

**PLAN ESTRATÉGICO
ENTREAMIGOS - LAGUNARTEAN
2015-2020**







ÍNDICE ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

PRESENTACIÓN.....	1
METODOLOGÍA.....	2
QUIÉNES SOMOS.....	3
Nuestra Cooperación	
Nuestra Misión	
Nuestra Visión 2020	
Nuestros Valores	
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN.....	9
Participantes de la Evaluación y Elaboración del II PE	
Análisis del entorno	
Análisis interno	
NUESTRO QUEHACER.....	15
Área de Becas	
Área de Proyectos de Cooperación	
Área de Sensibilización	
Área de Comunicación	
Área de Gestión Interna	
Líneas Transversales	
CON QUIÉNES.....	28
Principios y valores de nuestra relación	
¿Qué tipo de relaciones que establecemos?	
Características de las organizaciones aliadas	
ESTRATEGIAS.....	31
Esquema de estrategias según objetivos	
Despliegue estratégico según líneas de acción	
Área de Becas	
Área de Proyectos de Cooperación	
Área de Sensibilización	
Área de Comunicación	
Área de Gestión Interna	



PRESENTACIÓN ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

El presente trabajo es fruto de la voluntad de *ENTREAMIGOS - LAGUN ARTEAN*, en adelante EA-LA, de continuar un proceso iniciado hace cuatro años que propició claridad sobre el trabajo que realiza la organización y el camino a seguir para lograr que ese trabajo sea lo más eficiente posible; y obtenga un impacto positivo en la sociedad Guatemalteca y Vasca.

La asociación cuenta con personal contratado y voluntariado en su sede de Getxo. En Guatemala trabaja con personal cualificado, que desarrolla la ejecución de los proyectos de la Entidad a través de socias locales.

En el contexto actual de cambio de tendencias políticas respecto a la cooperación y de reducción de fondos públicos, EA-LA ha vuelto a reflexionar sobre cuál ha de ser su papel en el futuro, su modelo organizativo y su posible alcance.

Para ello realizó una evaluación intermedia del Plan Estratégico 2011-2014, en la que participó la técnica de la sede en Getxo y toda la Junta Directiva. También se llevó a cabo una evaluación al finalizar el periodo del Plan, por una persona externa a la organización y en la que participó todo el personal de la entidad, a saber, personal contratado, Junta Directiva, Comisión de Becas, Responsable de la gestión en Guatemala, voluntariado, etc.

Fruto de esa evaluación y su posterior análisis surge el presente Plan Estratégico 2015-2020.





METODOLOGÍA ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

La metodología utilizada se adecuó a la capacidad de participación de todas las personas integrantes de la organización: Junta Directiva, Comisión de Becas, Personal contratado en Euskadi y Guatemala, personas socias y voluntarias.

Se realizaron encuestas y reuniones presenciales para analizar, debatir y consensuar los diferentes apartados del II Plan Estratégico.

Dinámica participativa:

La participación en los talleres presenciales y en la cumplimentación de los cuestionarios preparados por la consultora externa han sido elementos básicos de la reflexión, por lo que se pidió la participación activa de todas las personas implicadas.

A su vez, y teniendo en cuenta la dinámica de la asociación, se organizaron momentos de reflexión, contraste y debate entre el mayor número posible de personas que forman parte de la misma, lo que permitió recoger sus inquietudes y validar los avances.

QUIÉNES SOMOS ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Nuestra cooperación

Trabajamos en cinco áreas y cada una de ellas tiene una comisión responsable, sus propios instrumentos de trabajo y responde a nuestra visión en ese ámbito.



En EA-LA entendemos la cooperación como el acompañamiento a los y las protagonistas de su propio desarrollo, promoviendo el fortalecimiento de sus capacidades para que los y las sujetos sociales puedan crecer y transformar su realidad de forma estructural hacia relaciones más equitativas, justas y solidarias que a su vez favorezcan el disfrute de una vida plena.

Para ello utilizamos dos instrumentos:

- Becas de estudio para promover un mejor y mayor acceso a la educación de jóvenes del área rural y con escasos recursos.
- Proyectos con entidades públicas del País Vasco, en alianza con organizaciones locales guatemaltecas con las que compartimos la visión de la transformación y el cambio.





Nuestra misión

EA-LA es una asociación de voluntariado que realiza cooperación al desarrollo. Su finalidad es acompañar y propiciar procesos de cambio hacia una sociedad más justa, igualitaria, equitativa y solidaria.

La misión se lleva a cabo a través de la promoción y del fortalecimiento de las capacidades de las personas y organizaciones locales en Guatemala -como sujetos políticos que son- y también mediante acciones de sensibilización al pueblo vasco para que participe en la transformación sociopolítica, tanto en Euskadi como en Guatemala.

Nuestra visión 2020

- EA-LA es una entidad que en los últimos años ha mejorado sus capacidades internas, para hacer frente a sus compromisos y, en definitiva, a su futuro.
- EA-LA tiene sus ejes de intervención claros y prioriza sus actuaciones, sus formas de trabajo y sus apuestas centrales, en base a ellos. El programa de becas está ubicado dentro de esta lógica de intervención como un proyecto de cooperación más.
- EA-LA realiza una labor de sensibilización y educación para el desarrollo en Euskadi.

EA-LA ha consolidado su funcionamiento interno, garantizado su estabilidad económica e incrementado su base asociativa así como su encaje en el tejido asociativo vasco.

- EA-LA trabaja con organizaciones afines en Guatemala que promueven la democracia participativa, el desarrollo económico local y las relaciones equitativas entre hombres y mujeres; desde el enfoque de género y la pertinencia cultural.
- EA-LA facilita el acceso a la educación con un sistema estable de becas, garantizando que el 80% de las becas asignadas sean para mujeres.

