



ICG Internacional de **C**ooperación y **G**estión

**INFORME FINAL DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO
“MEJORAMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LIDERAZGO DE LAS MUJERES
ASHÁNINKAS EN EL DISTRITO DEL RÍO TAMBO DEL PERÚ”**

ASOCIACIÓN WATU, ACCIÓN INDIGENA.

Madrid, Septiembre del 2008

INDICE

FICHA DE EVALUACIÓN

1. PLAN DE EVALUACIÓN, METODOLOGÍA y CALENDARIO

2. DATOS SOCIALES Y ECONÓMICOS RELACIONADOS CON EL PAÍS.

- 2.1 LA SITUACIÓN ACTUAL DE PERU.
- 2.2 DISTRITO DEL RIO TAMBO.

3. ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO “MEJORAMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LIDERAZGO DE LAS MUJERES ASHÁNINKAS EN EL DISTRITO DEL RÍO TAMBO DEL PERÚ”

- 3.1 PAPEL DESEMPEÑADO POR LAS AUTORIDADES Y LAS CONTRAPARTES LOCALES.
- 3.2 UTILIZACIÓN DE LA METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO.
- 3.3 PAPEL DE LAS BENEFICIARIAS.

4. INFORME DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

- 4.1. ANTECEDENTES y , CONTEXTO.
- 4.2 VALORACIÓN DE TIEMPOS DE EJECUCIÓN.
- 4.3 EVALUACION DE COHERENCIA
- 4.4. EVALUACIÓN DE PERTINENCIA.
- 4.5 EVALUACIÓN DE EFICACIA.
- 4.6 EVALUACIÓN DE EFICIENCIA.
- 4.7 EVALUACIÓN DE IMPACTO.
- 4.8 EVALUACIÓN DE VIABILIDAD.
- 4.9 REPRODUCIBILIDAD.
- 4.10 PARTICIPACIÓN Y SATISFACCIÓN DE LAS BENEFICIARIAS.
- 4.11 RESUMEN DEL CUMPLIMIENTO DEL PROYECTO.
- 4.12 CONDICIONANTES.
- 4.13 COMPARACIÓN DE RESULTADOS.
- 4.14 FUENTES DE VERIFICACIÓN APLICADAS A LOS IOV.

5. CONCLUSIONES GENERALES.

- 5.1 DE ÁMBITO GENERAL.
- 5.2 RELATIVAS A LA MUJER.
- 5.3 DEBILIDADES
- 5.4 FORTALEZAS
- 5.5 ENSEÑANZAS

6. RECOMENDACIONES

FICHA DE LA EVALUACIÓN

1. Título del proyecto:

“MEJORAMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LIDERAZGO DE LAS MUJERES ASHÁNINKAS EN EL DISTRITO DEL RÍO TAMBO DEL PERÚ”

Ejecutado por Asociación Watu, Acción Indígena.

Contraparte local: Asociación para la Conservación del Patrimonio de Cutivireni (ACPC).

2. Tipo de evaluación: Evaluación final externa.

3. Estado del informe: Informe final.

4. Fecha de evaluación: Del 3 de julio al 30 de julio de 2008.

5. Institución responsable de la evaluación:

ICG Internacional de Cooperación y Gestión.
Firma española de consultoría en Cooperación al Desarrollo.

Autora: Ana M^a Martínez Sánchez.

Anexos Incluidos: Dossier fotográfico. Modelos de Entrevistas.

1. PLAN DE EVALUACIÓN, METODOLOGÍA y CALENDARIO

El proceso de evaluación parte de los criterios recogidos en el Plan General de Cooperación del Ayuntamiento de Madrid para el periodo 2005-2008 en el que se indica que dentro de los objetivos del Plan hacia la mejora de la calidad de la Ayuda, junto a la publicación de la memoria anual se incorporará la evaluación de proyectos.

El plan de trabajo seguido para la evaluación de este proyecto, llevado a cabo en Perú y ejecutado por la Asociación Watu, Acción Indígena, contando como contraparte local con la Asociación para la Conservación del Patrimonio de Cutivireni (ACPC), se ha ajustado a la metodología propia de este tipo de trabajos; esto es, fases de gabinete y de visita al terreno. Estas han sido:

Fase de Gabinete:

Realizada durante la primera quincena de julio del 2008, contó con una primera fase en la cual fueron acometidos:

- Los aspectos de información sobre la concepción y desarrollo del proyecto. Se analiza la formulación del proyecto y donde se destacan las realizaciones anteriores llevadas a cabo por la ONG local, su composición en lo relativo a

recursos humanos, un análisis de los aspectos más destacados del país, la situación de la población indígena y su relación con la problemática de género, un análisis de la viabilidad general de la actuación prevista y los riesgos de la misma.

- El estudio de los cuatro informes semestrales remitidos a la Asociación Watu por la contraparte local y presentados a la entidad financiadora que recogen los aspectos formales (Inicio y previsión de final), el análisis técnico de su evolución de acuerdo con los objetivos y resultados, dificultades encontradas, actividades realizadas y gastos económicos cometidos.
- El Informe de Evaluación Intermedia realizada del 8 al 29 de noviembre del 2007, por la Consultora peruana Ana Santibáñez Quispe, en donde se reflejan los avances del proyecto, las dificultades y los cambios significativos del mismo así como las recomendaciones finales para asegurar la buena marcha del mismo y la sostenibilidad de las acciones emprendidas.
- Análisis de las reformulaciones del proyecto a lo largo de los dos años de ejecución y la relación de las mismas con los objetivos y resultados esperados inicialmente.
- Dos reuniones de trabajo con la Directora de la Asociación Watu (Responsable del proyecto en Madrid) y varias reuniones de trabajo en Lima con el personal directivo de ACPC, con la Coordinadora del proyecto, con la Responsable Económica del mismo y el Equipo Técnico implicado en su ejecución, todo ello para analizar su situación general y evolución a lo largo de su periodo de ejecución.
- Información recopilada por la responsable del proyecto de Watu en Madrid y en base a sus visitas al terreno durante estos dos años.
- Aspectos logísticos para la organización de la visita al terreno, en coordinación con la Responsable del Proyecto de ACPC, la cual se realiza en entre los días 22 y 29 de julio de 2008.
- Observación directa de la evaluadora sobre las estructuras, equipos y procedimientos llevados a cabo en cada subsede del proyecto.

Para las distintas fases de análisis documental, contrastación de datos, observación de la realidad y valoración del desarrollo del proyecto, se han adoptado como guía orientativa los principios de evaluación, acordados previamente en los Términos de Referencia con la Asociación Watu:

- ✓ Coherencia: Busca conocer la correlación entre los resultados previstos, las actividades y su coherencia con la consecución de los objetivos.
- ✓ Pertinencia: Adecuación de la intervención al contexto en el que se realiza, a las políticas locales existentes en el ámbito de la intervención, a las estrategias de actuación de la ONG participantes, de los financiadores y fundamentalmente, a las prioridades y necesidades de la población beneficiaria a la que se dirige. Debe analizarse la adecuación del proyecto a los problemas y necesidades sobre los que se pretende incidir.
- ✓ Eficacia: Compara los objetivos con los resultados y aprecia las diferencias entre lo previsto y lo realizado.

- ✓ Eficiencia: La eficiencia analizará los resultados alcanzados en función de los recursos utilizados. También deberá analizar la idoneidad de los recursos utilizados, la gestión de los mismos y la combinación que de los recursos humanos, materiales y financieros se ha realizado para la consecución de los resultados alcanzados. Es la relación entre resultados obtenidos y medios empleados.
- ✓ Viabilidad: Estima la capacidad de continuación de las acciones de manera autónoma evaluándose la posibilidad de supervivencia del proyecto una vez retirado el apoyo externo. Es la continuidad de los efectos del proyecto una vez retirado el apoyo externo.

Otros principios empleados en evaluación de proyectos, como el impacto y la transferibilidad de la acción quedarán igualmente explicados.

Las personas sobre el terreno con las que la evaluadora en su Fase de Trabajo de Campo ha trabajado y entrevistado en orden al desarrollo ordenado del proceso de evaluación del proyecto son:

Por parte de la Contraparte Local, ACPC.

- David Llanos Dulanto Director de ACPC.
- Diana Cruz Espinosa Responsable del Seguimiento Económico del proyecto.
- Giovanna Caveró Mogollón – Coordinadora del Proyecto.
- Daniel Villavicencio Yzaguirre. Comunicador Social.
- Wilmer Sanchez Murrieta. Facilitador Técnico Indígena.

Por parte de otras Instituciones:

- FREMANK. Luzmila Chiricente. Presidenta.
- CARE. Iris Olivera. Abogada.
- CART. Víctor Camacho Santos. Presidente.
- Alcaldía del Distrito del Río tambo:
 - Tarcisio Mendoza Shirovinti. Alcalde-
 - June Porras. Jefa de Servicios Sociales-

Por parte de las/os Beneficiarias/os:

- Facilitadoras.
 - Fremank. Luisa Chimanca. Miembro de la Junta Directiva. Responsable de Derechos Humanos.
 - Fremank. Isabel Torres. Vicepresidenta. Comunidad Betania.
 - Comunidad Santavancori. Maria Mendoza.
 - Anexo Sabareni CCNN Poyeni. Jacqueline Rojas.
- Beneficiarias directas de la formación.

- Anexo Sabareni CCNN Poyeni:
 - Nely Gregoria. Secretaria del Club de Madres
 - Elizabeth Sebastián. Secretaria de la Comunidad.
 - Anexo Ivotsote CCNN Mayapo. Reunión grupal con 6 mujeres (tres con cargos: presidenta del Club de Madres, Vicepresidenta del Club Vaso de Leche y la tesorera de la Escuela).
- Beneficiarias/os de las Replicas.
- Anexo Sabareni CCNN Poyeni: Reunión grupal. Participan 3 mujeres y 7 hombres (incluido Jefe de la Comunidad).
 - Anexo Ivotsote CCNN Mayapo. Reunión grupal. Participan 20 mujeres y 15 hombres (incluido Jefe de la comunidad).

En todo tipo de reuniones se han utilizado entrevistas estructuradas y abiertas con lo/as representantes de las entidades y organismos peruanos.

Igualmente entrevistas estructuradas e individualizadas con las facilitadoras y entrevistas grupales semiestructuradas con las beneficiarias y beneficiarios de las réplicas.

Según el Plan General de Cooperación del Ayuntamiento de Madrid para el periodo 2005-2008 “las evaluaciones ex post deben centrarse en la detección de los cambios, impactos y sostenibilidad de las intervenciones, siendo el instrumento que permite establecer un sistema de aprendizaje que detecte las buenas prácticas y errores cometidos en las intervenciones de forma que oriente la Cooperación al Desarrollo en un proceso de calidad permanente. Además es la fuente privilegiada de información útil para tomar decisiones que aumenten la eficacia de la ayuda...”.

Por tanto, esta evaluación tiene como guía la generación de **enseñanzas** que puedan ser útiles para analizar resultados y logros conseguidos, orientar tanto a las instituciones patrocinadoras como a las ejecutoras sobre nuevas fases o actuaciones, conseguir información útil para mejorar el diseño y la gestión de nuevos proyectos y efectos de otros proyectos complementarios a este que pudieran ser presentados a convocatorias sucesivas apoyadas desde el Ayuntamiento de Madrid.

Hay que destacar la favorable predisposición y voluntad de colaboración del conjunto del personal, tanto de ACPC como de las distintas personas relacionadas con instituciones vinculadas al proyecto y de las beneficiarias del mismo, quienes en conjunto y en todo momento nos facilitaron cuanta información, documentación y en su caso acompañamiento, a los lugares visitados.

Se incluye en este informe algunas referencias breves, relativas a la situación actual del país en general y más concretamente de la situación de la población indígena (destacando algunos elementos culturales y sociales), como mejor fórmula para apoyar e interpretar acontecimientos que influyen de manera indirecta en el proyecto.

Limitaciones de la evaluación

La evaluación ha tenido en su desarrollo la siguiente limitación:

Su coincidencia en el tiempo con el cierre del proyecto, lo que ha conllevado esperas para contar con todos los datos sistematizados al estar ACPC y WATU en proceso de elaboración de su informe final técnico.

Igualmente, por el retraso en el cierre económico debido a la reestructuración entre partidas presupuestarias recomendados por la Consultora encargada (Auditor) del seguimiento del proyecto por parte del Ayuntamiento de Madrid que ha motivado que no se haya podido analizar exhaustivamente la relación gastos ejecutados/gastos previstos así como la relación final coste/beneficio/actividad.

Cabe, en función de esta coincidencia, alguna variabilidad final en cuanto a los datos numéricos presentados.

2. DATOS SOCIALES Y ECONÓMICOS RELACIONADOS CON EL PAÍS Y CON LA POBLACIÓN INDIGENA OBJETO DE LA INTERVENCIÓN.

2.1 LA SITUACIÓN ACTUAL DE PERU

Desde mediados del año 1990 la economía peruana, que venía atravesando una grave crisis, fue materia de la aplicación de un programa de ajuste macroeconómico, apertura comercial y reformas estructurales que consideraron entre otras medidas, la privatización de las empresas públicas, la desregulación y modificaciones en la estructura administrativa del Sector Público. Dichas medidas buscaron reducir drásticamente la inflación y crear las condiciones para retomar la ruta del crecimiento y desarrollo sostenido así como una progresiva reinserción al entorno internacional.

Las medidas tomadas aliviaron en buena medida lo que podrían considerarse macrocifras pero no afectaron a la economía doméstica encontrándose ésta actualmente en una situación económica y social muy deteriorada, pues la falta de oportunidades para las familias y la fuerte presencia del desempleo, está provocando una excesiva fuga de recursos humanos que salen fuera del país en busca de mejor futuro para sus familias.

En ese sentido, los países de mayor demanda en los últimos tiempos son Italia, España y Estados Unidos. Respecto de estos, son las mujeres quienes en general reciben ofertas para trabajos de baja cualificación y mal pagados quienes están teniendo mejor suerte consiguiendo puestos de trabajo permanente (servicio domestico, limpieza etc.); por el contrario los hombres encuentran más dificultades y los empleos que consiguen además de su bajo nivel y remuneración también tienen relación con el sector de la construcción.

Algunos datos socioeconómicos relevantes sobre el país.

- La superficie total del país es de 1.285 215,60 km², de los cuales la zona Costa - Sierra Norte abarca el 11,63%, la zona Centro el 11,00%, la zona Costa - Sierra Sur el 27,03% y **la zona Selva el 50,34%**.
- La población total es alrededor de 27.548.000 habitantes, correspondiendo a la zona Costa - Sierra Norte el 26,59%; a la zona Centro, sin considerar

Lima y Callao el 8,72%, a Lima y Callao el 31,94%; a la zona Costa - Sierra 23,20% y a **la zona Selva el 9,55%**.

- La mayor concentración de la población se da en el Callao con 4.884,43 hab/km² y en Lima con 203,6 hab/km². La densidad de población de la zona Costa - Sierra Norte con 43,35 hab/km², es mayor que la de la zona Centro 19,96 hab/km² (sin considerar Lima y Callao) y que la de la zona Costa - Sierra Sur que tiene 16,27 hab/km². **La zona Selva es la más despoblada con sólo 3,59 hab/km².**
- Actualmente se calcula que de estos 27 millones de habitantes, está compuesto por **45% indígenas**, 37% mestizos, 15% descendientes de españoles y 3% japoneses.
- La tasa de fertilidad es de 3 hijos por mujer, la esperanza de vida es de 65 años para los varones y 70 años para las mujeres.
- Entre 1940 y 2004 la población de Perú ha tenido tasas de crecimiento promedio de 2,2%. **En la región Selva la tasa de crecimiento anual promedio de 3,7% fue muy superior a la del promedio nacional.**
- Desde 1981 a 2001 la población económica activa ha crecido en un 106%, superando al incremento en la población general, que lo ha hecho en un 48,4%.
- En 2001-2002 la tasa de asalariados respecto de la fuerza laboral total era en promedio de un 37,2%, por debajo de los estándares internacionales, los cuales superan el 60%.
- Entre 1974 y 2003 el saldo de la balanza comercial ha sido positivo sólo en 10 años. La cuenta adversa es de 8285 millones de dólares. En el período de mayor apertura, que fue la década de los 90, todos los años fueron negativos, constituyendo el saldo en contra más de once mil millones de dólares. Solamente a partir de 2002 la balanza comercial tiene comportamientos favorables, con el estímulo de buenos precios a los minerales de exportación (**cuya explotación no deja de tener consecuencias negativas significativas para el medio ambiente y la salud, como está sucediendo en la zona de la Selva**), y también de mayores niveles productivos de origen agrícola.
- La tasa de morbilidad por cada cien mil habitantes era de 122,6 en 2003.
- 19.000 menores murieron antes de cumplir un año en 2003 y 2004.
- El 25,4% de los niños y niñas menores de 5 años presentan cuadros de desnutrición crónica.
- El gasto en salud en 2003 por persona suponía 30 dólares al año.
- Los distritos pequeños –de menos de 5.000 habitantes y con muchos anexos, caseríos y viviendas dispersas-, están asociados a la pobreza y pobreza extrema, computándose 2 millones de peruanos en estos pequeños poblados, fuera de los circuitos de la producción y el comercio, anclados en la agricultura y ganadería no tecnificada y en la recolección, y aislados de los procesos de integración local; concentrando en

consecuencia mayor mortalidad, morbilidad, analfabetismo, precariedad de la vivienda; y teniendo menor acceso a servicios públicos.

