



RESUMEN ORGANIZACIONAL PARA DONANTES INSTITUCIONALES

HISTORIA

1. **Misión:** Desbloquear y maximizar el poder de las mujeres jóvenes para liderar un cambio transformacional.
2. **Visión:** Creemos en el empoderamiento, la igualdad y las oportunidades para todas/os.
3. **¿Cuándo se fundó la organización?** Registrado en Estados Unidos en 2007 y como una asociación en Guatemala en 2010.
4. **¿Quiénes son los fundadores?** Los fundadores de la organización son Ted y Connie Ning, Mimi Schlumberger. Los fundadores del Colegio Impacto son Travis Ning, Norma Baján, Vilma Saloj, Andrea Coché, y Roselia Toj.
5. **¿Por qué se fundó la organización?** Basada en muchos años de experiencia en el trabajo de microcréditos para mujeres, MAIA fue fundada para explorar qué sucedería si las jóvenes pudieran continuar su educación a nivel secundario y más. La pregunta que mueve a MAIA es: ¿Hasta dónde podrían llegar?

PROGRAMA

1. **¿A qué población sirve su programa? (edad, género, ubicación geográfica, desafíos):** MAIA conecta los talentos de las jóvenes mujeres que nacen en situaciones de cuádruple discriminación (por ser mujeres, por ser Indígenas Maya Kaqchikel, por vivir en pobreza y por ser de comunidades rurales) con las oportunidades del siglo XXI. MAIA llama a sus estudiantes "Jóvenes Pioneras" porque muchas de ellas son las primeras en sus familias en continuar su educación y comenzar a romper ciclos de pobreza generacional. Las Jóvenes Pioneras de MAIA provienen de más de 40 comunidades rurales del departamento de Sololá, Guatemala, un departamento que es 98% Indígena Maya y tiene el segundo nivel de pobreza más alto en Guatemala.
2. **¿Cuántas personas son atendidas de manera directa?** MAIA atiende a casi 2,000 personas, incluyendo a 250 Jóvenes Pioneras y sus familias.
3. **¿Cuántas personas son atendidos de manera indirecta?** Desde 2016, más de 65 organizaciones y escuelas, a través de esfuerzos colaborativos, se han beneficiado de la capacitación innovadora centrada en las jóvenes mujeres de MAIA.
4. **¿Cuáles son las metas de su organización?**
 - a. Autonomía Económica: MAIA tiene como objetivo ayudar a sus graduadas a obtener empleo formal con salarios por encima del salario mínimo. Cuando las Jóvenes Pioneras se unen al programa, generalmente viven por debajo de la línea de pobreza.
 - b. Aprendizaje Continuo: Se espera que las graduadas de MAIA alcancen al menos 15 años de educación. Esto es significativo considerando que el adulto Indígena promedio en Guatemala solo tiene 3.5 años de educación.



- c. La Familia, que ella elige: MAIA se esfuerza por empoderar a sus graduadas para que retrasen el matrimonio y el embarazo hasta que tengan un promedio de 25 años de edad y que se encuentren en una posición estable para apoyar a su familia. Esto contrasta con la alarmante estadística de que el 57% de las jóvenes Indígenas en Guatemala están casadas o se convierten en madres antes de los 20 años de edad.
 - d. Empoderada para Empoderar: Guatemala tiene uno de los niveles más bajos de participación política de las mujeres en el hemisferio. MAIA trabaja activamente para cambiar esto, aumentando el liderazgo y la participación de las mujeres en todos los niveles de la sociedad.
- 5. ¿Cuáles son los programas principales?**
- a. Colegio Impacto de MAIA: Fundado en 2017, El Colegio Impacto de MAIA es un colegio secundario (grados 7-11/básicos y diversificado) diseñado específicamente para jóvenes mujeres Indígenas. Aquí se prioriza la parte académica, cultura, bienestar, Salud Sexual y Reproductiva (SSR), inteligencia socioemocional y desarrollo personal. Cada Joven Pionera recibe una beca educativa completa, dos comidas diarias, libros, uniformes y kits de higiene.
 - b. Programa de Lanzamiento: un programa para las egresadas del Colegio Impacto que proporciona a las Jóvenes Pioneras orientación vocacional, preparación universitaria, capacitación para la preparación laboral y experiencias de pasantías en la economía formal.
- 6. ¿Cuáles son los indicadores de los programas?**
- a. Las tasas de retención anuales miden el componente de compromiso familiar de MAIA, cuya tarea es mantener a los padres informados y motivados.
 - b. El rendimiento académico entre las Jóvenes Pioneras. La Escuela de Impacto requiere casi un 200% más de tiempo y rigor que las escuelas públicas.
 - c. La vida después de la graduación se mide mediante las cuatro metas institucionales (mencionadas anteriormente) y específicamente a través del número de becas universitarias, pasantías y ofertas de empleo formal para las Jóvenes Pioneras.
- 7. ¿Cuáles son las fortalezas de su organización?**
- a. Mentalidad de aprendizaje continuo: El concepto de ser "Jóvenes Pioneras" exige un aprendizaje continuo que las lleva a salir de sus zonas de confort.
 - b. Congruencia: MAIA se ha propuesto innovarse de manera que las Jóvenes Pioneras puedan ocupar algún día cada puesto en la organización. MAIA traduce su visión y valores en acciones e impacto tangibles.
 - c. Liderazgo Local: Las líderes locales que reflejan la misma etnia y género que las Jóvenes Pioneras garantizan una empatía crítica y relevancia cultural en cada punto de encuentro.
- 8. ¿Cuáles son los retos de la organización?**



