peor	Igual	Mejor	¿ Por qué?
Autonomía económica.	En relación con los hombres, ¿Creen que tienen el mismo poder de decisión que los hombres sobre los ingresos económicos que perciben?		X		Implícito
	Si se ha incrementado sus ingresos económicos, ¿esto les permite tener menor, igual o mayor independencia y autonomía que los hombres, para tomar decisiones (en cualquier ámbito)?		X		Sí, ahora hay más ingresos.  Hay más tiempo, pero ese tiempo se ha convertido en más trabajo para ellas.

Fuente: Elaboración propia con base en la Matriz de Posición socio - política de las mujeres, en Murguialday y Vázquez, 2005

## ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Una entrevista se trata de un intercambio cara a cara y en profundidad con alguien que pueda proporcionar información relevante para determinado estudio. Siempre y cuando sea bien aprovechada por la persona a cargo de realizarla, ésta es la herramienta que brinda mayor profundidad de análisis, pues permite indagar en el mundo de vida de la entrevistada o entrevistado, al permitirle expresar todo aquello que probablemente no diría en frente de su comunidad.

**Materiales:** Grabadora de audio o video, cuaderno de notas, guía de entrevista consentimiento informado, bolígrafos.

### Aplicación:

Una vez definidos, previamente, cuáles serán los criterios para escoger a las y los informantes clave, se procede a contactarlos para establecer los convenios iniciales acerca de con quiénes hablarán, para qué, por cuánto tiempo y si habrá algún tipo de retribución por su participación. La entrevista puede hacerse una o más veces, dependiendo de las necesidades de la evaluación y las posibilidades logísticas.

La guía de entrevista, al ser semiestructurada, debe plantear preguntas abiertas relacionadas con los objetivos del protocolo. El orden en que se aborden las preguntas no es importante, pero sí se debe procurar cubrir los tópicos planteados. Tanto o más que en un grupo focal, la capacitación de la persona a cargo de llevar la entrevista es esencial para que ésta funcione debidamente. Algunas recomendaciones son las siguientes:



©Practical Action

- Interiorizarse acerca de las características de la persona que se entrevistará: nivel socioeconómico, edad, grupo étnico, nivel educativo, etc. Y, también, de las características del proyecto, de manera que no se pierda tiempo valioso de entrevista preguntando acerca de cosas que podrían haberse averiguado previamente.

- Propiciar descripciones desde las cuales la experiencia individual refleje el contexto social, indagar en un mismo tema tanto como sea necesario (sin invadir y respetando las normas culturales de lo que se puede decir).

- Dar especificidad a las situaciones referidas, dar ejemplos y adecuar el lenguaje a las particularidades contextuales.

- Ser flexible a cualquier novedad que surja en el proceso, y explorar esta novedad aunque eso implique cierto desapego a la guía de entrevista.

- Detectar los aspectos ambiguos o no bien definidos que se muestran, los cambios de los significados en ciertos temas, alguna incomodidad que pudiera presentarse durante la conversación.

- Ser amable y escuchar con atención y sensibilidad.

Inmediatamente después de la reunión se debe hacer un par de copias de la grabación, a manera de respaldo, y se procede a su transcripción literal y ordenada. Es sólo entonces cuando puede empezarse el proceso de análisis. Al igual que en las demás herramientas cualitativas presentadas, el análisis de los datos no está totalmente predeterminado, sino que es más bien esbozado según los criterios de la evaluación y los recursos humanos y tecnológicos disponibles.

Programas computacionales como Atlas/ ti, Etnograph y Decision Explorer, Nvivo, para citar sólo algunos, pueden ayudar a realizar un análisis cualitativo de las entrevistas mediante un proceso de codificación, registrando la frecuencia con que se utilizan ciertas palabras y estableciendo vínculos entre categorías. Sobre la base de la lectura de los datos y las categorías definidas, pueden elaborar matrices, diagramas causales y cuadros. Generalmente este tipo de procesamiento de información requiere personal capacitado, tiempo y recursos para la compra del software, por lo que suele ser reemplazado

por una interpretación libre del material que, sin embargo, conviene mantener dentro de cierto orden de categorización, teniendo siempre como referentes los objetivos, resultados esperados e indicadores del proyecto.



## Ejemplo y guía de interpretación

Población: Santiago de Machaca, La Paz  
 Fecha: 14-12-2019  
 Hora de inicio: 9:43 - Hora de finalización: 10:11  
 Entrevistadora: A. Montenegro  
 Entrevistada: Julia Q.  
 Sexo: Femenino  
 Edad: 52 años  
 Ocupación: Crianza de camélidos – Dirigente de Las Bartolinas

Dimensión (Categorías de análisis)	Transcripción (Fragmentos seleccionados)	Interpretación
<p><b>Condiciones de vida</b></p>	<p>“Yo ahorita veo, a nivel de mi provincia, mi gente sufre, no tiene fuente de trabajo. Camélidos se crían, alpaquita también se cría. Alpaquita también sacan su lanita, se venden, con eso nomás. Hay pocas chacras aquí que siembran, no hay harto. Es para la mantención, no es más para la venta. Pero también yo agradezco a Dios también: hay buena producción a ratos y mis hermanas se venden aquí en La Paz”.</p>	<p>Mientras que la escasa producción agraria está destinada casi por completo al autoconsumo, son los camélidos la fuente ingresos que, sin embargo, son escasos de todas maneras.</p>
<p><b>Roles de género</b></p>	<p>“He estudiado hasta 5to básico. Hasta ahí sí he aprendido, después ya no. Antes cómo era ¿no ve? Las mujeres tenemos que estar en la casa. ‘¿pa qué vas a estudiar? te vas a ir con el marido’. Ésa era la mirada: No tiene que estudiar, los varones, sí”.</p> <p>[Respecto a su esposo haciéndose cargo de su hija de 13 años cuando ella viaja a sus reuniones con Las Bartolinas] “Sí, Se hace cargo, sí. Con él va a pastear de día, de tarde se entra aquí. También tengo una persona con discapacidad, mi hermanito también, entonces a él más hay que cuidarle. Mi esposo nomás siempre le cuida cuando yo me voy”.</p> <p>“Y otra gente no faltaba pues al marido que le digan ‘No, cómo a tu mujer vas a mandar’ ‘¿Qué hace?’ diciendo. Pero no hizo caso esas veces. ‘Qué importa que vaya, listo. Con otro hombre soltero que se meta, listo’ les decía (...) La gente no falta ¿no ve? A mí mamá incluso le decían ‘¿Cómo vas a mandar a tu hija ahí? Tanto va a gastar dinero.</p>	<p>La señora Julia reconoce que se le ha privado del derecho a la educación por su condición de género. Más, desde su perspectiva, esto estaría cambiando.</p> <p>Por otro lado, en este caso particular, es notable la flexibilización de los roles de género en la distribución de tareas con su esposo, quien se queda a cuidar de su hija y su cuñado con discapacidad para que la entrevistada pueda continuar con su carrera política. Esta suerte de recambio, empero, no se ve exenta de conflictos con su entorno (familiar y comunitario), desde el cual se ejercen todo tipo de presiones a manera de penalización por estar ella ocupando el espacio público.</p>

Dimensión (Categorías de análisis)	Transcripción (Fragmentos de la entrevista)	Interpretación
<b>Posición sociopolítica</b>	<p>“Yo pediría más capacitaciones porque es en las capacitaciones donde la gente entiende, mis hermanas, mis hermanos entienden. Cuando una no capacita, entonces tampoco no entienden ellas, porque hay veces van instituciones, otras personas que llegan a capacitar, entonces son bienvenidos, escuchan a ellos. Entre nosotras nos hablamos de la comunidad, hay veces no nos escuchamos. Dicen ‘ay, esa nomás está hablando’ así. Entonces, ‘así nomás es pues eso’ dicen. Entonces, de lejos vienen con otras experiencias y de eso nosotras decimos ‘Bienvenido hermanos’”.</p> <p>“Salen a ver a otras naciones van a ver cómo están Las Bartolinas y siempre más se han copiado de Bolivia que Las Bartolinas nos hemos unido, nos hemos organizado las mujeres y entonces ellos también quieren ser organizadas como nosotras”.</p> <p>“Es mejor también las hermanas saber, porque antes no sabíamos nada. Ahora estamos algo mejor. Y eso experiencias también vamos a ver a otros departamentos, entonces nos reunimos las hermanas. Algunas dicen ‘no sabemos’ ‘no sabíamos estas cosas’ dicen ‘porque no nos han llegado muchos seminarios’. Entonces, nosotras vamos a verlos a ellos vamos, por departamento”.</p>	<p>Julia tiene una posición particular en su comunidad debido a su incursión en la política. Considera que su organización, Las Bartolinas, es un parteaguas para la organización política de mujeres. Su labor más importante sería la de educar a las mujeres de todos los departamentos. Pese a esta intención, manifiesta experimentar un cierto rechazo por parte de la comunidad, pues el hecho de que ella hable molestaría a otras personas.</p>
<b>Tecnología</b>	<p>“Cuando eran los camélidos más antes y hubieron otros cobertizos de los años pasados, que ellos eran, no tenían techo, no tenían un techo bueno, que era de calamina nomás el techo, no tenía tumbada. Esa la calamina, lo hacía caer el granizo, lo volteaba y las llamas se escapaban. Pero, ahora que ésta tiene ya su techo, su este ya tiene de cubrir el techo, está lo mejor ahora”.</p> <p>“Mirá, esto es alfa pues, esto es lo que queremos incrementar más. Recién esto está llegando, antes no había (...) Aquellos pastitos, esos pastizales que ve allá, eso comían (...) Ahora esto [alfa] está acostumbrando, como el toro</p>	<p>Es evidente que los proyectos de transferencia tecnológica (tanto actual como anterior) han sido bien acogidos y aprovechados por la comunidad. La introducción de nuevos alimentos y la construcción de cobertizos han tenido éxito para incrementar el tamaño y peso de las llamas, así como para reducir su mortalidad.</p> <p>Por otra parte, cabe notar el desarrollo de estrategias tecnológicas autónomas, como la manera en que Julia tumbó los cercos pequeños para dar más espacio a sus camélidos, a manera de experimento que resultó ser positivo para su producción.</p>

Dimensión (Categorías de análisis)	Transcripción (Fragmentos de la entrevista)	Interpretación
	<p>o como la vaca crece (...) esto ya está empezando a sembrar, poco a poco ha entrado. Otras instituciones también han traído. Digamos en La Paz, al lado de Viacha, al lado de Laja, ese lado producía esto. Ahora ya lo han traído aquí. Más que todo, la institución Noruega nos ha ayudado a conocer estas cosas, un noruego ha venido aquí, años”.</p> <p>“Amplio le dejo [al ganado]. Tengo esta reserva y otra reserva, con eso ya le he unido a uno. Ya, libre. Porque antes, mis abuelos, han tenido pues aquí uno, otro más, otro más, entonces, así un pedacito le hacían comer y se iba a otro lado el animal. Este lado se iba y me hacía hablar con la gente. De eso, yo he hecho, como tengo mi cargo, mejor yo le daré todo mi amplio, a ver qué es lo que hace. Y está más feliz, no me hace hablar con la gente, no va a otro lado nada”.</p>	

Fuente: Elaboración propia

## 2.2 Herramientas cuantitativas

Llevar a cabo una investigación cuantitativa conlleva la necesidad de traducir fenómenos abstractos en medidas concretas. Mediante el proceso de operacionalización, los conceptos (por ejemplo, crecimiento) se convierten en variables (como la altura) y posteriormente se los expresa en indicadores, los cuales son valores precisos y normalizados mediante los cuales puede aproximarse el concepto (que en el caso ejemplificado podría ser la longitud en centímetros).

La operacionalización supone casi inevitablemente algún nivel de pérdida de significado porque requiere simplificar la realidad, por lo mismo, es necesario buscar indicadores que reúnan la mayor parte del concepto que sea posible y que representen al menos uno de sus aspectos con fidelidad. Para que sean útiles, las definiciones operacionales deben indicarnos de manera precisa y explícita lo que hemos

de hacer para determinar qué valor cuantitativo debe atribuirse a la variable (Manheim y Rich, 1988).

A continuación, se presentan algunos ejemplos de los indicadores construidos para los proyectos de Practical Action evaluados, seguidos algunos resultados relevantes de la encuesta utilizada.

Concepto	Variable	Indicador	Pregunta realizada
<b>División sexual del trabajo</b>	Contribución individual al trabajo productivo y reproductivo, por grupo etario y sexo.	Número de horas diarias dedicadas al trabajo productivo.  Número de horas diarias dedicadas al trabajo del hogar.	¿Cuántas horas al día le dedica usted a... - cuidado del hogar y sus integrantes? - actividades productivas dentro de la unidad familiar? - actividades productivas fuera del hogar? - descansar u alguna actividad de ocio? - Otro.....
<b>Posición socio política</b>	Participación en cargos con poder de decisión en organizaciones económicas y políticas, por sexo.	Porcentaje de hombres y mujeres que son miembros titulares de las organizaciones productivas y comunitarias.	Ocupa usted algún cargo en su organización... - productiva? - comunal? - Otras: ..... - Ninguna
<b>Acceso a tecnología</b>	Mecanización del proceso productivo.	Número de mujeres y hombres que implementaron recientemente tecnologías de acción mecánica para el procesamiento transporte de insumos y productos agrícolas.	¿Usted o su organización productiva han incorporado nueva tecnología en los últimos 12 meses?