El Informe de Desarrollo Humano sobre Perú concluye a este respecto que la mayor debilidad de los distritos pequeños no es sólo la condición que tienen de expulsores de sus habitantes, sino la ausencia de expectativas futuras que los caracteriza.

2.2 LA SITUACION DE LA POBLACIÓN INDIGENA EN EL DISTRITO DEL RIO TAMBO. LOS ASHANINKAS.

La diversidad de los pueblos indígenas de la Amazonia Peruana es muy alta, pero la gran mayoría comparten los mismos problemas sociales, económicos, políticos y culturales.

El problema territorial es la principal demanda de estos pueblos indígenas y es a la vez la principal amenaza que enfrentan. En los últimos años los pueblos indígenas se han enfrentado con las empresas dedicadas a la extracción de la madera, petróleo, gas y minerales, quienes actualmente se disputan el control de los territorios indígenas y ocasionan grandes daños al medio ambiente y afectan las condiciones de vida de la población indígena.

Muestra de ello, es la protesta nacional que en estas dos últimas semanas ha llevado a cabo diferentes grupos de indígenas en todo el país en contra de diversos decretos legislativos (normas dictadas por el Ejecutivo con rango de Leyes) y que consideran que atentan contra su derecho a la propiedad de la tierra ya que según su opinión hace que la compraventa de tierras indígenas por parte de empresas y colonos sea más sencilla.

Esta protesta nacional ha durado casi dos semanas y han bloqueado carreteras como la Fernando Belaunde Terry en el departamento de Amazonas que fue tomada por más de 3.000 indígenas, igualmente fueron tomadas distintas instalaciones petroleras (estaciones 5 y 6 de la estatal PetroPeru), gasíferas y eléctricas.

Según periódicos nacionales del 17 de agosto, “los indígenas de las etnias aguaruna y huambisa, con flechas y lanzas, cerraron esta vía a la altura del puente colgante 24 de Julio conocido como puente Corral Quemado, donde se encuentran varados varios vehículos de pasajeros y carga”.

“Las 65 etnias amazónicas que conforman estas organizaciones solicitan al Gobierno la derogatoria de aquellos decretos que, según sostienen, alientan la venta de tierras de la Amazonía en beneficio de las empresas multinacionales”.

Este conflicto ha provocado finalmente que el Congreso peruano frene la Ley sobre tierras (Llamada Ley de la Selva) (*Periodico “El Pais”, 24 de agosto*). Esta Ley ablandaba las condiciones actualmente requeridas para vender o arrendar las tierras de las comunidades, exigiendo para ello el voto favorable sólo de la mitad más uno de sus integrantes. Los indígenas y los detractores de la medida consideran que habría abierto la puerta al masivo desembarque de compañías mineras y del sector energético en tierras amazónicas.

Por otro lado, muchos de los pueblos indígenas han sido incorporados en la sociedad mayoritaria, sin tener en cuenta su identidad, costumbres, cultura, tradiciones, etc., lo que ha ido provocando por un lado, grandes problemas de aculturización entre la

población más joven y por otro lado nuevos modelos de vida entre la población indígena.

Los asháninka son el segundo grupo étnico amazónico más numeroso del Perú ubicados hoy en comunidades nativas reconocidas o tituladas por el Estado, situados en los ríos Perené, Pichis, Satipo, Pangoa, Tambo, Ene, Bajo Apurímac, Alto Ucayali y la zona interfluvial del Gran Pajonal.

El distrito del Río Tambo, zona de intervención del proyecto, cuenta con alrededor de 60 asentamientos.

Durante la guerra contra los grupos terroristas que mantuvo el gobierno peruano, la población asháninka de la Selva Central fue uno de los grupos nativos más afectados, produciéndose la muerte más de 4000 nativos. La invasión convirtió a la población sobreviviente en prisionero/as y esclavo/as, y los que lograron salir de sus hogares, en refugiados lejos de sus tierras. Fueron muchos las nuevas personas pobladoras que se asentaron durante los primeros años de la década de 1980 en territorios que eran de dominio ancestral Asháninka.

Por otro lado, en los últimos 36 meses el Distrito del Río Tambo ha recibido diversos grupos de colonos nuevos, alentados por los programas del gobierno que proveen de apoyo técnico, semillas, herramientas e infraestructura a los asentamientos de “colonos repoblantes”, dejando relegados los asentamientos nativos, con mayor población y con mayores necesidades.

A nivel más regional, el Distrito del Río Tambo es el más pobre de la región Junín y está considerado en el nivel de Pobreza extrema, con una población rural del 93.5% y una tasa de analfabetismo de 44.1%.

El 74% de su población padece de desnutrición crónica, tasa que entre la población infantil alcanza el 83.7%; la tasa de mortalidad infantil es superior a cien por cada mil nacidos vivos.

Más del 90% de la población carece de agua potable y desagüe. El 80.6% todavía carece de servicios de electrificación. Prácticamente el 100% de sus hogares tienen necesidades básicas insatisfechas.

En el distrito del Río Tambo hay un total de 26 centros de educación inicial, 63 escuelas de educación primaria y 10 colegios agropecuarios de educación. La enseñanza desde el nivel inicial se realiza en el idioma castellano, creando en el niño dificultad para la comprensión y asimilación de conocimientos así como considerar a su dialecto como una segunda lengua materna, perdiendo poco a poco su identidad cultural. Pese a que más del 80% de la población es nativa, menos del 5% de los profesores son bilingües; la inasistencia escolar bordea el 26% de los que están en edad de estudiar y el analfabetismo, sobre todo en los adultos, es casi total.

La situación de la Mujer Ashaninka.

- Las relaciones sociales entre hombres y mujeres se dan de manera desigual, ya que la mujer está subordinada al hombre y debiendo de cumplir su triple rol; productivo, reproductivo y comunitario (según el Análisis de la situación realizado por ACPC).
- Aumento significativo de la violencia contra la mujer.

- Alto nivel de analfabetismo entre las mujeres adultas. Y por lo tanto, bajo nivel de la lecto-escritura tanto en español como en su propio idioma.
- Presentan un alto grado de inseguridad al hablar en público, baja autoestima y culturalmente muy “tímidas”.
- Existe una oposición comunal en general y por los maridos en particular, a que la mujer participe activamente a nivel político y comunitario, por cierto temor a que abandone su papel reproductivo y productivo, así como por celos y las resistencias que surgen por parte de los hombres en una sociedad androcéntrica y machista.
- Desconocen sus Derechos, tanto los Derechos como grupo Indígena, los Derechos Humanos y sobretodo los Derechos como Mujeres.
- Pocas organizaciones de mujeres indígenas y poca inclusión de la perspectiva de género en la organizaciones e instituciones locales, por lo que la mayoría de mujeres no tienen un espacio en el que poder manifestar sus necesidades así como sus prioridades en las agendas políticas locales.

3. ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO

3.1 PAPEL DESEMPEÑADO POR LAS ENTIDADES, AUTORIDADES LOCALES Y LA CONTRAPARTE LOCAL.

En la ejecución del proyecto han intervenido prácticamente todas las instituciones que representan a las comunidades indígenas asháninkas de la zona, aunque su compromiso ha sido de distinto grado.

Instituciones de ámbito regional como **el CART y el CARE** que han participado en el mismo como grupo beneficiario y algunas autoridades locales que de una u otra forma han apoyado el proyecto tal como ha sido la Alcaldía del Distrito del Río Tambo a través de la Secretaría de Servicios Sociales, participando en los Encuentros de Mujeres realizados.

Como muestra representativa de lo anteriormente expuesto, cabe señalar que mujeres miembros de estas instituciones (dos por CART y otra por CARE) han sido a su vez, beneficiarias directas de la formación impartidas y pasando a ser facilitadoras para realizar las replicas en las comunidades de sus zonas de origen (Río Tambo o Río Ene) y como traductoras en todas las actividades realizadas.

Aunque mujeres miembros de ambas instituciones han participado como beneficiarias y las Juntas Directivas han estado informadas del proyecto y sus avances, según los informes realizados por las asociaciones ACPC y Watu se han detectado ciertos problemas y durante la evaluación realizada se han podido constatar algunos de ellos:

- Ambas instituciones han cambiado su Junta Directiva desde la identificación del proyecto en la que miembros anteriores habían participado y habían sido informados de este proceso. La nueva Junta o algunos miembros de ella, comunican actualmente que no conocían el tipo de intervención hasta el momento de la presentación de los talleres en las comunidades o durante reuniones que han solicitado la ACPCV una vez iniciado el proyecto. Esto ha provocado ciertas dificultades en el proceso de la comunicación fluida necesaria en este tipo de intervención donde el objetivo último es promover la participación de las beneficiarias en las propias instituciones locales y que el compromiso adquirido inicialmente por las entidades y el nivel de prioridad dado al proyecto sea diferente. Ejemplo de ello, lo tenemos ante la situación dada cuando CARE inicia un

proyecto de Diagnóstico Social, estando la ejecución bajo la responsabilidad de su junta directiva y equipo técnico. La dedicación de Rosa Buendía, Secretaria de Asuntos Femeninos a la realización del Diagnóstico es completa, no pudiendo cumplir con regularidad las actividades del Proyecto específicamente en lo relacionado a la ejecución de las réplicas en el distrito de Río Tambo.

- También durante la realización del proyecto se han realizado cambios en la persona que ocupaba el cargo de la Secretaria de Asuntos Femeninos de la CART que ha provocado ciertas disfunciones en la marcha general del proyecto, generando ciertos retrasos y nuevos acuerdos. Aunque finalmente la entidad asignó a dos mujeres como facilitadoras para las réplicas.

- Igualmente, ambas entidades, aunque piden la continuidad de este tipo de intervención a medio y largo plazo ya que evalúan que existía y existe una necesidad de formación y capacitación de la población indígena en general y de las mujeres en particular, consideran que como federaciones ya están preparadas y capacitadas para poder gestionar y realizar por si mismas este tipo de proyectos. *“Como federación podemos gestionar este tipo de proyectos, pues ya revisamos y controlamos que todo esté bien en las comunidades. (Respuesta de Victor Camacho-Presidente de CART).* También comentan que aunque es necesario este tipo de capacitación, sus prioridades según los análisis que realizan durante sus congresos y reuniones son otras: capacitación en temas de Salud, Producción, etc.

- Cabe señalar finalmente, que todos/as los/as miembros entrevistados de ambas entidades indígenas, han manifestado la dificultad que ha supuesto trabajar este tipo de formación solamente con mujeres. El problema más recurrente ha sido entender por parte de los hombres el porqué sólo se realizaba con mujeres, lo que ha provocado una situación difícil al no permitir muchos de los maridos la asistencia de las mujeres a los talleres programados, cuestión que se evaluará posteriormente, pero que ha sido la mayor dificultad detectada durante la ejecución del proyecto y durante su evaluación.

En cuanto a la **Alcaldía del Distrito del Río Tambo**, durante las reuniones mantenidas con el Alcalde y la Responsable del Área de Servicios Sociales durante la visita a terreno para la evaluación, ponen de manifiesto su conocimiento del proyecto, su interés ante este tipo de intervenciones, remarcando la necesidad de continuar con la capacitación de las mujeres y hombres en especial sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y el empoderamiento y participación política de las mujeres en especial y de todos en general.

Pero las relaciones con las autoridades municipales no ha sido la esperada y ha sido difícil su incorporación real en el proyecto, debido a una falta de sensibilización ante los temas que atañen a las mujeres indígenas, sin embargo se llevó a cabo un acercamiento importante a la realidad de las mujeres indígenas, a través de su participación en el Encuentro de Mujeres Ashaninkas.

Su baja participación, según la valoración de la contraparte local, ha sido igualmente motivada por la coincidencia en el periodo de ejecución del proyecto por encontrarse de campaña electoral y después por estar demasiado ocupados con la entrada en sus cargos.

A nivel institucional, en los Encuentros han asistido:

- Municipalidad Provincial de Satipo
- Municipalidad Distrital de Río Tambo
- Unidad Territorial de Salud – UTES Satipo

- Instituto Nacional de Recursos Naturales. Áreas Naturales Protegidas.(Parque Nacional Otishi y Reserva Comunal Ashaninka)

En cuanto a la **FREMANK** (Organización de Mujeres Indígenas Asháninka, Nomatsiguenga y Kakinte), su participación en el proyecto ha sido completa, ya que ha tenido un papel fundamental tanto en la identificación del mismo, en su ejecución, siendo una de las entidades más beneficiarias del impacto del proyecto y durante el proceso de cierre y transferenciabilidad.

Se ha conseguido que la Alcaldía del Río Tambo haya firmado un compromiso con la FREMANK para apoyarla tanto en el mantenimiento de su sede social (creada con cofinanciación de este proyecto) como en promover su participación como Asociación de mujeres indígenas en los foros políticos y sociales de la zona.

No hay que olvidar que entre el gobierno local y las instituciones indígenas existe un mecanismo de coordinación establecido, participando estas últimas en reuniones que convoca la alcaldía y en las que se analizan los problemas locales y los programas y acciones que cada institución tiene.

El papel de las autoridades de cada comunidad ha sido de un apoyo continuo en la mayoría de los casos ya que era una condición previa, sobretodo si tenemos en cuenta que buena parte de las capacitaciones y encuentros que el proyecto preveía se han realizado en las mismas, en terrenos y espacios comunales y que durante esos días, casi todo/as lo/as miembros de la comunidad han participado de una u otra manera (bien sea como beneficiarios/as o bien apoyando la organización del encuentro).

Los/as regidores/as de cada CCNN han participado desde el inicio, comunicando las reuniones de presentación y difusión del proyecto, alguno/as ya informados previamente pues habían participado en programas y actividades anteriores de ACPC.

Finalmente, la **Contraparte Local** ha demostrado tener una larga experiencia en el trabajo con la población indígena. Durante la evaluación, se ha podido constatar que es bien conocida en la zona por anteriores proyectos, y que tanto las beneficiarias directas del proyecto como las autoridades locales valoran positivamente su trabajo tanto al nivel sectorial como al personal técnico contratado para este fin.

Cabe resaltar que dentro de su equipo en terreno esté incorporado el Facilitador técnico Indígena, que es por lo tanto experto en sus costumbres y cultura, facilitando el proceso de trabajo tanto en la planificación general como en las capacitaciones y la metodología empleada.

La asociación ACPC ha vivido una etapa de transición en cuanto a sus directivo (en los últimos dos años han pasado por tres directores ejecutivos), lo cual ha provocado durante un tiempo un desorden organizativo a nivel de institución, provocando una cierta descoordinación entre el personal de ACPC que trabaja en la zona. Pero la situación parece haberse estabilizado con la entrada del actual Director. Esto no ha afectado globalmente a la marcha del proyecto en general pero de algún modo sí ha podido afectar a la confianza a la entidad de alguno/as miembro/as de las Federaciones y otras organizaciones indígenas o autoridades locales (según comenta la responsable técnica de Watu en informes semestrales).

3.2 UTILIZACIÓN DE LA METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO.

El proyecto se ha confeccionado teniendo presente tal sistema, pero presentando algunas deficiencias en su formulación por lo que una vez aprobado el mismo, las personas responsables del seguimiento técnico del proyecto tanto de la asociación Watu como la coordinadora del proyecto en el terreno, reformularon la matriz de planificación, manteniendo los objetivos, resultados y actividades aprobadas pero operativizando de una forma más cuantitativa los indicadores del grado de consecución y señalando los grupos metas concretos.

Esto ha hecho que el seguimiento técnico para evaluar los avances del proyecto pudiera ser a priori más exhaustivo que lo previsto inicialmente.

Al basarse en el Enfoque del Marco Lógico, resulta imprescindible contar con la lógica de intervención establecida. Su metodología pone de manifiesto algunos desfases en la lógica de intervención donde se aprecian ciertas carencias relacionadas con los indicadores previstos en los que hay una cuantificación detallada de los elementos de asistencia y participación mientras que lo relacionado con el nivel de aprendizaje de las beneficiarias tiene un cierto tratamiento algo más genérico.

3.3. PAPEL DE LAS BENEFICIARIAS.

Por el análisis del documento de formulación y la información recopilada en la fase de evaluación, el proyecto se asienta básicamente en dos acciones previas:

- En dos proyectos anteriores (Capacitación en Organización y Liderazgo para Jóvenes Asháninkas del Distrito del Río Tambo en la Selva Central del Perú y el proyecto Formación legal de dirigentes y autoridades indígenas asháninka de la Selva Central) realizados por las dos asociaciones implicadas por lo que aquella experiencia sirve de base para la formulación de éste.

- Las conclusiones finales en el III Congreso de la Fremank realizado en octubre del 2004, en las que se recoge la necesidad de este tipo de actuación con la población femenina determinada por el análisis de los problemas de la mujer Asháninka, en el apartado de Organización.

Estos antecedentes favorecen a priori la implicación de las beneficiarias, pues por un lado, algunas de las mujeres habían participado activamente en el Congreso de Fremank convirtiéndose posteriormente en beneficiarias directas de la formación específica que contempla el proyecto para las mujeres de la asociación y existiendo esta formación a demanda de ellas y por otro lado, la realización de proyectos sobre fortalecimiento institucional y sobre los derechos de la población indígenas anteriores, permite prever un mayor conocimiento de las entidades, demandas de la población y una mayor papel de las comunidades en la propia planificación de las intervenciones.