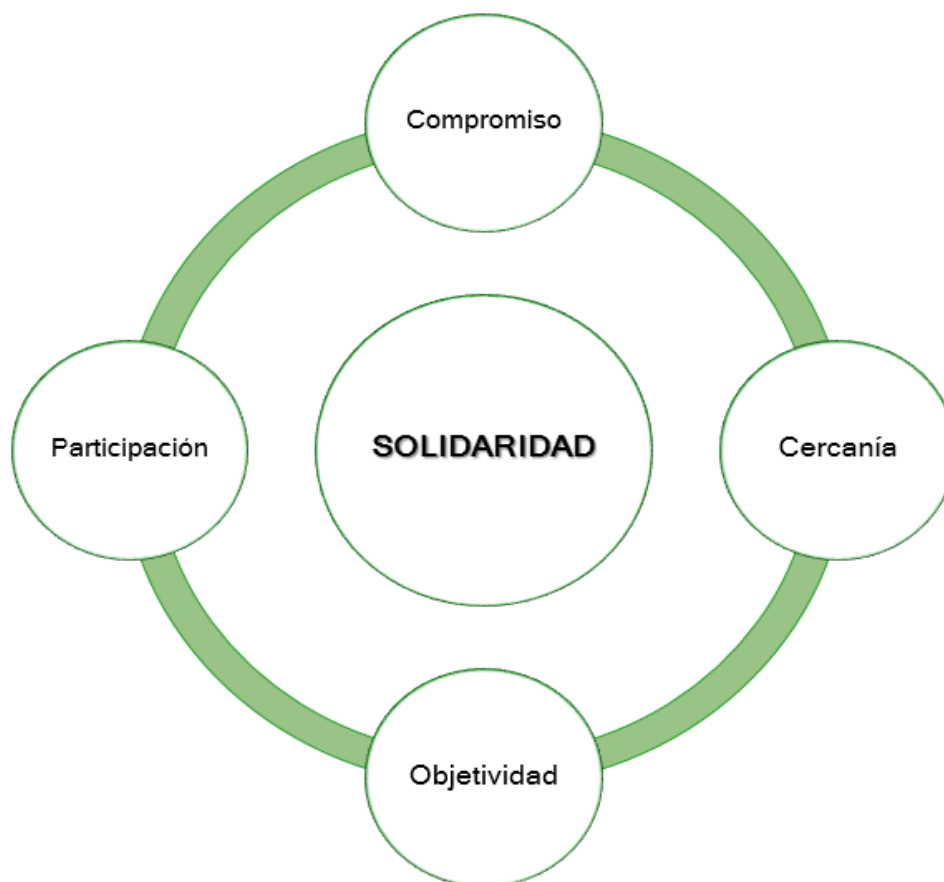
Nuestros valores

Los valores y principios de EA-LA son parte fundamental de su identidad. Guían y se concretan en comportamientos, tanto en las relaciones internas como externas.

Además, se han convertido en un referente ético que orienta el trabajo diario y en una guía para la toma de decisiones. Son valores que EA-LA se compromete a promover, vivir y transmitir permanentemente.

El mapa de valores de EA-LA se establece según los distintos ámbitos de relación; por un lado, la **intervención externa** con las personas destinatarias directas de las acciones de cooperación y sensibilización, y por otro lado, la **gestión interna** con las personas de la entidad.

Valores que priman en relación a la intervención externa de EA-LA





Solidaridad,

entendida como compromiso por acompañar procesos de cambio de personas/colectivos empobrecidos (priorizando a mujeres indígenas), donde las personas protagonistas de las acciones sean las propias destinatarias y el rol de la entidad no sea hacer sino acompañar y dejar capacidades instaladas.

Compromiso,

entendido como la materialización concreta de la solidaridad. La entidad se compromete con las entidades y personas con las que se solidariza. La apuesta solidaria no es vacía sino que tiene compromisos explícitos y existe confianza en que la entidad cumple con la palabra dada.

Cercanía,

entendida como ser partícipe del desarrollo de las entidades/personas que se acompañan. Entendida también como accesibilidad, con el compromiso de tener una comunicación recíproca fluida, periódica y clara.

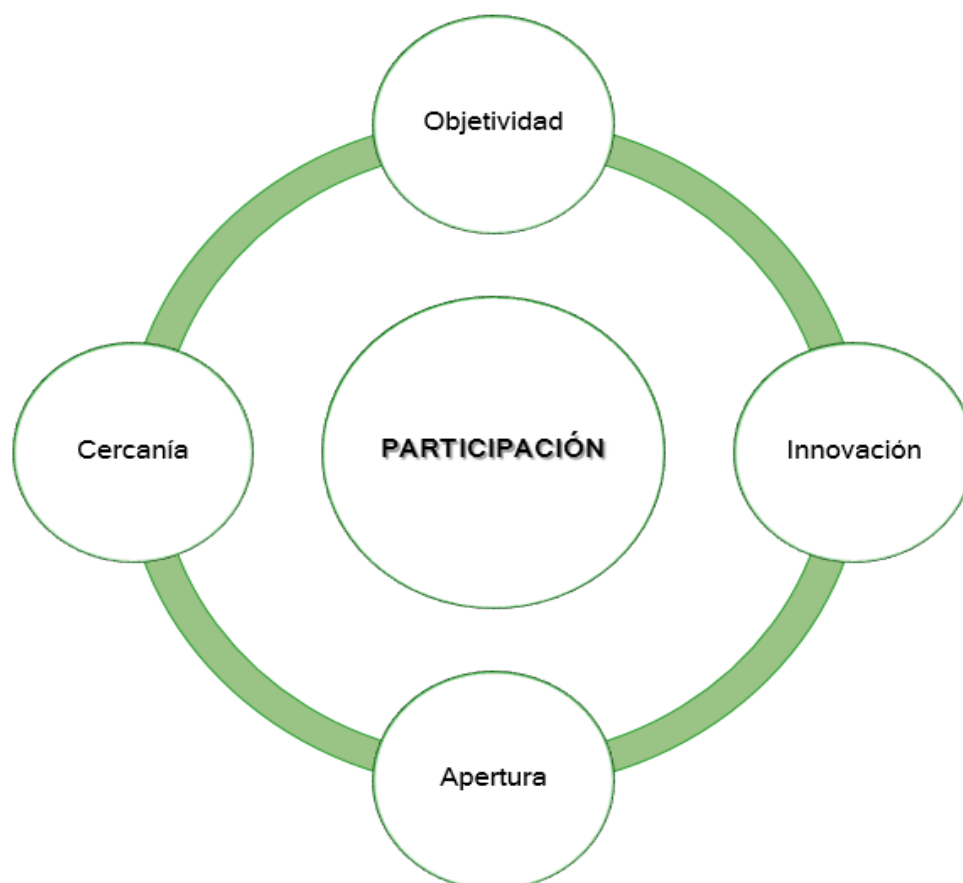
Objetividad,

entendida como que las acciones y decisiones se basan en criterios objetivos compartidos, más allá de las posibles relaciones de amistad u oportunidad.

Participación,

teniendo en cuenta las necesidades y autonomía en las decisiones de las personas/colectivos acompañados. Entendida como respeto a las formas de hacer y ajuste de las acciones a la realidad de las personas y a sus propios ritmos de aprendizaje y cambio.

Valores que priman en relación a la gestión interna de EA-LA



Participación,

entendida como asunción de responsabilidades y/o tareas. La entidad fomenta que las personas de la asociación que toman parte en las decisiones tengan un grado de compromiso con la misma y participen de forma voluntaria en algún grupo o tarea.

Cercanía,

entendida como apoyo y confianza a las personas de la entidad en la labor que realizan. Entendida también como comunicación fluida y coordinación entre las personas, de tal manera que fomente el sentimiento de pertenencia y que todas las personas compartan la información.





Objetividad,

entendida como basar las relaciones con las personas de la entidad desde criterios objetivos más allá de las relaciones personales.

Innovación,

entendida como apertura al cambio, regeneración y renovación periódica. EA-LA se renueva y actualiza, hay recambios en las personas líderes, etc....

Apertura,

entendida como aceptación de la diversidad ideológica y de formas de pensar en la entidad, dando lugar a que se produzcan debates y las personas se sientan cómodas en ellos.

Esta declaración compromete y condiciona por igual a todas las personas, por lo que los valores mencionados son los retos diarios que serán continuamente revisados.

Estos valores permiten a EA-LA ser lo que quiere ser (la misión) y llegar donde quiere llegar (la visión).

