



MAIA

PLAN ESTRATÈGICO

2022-2024



Informe Ejecutivo

Durante los próximos tres años (2022-2024), MAIA se va a enfocar en la consolidación e institucionalización de metas que le ayuden a alcanzar el éxito.

Durante los próximos años, MAIA va a:



1. ...madurar sistemas para desarrollar y mantener el talento humano. Desde 2015, cuando MAIA tomó la decisión de abrir el Colegio Impacto, hemos estado en una fase intensiva de crecer, capacitar e innovar. Seguimos comprometidos con potenciar y contratar a talento local. Por ende, la siguiente fase se enfocará en la solidez, bienestar, y trayectoria de nuestro talento humano.



2. ...responder al impacto provocado por la pandemia de COVID-19. Las secuelas de la pandemia son aún más profundos en Guatemala, uno de los países más atrasados con la reapertura de escuelas y centros educativos. A partir del 2022, MAIA se va a enfocar en la recuperación del tiempo perdido con la creación del *Programa Impulso*, un *año intensivo de recuperación para niñas entre primaria y secundaria. También, la pandemia resalta la importancia de fortalecer sistemas de evaluación formativa para responder a las brechas provocadas por el cierre extendido de escuelas.

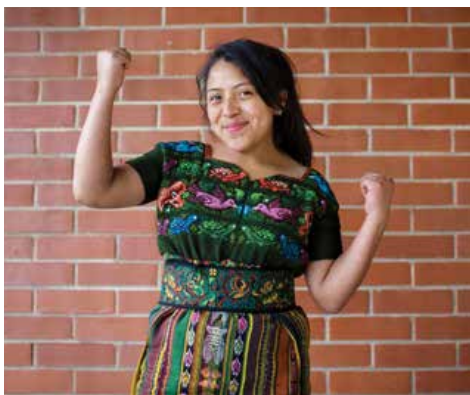


3. ...testar, calibrar y evidenciar el “talent pipeline” hacía trabajo formal y/o la universidad. En 2022, MAIA tiene las primera generación de graduadas del Colegio Impacto quienes entran en nuestro programa de Lanzamiento (Año Gap). Por primera vez, Jóvenes Pioneras del Colegio Impacto van a estar en la universidad, en trabajo formal y/o emprendiendo sus propias iniciativas. MAIA va a ampliar su red de alianzas con empresas y organizaciones que nos puedan acompañar en este proceso. Eso nos permite poner a prueba y afinar la conexión entre el *talento y la oportunidad*.

Informe Ejecutivo



4. ...realizar la transición de tener una intervención “enfocado en la niña” hacia un programa “centrado en la niña.” En MAIA, sabemos que el mundo se beneficia cuando Jovenes Pioneras se abren camino en los espacios de toma de decisiones. Queremos crear más oportunidades dentro de MAIA donde la Joven Pionera pueda practicar el uso de su voz empoderada y perspectiva.



5. ...resaltar la voz empoderada. El éxito del Colegio Impacto nos ofrece la oportunidad de modelar nuevas formas de realizar marketing y comunicación externa. Estamos convencidos que nuestra red de aliados prefiere acompañar la trayectoria de MAIA a través de la voz de las mujeres Indígenas en lugar de un intermediario. Vamos a innovar formas que conectar esta voz con el mundo.



6. ...estructurar MAIA para poder ser aún más congruentes. Creemos firmemente en la importancia del liderazgo local. MAIA quiere acelerar la marcha hacia estructuras organizacionales que distribuyen poder y recursos en maneras que reflejan mejor las voces y talento de mujeres Indígenas.

Declaración de la Misión y Valores MAIA

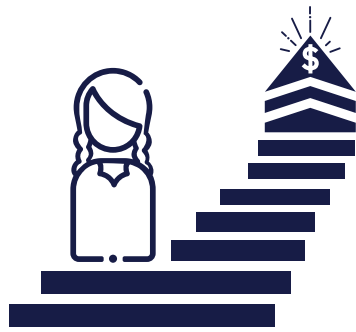
Misión

MAIA a través de un modelo de empoderamiento único integrado de calidad educativa, acompañamiento socio emocional y familiar, impulsa el talento de las mujeres y adolescentes para que sean una generación de lideresas que impacten en su familia, su comunidad, el país y el mundo.