Finalmente se ha tenido que hacer un proceso de presentación del proyecto en todas las comunidades (no previsto inicialmente y a solicitud de la CART y CARE) lo que ha motivado que el público meta aumentara significativamente.

En las entrevistas mantenidas se constató que la gran mayoría de las participantes fueron informadas en la reuniones de Presentación del proyecto que se realizaron en cada una de las comunidades, habiéndose enterado de las mismas a través de la citación que realiza el/la jefe/a de cada comunidad previamente informado por Radio de la convocatoria.

Con todo, el papel de las mujeres ha sido fundamental en su desarrollo. Su vinculación dentro y fuera ha resultado esencial. En la actualidad y tras las sucesivas entrevistas realizadas se siente que el proyecto fue concebido para ellas, para aprovechar sus potencialidades, empoderarlas, y promover su participación en las organizaciones locales, sintiéndolo útil para su capacitación en general. Aunque su participación en los talleres no se ha mantenido de forma constante, y no han recibido la mayoría de ellas, el 100% de los talleres previstos, por algunos problemas surgidos dentro de las comunidades y con sus maridos.

Pero todas ellas han manifestado durante la evaluación, estar de acuerdo con la metodología de la formación recibida, los temas tratados y la necesidad de continuar formándose en este tipo de capacitación.

En su selección sólo se ha tenido en cuenta que fueran asignadas por la comunidad y su voluntad de participar en la capacitación ya que la mayoría de las mujeres ashaninkas presentaban un bajo nivel de alfabetización y formación.

Finalmente, el 48% de las mujeres que han participado tienen algún cargo en las organizaciones locales descritas, provienen de 36 comunidades y tienen en su gran mayoría cargas familiares (80%), lo que ha podido influir en que sólo alrededor del 25% haya asistido a más de 5 talleres de los 10 programados al aparecer el problema de los celos por parte de los esposos y la negativa de éstos a dejarlas asistir a los talleres.

Es importante resaltar la diferencia entre la selección realizada entre las mujeres para su participación como beneficiaria de los talleres programados (10) o como facilitadora y por lo tanto responsable de realizar las réplicas en sus comunidades.

Para facilitadora se requería un mayor compromiso ante el proyecto, ya que su responsabilidad era mucho mayor, mayor conocimiento en cuanto a alfabetización básica (lecto-escritura) y conocimiento de los dos idiomas (español y ashaninka).

Según los informes facilitados por WATU, la elección de las facilitadoras la hicieron las mujeres de las comunidades participantes en el taller. Los criterios de selección finalmente fueron: participación activa, asistencia a por lo menos 2 talleres anteriores al mes de enero 2007 y facilidad de traducción del español al ashaninka. Cabe mencionar que sobre todo en la cuenca del Río Ene las capacidades de lectura y escritura, no fue un criterio de selección, ya que casi todas las mujeres no saben leer ni escribir. El grupo conformado inicialmente fue; 3 mujeres del Ene, 3 del Tambo, 2 de Care y Cart y 2 de Fremank, quedando formado al final del proyecto por 2 del Ene, 2 del tambo, 2 de CART, 1 del CARE y 2 de Fremank.

De las 10 facilitadoras seleccionadas y motivadas hacia el trabajo a realizar, finalmente han terminado completamente el proceso (formación específica y realización de las réplicas) seis mujeres (60%). La primera etapa de formación específica la terminan prácticamente 9 mujeres (asistencia mínima a 5 talleres) y en la ejecución de las réplicas en las Comunidades del Río Tambo han participado 6 de ellas de forma continuada. Igualmente, las facilitadoras procedentes del Río Ene han participado de forma más puntual en las CCNN de su Cuenca. Las facilitadoras que han tenido más dificultad en la participación de las réplicas han sido las pertenecientes a CART y CARE.

Finalmente, los niveles educativos y organizacionales de las mujeres en ambas cuencas son muy diferentes, de hecho el equipo de ACPC se ha encontrado con niveles educativos más bajos de los esperados en la **cuenca del ENE**. En este sentido

ha habido que utilizar una metodología aún más participativa y sencilla, partiendo de conceptos muy simples a conceptos más complejos y repitiendo las veces necesarias hasta que se han comprendido. Esto unido al los cambios de las participantes, ha hecho necesario un repaso constante de los temas así como un aumento en el número de los talleres programados pero que no ha repercutido en el gasto final del proyecto ni en otras intervenciones programadas.

4. INFORME DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO “MEJORAMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LIDERAZGO DE LAS MUJERES ASHÁNINKAS EN EL DISTRITO DEL RÍO TAMBO DEL PERÚ”

4.1 ANTECEDENTES y CONTEXTO.

Aspectos generales

Actualmente el pueblo asháninka está siendo víctima del saqueo de sus recursos, de la discriminación cultural y de la falta de reconocimiento de sus instituciones sociales para organizarse en la defensa de sus intereses.

En todo el departamento de Junín, las comunidades viven bajo condiciones precarias y están amenazadas cultural, social y económicamente por procesos de desarrollo ajenos a su forma de vida tradicional, inteligentemente adaptada para proveerse de forma sostenible, observándose esta amenaza especialmente en la Cuenca del Río Tambo con la entrada de la petrolera REPSOL y empresas madereras (se prevé igualmente la próxima entrada de otra petrolera en el Ene) y que han provocado una cierta desestabilización en las propias Federaciones de indígenas.

Estos graves abusos de sus derechos como personas aceleran su extinción y con ello la de la rica diversidad humana y cultural de la zona.

Aunque aparentemente se han logrado avances en cuanto a la representatividad Indígena en los foros nacionales e internacionales, no se puede ignorar que todavía la situación de la mayoría de sus organizaciones representativas es débil y que se encuentran con serios obstáculos en su país y región para hacer valer su derecho a ser diferentes, a manifestarse por medio de su propia cultura, a determinar su organización social y a mantener el control sobre su propio desarrollo.

Por todo ello, la necesidad de ir formando a los integrantes de este pueblo en Derechos y facilitarles herramientas para mejorar su organización y habilidades para la toma de decisiones se ha convertido en eje de trabajo para las asociaciones responsables del proyecto, trabajo que llevan ejecutando desde hace varios años.

Factor imprescindible en el proyecto: Género

Si la situación social y política de este pueblo es de evidente desequilibrio, si analizamos ésta con perspectiva de Género se hace todavía más alarmante. Los niveles de participación política de las mujeres ashaninkas son prácticamente nulos, como se puede observar en la justificación del proyecto y se ha podido constatar durante el proceso de evaluación.

Su participación en las comunidades, es básicamente en aquellas organizaciones de base, en las que se reproduce su papel de “cuidadora”, rol tradicional como mujer (Club vaso de leche, club de madres, etc).

Para que una sociedad pueda avanzar hacia la igualdad de derechos se deben considerar las necesidades y los derechos de todos sus integrantes, hombres y mujeres.

En este contexto, se valora que la intervención propuesta de formar a mujeres como lideresas, promoviendo su participación en los foros de toma de decisión y dándoles habilidades para asegurar la eficacia en su trabajo, se adecua a las necesidades que presenta el pueblo asháninka, especialmente cuando esta capacitación ya se ha realizado con otros sectores de la población (autoridades locales (hombres) y jóvenes (mayoritariamente hombres) en proyectos anteriores.

4.2 VALORACIÓN DE TIEMPOS DE EJECUCIÓN.

En principio hay que señalar que se han presentado retrasos en la ejecución de ciertas actuaciones previstas, pero éstos fueron adecuadamente informados a la entidad subvencionadora y aprobado un nuevo cronograma el 20 de junio del 2006. Igualmente y motivado por lluvias acaecidas en la zona a principios del 2008 hizo que se tuviera que ampliar en dos meses la ejecución final del proyecto.

En relación al tiempo de los talleres, cabe mencionar la ampliación del tiempo dedicado a éstos, debido a la falta de capacitación y conocimiento previo de muchas de las beneficiarias, condición no evaluada con exhaustividad antes del inicio de los mismos. Esto ha provocado que los talleres con una duración prevista de 61 días en total, se hayan realizado en 127 días.

Beneficiarias	Nº Talleres previstos	Nº Talleres realizados
Cuenca Rio Tambo	6 (tres días de duración cada uno)	10 (tres días de duración cada uno)
Cuenca Rio Ene	6 (tres días de duración cada uno)	10 (tres días de duración cada uno)
Fremank	5 (cuatro días de duración cada uno)	8 (cuatro días de duración cada uno)
Facilitadoras	1 (cinco días de duración cada uno)	7 (cinco días de duración cada uno)

Según se desprende de la lectura de los documentos de seguimiento, ciertos temas tratados y la metodología utilizada para llevar a cabo los talleres de capacitación han requerido como se ha mencionado más tiempo de lo previsto, básicamente por tres motivos:

- Bajo o muy bajo nivel de prerrequisitos básicos de lectoescritura de las mujeres beneficiarias (sobre todo en el ENE),.
- Nulo o muy bajo nivel de conocimientos sobre los temas a tratar, fundamentalmente Derechos Humanos, de las Mujeres y Derechos de la Población Indígena.
- Se han ampliado el número de talleres para facilitar la asimilación de los temas y el repaso continuo de los mismos, así como poder trabajar a través de una metodología muy dinámica y fácil.

Aunque este déficit de conocimientos previos ha dificultado el cumplimiento del cronograma inicial, al ser un proyecto de dos años, ha permitido tener un margen de

maniobra para la subsanación de este error en la planificación inicial. La planificación inicial de los talleres durante el primer año, dejando las replicas así como la formación especializada en Gestión y Organización dentro de las asociaciones para el segundo año, aunque a priori pudiera parecer excesivamente amplia para este tipo de proyecto, ha facilitado que los cambios realizados, no modificaran sustancialmente ni a los resultados ni al presupuesto final (éste se ha visto modificado pero no ha sido por el número de talleres realizados sino por la localización de los mismos, como explicará posteriormente).

Una vez visitada la zona, se ha podido constatar que por las dificultades en los desplazamientos y las horas necesarias para el traslado entre las distintas comunidades, la duración del proyecto y la planificación temporal de los talleres ha sido adecuada y bien adaptada a los condicionantes del terreno y tiempos destinados a los traslados.

Es necesario recordar que el traslado de las mujeres beneficiarias desde sus comunidades de origen hasta los puntos de encuentro, puede suponer más de 10 horas en barca de ida y otras 10 horas de vuelta, suponiéndoles a su vez estar fuera de su familia 4 días, por lo que no se puede poner más de un taller por mes para no repercutir más en su vida familiar y comunitaria.

Por otro lado, destaca el retraso en la apertura de la oficina estable de Fremank, prevista para el mes 12 de ejecución del proyecto, y siendo finalmente abierta en el mes 24. Esta demora se justifica por el cambio realizado y solicitado al Ayuntamiento de Madrid y aprobado el 19/2/2007, por el cual en lugar de alquilar un espacio, se ha construido una oficina estable con ayuda de otras cofinanciaciones.

La constatación de los aspectos anteriores nos permite ahondar en una primera impresión recibida según la cual la formulación del proyecto ha sido realizada por personas que conocen bien la zona y sus dificultades, y que habían previsto un tiempo más amplio de ejecución que el que generalmente se pueda necesitar para una capacitación que inicialmente sólo requería 18 días de duración por grupo (talleres de tres días x seis sesiones para las mujeres de las comunidades) pero que las dificultades por el terreno, la movilización de las mujeres y dejar a las familias durante esos días podía conllevar los retrasos y ampliaciones que finalmente han sido necesarias especialmente por las limitaciones señaladas.

Por otro lado, se había previsto 1 taller de refuerzo para las mujeres seleccionadas como facilitadoras, siendo finalmente 5 talleres de capacitación y 2 talleres-réplicas como ensayo de lo aprendido los que se han realizado. Esto ha hecho que las replicas también se hayan visto afectadas en su fechas de realización pues son ellas las encargadas de llevarlas a cabo.

La exigencia de un periodo de asimilación y repaso de los conocimientos enseñados hasta conseguir su interiorización por parte de las mujeres (especialmente en los temas de autoestima y empoderamiento) hace que la ampliación en el tiempo de dedicación a los talleres, se considere adecuada una vez visitadas las comunidades y evaluadas las variables condicionantes y de partida del grupo beneficiario.

4.3. EVALUACION DE COHERENCIA

Como ya hemos indicado en el apartado sobre la utilización del Marco Lógico, el proyecto presenta ciertas limitaciones en cuanto a su nivel de Coherencia Interna, es especial la que relaciona el grado de consecución de los resultados y el objetivo específico con el objetivo General del proyecto.

En cuanto a la consecución del **Objetivo Especifico**, según su formulación podemos decir que si existe una coherencia significativa con los Resultados obtenidos 1,2,3,4 y 5, ya que las mujeres han sido formadas y capacitadas en los temas que les permiten acceder a una mayor participación política y social, especialmente en temas de Autoestima, Liderazgo y conocimiento general sobre Derechos y Gestión organizativa.

No se considera significativamente (no se quiere decir que a priori no tenga un efecto directo ante el objetivo, que si lo tendría pues aseguraría la calidad del trabajo realizado por las asociaciones de mujeres y las organizaciones de base) el resultado 6, ya que finalmente no se ha realizado parte de las actividades previstas, no llevándose a cabo la capacitación prevista de 5 sesiones para el aprendizaje de Planes de Evaluación en las entidades de base, llevándose a cabo solamente esta formación con el Grupo de Facilitadoras.

En cuanto al análisis de la complementariedad de los resultados, estos han sido bien planteados ya que:

- la formación realizada abarca temas necesarios para promover la participación política: actitudes y habilidades de las mujeres (liderazgo, taller de autoestima y dignidad) conocimientos legales (derechos indígenas, derechos de la mujer) y conocimientos organizativos (gestión, modelos organizativos).
- se les facilita un espacio para la reflexión y análisis de su situación (Encuentros y Diagnóstico de la situación y Plan Estratégico para planificar futuras acciones).
- un lugar permanente para el trabajo (oficina de FREMANK).
- y se ha facilitado la comunicación y la coordinación con las autoridades locales y comunales para su participación, aunque en un porcentaje menor al esperado por la actitud y el compromiso de los representantes políticos ante el proyecto.

Se detecta la falta de Acciones Específicas de Sensibilización y Educación para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, acciones que inicialmente se indican a nivel narrativo en el proyecto y en la evaluación intermedia como recomendaciones, pero que en la matriz de planificación no se tenían contempladas.

No hay que olvidar que para que las mujeres puedan incorporarse a la vida pública, o bien existe una legislación vinculante o bien los hombres, que tradicionalmente tiene sus cuotas de poder ya establecidas, adquieren el compromiso para ello, siendo paso previo una concienciación sobre los derechos de las mujeres y de la igualdad de oportunidades.

Como se ha señalado en varias ocasiones, el mayor problema que ha aparecido para la ejecución del proyecto, ha sido precisamente la poca receptibilidad de los hombres (especialmente los maridos de las beneficiarias) para que las mujeres pudieran asistir a todos los talleres de capacitación al encontrarnos en un contexto tradicionalmente machista, en el que a las

mujeres se les permite ejercer mayoritariamente en la vida privada o en la social, pero difícilmente con cargos significativos en la vida pública.

Aunque la incorporación de los hombres a los talleres a mitad del proyecto, ha tenido el objetivo de Informar y Sensibilizar a los mismos sobre lo que se realiza en los talleres y la importancia de éstos para las mujeres en general y para la comunidad en especial (según información recibida por parte de la contraparte local y según comentarios realizados por las mujeres entrevistadas), hubiera sido importante planificar desde el inicio actividades que facilitaran este proceso de Concienciación sobre la Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todas las comunidades, ya que hubiera complementado el resto de actuaciones y facilitado la consecución del Objetivo Específico y hubiera podido evitarse parte del problema más significativo que ha tenido el proyecto en su ejecución.

En cuanto a la consecución del Objetivo General, no se puede constatar el nivel alcanzado, al no existir una planificación de indicadores previstos ni marcado durante la formulación del proyecto que se entiende por "Condiciones de Vida".

Siguiendo la lógica del proyecto, podemos valorar cualitativamente, que siempre la promoción de la Igualdad entre hombres y mujeres, mejora la situación general de una sociedad, al aumentar los Derechos implantados en la misma.

Por ello, podemos prever que existirá un mayor grado de cumplimiento de los Derechos Humanos en la zona, y por lo tanto, una mejora en sus condiciones de vida en el sentido mencionado.

Durante la evaluación, se preguntaba tanto a las asociaciones implicadas y a las beneficiarias del proyecto, cómo podía influir en la vida de las comunidades la implicación de las mujeres a nivel político. Las respuestas pueden englobarse en dos ejes:

- Se aumenta el conocimiento de las necesidades que existen en las comunidades con perspectiva de género. *"Las necesidades que dicen las mujeres son distintas a las de los hombres, por lo que va a haber más opiniones". "Se va a conocer mejor las necesidades de todos".*
- Las mujeres están más formadas en general y por lo tanto pueden luchar por la mejora en todos los aspectos de la vida comunitaria. *"Ahora podemos defender nuestro pueblo, tenemos derechos", "podemos seguir capacitándonos en otras cosas para poder también trabajar y ganar dinero" "quiero seguir estudiando y así en el futuro ayudar más a mi familia"...*

Por otro lado, el proyecto es coherente con el trabajo técnico previo de las entidades ejecutoras así como sus planes de trabajo y estratégicos, que ha ido complementado y ampliando el trabajo que desde hace varios años realizan en la zona. Tal y como estaba planteado permitía una adecuada coordinación entre las oficinas de Satipo, Lima y Madrid, ya que no sólo existe una comunicación constante entre las responsables de ambas entidades sino también se han contemplado otros mecanismos de coordinación como son las visitas a terreno por parte de la responsable de Watu con periodos de estancia que les ha permitido una implicación real en el proyecto y la relación directa con

las actividades realizadas y con las personas beneficiarias. Hay que recordar que algunos talleres han sido realizados con la participación activa de la responsable técnica de Watu que ha estado como expatriada, aunque sus estancias previstas han sido menores por acontecimientos ajenos al proyecto y comunicados a la entidad financiadora.