Cada persona y grupo vinculado a EA-LA tiene la responsabilidad de mirar su accionar interno y revisarlo a la luz de los valores y comportamientos asociados. Una especie de “gestión por valores” en la que es muy importante compartirlos y difundirlos, pero sobre todo, asegurar la implicación con ellos desde dos puntos de partida:

- la revisión interna identificando qué hace falta para que se lleven realmente a la práctica y vincularlo con la política de fortalecimiento a través de la formación interna,
- y la puesta real en práctica.

ANÁLISIS DE SITUACIÓN ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

EA-LA ha contado con una persona externa para realizar la evaluación del desarrollo de su “Plan Estratégico 2011-2014”.

Los Planes Estratégicos tienen como objetivo principal orientar la Gestión y la Toma de Decisiones hacia la consecución de las Metas y Objetivos propuestas. Bajo esta premisa, la Evaluación se constituiría fundamentalmente como una Evaluación de Resultados e Impacto. Sin embargo, una comprensión suficiente de las razones que explican los resultados alcanzados, o no alcanzados, requiere un análisis en profundidad de los procesos implicados en dichos resultados, así como de la coherencia con la Misión, Visión y Valores de la Asociación.

En definitiva, esta evaluación ha cumplido una doble funcionalidad:

En primer lugar, ser una herramienta y un proceso de reflexión interna para los y las participantes, pues se constituye como un proceso de evaluación interna orientado a la mejora, que ha servido de punto de inicio para la elaboración del nuevo Plan Estratégico 2015-2020.

En segundo lugar, ha cumplido la importante función de “rendición de cuentas” ante sus socios y socias y ante las administraciones financiadoras de sus proyectos.

Para la primera funcionalidad, interna-mejora, ha contado con la participación de los y las personas implicadas a todos los niveles: gestores de la asociación (Junta Directiva que gestiona la asociación), socios y socias, gestores de los proyectos (personal laboral que se ocupa de la implementación y seguimiento de los proyectos), usuarios y usuarias finales (beneficiarios y beneficiarias), etc.

Para la segunda funcionalidad, rendición de cuentas, ha sido necesaria la participación de actores y actoras no implicadas en el desarrollo del Plan Estratégico 2011-2014.





Una solución equilibrada para ambos requerimientos fue, en primer lugar, el encargo de esta evaluación a una agente externa; ya que no ha estado implicada en el desarrollo del Plan Estratégico.

Además, dicho Agente o responsable de la Evaluación ha recogido evidencias documentales e indicadores de resultados con los cuales contrastar y completar testimonios y opiniones.

Participantes de la Evaluación y Elaboración del II PE

Junta directiva

La función de la Junta Directiva, es la de gestionar asuntos directos con la entidad, es decir, redirigir el funcionamiento de la organización, orientar la línea de los proyectos que se formulan, aprobar o denegar propuestas y, ante ciertas problemáticas o necesidades, son quienes deciden las acciones que se emprenderán.

En su mayoría, la Junta Directiva está conformada por gente que participa en la organización desde hace menos de cinco años. No obstante, cuentan con la experiencia y el apoyo de dos mujeres que se han implicado en EA-LA desde sus inicios, transmitiendo el legado de su trayectoria para dar paso al relevo generacional.

Es de señalar que el trabajo que realizan estas personas es totalmente voluntario, de hecho, algunas compaginan su compromiso en EA-LA con trabajos remunerados en otras entidades sociales o empresas.

Por otro lado, es interesante comentar también que algunas de las personas que se están incorporando a la Junta Directiva, ya tienen una amplia experiencia en el campo de la Cooperación Internacional al Desarrollo.

Comisión de Becas

Compuesta por mujeres voluntarias con una larga experiencia dentro de la organización. De hecho, algunas participan o han participado en otras ocasiones dentro del órgano de la Junta Directiva. No obstante, todas han empezado su recorrido dentro de la organización amadrinando a niños, niñas y jóvenes guatemaltecos/as a partir del Programa de Becas.

La presente comisión se encarga de gestionar todos los asuntos referentes al Programa de Becas que desarrolla Entreamigos-Lagun Artean en Guatemala. Dicho Programa tiene su razón de ser en la acción de posibilitar que niños, niñas y jóvenes sin recursos puedan hacer real su derecho a la educación.

Encargados/as del área de Sensibilización

Personal contratado con gran experiencia sobre la realidad Guatemalteca, para realizar actividades de sensibilización y Educación al Desarrollo en Euskadi.

Personal Técnico en Guatemala

En este caso, la persona expatriada en Guatemala lleva casi un año trabajando en EA-LA. No obstante, tiene una amplia experiencia trabajando en otras ONGDs en el marco de la Cooperación Internacional al Desarrollo.

Socios/as

Se contó con la colaboración de un socio de la organización y padrino del Proyecto Patojos, que lleva prácticamente desde los inicios de Entreamigos-Lagun Artean, implicado en sus procesos de forma voluntaria. Por ello, ha participado también como fuente de información relatando su experiencia.

Beneficiarios y beneficiarias

Se ha contado con relatos y cartas que han redactado las propias personas destinatarias de la acción de Entreamigos-Lagun Artean en Guatemala.

En el siguiente análisis FODA/DAFO se recogen de forma ordenada las conclusiones más significativas extraídas, tanto del **análisis del entorno** (amenazas y oportunidades), como del **análisis interno** (debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de EA-LA).





Análisis del entorno

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
Aceptación social a la corrupción e impunidad por parte del Estado y de los Organismos Judiciales, puede dificultar algunas relaciones institucionales.	Proceso de descentralización hacia las municipalidades.
Programas del Gobierno Central tendentes al asistencialismo.	Elecciones municipales y nacionales en el 2015 en Guatemala.
Falta de Políticas públicas locales (incluyentes, desde lo comunitario, con equidad de género)	Procesos de participación ciudadana y de las mujeres, tendentes a su institucionalización.
Asentamiento de la cultura asistencial en Euskadi en las personas con respecto a las acciones de cooperación al desarrollo.	Coordinación de la cooperación pública vasca hacia Guatemala a través de una estrategia país.
Alta especialización de algunas entidades en temas de Educación al desarrollo y sensibilización.	Escaso desarrollo del enfoque de capacidades y poder local en el ámbito de trabajo de las ONGD vascas facilita que EA-LA sea una entidad destacable en el sector.
Desmovilización social en Euskadi	Existencia de Redes y Foros de coordinación en Euskadi.
Crisis económica en la CAPV	Existencia de órganos de participación de ONGD en Euskadi.
Disminución de fondos públicos en Euskadi destinados a la cooperación	Escaso desarrollo del enfoque de capacidades y poder local en el ámbito de trabajo de las ONGD vascas, lo que sitúa a la entidad en ventaja competitiva con respecto a otras
Asentamiento de la cultura asistencial en las personas que difícilmente financian costes indirectos o acciones con contenido menos asistencial	Elevada importancia de los elementos transversales en las acciones de cooperación al desarrollo