Valores

Trabajo en equipo | Perseverancia
Respeto | Ética | Responsabilidad

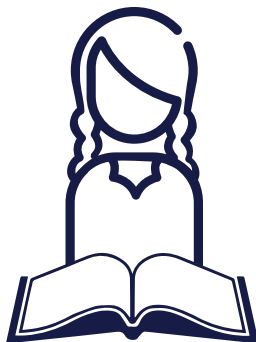
Institucional Goals



Autonomía económica



La familia que ella elige



Aprendizaje constante



Empoderada para empoderar

CONTEXTO ORGANIZACIONAL ¿DÓNDE ESTAMOS?

Si vemos MAIA a través del modelo de ciclos de vida en organizaciones, MAIA acaba de llegar a la fase de madurez. Nuestra **fase de nacimiento (2008-2014)** fue definida por la creación de un programa para mujeres jóvenes. Esta fase fue crítica para definir con quien MAIA iba a trabajar (mujeres nacidas en situación de discriminación cuadruple: mujer, rural, que vive bajo la línea de pobreza e Indígena). Esta fase galvanizó nuestro compromiso con un programa holístico que contempló a la joven y a su familia. También, nos dimos cuenta del rol fundamental del talento humano en el diseño e implementación de servicios, logramos el objetivo del programa: crear una primera generación de mujeres Indígenas graduadas de diversificado. No obstante, mientras evidenciamos la presencia de talento en el área rural de Guatemala, el sistema educativo público deslucido resultó ser un impedimento (no una fortaleza) en la trayectoria de las graduadas.



En 2015, MAIA tomó la decisión audaz de crear el Colegio Impacto. Esta decisión provocó **la fase intensiva de crecimiento (2015-2021)**. La lista de tareas era enorme. Entre las más significativas eran:

- Definir la visión y definición de la palabra “escuela” para MAIA.
- Cambiar la marca (de Estrella de Mar a MAIA) para alinear mejor nuestra red de apoyo.
- Reclutar y capacitar un equipo de educadoras locales para lograr esta visión.
- Reclutar cientos de familias para formar parte de esta nueva comunidad.
- Diseñar y construir un edificio de excelente calidad.
- Definir y socializar las metas y competencias organizacionales.
- Cada año, diseñar y crear otro grado escolar de 50 Jóvenes Pioneras.
- Establecer la reputación de MAIA al nivel local, nacional e internacional.

“Construir el avión mientras vuela” implica gastar una cantidad fenomenal de energía. En 2020, la llegada de la pandemia por COVID-19 presentó una enorme cantidad de retos nuevos que exigían aún más de nuestra resiliencia. A pesar de los obstáculos, al final del 2021, en MAIA se graduó la primera generación de Jóvenes Pioneras. Este logro marcó el final de la fase de crecimiento. Otra transición significativa fue la salida de Norma Baján. Ella había dado todo durante 12 años de liderazgo. Sus aportes y contribuciones fueron sumamente clave durante las fases de nacimiento y crecimiento.

CONTEXTO ORGANIZACIONAL ¿DÓNDE ESTAMOS?

Ahora estamos aquí en el 2022 y el inicio de la **fase de madurez**. Este plan estratégico de tres años (2022-2024) proporciona detalles sobre cómo MAIA se va a enfocar en la institucionalización de lo que hacemos. Durante las dos fases anteriores, MAIA fue obligada a mantener una velocidad rápida, testear todo y mirar hacia adelante para prepararnos para el siguiente grado escolar. Este plan representa una fase clave para reagrupar nuestros esfuerzos e ideas para poder sistematizar y perfeccionar los detalles importantes de MAIA. Este plan presenta como vamos a realizar este proceso en los áreas de servicios directos, recaudación de fondos & comunicación, gobernanza & liderazgo, operaciones y talento humano.



PROGRAMA & SERVICIOS

MAIA está constantemente afinando sus estrategias para poder lograr las metas institucionales. Frecuentemente estas intervenciones son informadas y medidas por mejores prácticas mundiales. Por ende, hay una alta necesidad de contextualizarlas. La mayoría de las metas que MAIA estableció en base a un supuesto de ideales del equipo y a través consulta a expertos durante la fase de diseño (2015). Sin embargo, los diferentes retos sociales, económicos y de contexto con las que se ha enfrentado los últimos años, ahora nos permite revisar y ajustar las prioridades según la experiencia, cambios en el contexto y los recursos disponibles.