4.4 EVALUACIÓN DE PERTINENCIA.

Adecuación del proyecto a prioridades

La intervención analizada presenta, en términos generales, una elevada adecuación a las prioridades de las estrategias de las entidades implicadas, tanto desde el punto de vista del financiador como desde el de las diferentes entidades locales implicadas (FREMANK, CART y CARE) con competencias en las áreas de intervención así como de la propia ONG y de su contraparte local.

Entendiendo pertinencia como adecuación a prioridades, puede afirmarse que el proyecto presenta una pertinencia en relación con las prioridades estratégicas establecidas por la Cooperación Española en cuyo Plan Director considera a Perú “país con atención especial”, así como y preferentemente las planteadas por el Ayuntamiento de Madrid, situando a Perú como país de Prioridad 1.

- Se inserta dentro de los Objetivos del Milenio como marco de referencia del Plan de Cooperación 2005-2008 del Ayuntamiento de Madrid y vinculado con el objetivo estratégico 7. Promoción de la igualdad de géneros y empoderamiento de la mujer particularmente en a) Las medidas relacionadas con el acceso al ámbito de toma de decisiones y a los recursos y servicios destinados a las mujeres, especialmente en el terreno de la enseñanza y la formación.

- Dentro del mismo Plan y en el apartado de enfoque horizontales de planificación estratégica el proyecto se relaciona también con la Libertad Cultural, respetando la cultura ashaninka y su revalorización.

En relación a las prioridades estratégicas de la organización responsable de su formulación y ejecución, este tipo de actuación forma parte de sus objetivos estratégicos (población Indígena) y uno de los ejes fundamentales de su actividad en Perú (fortalecimiento institucional y capacitación en Liderazgo), por lo que se enmarca con claridad dentro de sus principales líneas de trabajo. La entidad concentra sus acciones de cooperación internacional prioritariamente en la población indígena en general, y en Perú en particular.

Por su parte ACPC dirige sus esfuerzos entre otros y con preferencia al respeto y sostenibilidad de las poblaciones indígenas y el medio ambiente así como en la promoción de la igualdad entre ellas y en particular a orientar todo su trabajo a la revalorización de la cultura indígena, y la defensa de los todos los derechos.

Si tomamos en consideración el análisis sociocultural de estas poblaciones y la situación de la mujer asháninka que hemos descrito anteriormente podemos deducir que buena parte de los problemas por los que atraviesa esta población y el país en general sirven de base o se contemplan a lo largo del proyecto por lo que lo resulta muy pertinente:

- Parte del origen de este proyecto es la vulnerabilidad en la que se encuentra la población indígena en general y que está motivada por la falta de conocimiento sobre sus derechos como pueblo.

- Por otra parte el aislamiento en el que se mantienen la mayoría de las beneficiarias por desconocimiento de sus derechos y la baja autoestima es un factor que hace muy pertinente el desarrollo del proyecto en estas zonas.
- La capacitación específica para mujeres, tiene como virtud facilitar un espacio propio y que facilita un nivel alto de empoderamiento que haga factible generar liderazgos dentro de sus comunidades.

Origen de la iniciativa

En el origen del proyecto evaluado existe además una confluencia de intereses manifestados en el III Congreso de FREMANK (única entidad de mujeres indígenas en la zona) en la que juegan un papel destacado las mujeres ashaninkas del distrito.

Por lo que la evaluadora pudo conocer durante las entrevistas mantenidas tanto con las entidades locales (CARE, CART, FREMANK y autoridades locales) como con las propias beneficiarias del proyecto, la mayoría manifestaron su acuerdo con la necesidad y prioridad de realizar este tipo de intervención en la zona.

Existe un consenso en cuanto a la necesidad de formar a la población en general sobre Los Derechos Indígenas, justificada por la situación actual política que se está dando (Ley de la Tierra y decretos específicos que afectan como se ha explicado anteriormente en la venta de las mismas) y la entrada de grandes empresas (madereras y petrolíferas) para la explotación de los recursos que hasta ahora han estado en poder de la población indígena.

Igualmente, las mujeres manifiestan durante la evaluación la necesidad de conocer sus derechos particulares al estar sufriendo un aumento significativo de la violencia contra ellas. Reconocen que apenas están capacitadas para poder participar en las decisiones comunales y políticas y que tienen grandes limitaciones para hablar en público por falta no sólo de conocimiento sino de recursos y habilidades sociales para ello.

Cabe señalar en este apartado que al evaluar las prioridades de la población beneficiaria y de las entidades implicadas y también beneficiarias de la intervención nos hemos encontrado algunos datos relevantes:

- La capacitación en Derechos Indígenas es valorado como prioritaria tanto para mujeres como los hombres, pues aunque teniendo éstos más formación no la tienen todos ni en el grado necesario para poder negociar antes los organismos regionales o estatales.

- La capacitación específica para mujeres es considerada prioritaria pero se valora que es más urgente la capacitación para la generación de ingresos, al encontrarse en un entorno de pobreza y pocos recursos. Esta valoración nos la encontramos en aproximadamente en un 50 % del grupo entrevistado.

- El proyecto es valorado como adecuado a las necesidades generales de las mujeres, al ser un proyecto novedoso y distinto a todos los anteriormente relacionados en la zona. *“Es un proyecto para nosotras” “es la primera vez que voy a hacer capacitación y he podido saber que los problemas que yo tengo también los tienen otras mujeres”*

Complementariedad con otras acciones

La mayoría de los proyectos llevados a cabo conjuntamente por ACPC y WATU convergen en el Departamento de Junín, donde destaca experiencias similares anteriores realizadas con jóvenes y autoridades locales en la misma zona (Capacitación en Organización y Liderazgo para Jóvenes Asháninkas del Distrito del Río Tambo en la Selva Central del Perú y el proyecto Formación legal de dirigentes y autoridades indígenas asháninka de la Selva Central), proyectos en el área de salud (una de cuyas experiencias sirve de base para ir mejorando la alfabetización de algunas de las beneficiarias vinculadas a este proyecto), proyectos en el área medioambiental así como en la reconstrucción de una escuela.

Tras los proyectos anteriores y por la coordinación necesaria con el restos de entidades implicadas (CARE y CART fundamentalmente) y su incipiente rodaje con FREMANK y autoridades locales se percibe la necesidad de trabajar más intensamente con las mujeres y por la igualdad de oportunidades, al detectarse esta necesidad y sin apenas recursos locales para ello.

Igualmente este proyecto ha sido formulado para complementarse con otras iniciativas que ponen en marcha todos los agentes de la zona, al buscar el fortalecimiento de las asociaciones y entidades.

4.5 EVALUACIÓN DE EFICACIA.

En este apartado analizamos cual ha sido el logro de objetivos y la correlación entre resultados esperados y conseguidos y la influencia de factores externos y su reflejo en el documento de formulación.

Cumplimiento de los objetivos:

Aunque veremos cada uno de los resultados individualmente, en conjunto y en líneas generales el objetivo específico ha sido cubierto, en particular, en lo relativo a la capacitación impartida en Derechos Indígenas, Derechos de la Mujer, Liderazgo y en modelos organizativos y gestión de los mismos. Así mismo se ha podido constatar durante el desarrollo de las capacitaciones y su avance y durante la evaluación que los talleres de autoestima y habilidades personales ha tenido éxito en cuanto a que se ha disminuido el grado de “Timidez” de las mujeres a la hora de hablar en público.

Sin embargo los logros son diferenciados en función de cual sea el resultado esperado a analizar y las diferentes metas marcadas así como el nivel de profundización de algunos temas como se analiza posteriormente.

En cuanto al objetivo general del proyecto, “Mejorar las condiciones de vida de las comunidades ashaninkas del Distrito del Río Tambo a través de un aumento de la participación de sus mujeres en la vida política a nivel de las comunidades y de las organizaciones”, podemos decir que a corto plazo, no se ha podido constatar al haber transcurrido un espacio de tiempo muy corto entre la realización del proyecto y la evaluación del impacto del mismo en las comunidades. Sí se ha evaluado el impacto en las mujeres beneficiarias, pero todavía no se ha visto reflejado en sus comunidades.

Las mujeres comunican una mayor preparación para poder ejercer sus cargos comunitarios y aquellas que no lo tienen, su deseo de poder participar más

activamente (ha habido entre las mujeres capacitadas un aumento del 5% de incorporación a nuevos cargos).

Cabe mencionar el comentario generalizado por parte de las mujeres y hombres entrevistados sobre la mejora que ha supuesto para todo/as el conocer todo lo relativo a los Derechos Indígenas, lo que les permitirá poder reivindicar y negociar con las autoridades locales y nacionales aspectos fundamentales para ellos, tales como su territorio, el cultivo de sus tierras, la entrada de grandes empresas en sus terrenos, mano de obra, etc...

Desarrollo General:

El análisis realizado de cada uno de los resultados esperados (RE) a partir de los indicadores objetivamente verificables (IOV) y de sus fuentes de verificación (copias del correspondiente sistema de control de tales fuentes y en calidad de muestreo, aparecen algunos pequeños déficits en la planificación inicial y algunas dificultades en cuanto al logro de las Fuentes de Verificación previstas.

Las mujeres que asisten a los talleres de formación no siempre han sido constantes y en ocasiones han asistido otras compañeras de la misma comunidad, por lo que el seguimiento en el nivel de capacitación presentado por las beneficiarias ha presentado dificultades en su cuantificación ya que habría que haber determinado el número mínimo de talleres a los que se asisten, para darles el calificativo de “capacitación finalizada”.

Por otro lado, ciertos problemas con CARE y la promotora asignada (facilitadora) están dificultando la consecución de algunas fuentes de verificación proveniente de esta entidad.

Las actividades formativas y relacionadas con los Resultados 1,3 y 4 a la fecha del cierre del proyecto han sido:

Nº Taller	Tema	Tambo	Fecha	Ene	Fecha
1	Autoestima y linea de base	88 mujeres	23 al 25 oct 06 Poyeni	19 mujeres	28, 29 y 30 nov06 Pichiquia
2	Derechos Humanos y de la Mujer (poder dignidad - sujeto derecho	82 mujeres	25 al 27 nov 06 Villa Junin	19 mujeres	17 al 19 de dic 06 Catsingari
3	Derechos de mujer, sexuales y reproductivos y violencia familiar. Introducción derechos indígenas	61 mujeres	13 al 15 ene 07 Chembo	20 mujeres 1 hombre	18 al 20 ene 07 Quempir
4	Derechos Indígenas (territorio, rrnn, educación salud, identidad cultural, autonomía y consulta previa) Leyes peruanas que	57 mujeres	23 al 25 marz 07 Oviri	19 mujeres	28 al 30 marz 07 Samaniato

	reconocen los derechos indígenas (constitución, ley de comunidades nativas y norma forestal)				
5	Liderazgo (perfil de lideresa, actitud, líderes ashaninka, compromisos de líder)	55 mujeres	16 al 18 abril 07 Ivotoste	14 mujerea	11 al 13 abril 07 Boca Anapate
6	Gestión (Foda, pasos de la gestión - diseño, planificación, ejecución, evaluación)	56 mujeres	23 al 25 may 07 Shimaventzo	23 mujeres 1 hombre	28 al 30 mayo 07 Pto Ashaninka
7	Gestión (documentos de gestión comunal, administración comunal)	24 mujeres	20 al 22 set 07 Anapate	20 mujeres, 2 hombres	23 al 25 agos 07 TSomaveni
8	Repaso y refuerzo del tema de autoestima (dignidad y derechos) traducción de ideas fuerza	42 mujeres y 02 varones	13 al 15 nov 07 Coriteni	16 mujeres 2 hombre	26 al 28 set 07 Coriri
9	Organización Tambo (derechos de pueblos indígenas en el trabajo de las organizaciones indígenas) - repaso Ene.	64 mujeres y 8 varones	04 al 06 dic 07 Betania	21 mujeres 3 hombres	29 al 31 oct 07 Potsoteni
10	Organización (concepto de organización, organización tradicional, tipos de organización, niveles de organización, diferencia entre los niveles de organización)	38 mujeres y 10 varones	19 al 21 mar 08 Shevoja	30 mujeres, 22 hombres	18 al 20 nov 07 Pamaquiari

En cuanto al **Resultado 2**, se ha evaluado el grado de consecución general del mismo y podemos decir que se ha realizado la capacitación para el liderazgo (taller nº 5 en el cuadro resumen anterior) y las 2 reuniones previstas entre las organizaciones de mujeres (reuniones en las que han participado representante de FREMANK y el grupo de facilitadoras) y las autoridades locales (municipales y del distrito) así como el acuerdo entre hombres y mujeres para la inclusión de los primeros en el proceso formativo y en las replicas. Finalmente se acordó que las replicas fueran impartidas a tres grupos separados. Mujeres, autoridades locales y jóvenes.

Para el logro del **Resultado 5**, se ha abierto una oficina permanente para la FREMANK, espacio que sirve de referencia para todas las mujeres indígenas, no sólo ashaninkas ya que la entidad engloba varias etnias. Este centro ha sido adquirido por la entidad y no alquilado como inicialmente se preveía, y cuya modificación en la forma de adquisición fue informado adecuadamente a la entidad financiadora.

Las actuaciones previstas para la consecución del **Resultado 6**, han sido las que han presentado mayor dificultad, y no se ha realizado el 100% de lo previsto como se detallaré en apartados siguientes, llevándose a cabo solamente la formación prevista con las facilitadoras y no con todas las organizaciones de base.

Realidades:

Como se ha comentado, las repercusiones de la capacitación completa recibida por las mujeres, en sus comunidades y por ende, en la mejora de las condiciones de vida de las mismas necesitarán un tiempo para su implementación. El cambio en cuanto a la participación de las mujeres en cargos bajos o medios, puede ya observarse a corto plazo pues se han incorporado a nuevos cargos pero cómo esta incorporación y las ya existentes puedan influir en las decisiones que toma cada comunidad en su gestión política y social requerirá un plazo de tiempo mayor.

Durante la ejecución del proyecto ha surgido en prácticamente todas las comunidades un conflicto entre los hombres y las mujeres al no entender o asumir los hombres (maridos y autoridades masculinas) que las mujeres se estuvieran formando y ellos no. Este conflicto no debe de considerarse negativo siempre que haya servido como eje para la discusión, abriendo un espacio para la negociación y el avance en la cuestión de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres dentro de una comunidad tradicionalmente androcéntrica en la que los roles están muy marcados por sexo y no por capacidad.

Este debate abierto ha motivado que los hombres (previamente pactado y negociado con las mujeres) entrarán como participantes en los últimos talleres. Este hecho que a priori podría considerarse con posibles efectos negativos para el resultado final del proyecto, ha hecho que las mujeres ya formadas y empoderadas hayan puesto en práctica muchos de los conocimientos adquiridos antes los hombres de nueva incorporación y por lo tanto con menos conocimientos, lo que ha provocado una mayor seguridad de las mujeres para hablar en público y romper el temor a sentirse de nuevo inseguras y no valoradas ante ellos. Ha permitido poner en práctica lo trabajado en los talleres, y que les servirá de experiencia para cuando tengan que hacerlo antes un público masculino y ajeno a los talleres.

La incorporación de hombres no ha afectado en la disminución del nivel de asistencia a los talleres por parte de las mujeres ya que algunas que habían dejado de asistir por la no comprensión de maridos y autoridades, han podido acudir sin dificultad al estar otros hombres conocidos de la comunidad asistiendo a los mismos talleres.

Cabe señalar que la participación de los hombres es bien diferenciada por Cuenca. Como se ha señalado tanto en los informes semestrales de seguimiento como en el informe de la evaluación intermedia, la cuenca del Río Ene, presenta unos niveles más bajo a nivel formativo y educativo, y un sistema social más tradicional, por lo que las mujeres también presentan una menor participación y más dependencia a la voluntad de los hombres. Es relevante analizar los porcentajes de intervención de los hombres en el proyecto, separados por cuenca:

	MUJERES PARTICIPANTES EN LA FORMACION	HOMBRES QUE SE INCORPORAN A LA FORMACIÓN
CUENCA RIO TAMBO	173 = 89,6 %	20 = 10,36 %
CUENCA RIO ENE	65 = 68,4 %	30 = 31,6 %

Ha sido construida la Oficina permanente de la FREMANK, única asociación de mujeres de la zona, lo que ha permitido una mayor visibilidad de la misma y el equipo de mujeres que dirigen la asociación ha sido capacitado en temas tan relevantes como gestión, formulación de proyecto, liderazgo, y derechos de las mujeres.