Análisis interno

DEBILIDADES	FORTALEZAS
Necesidad de contar con más personal para llevar a cabo el volumen de trabajo.	Alta capacidad humana e identificación y compromiso de las personas con los fines.
Necesidad de mejorar el propio trabajo de las comisiones y su funcionamiento.	Alto nivel formativo y recorrido profesional del personal.
Necesidad de contar con un Plan y/o política de voluntariado que mejore la actividad de la entidad y la potencie	Con sus contrapartes y las personas destinatarias de sus proyectos tienen una relación de confianza y con recorrido en el tiempo. La entidad establece relaciones a largo plazo.
Excesiva dinámica a la improvisación. Necesidad de protocolos y herramientas de ordenamiento.	La cercanía a las realidades de pobreza y el aporte real a las vidas de las personas genera una gran satisfacción humana y profesional, así como un aprendizaje significativo.
Necesidad de iniciar una estrategia de sensibilización.	La entidad cuenta con un trabajo tácito sobre el empoderamiento de las mujeres.
Mejorar y aumentar actividades de educación al desarrollo y sensibilización	Elevado conocimiento de la realidad en la que opera la entidad en Guatemala
El volumen y responsabilidad del trabajo de proyectos de cooperación son demasiado elevados para el personal voluntario.	Experiencia de trabajo acumulada.
Trabajo de las personas departamentalizado. Excesiva concentración del conocimiento en las personas	Existencia de un equipo de profesionales con ganas y motivación para funcionar de una manera más clara y ordenada
Necesidad de contar con un Plan de género de la entidad	Cercanía con personas destinatarias y contrapartes. Se realizan viajes que alimentan la relación y la sostienen. Además, les permite conocer la realidad y realizar un mayor seguimiento.
Necesidad de contar con personal experto en comunicación que potencie la comunicación a lo externo de la entidad.	La entidad cuenta con voluntariado joven y cualificado.
Necesidad de contar con voluntariado que releve al actual.	Recorrido e historia para la realización de acciones en Guatemala, supone un conocimiento de entidades y personas en la zona.





AMENAZAS	OPORTUNIDADES
Dificultad para definir roles y funciones de la junta directiva y de las personas miembro, los ámbitos de intervención y la capacidad de actuación.	Experiencia para realizar colaboraciones, establecer lazos y trabajar coordinadamente.
La entidad necesita terminar de afinar el programa de becas y los criterios de selección	Se ha logrado dotar al programa de Becas de coherencia e integración con el resto de acciones.
Necesidad de realizar alianzas estratégicas con otras ONGD de Euskadi, sobre todo con aquellas que trabajan en Guatemala	La entidad cuenta con una gestión administrativa y económica adecuada que posibilita el orden y la transparencia.
Carencia de tiempos y espacios para la generación de relaciones a largo plazo	La entidad ha aumentado el número de acciones de sensibilización y Educación al desarrollo en Euskadi.
Necesidad de aumentar su visibilidad en el entorno de las ONGD de Euskadi.	La entidad cuenta con declaración de utilidad pública.
Excesiva dependencia de los fondos del Gobierno Vasco	
La entidad no cuenta con el número de donantes necesarios. La entidad no dispone de herramientas de captación de fondos y donaciones.	
La entidad necesita mejorar sus previsiones de ingreso y gasto.	

NUESTRO QUEHACER ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Los ejes de trabajo de EA-LA son los siguientes:

AREA DE BECAS

¿Qué es para EA-LA?

El proceso por medio del cual las personas acceden a la educación, siendo ésta requisito imprescindible para conseguir la transformación de la sociedad guatemalteca.

Considerando que a través de la educación:

- Se favorece la superación de cualquier situación de pobreza.
- Se facilita el acceso a otros servicios básicos como salud y vivienda.
- Se potencia la participación, la democracia y la gobernabilidad; aspectos imprescindibles para impulsar una sociedad fuerte, capaz de participar en el diseño y ejecución de políticas públicas. Los hombres, mujeres y jóvenes con educación son capaces de participar en procesos de decisión que afectan a sus vidas.
- Se reducen las desigualdades.
- Se facilita el acceso al mercado de trabajo.

¿Cómo lo hacemos?

- Proporcionando los recursos económicos necesarios, por medio de la aportación de madrinas y padrinos, para dotar de becas individualizadas.
- Estableciendo relaciones entre las personas o entidades colaboradoras con las/los becados, siendo esta una de las particularidades del proyecto patojos.



- EA-LA desarrolla y gestiona las actividades, bien a través de distintas entidades locales preexistentes en Guatemala o bien a través de grupos de personas organizadas ex-profesores/as para la gestión del programa.

AREA DE PROYECTOS



En base a nuestra historia y análisis de la realidad guatemalteca hemos priorizado tres ejes de trabajo, que consideramos oportunos para la transformación social en Guatemala, desde sus protagonistas:

Empoderamiento económico



¿Qué es para EA-LA?

Es un proceso dinámico en el cual las mujeres, protagonistas del mismo, aumentan su acceso al poder, adquieren conciencia y ejercen sus derechos satisfaciendo sus necesidades prácticas e intereses estratégicos en pro de superar su situación de discriminación y con el fin último de lograr relaciones más equitativas entre hombres y mujeres.

¿Cómo lo hacemos?

Con el fin de lograr transformar las relaciones desiguales y estructuras patriarcales EA-LA trabaja en el fortalecimiento de la organización y participación de las mujeres desde lo local, desde la identificación de necesidades e intereses que realicen las mujeres desde sus propias estructuras a nivel comunitario.

Para lo cual:

- Se promueve su empoderamiento personal (autoestima) que las permita protagonizar las tomas de decisión, tanto en el ámbito privado como en el público.
- Se fortalecen sus capacidades y se potencian sus organizaciones a fin de que ejerzan plenamente sus derechos y reivindiquen desde sus propios intereses.

- Se apoya la creación y/o el impulso de redes locales, que permitan crear sinergias entre las diferentes actoras a nivel municipal, departamental y nacional.
- Se promoverán acciones dirigidas a fomentar la participación y el apoyo de las iniciativas lideradas por mujeres y sus organizaciones, por parte de las estructuras municipales, departamentales y nacionales responsables de velar por el pleno desarrollo y ejercicio de los derechos de las mujeres, así como la sinergia con otros agentes de cooperación al desarrollo presentes en Guatemala.
- Se fortalecen las capacidades y herramientas de comunicación de las mujeres y sus organizaciones, con el objetivo de mejorar cualitativamente y cuantitativamente su presencia en medios de comunicación, así como la elaboración de materiales dirigidos a la difusión y sistematización de sus logros.

Poder local-Gobernabilidad



¿Qué es para EA-LA?

Proceso de construcción de una nueva forma de entender y establecer las relaciones de poder entre el gobierno municipal democrático y la ciudadanía organizada, para el establecimiento de un desarrollo que contribuya a satisfacer las necesidades, intereses y aspiraciones de los hombres y las mujeres que conviven en ese espacio local y que se materializa a través de los espacios de concertación y diálogo para la toma de decisiones vinculadas al desarrollo local y comunitario.

¿Cómo lo hacemos?

Apoyando el fortalecimiento de las capacidades técnicas y políticas actuales de actores locales, priorizando a las mujeres (cooperativistas, autoridades municipales y comunitarias, líderes y lideresas, etc...), en materia de participación ciudadana, con la finalidad de aprovechar los espacios que crea la *Ley de Consejos de Desarrollo en comunidades y municipios*.