MAIA es una organización pionera. Nuestra estrategia principal es el Colegio Impacto, que integra elementos como calidad educativa y el acompañamiento socio-emocional, así como la generación de una red de apoyo que busca el cambio sistémico.

La necesidad de evidenciar los logros y medir el impacto es primordial para mantener la credibilidad ante la comunidad, las familias, el país y los aliados. Pero sobre todo garantizar que la inversión en una pionera genere cambios sustanciales y sea un aporte sostenible para la sociedad.

Por esto es que para los próximos años, iniciaremos un proceso de validación, ajuste, evaluación y sistematización de los procesos metodológicos existentes. MAIA quiere seguir empujando internamente para que las pioneras sean las principales voces junto con sus familias. Este proceso va a garantizar que los cambios y los proyectos de MAIA realice durante los próximos años se basen en la realidad, las voces y el contexto de las pioneras, lo que a su vez garantiza la sostenibilidad del programa a largo plazo.

Meta General de Programa y Servicios

90% de las Jóvenes Pioneras que culmina su formación en MAIA tendrá habilidades, herramientas académicas y socio emocionales, acceso a una red de apoyo que garantizan su integración a una vida laboral digna, universitaria y su participación en espacios de liderazgo. El resultado de este proceso es que ella logre las 4 metas institucionales de MAIA.



Meta General de Programa y Servicios

ÁREA 1: Selección de las Jóvenes Pioneras

Meta: El 100% de las Jóvenes Pioneras y familias seleccionadas cumplen el perfil socioeconómico y académico que MAIA requiere que tengan las jóvenes de primer ingreso al colegio impacto.

Estrategias

Iniciar la relación con mayor información

- Crear un perfil académico para Jóvenes Pioneras de primer ingreso, basados en MAP y Lexile, y exámenes de aptitudes (2022).
- Estandarizar el perfil socio económico de las familias de primer ingreso (2022).
- Tecnificar el proceso de levantado y el análisis de datos en el ciclo de selección (2023).

Reforzar el proceso de selección del talento humano

- Fortalecer el comité de selección e integrar al comité académico de Colegio en análisis de perfiles (2022).
- Crear sistemas de control de calidad en el proceso de selección para mentoras y el comité (2023).
- Fortalecer habilidades de entrevista y análisis de datos de las mentoras de selección a través de cursos de apoyo (2023).
- Actualizar el perfil de comunidades de cobertura de MAIA (2023).



Meta General de Programa y Servicios

ÁREA 2: Colegio Impacto (grados 6+ a 11)

Se divide en 2 ejes: Académico y Acompañamiento Socioemocional.

Eje 1: Meta Académica Para el 2025, 90% de las pioneras que culminen el bachillerato desarrollarán conocimientos, habilidades y herramientas académicas de calidad que les permitan ser exitosas en sus carreras profesionales y laborales.

Estrategias principales en el entorno académico

Ser creativos con el tiempo para responder a las secuelas de la pandemia:

- Seguir con la cantidad máxima de horas de instrucción y atención presencial (más del 200% comparado con el sistema tradicional), agregando el uso de tablets en hogares para aumentar el tiempo de aprendizaje (2022).
- Crear y sistematizar el Programa Impulso, un año de nivelación de conocimientos antes de iniciar primero básico en el Colegio Impacto (2022).
- Utilizar y medir el impacto de alianzas con otras organizaciones educativas para maximizar el tiempo de vacaciones con el objetivo de implementar campamentos académicos (2022).

Fortalecer una cultura de datos que nos guiarán con mayor claridad:

- Crear y alinear 100% de los currículums con estándares de la USAC (2023-2024).
- Implementar un sistema de control de calidad en la entrega de la enseñanza en cada materia y curso que se imparte en el Colegio Impacto (2022-2023).
- Auditoría anual de calidad sobre el modelo de enseñanza (cada año).
- Integración de un programa de intervención educativa en las áreas de matemática y lecto-escritura para nivelar habilidades y conocimientos de las pioneras en estas áreas.
- Usar datos actuales y proyecciones, pilotar la idea de ofrecer la repetición del año a Jóvenes Pioneras/familias para alinear aspiraciones con trayectorias reales (2022).
- Sistematizar procesos de evaluación cualitativa basadas en habilidades, actitudes y comportamientos (2023).