Debe destacarse que de acuerdo con las tablas previstas en el proyecto formulado se puede decir que se ha conseguido el **90 % del objetivo específico, aunque haya habido algunos cambios significativos durante la realización del proyecto.**

Previsto	Realizado
Formación/Capacitación exclusiva para mujeres	Inclusión de hombres en talleres y replicas.
Alquiler oficina Fremank	Construcción de la oficina
Total talleres: 18	Talleres realizados: 35
Realización de Talleres en Satipo	Talleres realizados en distintas comunidades
Formación en Plan de Evaluación (5 talleres para organizaciones de Base)	1 taller de Plan de Evaluación para facilitadoras.

4.6 EVALUACIÓN DE EFICIENCIA.

En este apartado procedemos a analizar, básicamente, si se ha cumplido los presupuestos originales, si se han producido retrasos significativos en la ejecución del proyecto así como si la estructura de gestión y los medios técnicos y presupuestarios han sido o no la adecuados para la consecución de los objetivos.

Aspectos generales

Para comenzar debemos decir que es difícil precisar el nivel de eficiencia de este proyecto, por cuanto la mayoría de elementos no son cuantificables al ser un proyecto básicamente de Capacitación para el Liderazgo de las mujeres. Es altamente difícil medir la receptividad de las alumnas, capacidad de asimilación de la capacitación recibida o la repercusión de forma no sólo cualitativa sino también cuantitativamente que puede tener en las comunidades que las mujeres puedan tomar parte en los espacios políticos y sociales.

Esto último tiene un valor por si mismo, pues es un paso hacia la Igualdad de oportunidades y de trato, pero difícilmente cuantificable según la formulación inicial del proyecto y la matriz de planificación. Se ha realizado una evaluación cualitativa en cuanto al grado de satisfacción de las mujeres y de lo/as comuneros/as, así como de los avances conseguidos a partir de las capacitaciones recibidas pero al no tener repercusiones inmediatas tangibles, se dificulta la valoración final coste/beneficio del proyecto.

Al momento actual tenemos los datos de la Línea Base, en la que se puede constatar que existe un porcentaje del 5% mujeres que se han incorporado en puestos representativos en sus comunidades y una valoración por parte de las mujeres en que se sienten mas capacitadas para ejercer esos cargos, y sobre todo más seguras y con actitudes más positivas para afrontarlos.

Pormenorización de costes

Con todo y sobre la base de los condicionantes anteriores podemos determinar que el proyecto ha tenido un presupuesto ajustado y la relación coste-beneficio a su vez muestra aspectos positivos desde el punto de vista cuantitativo.

Aunque es necesario mencionar, que durante la evaluación realizada sobre el terreno y a fecha de la entrega del presente informe no se ha podido realizar una revisión exhaustiva del Informe económico ya que por la reestructuración económica (cambios en las partidas aprobadas) que se ha mencionado anteriormente, no se ha finalizado y por lo tanto no se han determinado las desviaciones que se han presentado en el gasto real por partidas, por lo que el análisis coste/actividad puede presentar ciertas variaciones cuando se cierre definitivamente.

Según el presupuesto total del proyecto los 197.588 euros distribuidos entre las 150 beneficiarias iniciales, supone a lo largo de los 26 meses del proyecto poco más de 50 euros al mes por beneficiaria, una cifra realmente baja si consideramos que el gasto de personal supone algo más del 48% del presupuesto total.

En este análisis no se han incluido a las personas (hombres y mujeres) que han recibido las replicas, ni los 50 hombres que se han incorporado a partir del año 2007 en las capacitaciones.

Pero la inclusión de las Replicas introdujo un nuevo elemento de eficiencia en dos sentidos: por un lado contribuía a aumentar el efecto multiplicador de la intervención y por otro lado contribuye a un efector sensibilizador ante los hombres, al ser las mujeres facilitadoras las que imparten las capacitaciones.

Resaltar que el coste que ha supuesto para el presupuesto, la oficina de Fremank en cuanto a financiar el local/oficina (imprescindible para asegurar su fortalecimiento institucional) ha sido del 0,04 %. Se valora que ha aumentado significativamente la eficiencia de esta actuación al apoyar la construcción de un local en lugar de alquilar una oficina, pues se asegura la disminución de los costes de la misma a medio plazo, y por lo tanto el nivel de inversión de la asociación para la sostenibilidad de esta intervención.

Una consideración particular que influye además en la apreciación positiva de la inversión es lo relativo a la devaluación del dólar ante el euro que a lo largo de la vida del proyecto ha afectado positivamente al verse mejorado el cambio intermedio.

El presupuesto inicial se ha visto modificado en dos partidas básicamente:

- Gastos de transporte terrestre y dietas por gastos de transporte fluvial. Se justifica adecuadamente por el cambio en el lugar de celebración de las capacitaciones, pasando de hacerse en Satipo a las comunidades. Cambio solicitado y aprobado por la entidad financiadora.
- Personal. Se ha incorporado el gasto de cuidadoras para los hijos/as de las mujeres que al realizarse los talleres en las comunidades, asistían con ellos/as y se ha aumentado el gasto de motoristas al ser el único medio de transporte entre las comunidades.

Cronograma

Las capacitaciones tanto en lo que a resultados esperados 1 y 2 se refiere esto es, Derechos de la Mujer, Derechos Indígenas, Participación Ciudadana, Fortalecimiento Cultural y Liderazgo, previstas para el año 1, han tenido una mayor duración de la prevista, lo que ha provocado un retraso importante en otras intervenciones, especialmente en las Replicas en las comunidades.

Estas capacitaciones han durado desde el mes de octubre del 2006 hasta marzo del 2008 (18 meses) lo que ha provocado que las réplicas no se iniciaran hasta el mes de abril del 2008. Esta demora no ha afectado al coste económico final y ha tenido una mayor eficacia en la consecución del resultado al haberse producido una mayor asimilación de los temas por parte de las beneficiarias al tener mayor tiempo para el repaso y estudio.

Igualmente no ha repercutido negativamente en las Replicas, pues éstas se han hecho dentro del plazo de ampliación solicitado a la entidad financiadora y se han realizado en 32 comunidades superando las 6 previstas.

En cuanto al resultado esperado 5, se ha presentado una mejor relación coste/beneficio como se ha explicado anteriormente, pero se ha retrasado de forma importante la apertura de la Oficina de Fremank en prácticamente un año. Este cambio fue solicitado por la propia entidad por lo que se adecua a sus necesidades y a sus posibilidades económicas a medio y largo plazo, ya que una vez construido el centro, el coste de mantenimiento es mucho menor que si hubieran optado por alquilar una oficina. Asimismo mejora los recursos de la entidad, por que no sólo es oficina, sino que también permite la residencia de las socias que se encargan mensualmente de estar en ella, ya que no hay que olvidar que ninguna de ellas viven en la localidad de Satipo, realizando un plan de trabajo y horarios mensuales para que siempre haya asistencia y actividades en la sede.

Utilización de recursos

Por lo analizado puede considerarse que, en términos generales, la utilización de los recursos técnicos y económicos se ha ido adecuando a las necesidades y cambios que el proyecto ha presentado. Con los cambios se han presentado ciertos retrasos ya analizados y que a su vez han provocado también que el gasto económico no haya sido el mismo porcentualmente según los semestres.

En un programa básicamente de capacitación, el gasto mayor es el del personal que ha supuesto aproximadamente el 48 % del total del proyecto y el 38% de la subvención recibida.

Ha habido un cambio importante en el presupuesto aprobado, realizado por las directrices marcadas por la entidad financiadora a través de la Consultoría Auditor, en las que se han cambiado los montos asignados a la partida de funcionamiento para la realización de los talleres a la partida de Viajes y Estancias, aumentándose ésta de 6.312 euros a 30.734.

Al margen de lo anterior no se han detectado desviaciones importantes y siempre que se han producido se ha informado y solicitado la modificación adecuadamente en tiempo y forma a la entidad financiadora. Tanto el uso de los medios como el destino dado a los mismos es el razonable. Los equipos adquiridos parecen ser adecuados a los fines previstos.

Estructura de gestión.

El organigrama previsto partía de la base de una coordinadora del proyecto y un equipo técnico para la formación y para la ejecución de todas las actividades en las localizaciones previstas (comunidades, Satipo). Este organigrama presenta una estructura básica y adecuada a las necesidades del proyecto. Se ha presentado varios cambios en el personal adscrito al mismo, durante el periodo de ejecución especialmente durante el primer año. Ha cambiado la dirección de la Ong, el comunicador social y el asistente del proyecto.

Pero una vez pasado el periodo natural de reajuste del personal, en nuestra opinión el proyecto no se ha visto afectado por estos cambios de personal, y la inclusión como Facilitador Técnico de una persona indígena ha favorecido una mejor adaptabilidad de la metodología en el aula a la población beneficiaria.

Por lo tanto, en conjunto el apartado "personal" ha sido un elemento importante en esta intervención con cambios pero sin apenas efectos negativos ante las comunidades. Durante la evaluación se ha podido constatar la valoración que han realizado las mujeres beneficiarias y el personal representante de las entidades del personal técnico y docente. *"Nos han enseñado muy bien" "la forma de aprender es buena" "me gusta ir a las capacitaciones"*.

4.7 EVALUACIÓN DE IMPACTO.

En este apartado procedemos a analizar lo conseguido en cuanto a objetivos previstos, efectos que identifican las beneficiarias con relación al proyecto y si coinciden opiniones de beneficiarias, técnicas y autoridades y entidades.

Contribución de las intervenciones a la consecución de los objetivos.

Aunque el proyecto ha concluido formalmente y los resultados esperados en buena medida están logrados, sin embargo para su análisis global y determinación del impacto, el tiempo transcurrido hasta ahora es insuficiente para determinarlo. El paso desde la Capacitación a la incorporación real de las mujeres en la vida política de sus comunidades está sujeto a numerosos factores externos que inciden de manera decisoria en el proyecto y que no siempre resultan fáciles de valorar a priori.

En las propias valoraciones realizadas por las entrevistadas, se nos indica muchos problemas sobrevenidos tales como los largos desplazamientos para la capacitación, la imposibilidad de estar varios días fuera de su familia, donde dejar a los hijos, las discusiones con los maridos que no querían que fuera, etc. y que han repercutido en muchos casos de que las mujeres, no pudieran asistir al total de los talleres planificados y cierto nivel de abandonos y con ello en el impacto global.

Repercusión que ha tenido también las diferencias surgidas con algún responsable de las entidades implicadas (especialmente con CARE) y que ha conllevado varios cambios en las personas asignadas como facilitadoras.

En nuestra opinión, de las distintas facetas que tiene, la clave del proyecto es lo relativo al sostenimiento de la FREMANK como asociación de mujeres y su capacidad para gestionar este tipo de actividades y la labor que realicen a partir de ahora tanto CARE como CART en sus comunidades. Se estas tres entidades han asumido la importancia de la incorporación de las mujeres en la vida comunal en general y en los

espacios de toma de decisión en particular, se podrá ver el impacto que a medio plazo haya podido tener la intervención.

No hay que olvidar que son estas entidades las que manifiestan las necesidades de la población indígena y en coordinación con las autoridades locales, determinan (o negocian) muchas de las políticas que se ponen en marcha para estos grupos.

Por esto toma una mayor relevancia que las mujeres se incorporen a ellas, pero para ello, es necesario que los hombres que tienen hasta ahora el máximo poder en estas dos federaciones, permitan su incorporación y las acepten como iguales.

Algunos problemas, especialmente los derivados de la tradición machista, están en función de factores difíciles de cambiar a corto plazo y que requerirá un mayor número de intervenciones y programas en los que la perspectiva de género sea factor clave. Será necesario romper los roles tan separados por sexo, y que le permita a las mujeres tener acceso a la formación necesaria, no sólo en estos temas, sino en todas las áreas (alfabetización, producción etc.) e ir sensibilizando a la población en general, para eliminar los problemas de celos, temores y recelos que han surgido en el contexto del proyecto.

Hemos corroborado que el proyecto se ha realizado en las comunidades; que Fremank posee una oficina y equipos, que las entidades han participado y valoran positivamente esta iniciativa y a la vez, las beneficiarias están motivadas para su participación en las comunidades, se han sentido parte del proyecto, han mejorado notoriamente sus conocimientos integrales como personas y como mujeres y valoran el trabajo realizado en equipo y su metodología, que las autoridades comunitarias una vez subsanado los problemas iniciales, han participado en el proyecto, como beneficiario/as de las replicas y que reconocen la importancia de la formación realizada así como que las mujeres tengan una mayor preparación, aunque conviene no olvidar que todas las partes han manifestado la necesidad de continuar con este tipo de intervención ya que los cambios sociales en cuanto a la igualdad entre géneros no es rápido y se requiere mucho trabajo y por lo tanto se requiere un apoyo externo continuado en el proceso de sensibilización y educación en valores así como de otras actividades que favorezcan la mejora general de la situación de la población indígena..

No obstante conviene no olvidar que el activo técnico que se mantiene a la fecha del final formal del proyecto (FREMANK como entidad de mujeres formada y equipada y cuyo plan estratégico coincide que los objetivos de este proyecto) deberá de ser el agente de sostenibilidad y transferenciabilidad de esta experiencia en la zona.

Principales efectos positivos

1. Generales.

Hemos de decir que el proyecto reúne toda una serie de valores cuya significación les hace destacar muy positivamente. Entre ellos tenemos:

- Organización, grupo compacto y entusiasmo. A pesar de las distintas dificultades surgidas a lo largo de la vida del proyecto relacionadas con las actitudes de los hombres (maridos y autoridades), las beneficiarias reiteran su deseo de continuar capacitándose, y especialmente las mujeres de la Junta Directiva de Fremank (que muestran fuerza como grupo organizado) y las facilitadoras.
- Integración social y formación. En las entrevistas con las beneficiarias se percibe el alto valor que atribuyen a su situación sintiéndose satisfechas de su mejor cualificación para abordar sus problemas cotidianos.

2. Liderazgo.

Igualmente creemos que uno de los aspectos relevantes del proyecto en cuanto a impacto es lo relativo a liderazgo y organización. Se percibe una organización interna consolidada en el grupo de **FREMANK**, conscientes de su compromiso, de la dimensión de la asociación en la que están inmersas, lo que contribuye a su empoderamiento y generación de autoconfianza, algo que puede convertirlas en líderes de opinión entre sus respectivos círculos comunitarios. Además influyen en su entorno y potencian la generación de una base social sensibilizada y sólida que viene a ser una garantía seria de futuro cara a nuevas iniciativas en el marco de la igualdad y enfoque de género. Relacionado con la faceta organizativa, lo/as responsables y equipo técnico entrevistado reiteran la importancia tras el proyecto del nuevo rol de las mujeres que pueden tomar en el seno de las comunidades, tanto a nivel familiar como comunitario.

3. Papel institucional.

Aunque se han tenido problemas para una mayor implicación de las federaciones de Indígenas y de las autoridades locales, un efecto conseguido es reconocimiento de la FREMANK y un apoyo real por parte de estas últimas, y que de hecho significa una predisposición favorable de las autoridades sobre todo municipales, cara a nuevos proyectos y actividades por parte de la asociación de mujeres. No hay que olvidar que es la única asociación de mujeres existente en la zona y que ya participan actualmente en reuniones y congresos, invitadas y reconocidas por las autoridades según nos han manifestado tanto ellas como el Alcalde del Distrito del Río Tambo.

Todo ello era inimaginable para mujeres que tradicional venían jugando un papel muy secundario en el ámbito político y sólo presentes en círculo familiar y social/cultural.

Posibles efectos negativos

- En un proyecto como este en el que al final de su vida activa hay elementos difícilmente medibles a corto plazo (incorporación real de las mujeres en la toma de decisión) se precisa, en nuestra opinión un seguimiento y apoyo por parte o bien de las facilitadoras o bien de Fremank, sobre todo de aquellas mujeres que han demostrado estar más cualificadas y con mayor capacidad de liderazgo ya que podría afectar a su continuidad en los puestos o que no fueran tan activas como lo previsto pues en muchos casos todavía no está interiorizado ese proceso de empoderamiento o superadas las dificultades con los hombres.

