

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PARA
EL DESARROLLO HUMANO



**Centro de formación integral en liderazgo sindical de la Federación
Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” Municipio de
Chulumani**

**Proyecto de Grado presentado para la obtención del Grado de
Licenciatura**

POSTULANTE: Ruth Isabel Apaza Quispe

TUTOR: Lic. Secundino Mamani Flores

CHULUMANI - BOLIVIA
Julio, 2019

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado especialmente a mis padres, quienes forjaron mi educación en base a principios y valores, a mis hermanos y docentes del programa desconcentrado Ciencias de la Educación para el Desarrollo Humano de la Universidad Mayor de San Andrés, quienes me brindaron mucho apoyo y afecto.

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso por brindarme la oportunidad de obtener este triunfo personal, y darme salud, sabiduría y entendimiento para lograr esta meta.

El presente proyecto no pudo realizarse sin la colaboración y guía como tutor Licenciado Secundino Mamani Flores, por ello doy mi mayor agradecimiento a su persona.

A mis queridos padres Elías Apaza y Antonia Quispe, por ser incondicionales y brindarme su apoyo en todo momento. Gracias por existir y que Dios les bendiga siempre.

A todos los facilitadores del Programa Desconcentrado Carrera Ciencias de la Educación para el Desarrollo Humano, por su enseñanza y comprensión en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los años de estudio.

A la Federación Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” del municipio de Chulumani, a sus representantes, por el apoyo incondicional y la paciencia que me tuvieron durante el desarrollo del diagnóstico.

A todos mis hermanos, mis amigos, y familiares por su apoyo incondicional.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN EJECUTIVO

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL

1.1. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO	1
1.1.1. Antecedentes Históricos del Municipio	1
1.1.2. Ubicación geográfica	3
1.1.3. Límites	3
1.1.4. Extensión	4
1.1.5. Superficie	4
1.1.6. Latitud y longitud.....	4
1.2. Servicios básicos	4
1.2.1. Vivienda.....	4
1.2.2. Procedencia y cobertura del servicio de energía eléctrica	5
1.2.3. Distribución y cobertura de agua potable.....	5
1.2.4. Cobertura de saneamiento básico, tenencia de servicio sanitario y tipo de desagüe.....	6
1.2.5. Principales formas de eliminación de la basura	7
1.2.6. Combustible para cocinar	7
1.3. Desarrollo Humano	7
1.3.1. Aspecto económico	8
1.3.2. Aspecto político	9
1.3.3. Aspecto Socio económicos	10
1.3.4. Organización del trabajo	10
1.4. Aspecto Educativo	11
1.4.1. Tasa de analfabetismo	11
1.4.2. Años promedio de estudio	12
1.5. Aspecto en Salud	13

1.5.1. Perfil epidemiológico de la población por grupo etareo	13
---	----

CAPÍTULO II

MARCO INSTITUCIONAL

2.1. Aspecto Histórico de la Organización	14
2.2. Visión	16
2.3. Misión.....	17
2.4. Objetivos	17
2.5. Fines y Principios	22
2.6. Principios	22
2.7. Organigrama de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas Bartolina Sisa.....	23

CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO

3.1. METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO	25
3.1.1. Objetivos	25
3.1.1.1. Objetivo General.....	25
3.1.1.2. Objetivos Específicos	25
3.1.2. Tipo de diagnóstico	26
3.1.2.1. Diagnóstico participativo – situacional	26
3.1.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	26
3.1.3.1. Entrevista	26
3.1.3.2. Lluvia de ideas.....	27
3.1.3.3. Cuestionario.....	28
3.1.3.4. Guía de observación	29
3.1.3.5. FODA	30
3.1.4. Actores involucrados	31
3.2. Análisis Situacional del Problema	32
3.2.1. Nivel internacional	32
3.2.2. Nivel nacional.....	33
3.2.3. Nivel local	33
3.3. Diagnóstico De Necesidades	35

3.3.1. Identificación del Problema	35
3.3.2. Análisis del Problema	36
3.3.3. Priorización del Problema	38

CAPÍTULO IV

POLÍTICAS PÚBLICAS Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.1. Políticas Públicas	40
4.1.1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia	40
4.1.2. Plan de Desarrollo Económico Social del Estado Plurinacional	41
4.1.3. Agenda 2025.....	42
4.1.4. Agenda 2030.....	45
4.1.5. Plan de Desarrollo Territorial Integral del Departamento de La Paz (PDTI)	49
4.1.6. Plan Territorial de Desarrollo Integral del Municipio de Chulumani	50
4.2. Leyes que Fundamentan el Proyecto	51
4.2.1. Ley N° 348, Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia.....	51
4.2.2. Ley de Educación N° 070 “Avelino Siñani – Elizardo Pérez”	53
4.2.3. Ley N° 243, Ley Contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres	54
4.2.4. Decreto supremo N° 1363, Creación del Comité de la Lucha Contra toda Forma de Violencia hacia las Mujeres	54
4.2.5. Otras Leyes que Complementan al Proyecto	55
4.3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	56
4.3.1. Historia de las Luchas Campesinas	56
4.3.2. El Sindicato Campesino	59
4.3.2.1. ¿Qué es sindicato?	59
4.3.3. El Sindicalismo	61
4.3.3.1. Tipologías del Sindicalismo.....	62
4.3.3.1.1. Sindicalismo Estructural	62
4.3.3.1.2. Tipología Funcional	63
4.3.4. Clasificación del Sindicalismo.....	64
4.3.4.1. Sindicalismo Clasista	64

4.3.4.2. Sindicalismo Corporativo.....	65
4.3.4.3. Sindicatos Agrarios.....	66
4.3.4.3.1. Estructura en el Sindicato Agrario.....	67
4.3.5. Cambios en las Estructuras del Movimiento Sindical.....	68
4.3.6. Las Organizaciones Campesinas.....	69
4.3.6.1. Organización.....	69
4.3.6.2. Liderazgo en el Sindicalismo.....	70
4.3.6.3. Principios del Sindicalismo Campesino.....	71
4.3.7. Confederación Nacional de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CNTCB).....	72
4.3.8. Confederación Nacional de Colonizadores de Bolivia.....	73
4.3.8.1. El Katarismo.....	74
4.3.9. Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB).....	75
4.3.10. Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia "Bartolina Sisa" (FNMCB"BS").....	76
4.3.11. Liderazgo.....	77
4.3.11.1. Características del Líder.....	78
4.3.11.2. Bases del poder en el liderazgo.....	79
4.3.11.3. Teorías del liderazgo.....	80
4.3.12. Mujeres Protagonistas del Liderazgo en Bolivia.....	82
4.3.13. Liderazgo Y Mujer.....	87
4.3.13.1. Estereotipos y cogniciones.....	87
4.3.13.2. Violencia de género.....	88
4.3.14. Equidad de Género.....	90
4.3.15. Desigualdad de Oportunidades.....	91
4.3.16. Participación Política de la Mujer.....	92
4.3.17. Pobreza y escolaridad en la vida de las niñas en América Latina.....	94
4.3.18. Pobreza y Mujeres.....	94
4.3.19. El papel de las Políticas Gubernamentales.....	95
4.4.Oratoria.....	96
4.4.1. Oratoria en liderazgo.....	96

4.5. Participación de la mujer.....	97
4.6. Autoestima y motivación.....	98
4.7. Centro de formación integral	98
4.7.1. Centro.....	98
4.7.2. Formación.....	99
4.7.3. Desarrollo integral.....	100

CAPÍTULO V

DISEÑO Y ESTRUCTURA DEL PROYECTO

5.1. DATOS REFERENCIALES DEL MUNICIPIO DE CHULUMANI	101
5.1.1. Localización.....	101
5.2. POBLACIÓN BENEFICIARIA	101
5.2.1. Beneficiarios Directos	101
5.2.2. Beneficiarios Indirectos	102
5.3. DURACIÓN DEL PROYECTO	102
5.4. CONDICIONES DEL PROYECTO.....	102
5.4.1. Viabilidad del Proyecto	102
5.4.2. Viabilidad Técnica.....	103
5.4.3. Viabilidad Social.....	103
5.4.4. Viabilidad Económica	104
5.5. FACTIBILIDAD DEL PROYECTO.....	104
5.6. INSTANCIAS INVOLUCRADAS	105
5.7. VALORACIÓN DEL PROYECTO ANTE SUS BENEFICIARIOS.....	105
5.8. ACUERDOS ESTABLECIDOS	105
5.9. METODOLOGÍA DE CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO	106
5.9.1. Descripción del Árbol de Problemas.....	106
5.9.2. Descripción del Árbol de Objetivos	108
5.9.3. Matriz de Marco Lógico	110
5.9.3.1. Estructura/Componentes.....	110
5.10. ESTRUCTURA DEL PROYECTO	116

5.10.1. Justificación del proyecto	116
5.11. OBJETIVOS DEL PROYECTO	117
5.11.1. Objetivo General	117
5.11.2. Objetivos Específicos	118
5.12. METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN	118
5.13. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL PROYECTO	119
5.14. ORGANIGRAMA DEL PROYECTO	119
5.14.1. Funciones del Personal	121
5.15. LÍNEAS DE ACCIÓN	123
5.16. PLAN OPERATIVO DEL PROYECTO	124
5.17. PLAN DE ACCIÓN (PROPUESTA EDUCATIVA)	126
5.18. CONSIDERACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PROYECTO	135
5.18.1. Presupuesto	135
5.19. Cronograma del Proyecto.....	137
5.20. EVALUACIÓN DEL PROYECTO.....	139
5.20.1. Que es evaluación	139
5.20.2. Indicadores del Proyecto	139
5.20.3. Instrumentos de evaluación	144
CAPÍTULO VI	145
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	145
6.1. Conclusiones	145
6.2. Recomendaciones	147
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	150
ANEXOS.....	155

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y CUADROS

GRÁFICOS

Grafico N° 1: Estructura jerárquica de la F.U.T.C. "B.S." Chulumani.....	24
Gráfico N° 2: Árbol de problemas.....	107
Gráfico N° 3: Árbol de objetivos.....	109
Gráfico N° 4: Organigrama del proyecto.....	120

CUADROS

Cuadro N° 1: Análisis de actores.....	31
Cuadro N° 2: Análisis general de datos.....	37
Cuadro N° 3: Marco Lógico.....	111
Cuadro N° 4: Plan operativo del proyecto.....	126
Cuadro N° 5: Modelo para los talleres de formación en liderazgo sindical.....	132
Cuadro N° 6: Modelo para los cursos de formación en corte y confección.....	133
Cuadro N° 7: modelo para los cursos de formación en computación.....	133
Cuadro N° 8: Modelo para los programas radiales.....	134
Cuadro N° 9: Presupuesto general del proyecto.....	135
Cuadro N° 10: Recursos humanos.....	135
Cuadro N° 11: Recursos materiales.....	136
Cuadro N° 12: Recursos de equipamiento y mobiliario.....	136
Cuadro N° 13: Cronograma del proyecto.....	137
Cuadro N° 14: Plan de monitoreo, seguimiento y evaluación.....	140

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	163
Anexo A-1. Entrevista	163
Anexo A-2. Cuestionario	164
Anexo A-3. Lluvia de ideas	165
Anexo A-4. Guía de Observación	166
Anexo A-5. Matriz FODA	167
ANEXO B: RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	168
Anexo B-1. Resultado de lluvia de ideas	168
Anexo B-2. Resultados del cuestionario	172
Anexo B-3. Resultados de la entrevista	178
Anexo B-4. Guía de Observación	179
Anexo B-5. Matriz FODA	180

ANEXO C. DOCUMENTACIÓN (Cartas de solicitud y actas)

Anexo C-1. Carta de solicitud de permiso a la Federación de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa, para realizar un diagnóstico socio educativo en el municipio.

Anexo C-2. Carta de aceptación y respaldo a la implementación de diagnóstico participativo en la Federación de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa.

Anexo C-3. Carta de solicitud a la Federación de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa, para viabilizar el proceso del proyecto de Grado.

Anexo C-4. Carta de solicitud a la Federación de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa, para viabilizar el proceso del proyecto de Grado.

Anexo C-5. Carta de invitación a la Honorable Concejal de Educación para la defensa de perfil de proyecto de grado

Anexo C-6. Acta de presentación del perfil de proyecto

Anexo C-7. Carta de solicitud de viabilidad social al área de comisión de educación – DNA-SLIM del municipio de chulumani.

Anexo C-8. Nota de remisión del perfil de proyecto al alcalde municipal del Gobierno Autónomo Municipal de chulumani.

Anexo C-9. Caratula del perfil recepcionado por la autoridades.

ANEXO D: DOCUMENTACIÓN FOTOGRÁFICA

Anexo D-1. Aplicación de Instrumentos

Anexo D-2. Defensa del perfil

RESUMEN EJECUTIVO

El presente Proyecto de Grado lleva por título: *“Centro de Formación en liderazgo sindical de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” del municipio de Chulumani”*. Surge a partir de la realidad y el contexto actual, ante una necesidad social de la organización de mujeres a nivel provincial “Bartolina Sisa”.

La propuesta fue orientada de acuerdo a la matriz del Marco Lógico, la finalidad del proyecto fue coadyuvar a la Estabilidad en el cargo y buen desarrollo humano de las mujeres de la Federación Provincial Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” Chulumani. En tal sentido, se plantea como propósito principal, la formación eficiente en el ejercicio del liderazgo sindical de las mujeres de la Federación “Bartolina Sisa” Chulumani. Seguidamente, se plantea cinco estrategias para lograr el resultado del presente proyecto. Asimismo, se organiza por actividades y tareas sintetizadas en un plan operativo que resulta del Marco Lógico.

Como componente principal se encuentra la práctica del liderazgo sindical con autoridad; el segundo componente es trabajar en la aceptación de la sociedad para con las mujeres en el ámbito político; el tercero es la práctica del ejercicio político; la cuarta es practicar la buena autoestima y por último la disponibilidad económica y de tiempo para ejercer cargos políticos. Tales componentes se desarrollarán en un tiempo estimado de dos años calendario donde se trabajará con actividades y estrategias en un lugar apropiado donde se desenvuelva el desarrollo integral de las mujeres. Para su ejecución efectiva, se contempla acuerdos específicos con los entes involucrados en el proyecto.

INTRODUCCIÓN

El presente Proyecto de Grado titula “Centro de Formación Integral en Liderazgo Sindical de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” del Municipio de Chulumani”, el cual se considera relevante frente a la problemática y necesidad de formar líderes que desarrollen sus habilidades y capacidades en busca del desarrollo y el bien común de la sociedad y sobre todo de las mujeres pertenecientes a la federación del Municipio de Chulumani.

Su actividad principal de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” del Municipio de Chulumani es la eficiente formación de manera integral de mujeres líderes para que puedan desenvolverse en sus habilidades y capacidades cognoscitivas para el desarrollo y bienestar de sus comunidades.

Se puede definir a la formación integral como el proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano (ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal y socio – política), a fin de lograr su realización plena en la sociedad. Es decir, se concibe al ser humano como un ser único y pluridimensional; diverso como el cuerpo humano y a la vez plenamente integrado y articulado en una unidad.

Asimismo, se establecen dimensiones que son “categorías” o conceptos contruidos racionalmente para determinar aquellos aspectos que son definitivos en el ser humano, y que por lo mismo, no podemos desatender cuando pretendemos formar integralmente.

Es importante resaltar el sustantivo “formación”, ya que se busca desarrollar y orientar claramente las diferentes dimensiones o potencialidades

que poseemos. Asimismo, al añadir el adjetivo “integral” lo que se pretende es enfatizar que el desarrollo abarca la totalidad del ser humano.

No existe formación sin orientación, puesto que la formación necesariamente debe tener un fin, intencionalidad o propósito. En el ámbito educativo no se percibe la neutralidad; por ello, simplemente se “forma”, se da forma de cara a una cultura o sociedad en un determinado contexto.

La formación de las mujeres de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas se hace pensando en el saber SER de la persona que implica de cierta manera un empoderamiento. En este sentido, la formación que recibimos no debe ser concebida como una mera capacitación para el acceso a un título académico, o para adquirir prestigio social o “status”. Por el contrario, de lo que se trata es de Ser, desde la visión ignaciana, implica buscar ser con los demás y para los demás, a fin de servir mejor a la sociedad.

De esta manera, que el presente proyecto se divide en seis capítulos:

El **capítulo I** está enfocado al Marco Contextual, el cual abarca las características del Municipio en donde se realizó el presente proyecto.

En el **capítulo II** se menciona, el marco institucional, es decir la misión, visión, objetivos, fines, principios, organigrama y otros referentes a la organización que se llevó el presente proyecto.

En el **capítulo III** se hace hincapié en el diagnóstico situacional participativo, donde se describe la implementación y resultados de los instrumentos y técnicas como: la entrevista estructurada, el cuestionario, guía de observación, matriz FODA y lluvia de ideas, las mismas que fueron dirigidas a mujeres lideresas y autoridades a nivel provincial.

En el **capítulo IV** se detalla la fundamentación teórica, las políticas públicas y legislaciones que respaldan y fundamentan al proyecto.

En el **capítulo V** se describe el diseño y estructura del proyecto; las beneficiarias directas e indirectas, la viabilidad y factibilidad del proyecto, la metodología de construcción del proyecto y lo principal que es el Plan Operativo donde están los componentes, con sus respectivas actividades a desarrollar. Así mismo se encuentra el presupuesto de recursos humanos y materiales utilizados a nivel general del proyecto.

Para finalizar, en el **capítulo VI** se presenta las conclusiones, reflexiones y sugerencias para la ejecución del proyecto. De la misma forma, se determina las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

MARCO

CONTEXTUAL

“La reflexión es uno de los principales medios que tienen los líderes de aprender del pasado” (Warren Bennis)

CAPÍTULO I

1. MARCO CONTEXTUAL

1.1. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

1.1.1. Antecedentes Históricos del Municipio

La Ley del 1 de julio de 1899, decretada por el Gobierno del General José Manuel Pando establece la división de la Provincia de Yungas en dos provincias:

- ✓ Nor Yungas, con su capital Villa de Sagárnaga (Coroico) que estará compuesta por dos secciones:

Primera sección compuesta por los cantones Coroico, Pacallo y Mururata y que tendrá por capital la Villa de Sagárnaga (Coroico) o Segunda sección: constituida por los cantones Coripata, Milluhuaya y el vice cantón Arapata. Tendrá por capital la Villa Coripata.

- ✓ Sud Yungas con su capital Villa de la Libertad (Chulumani):

Primera sección: compuesta por la capital Villa de la Libertad (Chulumani), sus cantones y vice cantones.

Segunda sección: constituida de la capital Villa de Lanza (Irupana), de los cantones y vice cantones que formaban respectivamente la 3ª sección de la Provincia de Yungas.

De acuerdo a lo señalado, se puede indicar que el Municipio de Chulumani fue creado el 1 de julio de 1899, con su capital Villa de la Libertad (Chulumani) y sus respectivos cantones y vice cantones. Según la hipótesis de Agustín Morales, la palabra Chulumani deriva etimológicamente del vocablo aymará “huma”, que significa agua y del quechua, “chulo” o “gorro” que literalmente significa “Agua de Rocío”, en referencia a la persistencia de lluvias

que dejan bellas irisaciones en la vegetación yungueña. De acuerdo a otros estudios, se establece que los habitantes de la provincia Sud Yungas pertenecen a la cultura Yunkas, etimológicamente proviene del término “yunca” que en aymara designa a la planta de la familia del bambú.

Esta hipótesis tiene variantes en la concepción del saber popular ya que Chulumani derivaría del vocablo aymará “huma” que significa “agua”, similar al caso anterior, pero introduce el término de “cholo” que significa “puma”. En consecuencia, literalmente significaría “Cholohumania” o “Chulumani” (Talleres de diagnóstico, 2005).

Es importante recordar que existió una comunidad denominada Chuluhumania (actualmente conocida con el nombre de Chulumani), pueblo de origen autóctono que más tarde se conglomeró con grupos étnicos como la población afro-boliviana, esclavos traídos de África por Pizarro para el trabajo de las fincas. Posteriormente, fue el Mariscal Andrés de Santa Cruz quien solicitó esclavos para trabajos forzados. La comunidad afro-boliviana asentada actualmente en Chulumani ha internalizado los valores de la producción de la hoja de coca y los asumió como propios en sus valores culturales y forma de vida.

El sector de Chulumani fue el único lugar en donde ha persistido hasta el día de hoy seis comunidades con características originarias, como son Tulduchi, Sanani, Cuchumpaya, Mitma, Lecasi y Parroscato; comunidades muy antiguas, más que la propia fundación del pueblo capital de la Provincia Chulumani, que data del año 1572, antes de esa fecha existían estas comunidades, basadas en la producción de coca. Estas 6 comunidades fueron parte del cabildo de Chulumani que funcionó hasta 1992.

1.1.2. Ubicación geográfica

El Municipio de Chulumani se encuentra ubicado en la provincia Sud Yungas del departamento de La Paz. Su accesibilidad vial, es a través de la ruta La Paz – Unduavi – Chulumani, este Municipio se encuentra a una distancia de 120 km. de la ciudad de La Paz.

Las coordenadas geográficas ubican al Municipio de Chulumani desde 16°15'50.2" y 16°30'56.7" de latitud sur y entre los paralelos 67°25'56.2" a 67°37'9.3" de longitud oeste.

1.1.3. Límites

El municipio de Chulumani se encuentra ubicado al Noreste del Departamento de La Paz, en la provincia Sud Yungas, corresponde a la primera sección municipal. Presenta los siguientes límites:

- ✓ Al norte con el Municipio de Coripata (comunidad Marquirivi) con la jurisdicción municipal de La Asunta (comunidades: Inca Pucara, San Juan, Santiago Chico, Santiago Siete Lomas, Santiago Tocarani, Siete Lomas y Villa Barrientos).
- ✓ Al sud y este con el Municipio de Irupana (comunidades; Huariscollo, Huirí Lanza, Victorio Lanza, Chicaloma, Collpamayu y Villa Trinidad).
- ✓ Al oeste con Yanacachi (comunidades: Motoncoro y Huairapata, Santa Ana y Huayrapata) y el Municipio de Coripata (comunidades Anacuri, Auquisamaña, Huayrapata, Alto Milluhuaya, Los Anguias, Milluhuaya Bajo y Trancoma).
- ✓ Al este con la segunda sección de Irupana.

1.1.4. Extensión

La extensión territorial de la jurisdicción Municipal de Chulumani es de 301,83 km², que representa el 3.4 % de la superficie total de la Provincia Sud Yungas, siendo el Municipio con la menor superficie de esta Provincia.

1.1.5. Superficie

El Municipio de Chulumani se halla ubicado en la Provincia Sud Yungas del departamento de La Paz. Su accesibilidad vial es a través de la ruta La Paz - Unduavi- Chulumani, a una distancia de 120 km. de la ciudad de La Paz. La extensión territorial de la jurisdicción municipal de Chulumani es de 301,83 km², que representa el 3.4 % de la superficie total de la provincia Sud Yungas, siendo por lo tanto el Municipio con menor superficie de la provincia.

1.1.6. Latitud y longitud

Las coordenadas geográficas ubican al Municipio de Chulumani desde 16°15'50.2" y 16°30'56.7" de latitud sur y entre los paralelos 67°25'56.2" a 67°37'9.3" de longitud oeste.

1.2. Servicios básicos

1.2.1. Vivienda

De acuerdo con los datos del Censo 2012, el Municipio cuenta con un total 6.880 viviendas, de las cuales el 98,2% corresponde a viviendas particulares con un promedio de tres ocupantes por vivienda. Respecto a los datos registrados en 2001 la relación entre viviendas particulares y colectivas no muestra cambios significativos. Por el contrario, lo que se percibe es un crecimiento en cuanto al número de viviendas en el Municipio (INE, 2012).

De acuerdo a datos del Censo 2012 el 41,8% de las viviendas en el Municipio posee pisos de tierra, pero también se observa la presencia de pisos de cemento en 34,5%. Con referencia al censo 2001 el uso de cemento en pisos presenta un incremento de 6,5 puntos porcentuales, así como el uso de mosaico, baldosa y cerámica en 4,2 puntos porcentuales y machimbre o parquet en 0,5 puntos porcentuales, evidenciándose el uso de materiales sólidos y de mejor calidad.

1.2.2. Procedencia y cobertura del servicio de energía eléctrica

La cobertura de Energía eléctrica en el Municipio alcanza el 85,9%, misma que registra un incremento de conexiones desde la gestión 2001 de 28%. Respecto a la cobertura de energía eléctrica por área, el 98,5% del área urbana accede al servicio de energía eléctrica, siendo menor la cobertura en el área rural, alcanzado al 84,4% de las viviendas. Sin embargo, el área rural presenta un mayor incremento de la cobertura del servicio de energía eléctrica.

La Empresa de Servicios Eléctricos Yungas S.A. (SEYSA) y la Cooperativa de Energía Eléctrica de Chulumani (Chimpa, Paraíso y Chulumani), brindan el servicio eléctrico, cubriendo cerca del 94,2% de las comunidades, entre las comunidades que no son parte de la red eléctrica se encuentran Cóndor Mayu, Rinconada Unificada, Huayrapata Chirca y San Pedro de Karakarani.

1.2.3. Distribución y cobertura de agua potable

En el periodo 2001 – 2012, la cobertura de agua en el Municipio se redujo en 0,9 puntos porcentuales, alcanzando para el 2012 un 84,7% de un total de 6.759 viviendas particulares habitadas. Realizando un análisis de la cobertura de agua por área, se evidencia que existe una disminución de la cobertura de agua en el área rural en 1,2 puntos porcentuales alcanzando el

2012 a 82,9%, en cambio en el área urbana se registra un incremento de 6,7 puntos porcentuales, cubriendo el 2012 cerca del 99% de los hogares.

Esta forma de abastecimiento de agua, guarda mucha relación con la salud de la población, ya que en muchos casos los embaces que son empleados para el transporte, almacenamiento no cumplen con las normas mínimas de higiene, llegando a ocasionar enfermedades recurrentes, como EDAS, paracitos internos y otras enfermedades relacionadas.

Otro aspecto importante de resaltar es la distribución de agua por cañería de red dentro las viviendas. Entre las gestiones 2001 y el 2012 cerca del 20% de los hogares realizó instalaciones nuevas de agua dentro la vivienda, actualmente el 30% de las viviendas tiene agua por cañería dentro de la vivienda, es importante resaltar que el porcentaje de viviendas que no tenía agua por cañería presenta un decremento importante respecto al 2001.

1.2.4. Cobertura de saneamiento básico, tenencia de servicio sanitario y tipo de desagüe

Los datos del censo 2012 permiten determinar que la cobertura de saneamiento básico en el Municipio alcanza el 41,8% de un total de 6.759 viviendas particulares habitadas. Es así que entre al año 2001 y 2012 la cobertura de saneamiento básico incrementó en 23 puntos porcentuales.

A nivel de área urbana el año 2012 la cobertura de saneamiento básico (alcantarillado) alcanzó a 77,2%, esto significa que más del de la mitad de las viviendas disponen de alcantarillado, el resto de la población emplea otros sistemas de eliminación de excretas como cámaras sépticas y pozos ciegos. Por el contrario, la cobertura de saneamiento básico (alcantarillado, cámara séptica y pozo ciego) en el área rural solo alcanza a 37,5%, por tanto, el porcentaje restante realiza sus deposiciones al aire libre, contaminación del medio ambiente y generando focos de infección.

1.2.5. Principales formas de eliminación de la basura

Según los datos del Censo 2012, el 32% de la población práctica como forma de eliminación de la basura el vertido en terreno baldío, 31% la quema, un 14% la entrega al carro basurero, el 8% de los hogares la entierran y el restante la dispone en basurero público o la verte al río. Entre las poblaciones que depositan los residuos sólidos en basurero público y carro basurero, se encuentran Chulumani, San José de Pasto Pata, Tajma y Huancané.

1.2.6. Combustible para cocinar

Entre el periodo 2001-2010 el uso de la leña se ha reducido en 25,2 puntos porcentuales, como resultado de un incremento del uso de gas en garrafa en 23,6 puntos porcentuales en los hogares del Municipio. El año 2012 el 56,7% de los hogares en el Municipio hacen uso de gas en garrafa.