Estabilizar y especializar nuestro equipo académico:

- Convertir y sistematizar nuestro programa de desarrollo profesional a un programa formal e intensivo de tres años (2023).
- Establecer y empoderar un comité académico que filtra, contextualiza y da seguimiento a procesos de nivelación o rediseño curricular, de acuerdo a datos y contexto (2022).
- Crear una biblioteca virtual de recursos para educadores de todos los niveles y cursos (2024).



Meta General de Programa y Servicios

ÁREA 2: Colegio Impacto (grados 6+ a 11)

Se divide en 2 ejes: Académico y Acompañamiento Socioemocional.

Eje 2: Meta de acompañamiento a familias Cada año 92-95% de las Jóvenes Pioneras y sus familias continúan con MAIA.

Estrategias principales en el entorno de familias

Actualizar el desarrollo profesional de las mentoras:

- Crear un programa piloto de una plataforma digital que contiene las herramientas utilizadas en el área de acompañamiento (2022).
- Capacitar 100% del equipo de acompañamiento en técnicas que se centren en la Joven Pionera y las intervenciones de MAIA (Girl-Centered Design) (2023).
- Capacitar 100% del equipo de acompañamiento en técnicas para fortalecer niveles de resiliencia a nivel comunitario e individual (2022).

Fortalecer la innovación constante de relaciones positivas entre la Joven Pionera, la familia y MAIA:

- Rediseñar el enfoque de atención a Jóvenes Pioneras del nivel básico (apoyo de la mentora) versus diversificado (apoyo de la coach) (2023).
- Rediseñar la metodología de intervención a pioneras y familias en base al perfil de la pionera al momento de egresar de MAIA (2023).
- Acceder a asesoría externa para fortalecer nuestro modelo de atención a familias basado en el enfoque de fortalezas y soluciones (2022-2024).
- Realizar una reinducción a las herramientas socio-emocionales a todo el equipo de acompañamiento para fortalecer su uso intencional (2023).
- Crear el perfil de egreso de las pioneras a culminar el proceso de acompañamiento (2022).



Meta General de Programa y Servicios

ÁREA 3: Programa Lanzamiento (Año Gap después de graduación)

Se divide en 3 ejes: Estudios Universitarios, Empleabilidad y Habilidades para la Vida

Eje 1: Meta de Estudios Universitarios (Acceso a la universidad) Para el año 2025, el 75% de las jóvenes graduadas de MAIA logran ingresar a la universidad.

Estrategias principales en el eje de Estudios Universitariosl

- Pilotear y sistematizar las experiencias de las primeras becas universitarias para Jóvenes Pioneras (2023).
- Creación de un sistema que alinea claramente el perfil de la Joven Pionera (por grupos) con las universidades, carreras y becas nacionales/internacionales (2023).
- Ciclo sistematizado de aplicaciones a becas y exámenes de admisión de las universidades del portafolio de MAIA (2022).
- Un programa de orientación vocacional creado en base al contexto de las pioneras y las metas de educación de MAIA (2023).
- Sistemas de apoyo y monitoreo para que la joven se mantenga en la Universidad y la finalice (2024).
- Sistema de administración de becas directas de manera interna (Ejemplo: Linda Vista, FQ, FEMSA) (2023).



Meta General de Programa y Servicios

ÁREA 3: Programa Lanzamiento (Año Gap después de graduación)

Se divide en 3 ejes: Estudios Universitarios, Empleabilidad y Habilidades para la Vida

Eje 2: Meta de Habilidades para la Vida Para el final de 2024, el 95% de las Jóvenes Pioneras en el año de Lanzamiento culminan el programa de formación en participación económica y profesional.