4.8 EVALUACIÓN DE VIABILIDAD.

Criterios generales de evaluación de viabilidad

Si consideramos que en este apartado valoramos: 1. Mecanismos de transferencia de los activos generados por las intervenciones, 2. Capacidad de las beneficiarias para mantenerse en funcionamiento, 3. Procedimiento para cubrir los costes de mantenimiento de los activos del proyecto una vez terminada la ejecución., 4. Capacidad de las beneficiarias para manejar la tecnología/conocimiento transferidos, 5. Existencia de implicación real de las beneficiarias en el mantenimiento de los activos generados, podemos decir:

- Desde el punto de vista técnico, el objetivo específico de que las mujeres ashaninkas desarrollen habilidades, actitudes y valores de liderazgo para asumir roles participativos y de dirección en el proceso de desarrollo de sus comunidades y organizaciones indígenas está cumplido y orientado a su viabilidad.
- La capacitación en Liderazgo, conocimientos en Derechos y en Organización dirigido a mujeres ha sido terminada y es satisfactoria.; se ha creado un grupo de facilitadoras preparadas para poder continuar haciendo réplicas en sus comunidades y como factor sensibilizador y multiplicador de los efectos de la intervención y se ha abierto una oficina permanente y equipada en Satipo de Fremank que es razonablemente viable y será parte fundamental del éxito del proyecto.
- La transferencia ya se ha producido y son las propias beneficiarias quienes ya han realizado las réplicas y se ha ido incorporando a cargos en las organizaciones de Base (hasta la fecha de cierre del proyecto se han llevado a cabo 12 nuevas incorporaciones). La formación recibida permite a las beneficiarias su continuidad como colectivo que ha asumido/afianzado su cargo en la comunidad y están suficientemente capacitadas para mantenerse en ellos. En cuanto a Fremank, su incipiente organización y la necesidad de ingresos para su sostenimiento diarios las deja en una situación de cierta vulnerabilidad que se traduce en la necesidad de un acompañamiento externo. La Federación está realizando un plan de trabajo y de gestión para poder asegurar el sostenimiento económico, con pequeñas cuotas de las socias, pero se valora que pueden necesitar un apoyo externo/local en sus primeros años de andadura en solitario. Para asegurar la sostenibilidad, ACPC ha firmado un convenio para asistir a FREMANK durante los dos primeros años, previendo que al finalizar esa etapa de apoyo externo, Fremank ya podrá ejecutar sus propios proyectos y gestionar futuras financiaciones tanto de la municipalidad como las provenientes de la cooperación internacional.
- La tecnología transferida es manejable por las beneficiaras, incluido los equipos técnicos facilitados a Fremank, al haberse incluido en los talleres formativos una parte de Formación Básica en el manejo de Ordenadores para aquellas mujeres con un mejor nivel de lectoescritura. En este apartado, también se valora la necesidad de seguir apoyando este aspecto a corto plazo, para afianzar esta capacitación.
- Seguramente el compromiso por parte de las autoridades locales y de ACPC de apoyar a Fremank sea una de las grandes fortalezas del proyecto y uno de los elementos de su casi segura continuidad, así:
 - Les permite tener una oficina abierta como referencia y apoyo para las mujeres indígenas.
 - Les facilita la participación en reuniones a nivel local y regional.
 - Se les considera grupo de referencia conjuntamente con CART y CARE, para la planificación de políticas dirigidas a la población indígena.

Contactos y políticas de apoyo.

Hemos venido haciendo referencia de manera continuada al apoyo prestado por autoridades locales a Fremank. Estos contactos estarían favoreciendo la percepción entre las mujeres beneficiarias de esta entidad de que son capaces "per se"; incluso, de su capacidad para exponer sus propios puntos de vista sobre aspectos políticos y sociales lo que influye en la generación de autoestima y confianza entre ellas, junto a la sensación de trabajo en equipo. Ambas conjuntamente proyectan un cierto aire

optimista respecto del desenvolvimiento futuro de y la continuidad de la asociación de mujeres.

Pero en otros aspectos de la intervención, y por los resultados de la evaluación realizada, existe el riesgo, de que las áreas o espacios para las mujeres se determinen por los dirigentes de las agrupaciones indígenas (CART Y CARE) y autoridades, y que sean relegados a los temas tradicionalmente “femeninos”: es decir, Salud, educación y formación para la productividad en áreas como artesanía, costura, etc.

Por un lado, las personas entrevistadas afirman estar de acuerdo y valoran la capacitación dada, pero por otro lado, priorizan la necesidad de trabajar con las mujeres en Salud, Alfabetización y Artesanía, sintiendo que la participación política puede ser a largo plazo, relegándola a un segundo puesto. Esta actitud de los hombres que ostentan el poder en sus respectivas entidades, no ha sido modificada con la ejecución de este proyecto, y se hace necesario una mayor Sensibilización para que los efectos del proyecto no se aminoren con el paso del tiempo.

No solo deben apoyar a Fremank para su continuidad como asociación sino que ellos mismos deben de ir aplicando en los municipios y comunidades políticas de igualdad entre géneros a través de todas sus actividades y programas para que los efectos del proyecto realizado sea sostenible en el tiempo.

Aspectos socioculturales

Concluido el apoyo externo se nos muestra que la combinación de formación en habilidades para la comunicación, educación de genero, fortalecimiento institucional, capacitación en derechos y sobretodo el trabajo en equipo, genera mejores perspectivas de futuro, mejores niveles de interlocución social y capacidad de análisis en base a apreciaciones sólidas sobre las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas con las que se cuenta.

Estos aspectos le dan al proyecto cierta capacidad para enfrentar el cambio de actitud ante el futuro, pero será necesario una mayor consolidación de los logros conseguidos, pues por los problemas acaecidos en el desarrollo del mismo, se ha podido constatar una gran resistencia sociocultural para el cambio necesario en el rol de la mujer asháninka.

Es prioritario un trabajo continuo de sensibilización con los hombres de las comunidades así como dentro de las federaciones de indígenas y autoridades locales, que aunque han participado en el proyecto, no manifiestan durante la evaluación del proyecto, un cambio de actitud muy significativo ante la incorporación de la mujer a la vida pública y lo que ello conlleva (desplazamientos largos, días fuera de su entorno familiar, disminución en sus responsabilidades familiares, etc.). Por lo tanto es necesario una toma de conciencia sobre la Igualdad de Oportunidades entre la población general y en especial de los hombres para asegurar la incorporación real de la mujer en los espacios de toma de decisión.

Enfoque de género

Esta intervención, centradas en colectivos de mujeres, estaba centrada en reducir las diferencias por cuestiones de género en lo que hace referencia al acceso a espacios políticos o a los procesos de toma de decisiones. Durante su ejecución se ha evidenciado los problemas relacionados con la asignación de roles y la necesidad de seguir trabajando para romper el modelo androcéntrico dominante en la sociedad peruana en general y específicamente entre la población indígena.

Factores tecnológicos

Por lo analizado, la tecnología/metodología de trabajo transferida puede ser fácilmente manejada por las beneficiarias tanto en las replicas como en el funcionamiento y actividades previstas por la FREMANK. Si bien podemos decir que la formación impartida y su metodología han sido claves en la apropiación de conocimientos por parte de las beneficiarias, una parte de la formación (gestión e informática para la asociación de mujeres indígenas) requeriría un apoyo más largo para asegurar que la apropiación sea completa.

Factores ambientales

Como se ha descrito al principio del informe, unos de los problemas más acuciantes que tiene la población indígena del Departamento del Río Tambo, es la explotación de sus recursos naturales por grandes empresas y la posible venta de sus tierras a éstas y a colonos.

El conocimiento de sus derechos y su implicación política para defenderlos, va a poder mejorar esta situación y por lo tanto la defensa de su territorio. Las poblaciones indígenas han demostrado durante siglos el respeto al medio ambiente y que su forma de vida se adecua y permite la conservación y la sostenibilidad medioambiental.

4.9 REPRODUCIBILIDAD.

El proyecto es perfectamente replicable en otras comunidades, especialmente en cuanto a la metodología utilizada y los temas elegidos para la capacitación.

Si sería necesario, que si se considera una nueva actuación tener en cuenta los problemas y carencias que ha tenido durante su ejecución para mejorar el impacto del mismo, especialmente entre los hombres de las comunidades y organizaciones/instituciones de la zona.

La necesidad de este tipo de intervención está claramente justificada tanto en el proceso de identificación del proyecto, como durante la evaluación final realizada. Como se verá en el apartado Recomendaciones y Lecciones aprendidas, hay que valorar y tener en cuenta los resultados obtenidos en este proyecto y determinar las variables que han hecho que no se haya podido conseguir una mayor implicación de las autoridades locales, la participación de las mujeres en el total de los talleres previstos, y una cuantificación más exhaustiva de la cualificación de las personas beneficiarias.

Los resultados esperados y las actividades realizadas a este fin son unos ingredientes esenciales para lo que persigue cualquier proyecto de desarrollo (igualdad, respeto de los derechos y participación ciudadana) y que en última instancia suele ser la mejora de las condiciones de vida de la población y en consecuencia ideal como iniciativa reproducible.

4.10 PARTICIPACIÓN Y SATISFACCIÓN DE LAS BENEFICIARIAS.

Haciendo referencia a la parte del proyecto en la Cuenca de Río Tambo (zona en la que se ha realizado la evaluación final por limitantes en la logística y tiempo disponible) hemos de decir que tras el contacto con ellas en la visita a las 4 comunidades pudimos constatar en entrevistas directas que el grado de satisfacción

con el proyecto – con los inconvenientes y problemas surgidos con los hombres y los retrasos en los talleres- es elevado; en general, las mujeres que han participado en los talleres (173) manifiestan que lo aprendido y la experiencia en general les ha servido para desenvolverse en su comunidad, que ahora conocen sus derechos no sólo como mujeres sino como persona y como indígenas y que tienen más mecanismos para afrontar el hablar en público.

Si todo lo anterior es importante, no lo es menos la satisfacción mostrada ante un proyecto especialmente pensado para ellas, aunque le haya supuesto algunos problemas en las comunidades y con sus maridos. Expresan que los talleres les han ayudado a desarrollarse como mujeres en el más amplio sentido de la palabra.

Si hay que decir que el número de beneficiarias previsto se ha superado en términos absolutos (previsto 150, participantes finales 265) aunque la asistencia a los talleres no ha sido constante para todas.

Se ha considerado que el número final de mujeres capacitadas ha sido de 180, siendo el criterio utilizado el que hayan participado en un mínimo de dos talleres (no se contempla la participación en el taller 1 al dedicar gran parte del mismo a informar y motivar a las mujeres para su implicación en el proceso.

Según la responsable técnica de WATU, con la asistencia a dos talleres, las mujeres han recibido gran parte de los conocimientos previstos, ya que por la metodología utilizada de repaso constante y revisión de los temas, los ejes temáticos (liderazgo, organización, gestión, derechos, etc.) han sido trabajados en la gran mayoría de ellos.

Participantes (Cuenca del Río Tambo, del Río Ene y Fremank)

Talleres en los que participan	Porcentaje de mujeres
De 1 a 4	199 (75%)
De 5 a 7	46 (17.35%)
De 8 a 10	20 (7.54%)
Total	173 (100 %)

Sería oportuno estudiar con detenimiento las razones que llevaron a muchas de las mujeres a abandonarlo y poner remedio y poner en marcha elementos correctores cara a una hipotética segunda fase proyecto o reproductividad en otra zona.

Igualmente será recomendable analizar si el criterio de “participación en dos talleres” es suficiente para dar como válido el proceso de capacitación de las mujeres y si el aprendizaje e interiorización de las habilidades adquiridas ha sido el adecuado.

4. 11 RESUMEN DEL CUMPLIMIENTO DEL PROYECTO.

Exponemos en resumen algunos factores relativos al desarrollo del proyecto.

TABLA DE CUMPLIMIENTO	
1	<p>Definición material de lo realizado.</p> <p>En conjunto, el proyecto está finalizado en su fase formativa, apertura de la oficina de Fremank como espacio de referencia y de trabajo para la promoción de la mujer indígena, la capacitación se ha realizado en la lengua castellana y en el idioma asháninka, se ha iniciado la participación de las mujeres a nivel local y distrital y se ha realizado una evaluación de las intervenciones. Cabe señalar en este apartado, que no se ha realizado la capacitación en monitoreo y evaluación previsto con las organizaciones de base, actividad que no ha repercutido significativamente en la consecución de resultados y objetivos, pero que ha sido relegada a un segundo grado de prioridad por los problemas acaecidos y en el momento de decidir los temas a tratar en el proceso formativo con las propias mujeres beneficiarias. Las demoras tienen bastante que ver con factores políticos y sociales, la climatología, adaptación del proyecto teórico a la realidad, determinación de los temas prioritarios para las mujeres en función de sus necesidades formativas y las dificultades propias de trabajar en un territorio muy amplio y con los retos a alcanzar si partimos de los bajos niveles de formación de partida de las beneficiarias.</p>
2	<p>Organización del trabajo.</p> <p>Ha existido un equipo multidisciplinar y de seguimiento en Satipo que se ha ido desplazando en ambas cuencas. El personal técnico se ha ido adecuando a las exigencias puntuales del proyecto. Se han mantenido reuniones periódicas por parte de los equipos de apoyo para análisis y planificación de actividades. La comunicación entre España y Perú es permanente y se han realizado varios viajes de seguimiento y apoyo por parte de Watu a la zona.</p>
3	<p>Control Económico.</p> <p>Se ha realizado un control riguroso tanto por la institución receptora de fondos (ya ampliamente rodada en las exigencias contables españolas) y de la contraparte local y de acuerdo a la normativa contable. Se han analizado las distintas partidas, los gastos realizados y la documentación que los soportan y en general el tratamiento dado es el adecuado. Aunque se ha constatado que se han producido varios cambios presupuestarios aprobados por el Ayuntamiento de Madrid, siempre solicitados en tiempo y en forma. Igualmente se ha producido un retraso significativo en el gasto de las partidas presupuestarias semestrales, encontrándose un déficit en la gestión debido fundamentalmente según nuestra opinión, a la no realización de proyecciones de gastos, trimestral o semestralmente, lo que hubiera permitido corregir el excedente que finalmente ha habido en el último semestre.</p>

Como se ha mencionado anteriormente, por no estar cerrado el Informe económico final, no se ha podido analizar con mayor exhaustividad los gastos finales por partidas y analizar por lo tanto los porcentajes costes/beneficios.

4 Nivel de cualificación del personal del proyecto.

Su nivel de formación era el adecuado: Su relación laboral con el proyecto, en general a través de contrato de prestación de servicios. Para hacer frente a los gastos de esos contratos existía la correspondiente partida presupuestaria que lo amparaba.

Se aprobó una modificación en la partida de personal trasladando parte de la partida de la expatriada para realizar una evaluación intermedia con una Consultora Peruana. Así mismo se ha realizado un cambio del personal contratado durante la ejecución. Cambios informados y aprobados por el Ayuntamiento de Madrid.

Para facilitar el conocimiento de la cualificación del personal y sus nóminas intervinientes en el proyecto y el reparto de papeles se revisaron currículum, pagos y el organigrama y en éste la explicación de funciones, dependencia y relaciones jerárquicas y funcionales.

4.12 CONDICIONANTES.

Condicionantes y límites del estudio.

Conviene destacar que el informe de evaluación se ha realizado coincidiendo con la fecha formalmente considerada como final. Por otro lado, por la limitación del tiempo y por la amplitud del territorio que abarca el proyecto, la evaluación sólo se ha realizado en la Cuenca del Río Tambo.

Actuación realizada.

La evaluación ha partido del estudio de los informes emitidos desde la puesta en marcha del proyecto. Con posterioridad el trabajo se ha centrado en la revisión completa de las actuaciones realizadas lo que ha supuesto reuniones con la dirección del proyecto, con los técnicos de ACPC, análisis de su evolución, visita a las comunidades, visita a la oficina de Fremank, reuniones con la beneficiarias vinculadas al proyecto, reunión con la Alcaldía del Distrito del Río Tambo y visitas al CART y CARE. .

En Lima las reuniones han sido en la sede de ACPC, ante de la partida para Satipo. Junto al trabajo cotidiano con el equipo en su conjunto se han mantenido entrevistas específicas tanto con el director de la entidad como con la responsable del área económica.

Otros datos de interés (sintéticos) :

- Opinión sobre la ejecución. El desarrollo, con la salvedad expresa de los cambios producidos y las formulaciones aprobadas se ha adaptado bastante a su formulación inicial. Las actividades propuestas responden a los resultados esperados.
- Las previsiones iniciales al número de beneficiarias, se han visto cambiadas por los problemas con los maridos y la dificultad y largo tiempo requerido para los traslados, lo que ha provocado la incorporación de hombres en los talleres y en las réplicas.
- El apoyo a Fremank ha venido a resultar no sólo la pieza clave de este proyecto, por otro lado bastante bien resuelto en cuanto a resultados esperados, sino que puede marcar un hito en otros proyectos similares de futuro en la zona.