En esta línea trabajamos, **la gestión integral del agua y saneamiento** como herramienta práctica de la gestión participativa, desde la promoción del derecho fundamental de las personas al acceso, uso y control del agua y a vivir en un ambiente saludable.

Para lo cual:

- Apoyamos a las Organizaciones locales que trabajan por el empoderamiento e incidencia comunitaria con el objetivo de construir un desarrollo local desde sus bases.
- Promovemos un modelo de gestión que garantice la prestación eficiente y equitativa de los servicios públicos del agua y saneamiento, mediante acciones que impulsen:
 - El ejercicio pleno de las atribuciones municipales en agua y saneamiento, buscando la sustentabilidad de los servicios.
 - La gestión de los servicios con participación ciudadana: la co-gestión.
 - La equidad de género, entendida como la corresponsabilidad en la toma de decisiones y uso de los servicios.
 - La sostenibilidad del agua como recurso: conservación y defensa.

Desarrollo económico local

¿Qué es para EA-LA?

El desarrollo económico local (DEL) se puede definir como un proceso de crecimiento y cambio estructural que, mediante la utilización del potencial de desarrollo existente en el territorio, conduce a elevar el bienestar de la población de una localidad o una región. Cuando la comunidad local es capaz de liderar el proceso de cambio estructural, nos encontramos ante un proceso de desarrollo local endógeno.

¿Cómo lo hacemos?

- Apoyando el fortalecimiento organizativo de organizaciones autónomas de pequeñas productoras campesinas.
- Aumentando sus capacidades técnicas (asesoría capacitación, intercambio experiencias,...)
- Posibilitando su participación e integración en redes de organizaciones.
- Promoviendo la participación política a nivel local (con énfasis en soberanía alimentaria, defensa de la tierra, etc.)
- Promoviendo procesos de empoderamiento económico de las mujeres.
- Fortaleciendo la defensa de los bienes comunes: tierra, agua, etc...

Para lo cual:

- Acompañamos a Asociaciones, o Federaciones/agrupaciones de las mismas, en proceso de construcción o fortalecimiento.
- Apoyamos tanto procesos de formación, asesoramiento, diversificación de cultivos, estrategias de comercialización, etc...como acciones de sensibilización sobre el modelo de soberanía alimentaria, el empoderamiento de las mujeres para fomentar su participación en el proceso, etc... para favorecer la base de una propuesta productiva local alternativa.



AREA DE SENSIBILIZACIÓN



¿Qué es para EA-LA?

Se trata de dar a conocer las diversas realidades en las que viven las personas y comunidades de Guatemala, mostrando las consecuencias y, sobre todo, las causas y estructuras que posibilitan esas situaciones. Comprende el intercambio de información, abriendo camino hacia una posible transformación social dinámica, de reflexión, de discusión y decisión.

¿Cómo lo hacemos?

- Realizando actividades que muestren la realidad Guatemalteca, en especial la de las mujeres, para dar a conocer su situación y crear conciencia de cambio.
- Con nuestra presencia en exposiciones, ferias solidarias, mediante paneles informativos, etc...
- Participando en jornadas, mesas redondas sobre Guatemala o sobre cooperación.
- Teniendo presencia en medios de comunicación para difundir los fines y actividades de la organización.

AREA DE COMUNICACIÓN



¿Qué es para EA-LA?

La comunicación se ha vuelto desde hace un tiempo para acá una herramienta imprescindible para el desarrollo. EA-LA se ha dado cuenta del potencial de comunicar la labor que lleva a cabo en Guatemala.

No solo es importante implementar proyectos de desarrollo para fomentar el cambio social, sino que también es importante darlos a conocer y comunicar los avances, retos y logros de los mismos.

Al fin y al cabo, de lo que no se habla no existe y desde la institución queremos dar a conocer la realidad de las mujeres guatemaltecas tanto a los socios y socias como al público en general en Guatemala y Euskadi.

De este modo, socializando las problemáticas de las mujeres en general -priorizando a la población indígena y ladina- intentamos sensibilizar e informar al público de EA-LA con el objetivo de crear una conciencia crítica y lograr que se apoyen procesos de cambio social en favor de la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, tanto en Euskadi como en Guatemala.

¿Cómo lo hacemos?

- Mejorando y optimizando las herramientas de comunicación y disponibles
- Creando nuevos documentos y contenidos de difusión de la Entidad
- Desarrollando Política de Comunicación de la entidad para fortalecer la imagen corporativa y el posicionamiento de EA-LA dentro del tejido social de Euskadi
- Creando alianzas estratégicas con otros medios



AREA DE GESTIÓN INTERNA



¿Qué es para EA-LA?

Se trata de la forma en que entendemos cómo organizar los recursos humanos y materiales, sin olvidar el cuidado de las relaciones personales de nuestra asociación.

En la gestión del personal se trata de generar y mantener un liderazgo efectivo, cultivando un buen ambiente de relación entre las personas, tanto asociadas como voluntarias o profesionales, que aportan su quehacer a la asociación, en un proceso de mejora continua que permita guiar a todo el colectivo en una misma dirección.

La gestión de los recursos materiales se basa en manejarlos de una manera responsable, con criterios de transparencia y eficiencia.

¿Cómo lo hacemos?

En cuanto a la gestión de personal y referente a cada uno de los colectivos anteriormente señalados, se realiza mediante las siguientes acciones:

- Personas socias: Informándolas de la marcha de la asociación y sensibilizándolas sobre la necesidad de su apoyo.
- Personas voluntarias: Estableciendo adecuados planes de voluntariado donde cada persona tenga bien identificados los aportes que debe hacer, siempre en función de sus posibilidades.
- Personas contratadas: Estableciendo condiciones óptimas de trabajo que permitan realizarlo dignamente, favoreciendo su crecimiento profesional.

En cuanto a la gestión de los recursos materiales y la gestión económica:

- Llevando una adecuada contabilidad económica y financiera de los recursos que las personas particulares y las entidades donantes ponen en nuestras manos.
- Estableciendo planes de trabajo adecuados que permitan una gestión eficiente de los recursos materiales de los que dispone la asociación.

LÍNEAS TRANSVERSALES

En pro de lograr los fines de transformación social es imprescindible desde nuestra posición y análisis tomar en cuenta cinco líneas transversales de trabajo. Su implementación nos permite dar coherencia y responder a los sujetos sociales de cambio en Guatemala.

Las líneas transversales con las que EA-LA trabaja son las siguientes:

Equidad de género

¿Qué es para EA-LA?

La construcción de relaciones justas entre hombre y mujeres para lograr la igualdad de condiciones y oportunidades, con el fin de disminuir las distancias y brechas económicas, culturales, sociales y políticas existentes en el ámbito público y privado.

¿Cómo lo trabajamos?

- Realizando acciones positivas con las mujeres, privilegiándolas por estar en una posición de partida de discriminación y desigualdad.
- Sensibilizando a los hombres sobre la condición y posición de las mujeres.
- Visualizando en las reflexiones, formulaciones, planificaciones, ejecuciones o evaluaciones el enfoque de género con pertinencia cultural.





Pertinencia cultural

¿Qué es para EA-LA?

El respeto hacia la identidad cultural y cosmovisión maya como derecho de todos los pueblos indígenas al reconocimiento de sus derechos tanto individuales como colectivos.