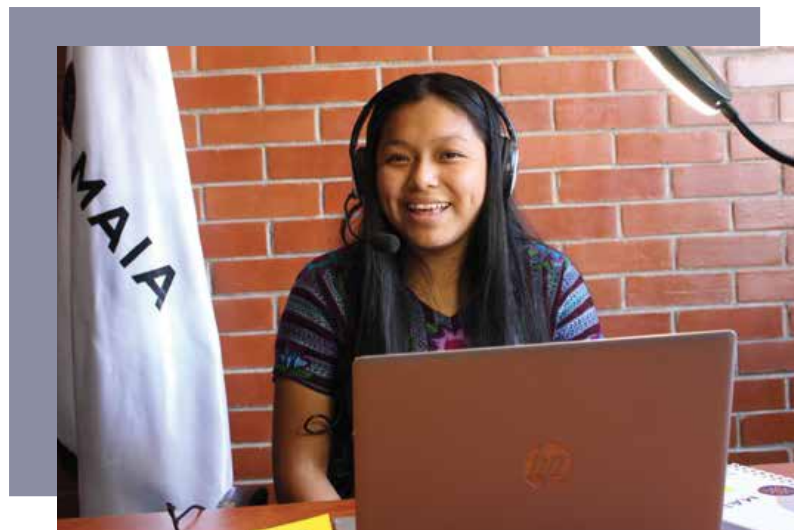
Estrategias principales para el eje de Habilidades para la Vida

- A través de una alianza estratégica, pilotear la implementación de un diplomado enfocado en habilidades blandas profesionales y laborales (2022).
- Tener definido un conjunto de diplomados internos en los temas de: finanzas, ciudadanía y, derechos y participación cívica (2023).
- Creación del programa de inducción para padres de jóvenes universitarias y la empleabilidad (2023).

Eje 3: Meta de Empleabilidad Para el 2025 el 60% de las Jóvenes Pioneras que optaron por la meta de empleabilidad habrán conseguido trabajo formal en un promedio de 18 meses.

Estrategias principales para el eje de Empleabilidad

- Crear y pilotear un programa de pasantía profesionales basado en habilidades de atención al cliente y asistencia en áreas ejecutivas (2022).
- Un sistema de control de calidad y comunicación entre MAIA, las pasantes y las empresas para la formación de las Jóvenes Pioneras por parte de las empresas (2022).
- Formar una red activa de empresas y organizaciones aliadas que den espacios de pasantía y formación labor a las Jóvenes Pioneras (2022-2024).
- Testear el uso de bolsas de trabajo externo para Jóvenes Pioneras (2023).
- Crear el sistema y sistematizar el apoyo para las Jóvenes Pioneras en su experiencia de pasantía (2023).



MONITOREO Y EVALUACIÓN (M&E)



MONITOREO Y EVALUACIÓN (M&E)

Contexto y justificación

MAIA está diseñado para comprobar innovaciones y conceptos, sobretodo el poder único de la mujer empoderada. Al final del 2021, la primera generación de Jóvenes Pioneras se graduó de MAIA y en el 2022, el impacto de nuestra intervención es cada vez más medible. En esta etapa (2022-2024), MAIA tiene como objetivo medir la trayectoria de las graduadas en su primera fase de su edad adulta. Eso implica monitorear nuestra capacidad de alinear talento con las oportunidades del siglo XXI. Las brechas provocadas por la pandemia han creado una situación sumamente demandante y el área de Monitoreo y evaluación (M&E) tiene un rol clave en definir las intervenciones de alto impacto.

Meta de M&E: Evaluación de impacto del proceso de empoderamiento de las pioneras

Al final de 2024, el departamento de M&E tendrá un sistema de recolección de datos que generará información para medir el impacto de MAIA en las Jóvenes Pioneras.

Estrategias:

- Establecer el ciclo de recolección y generación de datos de las 4 metas de MAIA por generación de estudiantes (2022).
- Establecer el primer piloto de análisis lineal de datos con las primeras 3 generaciones de Jóvenes Pioneras (2022).
- Establecer una medición de impacto a un plazo de 3 años después de que la Joven Pionera ha culminado su proceso en MAIA (2024).
- Establecer un ciclo de evaluación de impacto cualitativo con las Jóvenes Pioneras, cada 3 años (2023).
- Establecer procesos de medición de resultados anuales en cada área para innovar y redefinir estrategias de atención (2022).
Implementar una cultura de uso de datos para: crear,
- corregir, rediseñar estrategias de atención a Jóvenes Pioneras y familias (2024).
Alinear procesos de evaluación de programas, estrategias e innovación con las voces de las Jóvenes Pioneras (2024).

Evaluación de resultados académicos del Colegio Impacto Estrategias:

- Análisis lineal de datos de graduadas de MAIA y de los resultados de la evaluación de USAC (2023).
- Revisión y actualización de metas en lectura y matemáticas (2022).
- Definir el conjunto de evaluaciones estándar que generan datos útiles para innovar, transformar y redireccionar el modelo educativo (2023).
- Para mantener mayor objetividad y autonomía, redefinir el departamento de MAIA donde M&E va a operar (2023).

RECAUDACION & COMUNICACIÓN



RECAUDACION & COMUNICACIÓN

Contexto y justificación

MAIA inició como una organización sin fines de lucro en Estados Unidos (501c3) con la mayoría de los fondos recaudados en Estados Unidos. Desde 2015 se inició un proceso para fortalecer a la Asociación MAIA en Guatemala con el liderazgo local de una directora ejecutiva, una junta directiva y un sistema administrativo para poder recibir donaciones directamente en Guatemala. La estrategia de recaudación y comunicación se sigue enfocando hacia Estados Unidos de donde viene la mayoría de financiamiento por medio de la 501c3. Es importante resaltar que la red de apoyo de donantes de MAIA en su mayoría son individuos en Estados Unidos.

MAIA ha desarrollado una estrategia exitosa de recaudación y comunicación por medio de las diversas plataformas en las que ha fomentado el crecimiento y la retención de este financiamiento. En este próximo periodo de planificación estratégica las metas y prioridades seguirán siendo: usar estrategias innovadoras de comunicación y recaudación que están enfocadas en el poder del liderazgo local y las voces empoderadas de las Jóvenes Pioneras para promover una relación entre el donante y la organización de manera más equitativa y mutua.

De igual manera, con el fortalecimiento administrativo de la Asociación MAIA y con una marca reconocida que lleva credibilidad a nivel nacional e internacional, el monto recaudado que va directamente a Guatemala ha crecido bastante en los últimos tres años. En 2021 la Asociación MAIA recibió \$301,870 USD directamente de fundaciones y en 2022 tenemos proyectado recaudar más de \$500,000 USD directamente en Guatemala (representando aproximadamente 34% del presupuesto anual del presupuesto combinado de MAIA USA y Asociación MAIA en Guatemala). Esto ha sido resultado de una estrategia intencional de fortalecer el liderazgo y la institución local.

Los premios que ha recibido MAIA, el reconocimiento en los medios de comunicación nacionales e internacionales, y las alianzas con personas de alto perfil han traído credibilidad a la organización que además nos han abierto puertas con instituciones de financiamiento. La estrategia de comunicaciones en este próximo periodo de planificación estratégica seguirá fortaleciendo las estrategias de recaudación hacia donantes en Estados Unidos. Los fondos recaudados directamente en Guatemala a la Asociación MAIA han sido en su mayoría de instituciones que priorizan liderazgo local y efectivamente no quieren apoyar a una institución 501c3 de Estados Unidos. Entonces, será sumamente importante demostrar en nuestra comunicación externa que aunque se están unificando las dos instituciones, el liderazgo y las decisiones vienen de un equipo y una junta directiva local.