4.13 COMPARACIÓN DE RESULTADOS.

COMPARACIÓN RESULTADOS REALES Y PREVISTOS.	
RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS REALES.
<p>RE.1 Se capacitarán a un grupo representativo de mujeres asháninka del Distrito del Río Tambo para que conozcan y difundan en forma organizada, los Derechos de la Mujer, Derechos Indígenas y Participación Ciudadana y Fortalecimiento Cultural.</p>	<p>Se han capacitado a 189 mujeres, de las cuales el 60.% tienen cargos en sus comunidades. Del número total de mujeres el 19 % han asistido a un porcentaje mayor del 50% de los talleres impartidos. La metodología utilizada de repaso continuo de las materias impartidas aumenta las posibilidades de conocimiento de los temas aunque no hayan asistido al total de los talleres.</p> <p>Se ha formado a un grupo de 9 facilitadoras que han realizado 32 réplicas en las comunidades, en las cuales han asistido 843 mujeres y 250 hombres.</p> <p>13 mujeres de la Junta Directiva de Fremank se han capacitado, de las cuales el 58,4 han completado toda la formación.</p>

<p>RE.2.</p> <p>Se conseguirá que las organizaciones mujeres existentes en las comunidades ashaninka de los ríos Ene, Tambo y la FREMANK, aumenten su participación, a través de sus representantes, en las reuniones comunitarias con otras autoridades a nivel local, regional y nacional en las que se busque la implementación de alternativas de desarrollo</p>	<p>Se ha conseguido un aumento en la participación del 5% de las mujeres que han recibido la capacitación en sus organizaciones de base a lo largo del periodo de ejecución.</p> <p>Las Mujeres pertenecientes a la Junta Directiva de Fremank han participado por primera vez en reuniones con las autoridades locales y en conferencias... locales y regionales(9 actividades)</p> <p>Las Facilitadoras han mantenido una reunión con los responsables de la CARE y CART, como representantes de las mujeres y sus necesidades en las comunidades.</p>
<p>RE.3</p> <p>Se capacitará y fortalecerá a las representantes de las Secretarías Femeninas del CARE y CART (Centrales ashaninka de los ríos Ene y Tambo) , presidentas de clubes de madres y a las miembros de FREMANK para potenciar su forma de trabajar en sus bases, desarrollando un trabajo diagnóstico situacional de la mujer asháninka, así como un plan de actuación respecto a dicho diagnóstico.</p>	<p>Se han capacitado a dos representantes de la CART y una de CARE, 13 mujeres de Fremank y a 134 mujeres con cargos en organizaciones de base en sus comunidades.</p> <p>Se ha realizado un Diagnóstico situacional de la mujer asháninka y el Plan de Actuación correspondiente a mejorar la situación de la mujer. Para validar ambos trabajos se han realizados dos encuentros con un total de 167 mujeres de las dos cuencas.</p>
<p>RE.4.</p> <p>Se conseguirá que la capacitación para las dirigentes y/o líderes de organizaciones de base sea en idioma castellano y dialecto asháninka</p>	<p>Las capacitaciones se han realizado en ambos idiomas. Dos mujeres han servido de traductoras de base y las facilitadoras han apoyado este proceso.</p> <p>Se ha realizado un video para facilitar el proceso educativo, y el material impreso se ha hecho en castellano pero con las ideas-fuerza en ashaninka.</p>
<p>RE.5.</p> <p>Se ofrecerá a las mujeres asháninka un espacio de referencia y trabajo para la promoción dela mujer indígena asháninka gestionado por la única asociación que las engloba (FREMANK)</p>	<p>Se ha abierto una oficina con espacio para la residencia transitoria de las mujeres encargadas de la gestión de la oficina de Fremank. Se ha hecho un plan de actividades asi como una planificación de horarios y responsabilidades.</p>

<p>RE.6. Se desarrollará un trabajo de monitoreo y evaluación continuado dentro de las propias organizaciones de mujeres asháninkas y en el propio proyecto.</p>	<p>El seguimiento y la evaluación del proyecto se ha llevado a cabo por el equipo técnico responsable de la ejecución de las actividades así como por la representante de Watu y dos consultarías contratadas para este fin. La formación en Planes de Evaluación para las organizaciones de Base, se ha llevado a cabo con las facilitadoras por lo que se ha realizado el 10 % de lo previsto de dicha capacitación.</p>
--	--

4.14 FUENTES DE VERIFICACIÓN APLICADAS A LOS IOV.

INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES Y FUENTES DE VERIFICACIÓN.	
INDICADORES.	FUENTES EXISTENTES.
<p>RE1. Se capacitarán a un grupo representativo de mujeres ashaninkas del Distrito del Río tambo para que conozcan y difundan en forma organizada, los Derechos de la Mujer, Derechos Indígenas y Participación Ciudadana y Fortalecimiento Cultural.</p>	
<p>IOV1.1. Realización de 6 talleres sobre Derechos de la Mujer, derechos indígenas, part. Ciudadana y fortalecimiento cultural dirigido a las mujeres ashaninkas y sus organizaciones.</p>	<p>Las capacitaciones (10 talleres) se realizaron en distintas comunidades y hay listados de asistencia debidamente firmados así como Informes de cada taller.</p>
<p>IOV1.2. Participación de al menos 15 mujeres ashaninkas capacitadas por taller.</p>	<p>En los listados de asistencia se constata la participación de mujeres por taller, existiendo una media de 58 mujeres/taller en el Río Tambo y 20 mujeres/taller en el Ene.</p>
<p>IOV1.3. 70 % de mujeres capacitadas por taller efectuado.</p>	<p>Existe en el Informe del taller una valoración realizada por el/la responsable del taller sobre la participación efectiva de las mujeres.</p>
<p>IOV1.4. Al menos una mujer por comunidad identificada para conformar el equipo técnico de campo encargado de las replicas de los talleres.</p>	<p>Existen Términos de Referencia como F.V, firmados por las facilitadoras y con el compromiso adquirido. Se selecciona por parte de las mujeres beneficiarias al grupo de facilitadoras, no por comunidad sino por implicación y conocimientos. El grupo es formado finalmente por 9 mujeres (2 CART, 1 CARE, 2 Fremank, 1 Cuenca Ene, 2 Cuenca Tambo).</p>
<p>IOV1.5. El proceso de replica se desarrollo en al menos 3 CCNN en el Río Tambo y 3 en Río Ene.</p>	<p>Las replicas (32 talleres) se realizaron en distintas comunidades y hay listados de asistencia debidamente firmados así como Informes de cada replicas.</p>

<p>IOV.1.6. Al menos 10 mujeres por comunidad se capacitan en las replicas de los talleres</p> <p>IOV.1.7. Al menos 10 mujeres de FREMANK se capacitan en talleres</p>	<p>En listados de asistencia e informes se constata la asistencia media de 28,2 mujeres por replica.</p> <p>En listados de asistencia e informes se constata la asistencia de 13 mujeres</p>
<p>RES 2</p> <p>Se conseguirá que las organizaciones de mujeres existentes en las comunidades ashaninkas de los ríos Ene, Tambo y la Fremank, aumenten su participación, a través de sus representantes en las reuniones comunitarias con otras autoridades a nivel local, regional y nacional en las que se busque la implementación de alternativas de desarrollo.</p> <p>IOV2.1 Se desarrollan al menos 2 talleres realizados para la formación de lideresas en CCNN del Tambo y del ENE respectivamente y 1 taller en la FREMANK..</p> <p>IOV.2.2 Al menos un 30% de las mujeres capacitadas participan y/o se incorporan en las organizaciones de base</p> <p>IOV 2.3. Al menos el 30% del total de mujeres participantes en los talleres desarrollan capacidades de liderazgo activamente.</p> <p>IOV 2.4 Realización de al menos 1 mesa de trabajo entre gobierno Local y regional y organizaciones de mujeres indígenas.</p> <p>IOV 2.5. Al menos 2 mujeres líderes capacitadas por cada CCNN participante en el proyecto.</p> <p>IOV 2.6. Al menos 2 reuniones de coordinación y gestión ante las directivas asháninka con la participación de las representantes de las organizaciones de mujeres.</p> <p>IOV 2.7. Al menos 2 acuerdos adoptados entre hombres y mujeres</p>	<p>Las capacitaciones (3 talleres) se realizaron en las distintas comunidades y hay listados de asistencia debidamente firmados así como Informes de cada taller.</p> <p>Existen los listados de asistencia en donde se incluyen los cargos. Se determina que el 55 % ya estaban incorporadas y se mantienen en los cargos y el 5% es de nueva incorporación, alcanzándose el 60%</p> <p>Se ha realizado la Memoria de las reuniones en las que participan representantes de Fremank, no el acta firmada como se preveía.</p> <p>Según listado de asistencias a los talleres donde se recoge Comunidad de procedencia se observa que han participado una media de 4,1 mujeres por comunidad.</p> <p>Se ha realizado la Memoria de las 2 reuniones por parte de las mujeres asistentes, no el apta firmada como se preveía.</p> <p>Se ha realizado la Memoria del acuerdo (1) adoptado.</p>

<p>asháninka en las reuniones de coordinación.</p>	
<p>RE3. Se capacitará y fortalecerá a las representantes de las Secretarías Femeninas del CARE y CART (Centrales ashaninka de los ríos Ene y Tambo) , presidentas de clubes de madres y a las miembros de FREMANK para potenciar su forma de trabajar en sus bases, desarrollando un trabajo diagnóstico situacional de la mujer asháninka, así como un plan de actuación respecto a dicho diagnóstico.</p> <p>IOV 3.1. Al menos 1 mujer por cada organización (CARE, CART, FREMANK y de clubes de madres) formadas y fortalecidas en temas de gestión administrativa</p> <p>IOV 3.2. 8 talleres realizados de gestión administrativa, organización y revalorización cultural.</p> <p>IOV 3.3. Al menos 50 de las mujeres capacitadas en liderazgo participan en los talleres de gestión administrativa, organización y revalorización cultural.</p> <p>IOV 3.4. Realización de al menos 1 reunión-taller de coordinación y gestión de las mujeres directivas asháninka para la elaboración de un Diagnóstico Situacional de la Mujer Asháninka del Distrito y un Plan Estratégico para mejorar su situación.</p> <p>IOV 3.5 Realización de al menos 1 encuentro de Mujeres Asháninkas desarrollado para corroborar los documentos de Diagnóstico y Plan estratégico.</p>	<p>Las capacitaciones (3 talleres) se realizaron en distintas comunidades y hay listados de asistencia debidamente firmados así como Informes de cada taller con la participación de 47 mujeres en total.</p> <p>Se puede comprobar en Listados de asistencia e Informes de cada taller la realización de 10 talleres sobre gestión y organización. El tema de revalorización cultural se ha trabajado de forma transversal en todos los talleres.</p> <p>Formadas 51 mujeres en liderazgo y que han participado en los talleres de gestión y organización, como se verifica en los listados de asistencia e informe de taller.</p> <p>No se ha realizado. Se decide realizarse en los encuentros previstos</p> <p>El Diagnostico de la situación y el Plan Estratégico se han llevado a cabo en los dos encuentros de mujeres realizados, como se puede comprobar a través de los informes y de los Documentos, (Diagnostico situación y Plan de Actuación) productos visibles de la</p>

	actuación.
<p>RE4. Se conseguirá que la capacitación para las dirigentas y/o líderes de organizaciones de base sea en idioma castellano y dialecto ashaninka.</p> <p>IOV 4.1 La totalidad de módulos de capacitación son implementados en castellano y en ashaninka</p> <p>IOV 4.2. El 100 % de mujeres son capacitadas en un idioma que comprender</p>	<p>Desde el inicio se ha realizado las capacitaciones en ambas lenguas, como podemos verificarlo a través de informes y pago de las traductores.</p> <p>Se ha publicado un manual en castellano y ashaninka.</p>

<p>RE5. Se ofrecerá a las mujeres asháninka un espacio de referencia y trabajo para la promoción de la mujer indígena asháninka gestionado por la única asociación que las engloba (FREMANK)</p> <p>IOV 5.1. Se alquila y equipa una oficina en Satipo gestionada por la FREMANK para que las mujeres Asháninkas puedan desarrollar trabajos de organización, liderazgo, etc de forma más eficiente y tengan un espacio físico como referente.</p> <p>IOV 5.2 Durante 12 meses la oficina es utilizada por una media de al menos 15 mujeres asháninkas al mes.</p>	<p>La oficina gestionada por Fremank es abierta en el mes de mayo del 2008, retraso motivado por la construcción de la misma y no alquiler. Se ha entregado todo el material para su equipamiento como se constata en el dossier fotográfico, certificado de entrega y facturas.</p> <p>Indicador no valido. La apertura de la oficina se retrasó significativamente por el motivo mencionado anteriormente, por lo que no se ha podido constatar el nivel de utilización en tan poco espacio de tiempo. No existe el libro de visitas previsto inicialmente como fuente de verificación.</p>
---	---

<p>RE6. Se desarrollará un trabajo de monitoreo y evaluación continuado dentro de las propias organizaciones de mujeres asháninkas y en el propio proyecto.</p> <p>IOV 6.1. Se desarrollan al menos 5 sesiones de capacitación en elaboración Planes de Evaluación en los talleres sobre liderazgo y organización.</p> <p>IOV 6.2. Se logra implementar Programas de Evaluación y Monitoreo en al menos un 70 % de las organizaciones de base.</p> <p>OV 6.3. Se elaborará un monitoreo continuado por parte de la coordinadora del proyecto en el terreno y con la colaboración de las beneficiarias.</p> <p>IOV 6.4 Se desarrollará un trabajo de control y evaluación continuado por parte de WATU con la colaboración del personal de ACPC responsable del proyecto</p>	<p>Según el informe del Taller 6 (programa Facilitadora) se ha realizado esta capacitación. Las facilitadoras han realizado fichas de evaluación para las replicas y se han utilizado durante las mismas.</p> <p>No se ha realizado más sesiones con otros grupos de mujeres.</p> <p>Se han realizado un seguimiento y plan de monitoreo de todas las intervenciones en el que las tablas de asistencia finales que se pueden ver en los anexos del informe final de ACPC/Watu, permiten analizar los datos cuantificables necesarios para la valoración de muchos de los resultados y ha permitido la elaboración de los informes semestrales presentados al ayuntamiento de forma exhaustiva y cuantificada.</p> <p>Contratadas dos evaluaciones finales (intermedia y Final) que complementan el trabajo de control por parte de las entidades responsables.</p>
--	---

COMPROBACION EXISTENCIA FUENTES DE VERIFICACIÓN			
IOV	FV previstas	DOCUMENTO	EXISTENCIA
IOV 1.1. Realización de 6 talleres sobre DD.Mujeres, DD Indígenas, Part. Ciudadana y Fort. Cultural dirigido a mujeres.	FV 1.1. - Informes por taller	- Informe de cada taller. - Listado de asistencia por taller.	Si Si
IOV 1.2. Participación de al menos 15 mujeres por taller.	FV 1.2. - Listados de asistencia.	- Listados de asistencia	Si
IOV 1.3. Se produce al menos un 70 % de capacitaciones por taller.	FV 1.3. - Informes por taller.	- Informe de cada taller.	Si

IOV 1.4. Al menos una mujer por comunidad es identificada para conformar el equipo técnico para réplicas	FV 1.4 - Listado firmado de mujeres miembros del equipo técnico.	- Términos de referencia por facilitadora. - Listado de asistencia a los talleres de capacitación - Informe en el que se indica facilitadoras que han realizado las réplicas	Si Si Si
IOV 1.5. El proceso de réplica de los talleres se desarrolla en al menos 3 CCNN en Río Tabo y 3 en Río Ene.	FV 1.5. - Informes por taller e informes de monitoreo.	- Informe de cada replica - Fichas de Evaluación de las réplicas.	Si Si
IOV 1.6. Al menos 10 mujeres por comunidad se capacitan en las réplicas de los talleres.	FV 1.6. - Cuestionarios de evaluación.	- Informe de cada taller que incluye evaluación por parte del equipo capacitador - Listado de asistencia por replica.	Si Si
IOV 2.1. Se desarrollan al menos 2 talleres realizados para la formación de lideresas en CCNN del Tambo y del Ene y 1 en Fremank.	FV 2.1. - Informes por taller.	- Informe de cada taller. - Listado de asistencia por taller.	Si Si
IOV 2.2. Al menos un 30 % de las mujeres participan o se incorporan en las organizaciones de base.	FV 2.2. - Listados de participantes y relación con organizaciones de base. - Cuestionarios de evaluación de los talleres.	- Línea Base pre y post. - Listado de asistencia por taller que recoge organización a la que pertenecen	Si Si
IOV 2.3. Al menos 30 % del total de las mujeres desarrollan capacidades de liderazgo.	FV 2.3. - Relación de lideresas de la zona.	- Listado de asistencia por taller que recoge el cargo que tienen en la organización a la que pertenecen	Si
IOV 2.4. Realización de al menos una mesa de trabajo entre gobierno local, regional y organizaciones de mujeres.	FV 2.4. - Acta de las mesas de trabajo.	- Memoria de actividades que realiza Fremank con las autoridades locales	Si
IOV 2.5. Al menos 2 mujeres líderes capacitadas por CCNN participan en el proyecto.	FV 2.5. - Listados de participación en los talleres por CCNN.	- Listados de asistencia por taller en la que se recoge la comunidad de procedencia.	Si
IOV 2.6. Al menos 2 reuniones de coordinación y gestión ante las directivas ashaninkas con la participación de las representantes de las organizaciones de mujeres..	FV 2.6. - Actas de las reuniones	- Memoria de actividades que realiza Facilitadoras con CARE y CART.	Si
IOV 2.7. Al menos 2 acuerdos adoptados entre hombres y mujeres ashaninkas en las reuniones de coordinación.	FV 2.6. - Actas de las reuniones	- Actas de las reuniones en la que se decide la inclusión de hombres en la capacitación (CART y CARE)	Si
IOV 3.1. Al menos 1 mujer por organización (CARE, CART, FREMANKy club de madres) formadas y fortalecidas en temas de gestión administrativa.	FV 3.1. - Cuestionarios de evaluación de los mismos. - Listados de participación en talleres y su vínculo con las organizaciones	- Informe de cada taller. - Listado de asistencia por taller	Si Si
IOV 3.2. 8 talleres realizados de gestión administrativa, organización y revalorización cultural..	FV 3.2. - Informes de los talleres	- Informe de cada taller. - Listado de asistencia por taller	Si Si
IOV 3.3. Al menos 50 mujeres capacitadas en liderazgo participan en los talleres de gestión, organización y revalorización cultural.	FV 3.3. - Listado de asistencia.	- Informe de cada taller. - Listado de asistencia por taller	Si Si