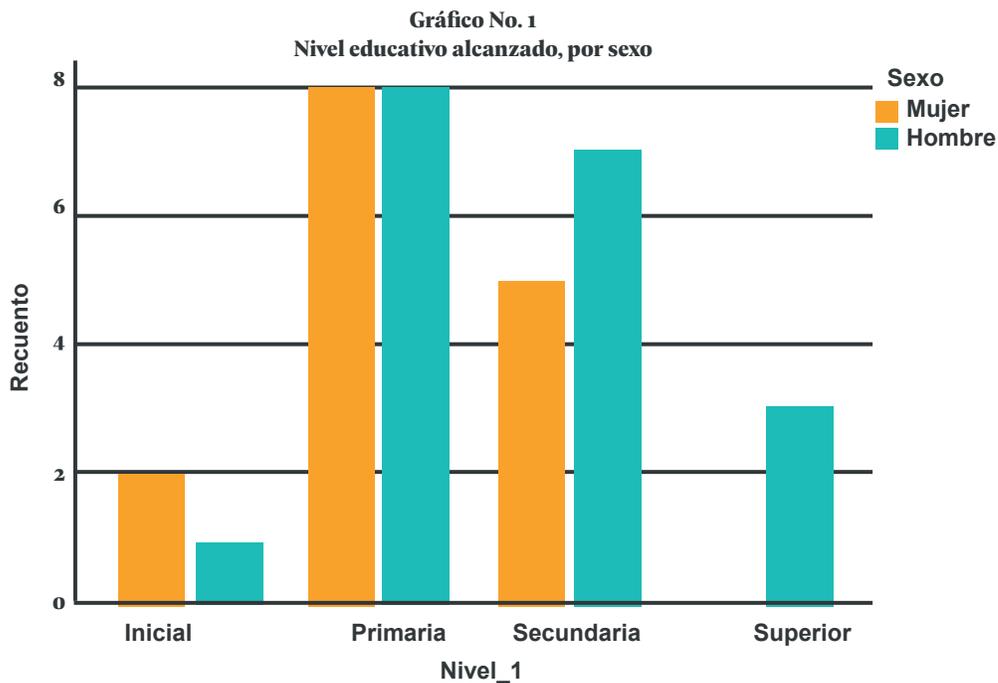
Fuente: Elaboración propia



© Practical Action

## Ejemplos de interpretación

### • Diferencias de género en el acceso a educación:

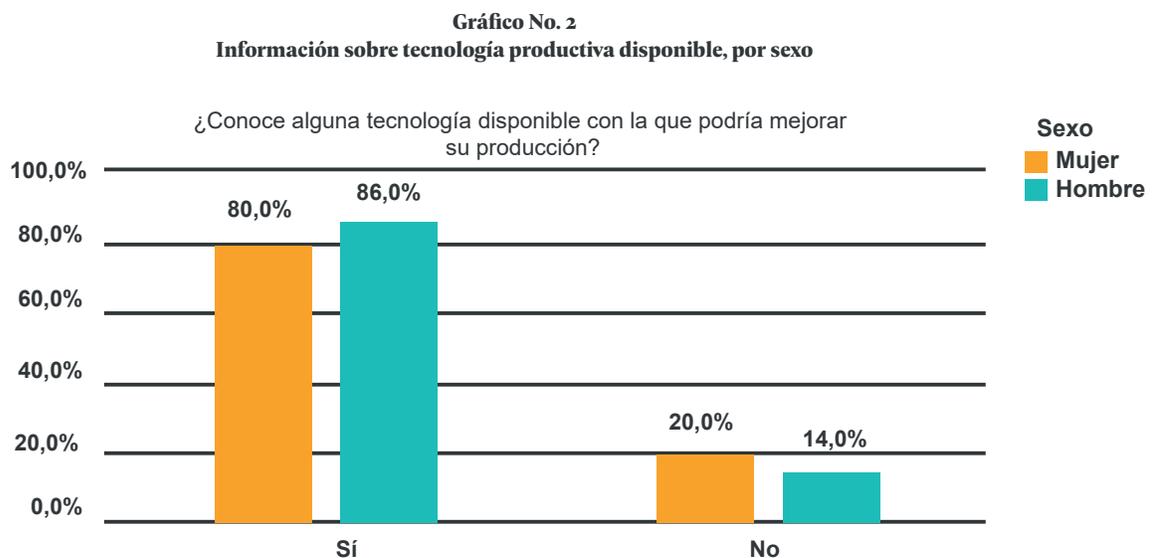


Fuente: Elaboración propia

La información obtenida permite ver que, en general, el nivel de educación alcanzado por la población beneficiaria de las cuatro localidades es bajo. La mayoría vio su formación truncada en primaria. Por otra parte, es

fácil reconocer que niveles más altos de instrucción fueron accesibles con más frecuencia a varones que a mujeres: los únicos tres encuestados que llegaron al nivel de educación superior, son varones.

### • Información sobre opciones tecnológicas:



Se observa que el porcentaje de hombres que están informados acerca de tecnologías con las que podrían mejorar su producción es ligeramente mayor al de las mujeres.

### • Mejoras por el acceso a tecnología

**Tabla No. 1**  
**Tipo de mejora experimentada por la inclusión de tecnologías**  
**(frecuencia y porcentaje)**

Mejora	Frecuencia	Porcentaje
Reducción tiempo	5	29,4
Reducción costo de producción	1	5,9
Incremento cantidad producida	3	17,6
Incremento calidad	3	17,6
No ha visto mejoras	4	23,5
Otro	1	5,9
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

El 23,5% de las personas que respondieron a esta pregunta declaran no haber visto mejoras en su producción a partir de la introducción de tecnología. Entre el 76,5% de quienes declararon sí haber experimentado mejoras,

vemos que el mayor beneficio está en la reducción del tiempo de producción (29%), seguido del incremento en la producción y en la calidad del producto (18% cada uno).