MAIA

Última actualización: Diciembre 2023

- a. MAIA está trazando el camino mientras lo recorre. A menudo, las graduadas de MAIA ingresan en esferas que muchas de las integrantes del equipo ya no las pueden acompañar, como asistir a una universidad en los Estados Unidos.
 - b. Dinámicas de poder en un país estratificado con altos niveles de racismo y machismo. Como una organización liderada por mujeres Indígenas, MAIA enfrenta cuestionamientos sobre las capacidades y liderazgo, porque no tiene un liderazgo "tradicional" de una organización sin fines de lucro o una ONG.
 - c. Nunca hay suficiente tiempo. MAIA tiene altas ambiciones y metas tanto para las Jóvenes Pioneras como para la organización, pero no cuenta con suficientes horas ni recursos para llevar a cabo todos los programas e ideas que desearía. Para MAIA es importante aceptar que no puede hacerlo todo.
- 9. Cuales son las alianzas más importantes (no relacionados a financiamiento):**
- a. [El Colectivo](#): Establecido en 2019, El Colectivo reúne a cuatro organizaciones afines que comparten tamaño, filosofía y misión, centrándose en el desarrollo e implementación de un camino de liderazgo multicultural y en el fomento de una nueva generación de líderes mayas femeninas.
 - b. Ellas al Frente: Una iniciativa de [She's the First](#), que se enfoca en fortalecer la capacidad de organizaciones comunitarias centradas en las niñas en Guatemala, Honduras y El Salvador
 - c. [Guatemala Hub](#), parte de la Red START, apoya a comunidades cohesionadas con solidaridad mutua y aboga activamente por sus derechos a la preparación para desastres y la respuesta humanitaria. Está fundamentado en una visión de la conexión holística, integral y armónica entre las personas, el planeta y todo lo que nos rodea.

RECURSOS HUMANOS HU

1. **Número de personal:** 74
2. **Número de personal extranjero:** 4
3. **Porcentaje de personal extranjero en liderazgo:** 25%
4. **Número de personal de la comunidad/población con quien trabaja:** 73% Indígenas Mayas
5. **Representación de genero del personal:** 63 mujeres (85% del equipo) y 11 hombres
6. **Representación de genero del equipo lider:** 100% mujeres
7. **¿Cuántas oficinas tiene?** Las operaciones centrales de MAIA se encuentran en Xolbé, Sololá. Hay una pequeña oficina para dos empleados ubicada en un espacio de coworking en La Antigua, Guatemala. Un empleado trabaja desde casa en Estados Unidos y hay un buzón en un espacio de coworking en Denver, Colorado.
8. **¿Cuál es la filosofía de liderazgo de MAIA?** MAIA se guía por el lema "Si ella puede verlo, puede serlo". Por esa razón, MAIA pone un énfasis significativo en el liderazgo próximo, local y empático, respaldado por una sólida red internacional.



9. **¿Cuál es la composición y función de la Junta Directiva de la organización?** La Junta Directiva de MAIA unifica la Asociación guatemalteca con la entidad 501c3, legalmente registrada tanto en Guatemala como en los Estados Unidos. Existe una junta directiva rectora con varios comités. La Junta es diversa e incluye miembros de los Estados Unidos y Guatemala, así como graduadas del Colegio Impacto de MAIA.
10. **¿Cuál es el proceso de desarrollo profesional para su personal?** Dado el firme compromiso de MAIA con el liderazgo y la implementación local, el desarrollo profesional es crucial para lograr y mantener el impacto de la organización. MAIA se beneficia de capacitadores que son innovadores globales que capacitan al personal de MAIA. El personal, luego contextualizan y aplican herramientas de vanguardia en el contexto rural e Indígena de Guatemala.