¿Cómo lo hacemos?

- Promoviendo procesos formativos y campañas de comunicación social en la lengua materna de los y las sujetos.
- Visibilizando la diversidad cultural para la identificación de los y las sujetos con los mensajes, por lo que se promociona no sólo la lengua sino también los propios valores culturales.
- Impulsando acciones que fomenten el reconocimiento, respeto y la valorización de las 23 lenguas mayas.
- Promoviendo el respeto por la historia, cultura, y tradiciones mayas, valorizando la herencia recibida por las y los antepasados la cual es testimonio de su existencia y de su visión de mundo, de sus formas de vida y de su manera de ser.

Fortalecimiento de las capacidades locales



¿Qué es para EA-LA?

El proceso de mejora de las capacidades organizativas, políticas y técnicas de la sociedad civil y sus instituciones que favorezcan la democracia interna, afiancen su identidad y el mejor desempeño de su quehacer.

¿Cómo lo trabajamos?

- Promoviendo procesos de formación orientados al fortalecimiento de las capacidades de incidencia política de la sociedad civil.
- Acompañando el proceso para lograr la mejora y el pleno desarrollo de las tareas y funciones que la institución tiene, mediante el refuerzo de las áreas débiles cuando la organización lo solicite, así como a través de acciones de formación interna que potencien las capacidades de sus cuerpos políticos, técnicos y sus bases sociales.
- Entendiendo que la participación constituye a la vez un medio y una meta.
- Sensibilizando sobre la realidad y estimulando la capacidad de análisis y crítica de las personas hacia sí mismas, su entorno cercano y el contexto global.



Derechos Humanos



¿Qué es para EA-LA?

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana¹.

Entendemos que los Derechos Humanos son garantías esenciales para que podamos vivir como seres humanos. Sin ellos no podemos cultivar ni ejercer plenamente nuestras cualidades, nuestra inteligencia, talento y espiritualidad.

¿Cómo lo trabajamos?

- Reconociendo a las personas como actoras claves de su propio desarrollo en vez de como beneficiarias pasivas de productos y servicios (proyectos y actividades). Impulsando estrategias que refuercen la autonomía de las mujeres (a nivel político, social, cultural, económico y personal).
- Priorizando proyectos/acciones en grupos marginados, desfavorecidos y excluidos.
- Propiciando que el proceso de desarrollo sea asumido localmente.
- Fomentando la creación y apoyo de alianzas estratégicas.

¹ Cita preámbulo Declaración Universal de los Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A(III) de 10 de diciembre de 1948, París

Medio ambiente



¿Qué es para EA-LA?

A partir de la definición de Desarrollo Sostenible: “Es el desarrollo que satisface las necesidades actuales de las personas sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas”².

Desarrollo que toma en cuenta los componentes biológicos y físico-químicos, que incluye al ser humano y todas sus manifestaciones materiales y subjetivas y las interrelaciones que se generan entre estos factores.

¿Cómo lo trabajamos?

- Impulsando acciones de recuperación de los saberes y prácticas ancestrales.
- Propiciando la integración del medio rural con el medio urbano y las interrelaciones que se dan entre ambos espacios.
- Sensibilizando sobre los conocimientos y prácticas de los pueblos indígenas, y sus múltiples manifestaciones eco-bio-sociales.
- Fomentando el uso de la tierra por parte de las mujeres (territorio cuerpo-tierra).
- Impulsando acciones para lograr una gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos.

² Cita del Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Comisión Brundtland): Nuestro Futuro Común (Oxford: Oxford University Press, 1987)





CON QUIÉNES ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Dirigimos nuestras acciones de cooperación a la población rural e indígena con especial énfasis en las mujeres y jóvenes. Creemos que ellos y ellas son la semilla del cambio, los sujetos políticos, en Guatemala.

Principios y valores en los que se basa nuestra relación

Las relaciones con las organizaciones y entidades guatemaltecas con las que cooperamos se basan en una VISION COMPARTIDA de la realidad a transformar y de cómo queremos transformarla. Es decir compartimos el diagnóstico de la realidad, los ejes de trabajo prioritarios y los mecanismos de transformación social; compartimos una visión política.

Para garantizar el éxito de nuestras relaciones tratamos de establecerlas en los siguientes principios y valores que nos parecen básicos:

SOLIDARIDAD Y COMPROMISO CON LA TRANSFORMACIÓN,

con el cambio político. El fin último de la relación debe ser los cambios en la población, en los sujetos políticos, es decir, la transformación social.

HORIZONTALIDAD,

Deseamos que las relaciones sean de igual a igual, entre pares en busca del apoyo mutuo. No somos, entonces, una entidad meramente financiadora sino que buscamos la transformación de la realidad de forma compartida con las organizaciones locales; organizaciones a las que acompañamos y potenciamos.

CERCANÍA,

Consideramos imprescindible el sentirnos en confianza, tener relaciones transparentes, y desarrollar una comunicación sincera y profunda, a fin de contribuir al crecimiento de las partes y a crear sinergias que vayan más allá de las acciones de cooperación que implementamos.

PARTICIPACIÓN,

Las propuestas de acciones deben surgir de los y las sujetos de cambio, por tanto respetamos la visión y los modos de hacer de las organizaciones locales, siempre que den respuesta a las necesidades e intereses de la base social, especialmente de las mujeres y la juventud.

JUSTICIA y EQUIDAD,

Si queremos que las relaciones sean más justas y equitativas con la población más vulnerable y discriminada: mujeres, juventud, pueblos indígenas, etc.... es imprescindible que tanto la relación entre las dos partes como a lo interno de las organizaciones (EA-LA y las Entidades Locales) realmente se practique la no discriminación por razones de sexo, edad o raza.

¿Qué tipo de relaciones establecemos?

Trabajamos con organizaciones o entidades locales con las que establecemos dos tipos de relaciones de “asociación” y de “alianza”. Las denominaremos así:

■ Organizaciones Socias Locales.

En esta categoría se encuentran las entidades con las que cooperamos por un periodo determinado de tiempo, en base a unos objetivos y acciones concretas.

■ Organizaciones Locales Aliadas.

Son las entidades u organizaciones con las que establecemos relaciones a más largo plazo ya que compartimos varios (o todos) de los objetivos estratégicos, cooperando de esta manera de una forma más integral.

En EA-LA tendemos a trabajar con organizaciones locales aliadas, ya que las relaciones a largo plazo nos dan mayores garantías en la sostenibilidad de nuestras acciones y alineación en la ideología de trabajo.



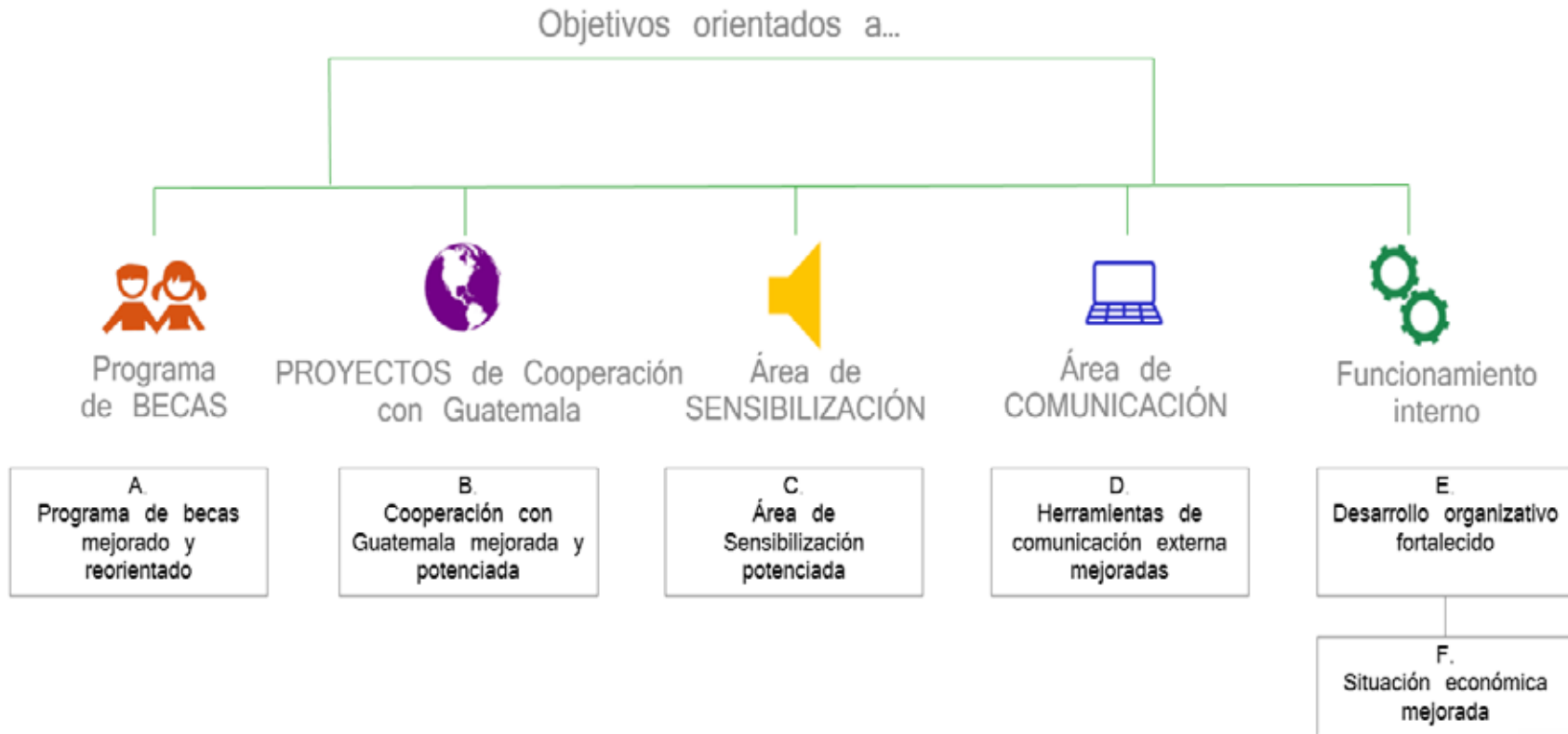


Características deseadas de las organizaciones aliadas

- Posicionamiento político claro, tanto en el análisis de la realidad como en las acciones que proponen para su transformación.
- Base social, preferiblemente amplia, enraizada en las comunidades y en el ámbito local. Si no es así al menos que existan unas relaciones fluidas con las comunidades y que sus propuestas institucionales surjan desde ese nivel.
- Estructura organizativa democrática, que permita la participación activa de las bases y de todas las partes de la organización en las decisiones estratégicas.
- Equipos técnicos y directivos comprometidos con el cambio social y compartiendo la visión del desarrollo de la organización; relaciones internas basadas también la horizontalidad y transparencia en la comunicación.
- Ejecución de acciones orientadas a fortalecer y a empoderar a las bases sociales, a fin de que éstas sean sujetos de cambio, tendentes a su autonomía y autogestión.
- Claridad en el impacto de los servicios y productos que se esperan del actuar de la organización y en la sostenibilidad de los mismos. Coherencia entre las acciones realizadas y los límites marcados.
- Organizaciones de mujeres o mixtas que cuenten con un Plan de género y prioricen el trabajo en pro de la equidad de género y el empoderamiento de mujeres.

ESTRATEGIAS

Esquema de estrategias según objetivos



Despliegue estratégico según líneas de acción

ESTRATEGIA A.

Que EA-LA reflexione, evalúe y reoriente su actividad sobre el programa de becas



Líneas de acción	Persona/Grupo responsable	Año
A.1. Mejorar la relación y comunicación con las personas colaboradoras		
A.1.1. Acción/encuentro anual con personas colaboradoras	Técnica de sede Comisión de Becas / Apoyo de la Comisión de Sensibilización	Todos los años
A.1.2. Boletín de noticias digital bianual para socios y socias. Facilitar información sobre el contexto educativo en Guatemala	Comisión de Becas y Técnica de sede	Todos los años
A.1.3. Actualizar información del programa en la web actual. Elaboración de Power Point.	Técnica de sede	Todos los años
A.1.4. Facilitar el acceso a los viajes a personas colaboradoras para conocer la realidad	Comisión de Becas y Técnica de sede	Todos los años
A.2. Evaluación periódica del programa de becas con el objetivo de ver posibles mejoras y encaje con el enfoque ideológico de la entidad		
A.2.1. Realizar la evaluación teniendo en cuenta los diferentes tipos de personas a ser entrevistadas o con las que reunirse (jóvenes becadxs, personas que gestionan el programa en Guatemala y Bizkaia, entidades educativas de Guatemala, personas donantes etc.	Técnica de sede Responsables en Guatemala y, Comisión de Becas	2
A.2.2. Redefinición del programa y revisión de sus bases. Mejorar la comunicación y coordinación del programa con responsables de la zona	Técnica de sede, Responsables en Guatemala y, Comisión de Becas. Aprobación de Junta Directiva	2



ESTRATEGIA B.
Que EA-LA potencie y mejore su trabajo en las áreas actualmente definidas

Líneas de acción	Persona/Grupo responsable	Año
B.1. Mantener el actual trabajo de poder local en Sololá		
B.1.1. Mantener y desarrollar las áreas de trabajo actuales de poder local, participación ciudadana y género	Técnica de sede y Responsable en Guatemala	Todos los años
B.2. Consolidar el trabajo de Desarrollo Económico Local		
B.2.1. Apoyar a nuestras socias en la fase de comercialización de sus productos y acciones de soberanía alimentaria	Técnica de sede y Responsable en Guatemala	Todos los años
B.2.2. Elaboración y desarrollo de planes de trabajo de fortalecimiento de asociaciones o cooperativas		
B.2.3. Plan de desarrollo de la línea de género		
B.2.4. Fortalecer y potenciar a nuestras socias como sujeto político y económico relevante en la zona		



Líneas de acción	Persona/Grupo responsable	Año
B.3. Fortalecimiento de las socias locales		
B.3.1. Potenciar el fortalecimiento organizativo de cada entidad y de su autonomía financiera	Técnica de sede y Responsable en Guatemala	Todos los años
B.3.2. Apoyar el trabajo de participación ciudadana, género y soberanía alimentaria desarrollado por las socias en su trabajo con la juventud		
B.3.3. Creación y desarrollo de espacios de encuentro y trabajo común entre organizaciones que trabajen sobre la base del empoderamiento en la región.		
B.3.4. Realizar acciones que fomenten el reconocimiento, respeto y valoración de las 23 lenguas indígenas		
B.3.5. Impulsar actividades que recuperen los saberes ancestrales		
B.4. Aumentar el trabajo en el eje de empoderamiento de las mujeres		
B.4.1. Identificación de nuevas contrapartes y primeros encuentros.	Técnica de sede y Responsable en Guatemala	Todos los años
B.4.2. Presentación de proyectos para su financiación.		
B.4.3. Impulsar proyectos que trabajen por visibilizar y fortalecer los derechos de las mujeres		
B.4.4. Impulsar proyectos que fortalezcan la participación de la mujer y sus asociaciones en redes municipales y departamentales de defensa de los derechos de las mujeres		
B.4.5. Fortalecer los procesos comunicativos de las organizaciones de mujeres, mejorando su capacidad de incidencia a través de los medios de comunicación, elaboración de materiales promocionales de sus derechos y la sistematización de experiencias.		



ESTRATEGIA C.
Que EA-LA potencie el Área de Sensibilización de forma planificada

Líneas de acción	Persona/Grupo responsable	Año
C.1. Elaborar un documento sobre los planteamientos ideológicos de la asociación		
C.1.1. Plan de formación previo para Junta y personas voluntarias. Definición de temáticas y personas responsables	Técnica de sede y Comisión de Sensibilización. Aprobación de Junta Directiva	Todos los años
C.1.2. Debatir y elaborar conclusiones y reflexiones sobre las distintas temáticas formativas abordadas, que permitan recoger los planteamientos ideológicos de la entidad.		
C.2. Difundir el conocimiento de la experiencia de trabajo de la entidad en Guatemala		
C.2.1. Conocimiento del trabajo realizado por EA-LA en Guatemala y redefinición del itinerario de sensibilización de la entidad	Técnica de sede y Personal de sensibilización contratado	Todos los años
C.2.2. Formulación de proyectos de sensibilización sobre difusión de la experiencia en Guatemala definiendo público objetivo, acciones de convocatoria, formas de comunicación y estrategias de eficacia de la sensibilización		
C.2.3. Aumento de actividades de sensibilización en Euskadi		
C.3. Realizar acciones de sensibilización con personas colaboradoras		
C.3.1. Charlas informativas y sensibilizadoras. Encuentro anuales con las personas socias.	Técnica de sede y Comisión sensibilización / Comisión de Becas	Todos los años
C.3.2. Elaborar documentos de publicidad de la entidad	Técnica de sede y Comisión sensibilización	





ESTRATEGIA D.
Que EA-LA mejore su comunicación externa de forma planificada

Líneas de acción	Persona/Grupo responsable	Año
D.1. Revisar y mejorar las herramientas de comunicación		
D.1.1. Revisión de la estructura y forma de las Memorias anuales	Técnica de sede y Comisión de Sensibilización. Aprobación de Junta Directiva	Todos los años
D.1.2. Actualización de las diferentes herramientas de comunicación de la asociación		
D.1.3. Actualizar el contenido y las secciones de la página web	Técnica de sede y Personal de sensibilización contratado	
D.1.4. Replicar en las redes sociales de EA-LA información relevante de los proyectos que se llevan a cabo en Guatemala y Euskadi, e información de las socias locales priorizando contenidos feministas que denuncian las desigualdades de género tanto en el Sur como en el Norte		
D.1.5. Presencia en ferias ONGD y actos de calle.	Técnica de sede, personal de sensibilización, Comisión de Becas y voluntariado	
D.1.6. Creación de documentos tanto en castellano como en euskera	Técnica de sede	
D.2. Fortalecimiento de la imagen y posicionamiento de EA-LA dentro del tejido social vasco		
D.2.1. Creación de documento de Política de Comunicación	Consultora de comunicación y Técnica de sede	2

Líneas de acción	Persona/Grupo responsable	Año
D.3. Creación de nuevos documentos de difusión de la entidad		
D.3.1. Elaboración de un power point de presentación de la entidad	Técnica de sede, y Junta Directiva	1
D.3.2. Hacer públicos en la web y en las redes sociales los materiales de los proyectos creados con la financiación pública vasca	Técnica de sede y/o personal de sensibilización contratado	Todos los años
D.3.3. Actualizar y postear los procesos de los proyectos que se llevan a cabo tanto en Guatemala como en Euskadi, tanto en la páginas web como en las redes sociales		
D.3.4. Crear boletines de noticias bianuales del Proyecto de Becas Patojos para los socios y socias que lo apoyan		
D.3.5. Crear boletines de noticias trimestral sobre los avances de los proyectos de cooperación y sensibilización para socios socias y público en general		
D.4. Creación de alianzas estratégicas		
D.4.1. Creación de bases de datos de medios afines a nuestra misión, visión y valores -tanto en Guatemala como en Euskadi- y contactándolos	Técnica de sede y/o personal de sensibilización contratado	3-5
D.4.2. Establecer alianzas con radios locales alternativas tanto en el Sur como en el Norte para dar a conocer nuestro trabajo para la igualdad y equidad de género desde el empoderamiento de las mujeres, con pertinencia cultural, mediante el uso de la tecnología		





ESTRATEGIA E.
Que EA-LA mejore su funcionamiento interno y estructura organizacional

Líneas de acción	Persona/Grupo responsable	Año
E.1. Elaborar planes de gestión de la entidad		
E.1.1. Definir los roles, funciones y tareas de las personas que participan en la entidad	Junta Directiva	1
E.1.2. Elaborar objetivos generales para toda la entidad (revisión 2 veces al año)		Todos los años
E.1.3. Elaborar un acuerdo interno de relaciones laborales	Junta directiva y personal técnico	3
E.2. Elaborar Política de Voluntariado		
E.2.1. Definir los planes de captación de voluntariado	Técnica de sede y Junta Directiva	2
E.2.2. Definir los planes de acogida y formación de las personas voluntarias		3
E.2.3. Definir el grado de compromiso del voluntariado		
E.3. Formación para el personal de la organización		
E.3.1. Destinar el 2% de los fondos obtenidos al mantenimiento de la organización, para que el personal se forme en los temas prioritarios para el desarrollo del trabajo	Técnica de sede y Junta Directiva	3-5



ESTRATEGIA F.
Que EA-LA mejore su gestión económica y sea más sostenible

Líneas de acción	Persona/Grupo responsable	Año
F.1. Elaborar herramientas y procedimiento de previsión económica		
F.1.1. Formación y/o asesoramiento en planificación económica y previsión presupuestaria	Tesorería y Junta Directiva	2
F.2. Diversificar ingresos de otros financiadores		
F.2.1. Aumentar el número de donantes públicos. Comenzar a trabajar las convocatorias de las Cajas de ahorro, Ayuntamientos, AECID etc.	Técnica de sede y responsable en Guatemala	Todos los años
F.2.2. Aumentar el número de donaciones privadas finalistas para acciones concretas a través de campañas	Comisión de Becas	