### • Participación política

**Tabla No. 2**  
**Ejercicio de un cargo al momento de la encuesta, por tipo de organización y sexo (expresado en frecuencia)**

TIPO DE ORGANIZACIÓN	Sexo		
	Mujer	Hombre	Total
Org. Productiva	1	5	6
Org. Comunal	4	7	11
Otra organización	1	1	2
Ninguna	9	6	15
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>34</b>

Fuente: Elaboración propia

Vemos que la mayoría de las mujeres encuestadas no ocupa actualmente ningún cargo, ni en su organización productiva, ni en la comunidad. En cambio, la mayoría de los varones sí ocupa cargos. A partir de la muestra de encuestas realizadas, es particularmente preocupante, en este caso, la ausencia de mujeres encabezando las organizaciones productivas (solamente una de ellas era encargada del proyecto de cocinas solares), esto estaría

mostrando que la administración de las tecnologías implementadas por los proyectos continúa en manos masculinas, lo que no facilita que los beneficios de las mismas cumplan su función de empoderar a las mujeres. Este resultado moviliza la revisión de actividades y metodologías del proyecto para poder reencausar de mejor manera la aplicación del enfoque.





# PALABRAS FINALES

El éxito de cualquier esfuerzo para reducir las inequidades de género depende, en gran medida, del grado en que las organizaciones adopten e implementen un enfoque de género en sus operaciones. Las herramientas presentadas aquí, dirigidas al personal de campo de instituciones involucradas con el desarrollo productivo, fueron acompañadas de un imprescindible listado de buenas prácticas para la evaluación con enfoque de género.

Tales recomendaciones surgieron, no solamente de la revisión de literatura pertinente, pero también, de manera especial, de las experiencias propias de nuestro equipo en los cuatro talleres de validación de las herramientas, llevados a cabo en las localidades de Tucupí (16 de agosto de 2019), Rurrenabaque (9 de diciembre de 2019), Alto Coccochi (10 de diciembre de 2019) y Santiago de Machaca (14 de diciembre de 2019). Los aciertos y errores que se evidenciaron en los mismos, además de las observaciones y sugerencias de la población participante y el personal técnico de Practical Action en cada lugar, fueron

enormemente enriquecedores, por lo que es importante expresar nuestra gratitud para con ellas y ellos. Todo lo aprendido en los talleres fue incluido de la manera más exhaustiva posible en el documento final.

Quisiéramos apuntar que estas herramientas tienen la intención de ser un documento vivo, en lugar de un texto estático, por lo que animamos a quienes las tengan en sus manos a repensarlas, contextualizarlas, apropiarse de ellas de manera que puedan ser de verdadera utilidad dadas las características específicas de sus proyectos y de la gente involucrada en los mismos.

Finalmente, la experiencia de trabajo conjunto entre el sector académico y el sector de desarrollo (más implementador y práctico) nos da cuenta de la importancia de la complementación de ambos para poder mejorar las intervenciones desde las ONGs a través de una medición de los resultados desde una mirada y rigor más académico.



## BIBLIOGRAFÍA

Alfaro, M.; Aguilar, L.; Badilla, Ana (1999). *Develando el género. Elementos conceptuales básicos para entender la equidad*. Unión Mundial para la Naturaleza.

CEPAL (2007). *Cinco piezas de política de desarrollo productivo*. División de desarrollo productivo y empresarial. Santiago de Chile.

Cuba, Mónica (28 de septiembre de 2018) *Taller de Safeguarding Practical Action*. Beni, Bolivia.