<p>IOV 3.4. Realización de al menos 1 reunión taller de coordinación y gestión de mujeres directivas para elaboración de un Diagnóstico Situacional de la Mujer Ashaninka del distrito y un Plan estratégico para mejorar su situación.</p>	<p>FV 3.4.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actas de las reuniones, - Diagnostico situacional de la mujeres ashaninka - Plan Estratégico para mejorar su situación 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de los dos encuentros realizados para la realización del diagnostico y el plan. - Documento de Diagnostico situacional de la mujeres ashaninka - Documentos de Plan Estratégico para mejorar su situación 	<p>Si</p> <p>Si</p> <p>Si</p>
<p>IOV 3.5. Realización de al menos un encuentro de Mujeres para corroborar los documentos de Diagnostico y Plan estratégico.</p>	<p>FV 3.5.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actas de reuniones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de los dos encuentros realizados para la realización del diagnostico y el plan. - Listados de Asistencia a los encuentros 	<p>Si</p> <p>Si</p>
<p>IOV 4.1. La totalidad de modulos de capacitación son implementados en castellano y ashaninka.</p>	<p>FV 4.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infomes por taller. - Recibos de cobro de traductoras. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes por taller - Recibos de cobro de traductoras. 	<p>Si</p> <p>Si</p>
<p>IOV 4.2. El 100% de mujeres son capacitadas en un idioma que comprenden.</p>	<p>FV 4.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionarios de evaluación de los talleres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes por taller 	<p>Si</p>
<p>IOV 5.1. Se alquila y equipa una oficina en Satipo gestionada por Fremank para que las mujeres puedan desarrollar trabajos de organización, liderazgo, etc de forma mas eficiente y tengan un espacio físico como referente.</p>	<p>FV 5.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facturas de compra del equipamiento. - Contrato de alquiler. - Fotografías. 	<ul style="list-style-type: none"> - Facturas de compra del equipamiento y material construcción. - Fotografías. 	<p>Si</p> <p>Si</p>
<p>IOV 5.2. Durante 12 meses la oficina es utilizada por una media de al menos 15 mujeres ashaninkas al mes.</p>	<p>FV 5.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Libro de visitas de la oficina. 	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de recepción de materiales 	<p>Si</p>
<p>IOV 6.1. Se desarrolla al menos 5 sesiones de capacitación en elaboración Planes de Evaluación en los talleres sobre liderazgo y organización-</p>	<p>FV 6.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informes de los talleres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informe del taller 6 del programa para las facilitadoras - Informe del Taller 5 del programa de formación para FREMANK 	<p>Si</p>
<p>IOV 6.2. Se logra implementar programas de evaluación y monitoreo en al menos un 70% de las organizaciones de base.</p>	<p>FV 6.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de Evaluación y monitoreo. 	<p>¿?¿?¿</p>	
<p>IOV 6.3. Se elaborará un monitoreo continuado por parte de la coordinadora del proyecto en el terreno y con la colaboración de las beneficiarias.</p>	<p>FV 6.3.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informes de talleres. - Informes mensuales de monitoreo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de talleres. - Informes mensuales de monitoreo. - Informes por actividad 	<p>Si</p> <p>algunos</p> <p>Si</p>
<p>IOV 6.4. Se desarrollará un trabajo de control y evaluación continuado por parte de Watu con la colaboración del personal de ACPC responsable del proyecto.</p>	<p>FV 6.4.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informes semestrales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes semestrales. - Informe Evaluación Externa Intermedia - Informe Evaluación Externa Final 	<p>Si</p> <p>Si</p> <p>Si</p>

5. CONCLUSIONES GENERALES.

5.1 DE ÁMBITO GENERAL.

El proyecto evaluado está inserto dentro del plan general de trabajo de Watu y tiene como antecedente otros proyectos ya realizados en la zona y con los cuales se está gestando el fortalecimiento de la población ashaninka del Departamento de Junin. En tal sentido creemos que el proyecto está bien enfocado y puede contribuir de forma general al desarrollo de los derechos de este pueblo así como generar un empoderamiento de las mujeres y favorecer los espacios de reflexión y discusión para la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en cuanto a los espacios públicos.

Uno de sus logros es fortalecer las capacidades de las asociaciones locales especialmente de la única asociación de mujeres indígenas que existe en la zona y puede contribuir a la creación de capital político y de conocimientos vinculados al desarrollo de los Derechos Indígenas y de las Mujeres.

El cumplimiento del proyecto propicia interacciones amplias con estímulos al conjunto de toda la zona. Se han podido relacionar mujeres de 57 comunidades muy distanciadas, han conocido otras comunidades y su forma organizativa, y especialmente mujeres de muy distinto nivel de partida en relación a niveles de conocimiento, implicación social y política, mujeres jóvenes y mayores y con distintas actitudes ante el futuro.

El proyecto ha facilitado espacios para que las mujeres puedan analizar su entorno, lo que esperan de él, y que los problemas que tienen como mujeres son comunes para la gran mayoría de ellas. Un espacio propio para el conocimiento, para el intercambio de experiencias y la reflexión.

El carácter de acción sostenida en sus aspectos de acompañamiento y capacitación durante estos dos años y las replicas en las comunidades pueden favorecer a mediano plazo la sensibilización de hombres y de las mujeres que deseen seguir los pasos y seguir cada vez más participando en la vida pública de sus comunidades.

El papel de las Asociación Watu y ACPC como organización contraparte es importante respecto de la coherencia de las acciones, merced a la línea de continuidad existente entre la concepción o enfoque de su propuesta de cooperación al desarrollo; la metodología llevada a cabo y los productos obtenidos y en particular sus respectivos rodajes previos.

5.2 RELATIVAS A LA MUJER.

Uno de los aspectos esenciales tiene que ver con el empoderamiento de la mujer que en buena medida pasa a ser definidora y decisoria en la configuración de su propio destino. El proyecto les facilita, ya sea en el campo político/social o personal elementos clave para la toma de decisiones. Los conocimientos adquiridos les pueden permitir decisiones autónomas sobre la base del conocimiento previo lo que en buena medida contribuye notoriamente a una mayor autoestima.

Respecto del colectivo de mujeres vinculadas a Fremank, la apropiación real de conocimientos adquiridos no culmina al acabar la tutela del proyecto. Se ha generado una cultura de asociación que favorecerá su trabajo, su compromiso y una mayor visibilización ante las autoridades locales.

La evaluadora tuvo ocasión de comprobar que existe un compromiso para seguir el trabajo iniciado desde la Fremank, que desean mantener el espacio de trabajo abierto y con actividades para la promoción de las mujeres, aunque a la gran mayoría de ellas les supongan un esfuerzo añadido al tener que estar en Satipo estancias largas fuera de su familia, indicativo a las claras el grado de vertebración y solidaridad como colectivo que se está consiguiendo.

5.3 DEBILIDADES

Aspectos que han requerido o requieren atención:

Respecto de la formulación

- ✓ La formulación del proyecto se hizo sobre unas líneas de base débilmente conocidas en relación a la actitud de los hombres ante este tipo de intervención y especialmente en cuanto suponía estancias relativamente largas (de 3 a 5 días) de las mujeres fuera de su comunidad y entorno familiar. Esto ha provocado problemas entre hombres y mujeres, y una reducción en la asistencia a los talleres por parte de las mujeres. Se ha tenido que realizar un ajuste importante en el planteamiento del grupo beneficiario del proyecto, acordándose con las beneficiarias y representantes de las comunidades, la inclusión de hombres en los talleres y en las replicas posteriores. Elemento nuevo que aunque evaluado en general como variable sensibilizadora por parte de las mujeres entrevistadas durante la evaluación, y que ha solucionado el malestar existente en las comunidades, ha sido un acontecimiento al menos llamativo en un programa dedicado en su planteamiento inicial exclusivamente para mujeres.
- ✓ En tal sentido, durante la fase de formulación del proyecto se planteó la inclusión de actividades complementarias que favorecieran una actitud positiva y receptora por partes de los comuneros así como de las entidades y autoridades locales hacia la incorporación de las mujeres en puestos de representatividad política y social, y que no se han visto reflejadas en la matriz de planificación.
- ✓ Aunque existe un convenio de Colaboración con ACPC y FREMANK para el mantenimiento del Local de Fremank, el análisis de la viabilidad económica en relación no fue del todo suficiente y se está realizando una vez que el proyecto inició su fase última. Aunque con la construcción del local en lugar de alquiler, se reduce significativamente los costes de mantenimiento, la autosostenibilidad está por determinar ya que no se tienen experiencias previas por parte de las beneficiarias al respecto.

Referencia en experiencias contrastadas

- ✓ Experiencias anteriores como el proyecto de Capacitación en Organización y Liderazgo para Jóvenes Asháninkas del Distrito del Río Tambo en la Selva Central del Perú y el proyecto Formación legal de dirigentes y autoridades indígenas asháninka de la Selva Central) llevados a cabo por ACPC si bien de interés resultan algo limitados en cuanto a experiencias aplicables en un proyecto dedicado a priori exclusivamente a mujeres. De ahí que se hayan dado situaciones nuevas y cuya solución sólo ha sido posible mediante un proceso de negociación con toda la comunidad (hombres y mujeres) lo que en buena medida ha retrasado la dinámica del proyecto y los tiempos hasta conseguir el resultado buscado.

- ✓ Para llevar a cabo un proyecto que incluye un trabajo para la consecución de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en una sociedad altamente androcéntrica, se requiere la inclusión no sólo de acciones positivas destinadas exclusivamente a mujeres sino también, acciones destinadas a los hombres, cuyo objetivo fundamental es la aceptación de esos cambios al requerir una pérdida en las cuotas de poder para ellos. Esta transformación es lenta y costosa, que requiere una gran inversión de tiempo y de recursos, especialmente espacios para la discusión y el debate.

Respecto de las instituciones

- ✓ La presencia y la actitud de las instituciones ha sido limitada en momentos claves del proyecto, explicada por circunstancias políticas transitorias (elecciones, entrada de Repsol, etc) pero que ha hecho que el apoyo institucional no haya sido tan relevante como se había previsto.

5.4 FORTALEZAS

Respecto del proyecto en sí.

- ✓ El proyecto a pesar de las limitaciones expuestas tiene solidez desde el punto de vista técnico y administrativo, infraestructura de apoyo y contable. El personal especialmente motivado y con disposición a abordar nuevas iniciativas.
- ✓ El proyecto evaluado se sitúa claramente entre las prioridades del Ayuntamiento de Madrid, tanto en lo que hace referencia al área de intervención como en su temática, sector de actividad, inclusión de la componente de género y en la tipología de beneficiarias.
- ✓ Responde además a una concepción estratégica de intervención, basada en la concentración de actividades y zonas geográficas donde han existido experiencias previas.

Respecto de las ONG ejecutoras.

- ✓ En cuanto a niveles de comunicación, la relación entre las ONGD (española y peruana) ha sido muy estrecha, lo que ha redundado en un intercambio de permanente de información casi al instante durante todas las fases de la intervención.
- ✓ En la misma línea se ha establecido una red de colaboración muy positiva con FREMANK y en la que se puede promover la realización de nuevas actuaciones de forma conjunta y coordinada.

Respecto de las instituciones

- ✓ El hecho de participar activamente como Facilitadoras las mujeres de las organizaciones indígenas, presididas tradicionalmente por hombres, permite ir creando lazos entre mujeres y aumentar la conciencia sobre la necesidad de incluir la perspectiva de género en los programas dentro de estas instituciones.

Respecto de la mujer

- ✓ Grupo de mujeres con distintas edades, habilidades y situaciones familiares. Estas variables han hecho que el intercambio entre las propias experiencias y

conocimientos sea mayor, sirviendo de modelos de referencia, aumentando a su vez, el abanico de posibilidades de implicación real de las mujeres en sus comunidades. A tal fin, las capacitaciones se han adaptado a las necesidades de las mujeres participantes (metodologías, contenidos, etc.). Además las beneficiarias, en general, han valorado de forma positiva las capacitaciones recibidas, destacando junto a los contenidos formativos, los aspectos motivacionales y de relaciones personales.

- ✓ Presencia y participación femenina. El proyecto favorece su vertebración como colectivo, la autoestima y la solidaridad.

5.5 ENSEÑANZAS

- ✓ Al ser la primera experiencia de trabajo sobre Derechos de la Mujer y fortalecimiento institucional para la igualdad de oportunidades con mujeres ashaninkas y la zona del departamento de Junín, deberá suministraros un amplio elenco de experiencias sobre los proyectos de género que, previsiblemente pudieran ser abordados con nuevas subvenciones desde instituciones públicas, en particular el propio Ayuntamiento de Madrid aprovechando así estas experiencias derivadas de sus subvenciones (retroalimentación y mejora).
- ✓ Con ello, esta experiencia puede dar pistas de metodologías aplicadas a las capacitaciones a utilizar con población indígena, actuaciones previstas para la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito social y político y como estas afectan en el ámbito cultural en las comunidades.
- ✓ La importancia de fortalecer a las asociaciones de mujeres como eje multiplicador y sensibilizador de nuestras intervenciones de desarrollo.
- ✓ Nos sugerirá de seguro aspectos de interés sobre otras acciones positivas para las mujeres que puedan facilitar su participación ciudadana.

6. **RECOMENDACIONES.**

Estas aportaciones pretenden favorecer el debate entre las partes implicadas incluido el financiador para avanzar en la identificación de nuevos proyectos y sentar las bases para su mejora. En tal sentido planteamos las sugerencias que se indican.:

Sobre la formulación del proyecto

- Es importante tener presente, la Viabilidad de la Intervención en todos sus aspectos a la hora de formular proyectos de desarrollo y lo que implica contar con todos los agentes implicados. La pertinencia del proyecto ya ha sido suficientemente avalada, pero se considera que durante la identificación y formulación del proyecto se tenía que haber evaluado más exhaustivamente la Viabilidad sociocultural del proyecto, especialmente teniendo en cuenta la actitud de los hombres y planteados los talleres fuera de sus comunidades. Esta identificación más acorde a la realidad que nos hemos encontrado, nos hubiera servido para:
 - O bien planificar actividades de sensibilización y espacios de negociación entre hombre y mujeres. Si asumimos el punto de vista de todos/as los

afectado/as por los problemas y se explica la lógica de la intervención propuesta se favorece su apropiación, incrementa las posibilidades de viabilidad y permite acotar las características de los grupos.

- O bien, planificar las actuaciones en las propias comunidades. En este apartado cabe señalar, que durante la evaluación, prácticamente la totalidad de las mujeres y hombres entrevistados valoran positivamente los talleres, pero nos indican que los problemas de “celos” se hubieran evitado si los talleres se hubieran realizado en las comunidades, y que hubieran asistido un mayor número de personas en la totalidad de los mismos, pues se adecuarían más convenientemente a los horarios, repartición de tiempo, etc de todos y todas.
- Evaluar exhaustivamente las posibilidades de realizar intervenciones específicas para mujeres o bien realizar intervenciones para toda la población pero con una adecuada perspectiva de género. Durante la evaluación se detecta una demanda de los hombres comuneros en cuanto a formación en Derechos Indígenas y Modelos de Gestión si como de técnicas para la negociación.
- Incorporar indicadores cuantificables para evaluar las capacitaciones impartidas.

Sobre el proceso de ejecución

- A nivel de gestión económica se recomienda realizar proyección de gasto de forma trimestral o semestralmente, para evitar desviaciones significativas entre partidas o entre el gasto previsto y el gasto ejecutado.
- El territorio abarcado por el proyecto es muy amplio y disperso, por lo que se recomendaría o bien realizar los talleres en cada comunidad (significando un alto coste en el tiempo para el personal docente) o bien realizar los talleres para un grupo de comunidades más pequeño.
- Aunque el compromiso de las autoridades locales y federaciones estaba garantizado a través de las cartas de apoyo presentadas durante la formulación, se ha podido constatar que los problemas y circunstancias internas de cada entidad han sido variables que ha influido de forma negativa en el logro de algunos de los resultados y/o retrasos en la ejecución del mismo.

Para promover el desarrollo local, es fundamental implicar a las propias autoridades locales adquiriendo un mayor compromiso con el desarrollo de su propia región. Por ello no se deben considerar como participantes externos o colaboradores sino como agentes ejecutores o cofinanciadores de las intervenciones, dándoles un papel más protagonista y visibilizando su trabajo. Un trabajo en red o agrupación que abarcara a la contraparte como entidad ejecutora técnica y las entidades/autoridades locales como cofinanciadoras y cobeneficiarias puede aumentar el nivel de compromiso e implicación observado.

Sobre su continuidad

- Con todo lo anterior y el valor, como nueva experiencia hacia la igualdad de oportunidades y fortalecimiento institucional en el ámbito de las asociaciones de mujeres indígenas, de esta iniciativa hay que esperar resultados que pueden ser muy positivos si continúa el apoyo mediante proyectos similares y/o complementarios que consoliden los objetivos en cuanto al fortalecimiento de FREMANK como asociación y la participación activa de las mujeres en los espacios públicos.

Como aspecto final debe tenerse en cuenta que la capacitación de las beneficiarias y la mejora de sus condiciones de vida en las comunidades indígenas son dos objetivos entrelazados, pero que se encuentran en niveles diferentes de consecución, siendo el primero de ellos prácticamente conseguido al final del proyecto y un medio para el logro del segundo. Objetivo que para su consecución hará falta más intervenciones que contribuyan a asentar los resultados obtenidos y faciliten la comprensión de que una sociedad igualitaria en derechos es una sociedad más competente y con mejor calidad de vida de todos y todas sus pobladores/as.

Asumiendo la dificultad de lograr este objetivo, recomendaríamos el establecimiento de redes y alianzas con todos los organismos implicados y agentes existentes en la zona para la puesta en marcha de programas que aseguren un exitoso tratamiento de todos los pormenores que conlleva el desarrollo de una zona.

LISTADOS ANEXOS

- ANEXO 1.** ANEXO FOTOGRAFICO.
- ANEXO 2.** MODELOS DE ENTREVISTAS PARA LA EVALUACION
- ANEXO 3.** MODELO DE SEGUIMIENTO DE ASISTENCIA DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS.