



MAIA

PLAN ESTRATÉGICO

2025-2029



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Mensaje de la Directora Ejecutiva General..... | 03 |
| Plan Estratégico 2025-2029..... | 06 |
| Área Estratégica I: Optimizar e Innovar..... | 07 |
| Área Estratégica II: Fortalecer Nuestro Núcleo..... | 09 |
| Área Estratégica III: Expandir el Liderazgo Local..... | 11 |
| Área Estratégica IV: Escalar Nuestro Impacto..... | 13 |

MENSAJE DE LA DIRECTORA EJECUTIVA GENERAL



Foto por Guadalupe Natareno, MAIA

"Estoy emocionada de compartir nuestro Plan Estratégico 2025-2029. En MAIA estamos en constante innovación para adaptarnos a los cambios que el mundo requiere. Este nuevo plan refleja nuestra pasión por el servicio y nuestro sueño de cambiar y redefinir la historia de las mujeres en nuestras comunidades, generando un impacto infinito."

Andrea Coché
Directora Ejecutiva General de MAIA

Como una mujer Indígena de Guatemala y que ha trabajado en MAIA durante más de 12 años, he sido testigo del poder transformador de nuestro modelo. He visto a jóvenes mujeres extraordinarias redefinir lo que es posible para ellas mismas, sus familias y sus comunidades. Este plan no es solo una hoja de ruta para nuestro futuro, es un testimonio de la resiliencia, el talento y el potencial de las mujeres y las comunidades a las que servimos.

Nuestro nuevo Plan Estratégico refleja la pasión por el servicio y el sueño de cambiar y redefinir la historia de las mujeres en nuestras comunidades, generando un impacto infinito. Además, es el resultado de un proceso de diseño colaborativo que reunió una amplia variedad de voces: de nuestro personal, nuestra Junta Directiva, nuestras estudiantes de MAIA (a quienes llamamos Jóvenes Pioneras) y sus familias, aliados, socios y donantes. Este proceso inclusivo garantiza que el plan estratégico esté alineado con nuestra misión, visión y valores, y refleje el compromiso compartido de todos los interesados para lograr un impacto a largo plazo y un cambio sistémico.

En MAIA nos enfocamos en la profundidad y amplitud del impacto. En nuestro Plan Estratégico de cinco años, estamos comprometidas a lograr tanto la profundidad como la amplitud de nuestro impacto. Nos enfocamos intencionalmente en un grupo selecto de jóvenes mujeres Indígenas que son verdaderas excepciones en sus comunidades y familias. Al ofrecer acompañamiento a largo plazo les apoyamos a superar obstáculos y a alcanzar su máximo potencial. Este enfoque en la profundidad nos permite impulsar un crecimiento transformador, acelerando el desarrollo a un ritmo sin precedentes en las comunidades a las que servimos. Al mismo tiempo, comprendemos el poder de compartir nuestro modelo y co-crear innovaciones para amplificar el impacto colectivo. A través de la colaboración y las alianzas, ampliamos nuestro alcance, contribuyendo al cambio sistémico y fomentando una sociedad más equitativa.

Somos más que un colegio. Somos una aceleradora de liderazgo femenino subrepresentado. A través del Colegio Impacto de MAIA, en dónde se concentra nuestro modelo integral de empoderamiento, no solo fomentamos el éxito académico, sino que también equipamos a las Jóvenes Pioneras y a sus familias con las herramientas que necesitan para tener éxito en la escuela, el trabajo y la vida. Nuestro impacto va más allá de las Jóvenes Pioneras, ya que las miembros de nuestro personal crean, lideran y se unen a organizaciones orientadas a esta misión en toda Guatemala. En MAIA también impulsamos el cambio sistémico al compartir nuestras prácticas con el sector público, la sociedad civil y el sector privado. Durante los próximos cinco años, mediremos, documentaremos y amplificaremos este impacto a mayor escala.