RECAUDACION & COMUNICACIÓN

Metas de Recaudación de fondos y comunicación

- ★ Incrementar el nivel de ingresos de MAIA por 10%* en los próximos tres años (2022-2024) para apoyar un presupuesto operacional anual que promueva y pueda ofrecer salarios dignos y competitivos para los colaboradores de MAIA.
 - Mantener 80% retención de donantes de alto nivel y recurrentes, y 60% de donantes de nivel medio/bajo por medio de comunicación personalizada de alta calidad, visitas, y diversos eventos de recaudación.
 - Aumentar el portafolio de donantes cada año
 - Crecer y fortalecer la red de donantes Latinos y Latinas en EEUU para alcanzar una meta de recaudación de \$75,000 de este sector en el tercer año (2024) y aumentar su representación en la Junta Directiva de MAIA US.
 - Expandir los eventos de recaudación a nuevas áreas geográficas en EEUU.
 - Implementar nueva estrategia para reintegrar a donantes que no han donado recientemente (LYBUNT).
 - Crecer nuestra lista de correo electrónico y aumentar los clics a través del sitio web y las redes sociales para convertirlos en donantes y alcanzar las metas anuales de recaudación.
 - Evaluar la necesidad y factibilidad de una campaña capital para apoyar el crecimiento del edificio de Colegio Impacto de MAIA.
 - Evaluar las necesidades de capital y la viabilidad de la campaña en 2022.
 - Determinar si se implementará una campaña de capital y diseñarla en 2023.
 - Lanzar la campaña de capital en 2023-2024, si es necesario.
- ★ Crear una estrategia de comunicación centrado en las voces de las Jóvenes Pioneras y enlazarlo directamente con nuestros esfuerzos y estrategias de recaudación de fondos.
 - Invertir en el desarrollo profesional del equipo de comunicación para crear contenido de alta calidad y difundirlo en las diversas plataformas (2022).
 - Fortalecer las habilidades de las Jóvenes Pioneras en cómo contar sus propias historias y experiencias (storytelling) y amplificar sus voces en diversas plataformas.
 - Evaluar viabilidad del programa de periodismo a finales de 2022 para formalizar la estructura del programa y las actividades en 2023-2024.
 - Unificar las plataformas digitales de MAIA Impact y MAIA Impacto Infinito (2023).
 - Definir y aclarar quién es nuestro publico meta de comunicaciones en Guatemala y cuál es el objetivo y la estrategia de comunicación con ellos para poder implementarlo en 2023.



RECAUDACION & COMUNICACIÓN

Metas de Recaudación de fondos y comunicación

- ★ Integrar políticas de diversidad, inclusión y equidad a nuestras estrategias de recaudación y comunicación
 - En 2022 crear espacios de reflexión y formación para los colaboradores de MAIA en temas de género, racismo, política, feminismo, cultura/identidad, religión y espiritualidad, salud sexual y reproductiva, entre otros.
 - Facilitar conversaciones con donantes sobre oportunidades de nuevos modelos de financiamiento basado en la confianza y conocimientos de líderes locales en los próximos 3 años.
 - Socializar y crear políticas internas basadas en las Acciones Alineadas que sean formalmente adoptadas en MAIA en el tercer año (2024).



*Esta meta es una meta de aprendizaje que se evaluará anualmente haciendo ajustes basado en la evaluación y alcance de nuestras metas.

GOBERNANZA, LIDERAZGO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



GOBERNANZA, LIDERAZGO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Contexto y justificación

MAIA se registró legalmente como 501c3 en EEUU en 2007 y como Asociación en Guatemala en 2010. Desde estas fechas, MAIA ha sido dos organizaciones lideradas por dos personas (Norma Baján en Guatemala y Travis Ning en EEUU). El modelo de dos organizaciones paralelos fue óptimo para la fase de crecimiento en la cual MAIA abrió el Colegio Impacto, construyó un edificio moderno y logró evidenciar un modelo nunca antes visto. Tener dos organizaciones nos permitió tener mucha agilidad durante una etapa muy intensiva. Este modelo sirvió para lograr las metas y que la primera generación de alumnas se graduará del Colegio Impacto.

Sin embargo, el modelo de liderazgo (dos organizaciones y dos cabezas) no suele prestarse a la sostenibilidad y durabilidad. Después de 12 años de dar su 100% a la misión de MAIA, Norma Baján tomó la decisión de retirarse de la organización al final de 2021. A partir de 2022, MAIA está tomando pasos intencionales para unir las organizaciones y maximizar las eficiencias, comunicación, clima laboral y solidez para tener una sola institución. Parte clave de este proceso es la transición de personas a puestos; eso conlleva una transferencia de liderazgo de una mentalidad de adolescente (“start-up”) a un contexto más maduro y experimentado.

Metas:

Reconfigurar la estructura de MAIA optimizar la eficiencia y congruencia con nuestra misión de ser liderado por mujeres Indígenas.