FINANZAS

1. **Presupuesto Anual:** \$1.9 million (EEUU y Guatemala)
2. **¿Quiénes son sus principales donantes?**
 - a. Luis von Ahn Foundation, The Ward Foundation, Obama Foundation-Girls Opportunity Alliance, She's the First, Wayfarer Foundation
3. **Aproximadamente cuantos meses de fondos de reserva tiene?** 6-7 meses
4. **Enlaces a la auditoría financiera e informe anual:**
 - a. [Auditoría](#)
 - b. [Informe Anual](#)

CULTURA

1. **¿Cuáles son tres aspectos de la cultura organizativa que los donantes deberían conocer?**
 - a. MAIA es una de las muy pocas (quizá la única) organizaciones de su tamaño en Guatemala con un liderazgo femenino 100% Indígena Maya.
 - b. El 27% del personal actual de MAIA está conformado por egresadas del programa.
 - c. MAIA se identifica como una organización de aprendizaje. Buscamos innovaciones globales, las contextualizamos en el contexto rural e Indígena Maya y las perfeccionamos continuamente en busca de una mejora constante.
2. **¿Cuáles son tres enlaces a recursos que desea que los donantes vean y que resalten la esencia de su organización?**
 - a. [Video](#) - "Somos MAIA"
 - b. [Video](#) - Cuando las mujeres se empoderan, somos más fuertes (When we empower women, we become stronger)
 - c. [Video](#) - El programa de acompañamiento familiar de MAIA (MAIA Family Engagement Program)

RELACIONES CON DONANTES



1. **¿Cuáles son las principales características de los "socio/alidado de financiamiento ideal"?**
 - a. Una asociación u organización que encarne los conceptos de la [Filantropía Basada en la Confianza](#), en la que las relaciones parten de principios compartidos y confianza.
 - b. Una relación de curiosidad, mente abierta y compromiso intencional. El liderazgo local en MAIA es Indígena y mujer. MAIA es una organización pionera que a veces hace las cosas de manera diferente, y esto a veces es desconocido para muchas fundaciones. MAIA conecta mejor con las fundaciones que abrazan ese viaje de aprendizaje, que desean aprender y crecer juntas.
 - c. MAIA cree firmemente en el poder del liderazgo local. Las mejores alianzas demuestran una confianza compartida en la capacidad de los líderes locales para tomar decisiones clave.
2. **¿Cuáles son los "no negociables" en cuanto a la participación de donantes?**
 - a. Como organización liderada por mujeres Indígenas, MAIA enfrenta dificultades con instituciones cuyas prácticas y políticas están arraigadas rígidamente en los valores culturales del Norte Global. MAIA prospera en espacios donde se promueve el diálogo sobre las diferencias culturales y la construcción de entendimiento intercultural.
 - b. Como organización basada en derechos, MAIA coloca a las Jóvenes Pioneras y sus familias como figuras centrales en la organización. Los donantes son cruciales para apoyar los esfuerzos, pero las jóvenes y sus familias son los socios principales de MAIA. Por lo tanto, MAIA evita relaciones de financiamiento que enfatizan la experiencia y el reconocimiento único del donante.
 - c. MAIA enfrenta dificultades en las alianzas que enfatizan el papel e importancia de la experiencia no local. MAIA a menudo innova a través de expertos externos, pero sabe que el talento local posee el contexto, la empatía y el conocimiento esenciales para lograr un impacto duradero.
3. **¿Qué deberían saber los posibles donantes sobre la causa que su organización está diseñada para abordar?**
 - a. Romper con generaciones de pobreza no siempre es un proceso lineal, sino más bien uno con avances y, a veces, retrocesos.
4. **¿Qué es una cosa que los posibles donantes deberían saber sobre cómo su organización la aborda?**
 - a. MAIA adopta una mentalidad de calidad sobre cantidad. El número de beneficiarios directos (aproximadamente 2,000) no es masivo; sin embargo, la transformación representa un salto generacional que significa 2-3 generaciones de cambio incremental.
5. **¿Cuál es uno de sus desafíos en recaudación de fondos?**
 - a. Algunos donantes con las mejores intenciones alientan a MAIA a crear un modelo de "sostenibilidad" a través de la cobranza de tarifas o la creación de un



MAIA

Última actualización: Diciembre 2023

negocio. El concepto de generar ingresos para subsidiar donaciones destinadas a gastos operativos resulta atractivo para MAIA, sin embargo, dada la ambición de los objetivos y el punto de partida de las jóvenes y sus familias, la idea de poner a las estudiantes a trabajar ("ganando" su beca) mientras también se ocupan de responsabilidades domésticas y estudios rigurosos no es viable.

INFORMACION ADICIONAL

6. Referencias Institucionales:

- a. Travis Ning, The Ward Family Foundation
- b. Rodrigo Barillas, The Luis von Ahn Foundation
- c. Kathy Hall, The Summit Foundation

7. Enlaces:

- a. [Plan Estratégico de MAIA 2022-2024](#)
- b. [Elle Magazine](#) - Ingrid Tuy, Joven Pionera de MAIA tiene una conversación con la exPrimera Dama de Estados Unidos, Michelle Obama y la actriz, Marsai Martin.
- c. [HundrED.org y the Inter-American Development Bank](#) reconocen a MAIA como una de la organizaciones líder en América Latina que promueve las habilidades del Siglo XXI.

Contactos

Lidia Oxí, Co-Directora Ejecutiva - Relaciones Externas lidia@maiaimpact.org

Andrea Coché, Co-Directora Ejecutiva - Servicios Directos, andrea@maiaigt.org

Jenny Dale, Directora de País - EEUU - de MAIA, jenny@maiaimpact.org