Seguimos centradas en las jóvenes mujeres y las mujeres. Las estudiantes y recién egresadas de MAIA comparten universalmente dos deseos para sus vidas al egresar de nuestros programas: un empleo que les permita apoyar a sus familias y la oportunidad de continuar sus estudios a nivel universitario. Estamos aprendiendo de las Jóvenes Pioneras sobre los desafíos de navegar por una economía post-pandémica, como mujeres Indígenas en Guatemala que no tienen acceso a capital financiero, que enfrentan discriminación étnico-racial, de género, y que viven en zonas rurales. Para asegurar que las Jóvenes Pioneras puedan destacarse en más espacios, necesitamos hacer más para conectar a las Jóvenes Pioneras graduadas con oportunidades de trabajo y estudio. Esta es una de las principales prioridades de este Plan Estratégico, que nos ayudará a aprovechar al máximo la inversión realizada en cada Joven Pionera.

La Pandemia por COVID-19 continúa afectando a nuestra organización, a las Jóvenes Pioneras y a las comunidades a las que servimos. Con más de dos años de cierres escolares (2020-2022), muchas jóvenes mujeres quedaron rezagadas académicamente, especialmente en materias fundamentales como lectura y matemáticas. Al mismo tiempo, el impacto económico ha sido severo, empujando a más familias a la pobreza extrema. A pesar de estos desafíos, en MAIA continuamos comprometidas a apoyar la educación y el empoderamiento de jóvenes mujeres Indígenas, desbloqueando su potencial para llevar vidas llenas de opciones y transformar a sus comunidades.

Asegurando Recursos para un Impacto Sostenible. La implementación exitosa de este Plan Estratégico depende de asegurar los recursos financieros y humanos necesarios. En los próximos cinco años, proyectamos que necesitaremos recaudar USD\$15 millones para impulsar el crecimiento de los programas que amplíen el acceso a la educación y el empoderamiento de las jóvenes mujeres Indígenas en Guatemala. Estos fondos son cruciales para garantizar que podamos invertir en personal capacitado y recursos alineados con nuestra misión y visión, lo que nos permitirá implementar iniciativas de alto impacto centradas en jóvenes y mujeres, desbloquear el potencial de liderazgo y sostener el impacto a largo plazo en las comunidades a las que servimos.

El camino de MAIA ha sido impulsado por los esfuerzos combinados de las Jóvenes Pioneras, el personal, las familias, los socios, los donantes y los aliados. Juntas/os, estamos demostrando que el cambio sistémico es posible cuando unimos nuestras fortalezas y recursos. Te invitamos a ser parte de este próximo capítulo, apoyando un movimiento que asegura que cada mujer y joven mujer Indígena pueda vivir una vida llena de elecciones y liderar un cambio duradero en su comunidad. Juntas/os, podemos amplificar el impacto de este modelo, creando un efecto transformador.

Andrea Coché, Directora Ejecutiva General de MAIA

A young woman with long dark hair, wearing a colorful floral headband and a black traditional Mayan embroidered blouse with intricate geometric and floral patterns in various colors. She is standing in front of a vibrant, colorful background featuring large, stylized figures and patterns, possibly a mural or a display of traditional crafts. Her hands are clasped in front of her.

Mujer empoderada, un impacto infinito

PLAN ESTRATÉGICO 2025-2029

En MAIA, maximizamos y ampliamos el poder transformador de las mujeres para crear una sociedad con equidad y oportunidades.

El plan estratégico 2025-2029 es una teoría de acción en desarrollo que describe cómo creemos que podemos invertir mejor nuestros recursos y talento para lograr los resultados que nos acerquen a lograr nuestra misión y visión. En los próximos cinco años, aprovecharemos nuestro departamento de monitoreo y evaluación, así como evaluadores externos, para recopilar los datos cualitativos y cuantitativos necesarios para continuamente fortalecer nuestros esfuerzos a la luz de la evidencia.

Para lograr nuestra misión y visión en los próximos cinco años, nos enfocaremos en cuatro áreas estratégicas que impulsarán nuestro impacto:

Optimizar E Innovar:

Optimizar continuamente nuestro modelo integral de empoderamiento de las Jóvenes Pioneras a través de la innovación contextualizada.

Fortalecer Nuestro Núcleo:

Fortalecer nuestra organización invirtiendo en la cultura organizacional, las estructuras, los sistemas y los recursos necesarios para sostener nuestro trabajo y convertirnos en una de las mejores organizaciones para trabajar.