Gender, agriculture and assets program (2014). *A Toolkit on Collecting Gender & Assets Data in Qualitative & Quantitative Program Evaluations*.

Gender Action (2009). *Herramientas de Género para Observadores Financieros Internacionales*.

Gutiérrez, I. y Ramírez, F. (2013). *Herramientas para el análisis de género en el ciclo de los proyectos: listas de verificación e instrumentos de análisis*. Boletín técnico No. 63, Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza.

Hamui-Sutton, A. y Varela-Ruiz, M. (2013). *La técnica de grupos focales*. En “Investigación en Educación Médica”, Vol. 2, Núm. 5, pp. 55-60 (Enero - Marzo 2013).

Kishor, S. y Johnson, K. (2005). *Women at the nexus of poverty and violence: How unique is their disadvantage?* En Kishor (Ed). “A Focus on Gender: Collected Papers on Gender Using DHS Data”. USAID.

Lamas, M. (2002). *La antropología feminista y la categoría género*. En “Cuerpo, Diferencia Sexual y Género”. Taurus, México DF.

Manfre, C. y Rubin, D. (2012). *Integrating Gender into Forestry Research: A Guide for CIFOR Scientists and Programme Administrators*. CIFOR, Bogor, Indonesia.

Manheim, J. y Rich, R. (1988). *Análisis político empírico. Métodos de investigación en ciencia política*. Alianza Editorial, Madrid.

Murguialday, C. y Vásquez, N. (2005). *Un paso más: Evaluación del impacto de género*. Cooperació, Barcelona.

Organización de las Naciones Unidas (2016). *Integrating a Gender Perspective into Statistics*. Studies in Methods, Series F No. 111.

OXFAM (2014). *Caja de Herramientas de Género. Módulo 2: Transversalización del enfoque de género – Manual para participantes*. Lima.

Practical Action (2019). *Gender Assessment Tool*. Herramienta de monitoreo interno.

Practical Action (2013). *Tecnología apropiada: Un vehículo para el desarrollo*. Ficha técnica.

Schuler, M. (1977). *Los derechos de las mujeres son derechos humanos: La agenda internacional del empoderamiento*. En León (Comp) “Poder y empoderamiento de las mujeres”. Fondo de Documentación Mujer y Género. Tercer Mundo Editores, Santafé de Bogotá.

Sen, A. (1987). *Gender and Cooperative Conflicts*. WIDER Working Paper 18. World Institute for Development Economics Research, Helsinki.

UNITAS (2017). *Programa de formación. Género y exigibilidad de los derechos de las mujeres*. Programa Equidad, La Paz

USAID (2016). *Gender and Information, Communication Technology (ICT): Survey toolkit*. Mobile Solutions Technical Assistance and Research.

Wodon, Quentin T.; Montenegro, Claudio E.; Nguyen, Hoa; Onagoruwa, Adenike Opeoluwa (2018). *Missed Opportunities: The High Cost of Not Educating Girls*. The Cost of Not Educating Girls Series. Washington. World Bank Group, Washington.





**Practical  
ACTION**  
Soluciones Prácticas

Practical Action en Bolivia  
Sopocachi, Calle Presbítero Medina N° 2922  
casi Calle Romecín Campos  
Tel: (+591-2) 2119345  
[www.practicalaction.org.bo](http://www.practicalaction.org.bo)

UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
BOLIVIANA  
LA PAZ



Instituto de  
Investigaciones  
Socio - Económicas

IISEC La Paz  
Av. 14 de Septiembre Nro. 5369, Obrajes  
Teléfonos: +591 2 2782222 Int. 2738  
[www.iiisec.ucb.edu.bo](http://www.iiisec.ucb.edu.bo)



Aspen Network of  
Development Entrepreneurs

Aspen Network of Development Entrepreneurs  
The Aspen Institute  
2300 N St. NW, #700  
Washington, DC 20037-1122