- Configurar y sistematizar puestos y sistemas de liderazgo de MAIA para permitir solo una dirección ejecutiva basada en Guatemala (2022).
- Unir el nivel directivo de MAIA GT y MAIA USA con la creación del puesto de Directora del País EEUU (2022).
- Ampliar la autoridad y toma de decisiones del nivel directivo para empoderar la toma de decisiones más eficientes y con mayor nivel de pericia.
- Unir los esfuerzos de las dos Juntas Directivas (MAIA EEUU y MAIA GT) en un comité de gobernanza que supervise la dirección ejecutiva (2022).
- Terminar el proceso de integración de dos equipos (EEUU y GT) en una sola MAIA, una organización multicultural con su base de poder en Sololá con apoyo fuerte de afuera (2024).

Enfocar MAIA en la sistematización e institucionalización de su talento humano, conocimiento y experiencia.

- Implementar la metodología Knowledge Silo Matrix para definir roles, vulnerabilidades y niveles de pericia en cada área de nuestra organización (2022-2023).
- Descentralizar la toma de decisiones a través del uso intensivo de herramientas con RACI Matriz para elevar las voces internas de las expertas en MAIA (2022-2023).
- Crear espacios colaborativos entre equipo basado en las metas comunes y estratégicas de MAIA 2023

OPERACIONES & TALENTO HUMANO



OPERACIONES & TALENTO HUMANO

Contexto y justificación

La fase de diseñar y arrancar el Colegio Impacto (2015-2021) fue sumamente intensa para el talento humano de MAIA. La organización siempre ha invertido en el tema de bienestar, sin embargo la combinación de exigencia laboral y la pandemia por COVID-19 fueron temas agotadores durante la última fase. En esta nueva etapa organizacional, se desea elevar perfiles que agilizan y minimizan costos de entrenamiento pero que también la remuneración sea más equitativa con la carga laboral. Además, MAIA quiere innovar sus sistemas de gerencia para acomodar el crecimiento rápido del equipo (de 18 personas en planilla en 2015 a casi 70 en 2022).

Como uno de los pilares importantes en esta nueva fase de MAIA es la redefinición y trasmisión de cultura organizacional multicultural, enfocarnos en este pilar nos permite manejar un lenguaje en común con todos los miembros del equipo. Esta consolidación también incluye al departamento financiero, con la creación de nuevos sistemas alineados con oportunidad de mayor fluidez de parte de equipos de recaudación y operación.

Metas:

Crear una cultura organizacional multicultural sólida, que permita generar el sentido de pertenencia, confianza e inclusión del equipo de trabajo.

- Redefinir la cultura organizacional multicultural-internacional que unifica los equipos de MAIA EUA y MAIA Guatemala (2022)
- Actualizar y sistematizar la transmisión de comunicación interna (2022).
- Lograr una definición actualizada de la filosofía de MAIA (2023).
- Crear un formato de monitoreo institucional basado en confianza y metas que permitan mayor flexibilidad e independencia del equipo (2023).

Atraer y mantener talento con la actualización de la estructura salarial equitativa que dignifica el trabajo del equipo y aporte a su bienestar personal

- Transicionar de políticas de “tamaño único” a la creación de políticas más especializadas que satisfacen mejor las necesidades de los distintos equipos (2022).
- Implementar la metodología de Transferencia de Conocimiento para realizar análisis de carga laboral (2023) .
- Terminar el análisis e implementación de un plan para elevar salarios base en MAIA (2022).

OPERACIONES & TALENTO HUMANO

Alineación Financiera

Meta:

Establecer una nueva estructura y alineación de información en el departamento financiero que aporte claridad y transparencia en el manejo y uso de fondos de diversas fuentes.

- Con apoyo externo, realizar un revisión del sistema anterior para diseñar un sistema nuevo hecho para acomodar la realidad financiera actual de MAIA (2022).
- Crear una estructura que responda mejor a las necesidades de los stakeholders más clave: la Junta Directiva, donantes, entidades gubernamentales y el equipo de recaudación (2022).
- Realizar la transición exitosa al sistema contable que responda mejor a las necesidades actuales (2023).





MAIA

www.maiagt.org

@maia.impacto.infinito en la redes sociales