Expandir El Liderazgo Local:

Formalizar y expandir nuestro modelo para aumentar el liderazgo de nuestro equipo.

Escalar Nuestro Impacto:

Compartir nuestros enfoques, herramientas y lecciones aprendidas con otras organizaciones, aliados y redes para ampliar nuestro impacto.

Cada área estratégica incluye un contexto y una explicación del conjunto de estrategias que conducirán a un conjunto de resultados.



Área Estratégica I

Optimizar e Innovar

Optimizar continuamente nuestro modelo integral de empoderamiento de las Jóvenes Pioneras a través de la innovación contextualizada.

Foto por Silent Images/MAIA

Contexto y explicación

Nuestro galardonado modelo integral y holístico de empoderamiento, abarca tanto un colegio a nivel secundario y un programa de apoyo socioemocional para las Jóvenes Pioneras y sus familias. Estamos comprometidas a fortalecer continuamente este modelo, respondiendo a los datos y retroalimentación de las comunidades a las que servimos. Por ejemplo, nuestros datos revelan que la situación económica ha empeorado en las áreas rurales de Guatemala, afectando a las familias y limitando las posibilidades de empleo formal para nuestras graduadas. Al mismo tiempo, las Jóvenes Pioneras, tanto las estudiantes actuales como las egresadas, expresan de manera constante que sus principales prioridades son conseguir empleo y continuar su educación universitaria.

En los próximos cinco años, refinaremos y fortaleceremos nuestros procesos de selección para garantizar que cada cohorte de Jóvenes Pioneras refleje la amplia gama de experiencias y trasfondo cultural dentro de las comunidades Indígenas en las áreas rurales de Guatemala. Este enfoque asegurará que cada Joven Pionera reciba el apoyo individualizado que necesita para tener éxito, mientras se mantiene dentro de nuestra organización. Además, fortaleceremos nuestros enfoques hacia la educación superior, conectando a estudiantes bien preparadas con oportunidades que se alineen con sus aspiraciones significativas de educación superior y empleo.

Seguimos comprometidas a evaluar continuamente nuestro impacto y a mejorar nuestros procesos y modelos en función de las necesidades cambiantes de las Jóvenes Pioneras y de los conocimientos que adquirimos en el camino.

Estrategias y resultados

Estrategias

- A. Fortalecer y mantener el **modelo de Impulso** (que prepara a las estudiantes durante su último año de educación primaria y su primer año en el Colegio Impacto), manteniéndonos flexibles ante los cambios contextuales de las escuelas públicas.
- B. Refinar y mejorar nuestro **modelo de selección** de jóvenes mujeres Indígenas para las nuevas generaciones de Jóvenes Pioneras.
- C. Mantener la efectividad de nuestro **modelo de empoderamiento integrado** (modelo académico y modelo de acompañamiento socioemocional para las jóvenes y familias) mientras innovamos de manera constante en respuesta a nuestros datos.
- D. Aumentar la inversión en nuestro **modelo de apoyo postsecundario (Programa de Lanzamiento)**. Profundizando y ampliando alianzas rentables para empleo y becas universitarias.
- E. Construir una **red formal de Jóvenes Pioneras graduadas** que se apoyen mutuamente, abran puertas unas a otras y aprovechen mejor las oportunidades dentro del ecosistema.

Resultados

Vemos un futuro en el que más Jóvenes Pioneras egresadas estén en camino a alcanzar cuatro objetivos clave, medidos por:

Educación Continua

- Número de años de educación obtenidos a los 25 años de edad.
- Tasa de graduación anual del Colegio Impacto de MAIA.
- Número o porcentaje de Jóvenes Pioneras graduadas que estudian en la universidad.

La familia que ella elige

- Cantidad de Jóvenes Pioneras graduadas que inician una familia después de cumplir los 25 años de edad.
- Cantidad de Jóvenes Pioneras que no se casan o se convierten en madres mientras están en MAIA.
- Promedio de edad para todas las Jóvenes Pioneras graduadas al casarse o convertirse en madres.

Autonomía Económica

- Cantidad de Jóvenes Pioneras graduadas que cuentan con un empleo formal (sin indicador de edad específico).

Empoderada para empoderar

- Cantidad de Jóvenes Pioneras y Jóvenes Pioneras graduadas que están demostrando liderazgo en sus comunidades, incluyendo espacios laborales, universitarios, comunitarios y organizaciones religiosas.



Área Estratégica II

Fortalecer Nuestro Núcleo

Fortalecer nuestra organización al invertir en la cultura organizacional, las estructuras, los sistemas y los recursos necesarios para sostener nuestro trabajo y convertirnos en una de las mejores organizaciones para trabajar.

Contexto y explicación

En MAIA, reconocemos que para que nuestras prioridades se conviertan en realidad debemos contar con:

- Un equipo con un compromiso fuerte y sostenible;
- Un sistema de Monitoreo y Evaluación exitoso;
- Una cultura organizacional enfocada en la toma de decisiones basada en evidencia;
- Expandir nuestra infraestructura física;
- Una comunicación externa que atraiga y comprometa a otras personas a nuestra misión y visión; y
- Una estrategia robusta de recaudación de fondos.

En los próximos cinco años tomaremos pasos concretos para que nuestra organización sea fuerte y avance en cada una de estas áreas clave.

Estrategias y resultados

Estrategias

- Atraer, retener e invertir en el mejor talento local, brindándoles la capacitación, los recursos y la guía para sobresalir en sus roles.
- Utilizar datos cualitativos y cuantitativos de nuestro departamento de Monitoreo y Evaluación y de consultores externos para evaluar continuamente nuestros resultados y mejorar los sistemas.
- Desarrollar sistemas para la colaboración interdepartamental y la gestión del desempeño de nuestro plan estratégico, centrados en nuestra visión y misión, adaptándonos al contexto.
- Expandir y mejorar nuestro edificio para cumplir con los objetivos organizacionales.
- Comunicar de manera constante nuestra visión, misión y fortalezas organizacionales con una voz unificada, siempre contextualizada a los objetivos y la audiencia.
- Invertir en los recursos y estrategias necesarios para la recaudación de fondos y una gestión efectiva de los fondos.

Resultados

Tenemos una alta retención y satisfacción del personal, espacio adecuado, un plan estratégico en acción y los recursos necesarios para apoyar todos nuestros esfuerzos, medidos por:

- Retención del personal.
- Índice de Satisfacción del Empleado.
- Informes anuales de Monitoreo y Evaluación de nuestros programas y estrategias.
- Un plan de recaudación de fondos multianual desarrollado con expertos externos.
- Ingresos anuales de la organización (y porcentaje de cambio entre años).



Área Estratégica III

Expandir el Liderazgo Local

Formalizar y expandir nuestro modelo para aumentar el liderazgo de nuestro equipo.

Foto por Silent Images/MAIA

Contexto y explicación

La mayoría de nuestro personal son mujeres Indígenas que viven en comunidades de áreas rurales. Como organización, nos enfocamos en maximizar el potencial de nuestro equipo y generar un cambio transformacional. Los exmiembros del personal han utilizado la formación proporcionada por nuestra organización para liderar o fundar organizaciones que trabajan hacia objetivos alineados con nuestra misión y visión, lo que resalta que nuestro potencial como aceleradora de liderazgo femenino va más allá de las Jóvenes Pioneras e incluye a nuestro personal.

En los próximos cinco años, codificaremos y ampliaremos nuestro modelo de desarrollo de liderazgo para el personal (conectado con el Área Estratégica IV), entendiendo que esto agrega valor tanto a las trayectorias de las Jóvenes Pioneras como al personal que se une a otras organizaciones orientadas a nuestra misión y visión. Al hacerlo, seguiremos sembrando semillas de líderes locales cada vez más preparadas, contribuyendo al cambio sistémico. Al mismo tiempo, codificar este modelo mejorará nuestra capacidad para invitar y colaborar con otras organizaciones.

Estrategias y resultados

Estrategias

- A. Formalizar las trayectorias de crecimiento profesional (incluyendo la creación de paquetes estándar de desarrollo profesional con diplomas para educadoras/es y mentoras) dentro de cada área programática y asegurar un plan para que cada miembro del personal reciba el apoyo necesario para crecer profesionalmente.
- B. Aumentar nuestro enfoque en elevar y celebrar los logros de nuestro personal, demostrándole a ellas/os y a las Jóvenes Pioneras "lo lejos" que ha llegado nuestro talento (la gran mayoría provienen de comunidades indígenas).
- C. Invertir en sistemas formales para mantener contacto con exmiembros del personal y hacer un seguimiento de sus actividades actuales para aprender más sobre cómo nuestros programas de incubación de talento han contribuido, y dónde podríamos continuar desarrollando nuestros programas para mejorar el liderazgo.
- D. Celebrar y elevar los logros de los miembros actuales y exmiembros del personal que impulsan nuestra misión, tanto dentro como fuera de nuestra organización.

Resultados

Las mujeres cuyas trayectorias de liderazgo fueron empoderadas por nuestra organización estarán liderando más espacios. Esto lo mediremos por:

- El número de miembros del personal por año que han completado un diploma/certificado proporcionado por MAIA.
- El número de exmiembros del personal trabajando en el gobierno y/o la sociedad civil con enfoques o misiones alineadas con nuestras áreas de interés organizacionales en MAIA.
- Una lista de Juntas Directivas y/o cargos de liderazgo voluntario ocupados por nuestros miembros del personal (incluyendo el alcance de estas organizaciones).
- Historias de impacto publicadas sobre las Jóvenes Pioneras, el personal y nuestra organización.



Área Estratégica IV

Escalar Nuestro Impacto

Compartir nuestros enfoques, herramientas y lecciones aprendidas con otras organizaciones, aliados y redes para ampliar nuestro impacto.

Contexto y explicación

Un factor significativo de nuestro éxito proviene de nuestra mentalidad de abundancia, nuestra disposición a compartir y aprender de otras organizaciones cuyas misiones y visiones están alineadas con las nuestras. Si bien reconocemos que nuestro modelo está diseñado para una población específica y está arraigado en un contexto altamente local, lo que hace que una replicación completa no sea factible en este momento. Nuestro historial comprobado y logros nos posicionan como expertas emergentes en varias áreas clave: educación (con un enfoque en la capacitación de educadoras/es locales), empoderamiento de mujeres e igualdad de género, derechos de las niñas, protección infantil y adolescente, apoyo socioemocional (a través de nuestro modelo basado en trabajo social) y desarrollo organizacional enfocado en el liderazgo local.

En los próximos cinco años, formalizaremos nuestros valores operativos y prácticas clave en marcos escalables que puedan compartirse con más personas. Nos comprometemos activamente con fundaciones, organizaciones y organismos gubernamentales locales y nacionales, invitándolos a colaborar a través de talleres, sesiones de capacitación, redes y otras plataformas de la sociedad civil para expandir nuestro impacto.

Estrategias y resultados

Estrategias

- A. Capacitar a individuos y organizaciones externas con nuestras mejores prácticas (incluyendo instituciones educativas, ONG, entidades del sector público, organizaciones comunitarias y otras entidades relacionadas).
- B. Aprovechar la inversión que hemos realizado en la co-creación de redes para colaborar y compartir innovaciones con otros actores.
- C. Participar en redes enfocadas en educación, empoderamiento de mujeres e igualdad de género, derechos de las mujeres y protección infantil y adolescencia para promover el cambio sistémico (incluyendo redes de organizaciones sin fines de lucro, gobierno, sector privado y comunidades Indígenas).
- D. Amplificar las voces y el liderazgo de las mujeres Indígenas (Jóvenes Pioneras y de nuestro personal) mediante su participación en espacios públicos nacionales e internacionales y a través historias de impacto y celebraciones de éxito publicadas a través de nuestras plataformas de comunicación externa.

Resultados

Alcanzaremos más organizaciones, políticas públicas, sectores y más. Esto se medirá por:

- El número de organizaciones (instituciones educativas, ONG, entidades del sector público, organizaciones comunitarias y entidades relacionadas) que reciben apoyo de nuestra parte y el número de personas a las que estas agencias sirven.
- El número de eventos (presenciales y en línea) en los que tenemos presencia (y el número de asistentes en el evento)
- El número de redes en las que ocupamos una posición de liderazgo.
- Las historias de éxito e impacto publicadas como resultado de nuestras estrategias en esta área.

Conoce más



MAIA