En el área urbana del Municipio el uso de gas en garrafa se constituye en el principal combustible doméstico, sin embargo, la leña continúa siendo el combustible alternativo para la cocción de los alimentos. En las comunidades rurales el uso de garrafa es aún reducido, evidenciándose aún el uso de leña, puesto que acceder a una garrafa de GLP tiene un costo y que el productor rural no está dispuesto a erogar, además la frecuencia de reabastecimiento no es constante.

1.3. Desarrollo Humano

El desarrollo humano puede ser definido como “Proceso de ampliación de las opciones y capacidades de las personas, que se concreta en una mejora de la esperanza de vida, la salud, la educación y el acceso a los recursos necesarios para un nivel de vida digno” (Dubois M., 1989).

El enfoque o paradigma del desarrollo humano surge a principios de los años 90 como resultado de un proceso de crítica a la economía del desarrollo dominante, que se caracteriza por proponer el crecimiento económico como

objetivo; por el contrario, el desarrollo humano afirma que este no debe ser el objetivo central del desarrollo, sino únicamente uno de sus referentes.

Asimismo, el desarrollo humano es,

El proceso por el cual se ofrecen mayores oportunidades a las personas. Entre estas, las más importantes son una vida prolongada y saludable, el acceso a la educación y a los recursos necesarios para gozar de una mejor calidad de vida. Otras oportunidades incluyen la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto a sí mismo (Bernal A., 2015, pág. 115).

1.3.1. Aspecto económico

Uno de los problemas críticos de la actividad agropecuaria son los bajos niveles de productividad, que se constituye en una limitante para mejorar los ingresos de los productores e incrementa los precios en los mercados locales e internacionales.

El sistema de producción agrícola es excesivamente dependiente de monocultivo (hoja de coca), si bien existe diversificación en algunas áreas y con algunos productos aún es insipiente y no ha adquirido la importancia económica necesaria.

Asimismo, se determina la falta de asistencia técnica en manejo de plagas y enfermedades propias de la región, situación que deriva en la disminución de rendimiento de la producción agropecuaria. Es evidente la ausencia de planes de ordenamiento territorial y de uso de suelos que defina políticas de ocupación y uso racional del suelo.

Por tanto, se presenta insuficiente prestación de servicios de extensión e investigación agropecuaria, los cuales no tienen los impactos esperados en la

economía de los pequeños productores ni incrementan la producción y productividad.

El desarrollo del mercado financiero rural para los pequeños productores es insipiente, existe la necesidad sentida de acceder a créditos en condiciones adecuadas para mejorar el sistema de producción agrícola.

1.3.2. Aspecto político

La división política administrativa se estructura en base a ocho distritos y sus respectivos Centrales y Sub – Centrales legalmente constituidos: Central Huancané, Central San Bartolomé, Central Chirca, Central Tajma, Sub – Central Ocobaya, Sub – Central unificada ARCOPAN, Sub - Central Cutusuma, Sub – Central San José de Pastopata, y Sub – Central Exaltación Ocobaya.

Acerca de la división política en el municipio de Chulumani está conformado por cinco juntas vecinales:

- ✓ Junta Vecinal Zona Central
- ✓ Junta Vecinal Zona Junín
- ✓ Junta Vecinal Zona Valencia
- ✓ Junta Vecinal Zona San Antonio (horno pata)
- ✓ Junta Vecinal Zona Tolo Pata
- ✓ F.E.J.U.V.E.

Los pobladores de Chulumani se dedican al comercio y la agricultura, especialmente al cultivo de la hoja de “coca”, y muy poco a la producción de frutas, que son para el consumo familiar.

1.3.3. Aspecto Socio cultural

La Reforma Agraria no generó grandes cambios en las estructuras comunales de tenencias de la tierra, donde cada comunario recibió su parte de la tierra que usufructuaba en la época de la hacienda, convirtiendo a los Yungas en una región de comunidades parcelarias y organizadas en sindicatos, dando surgimiento a la propiedad de sus medios de producción.

ADEPCOCA se constituye en el interlocutor válido para los productores de coca, para firmar convenios y acuerdos, elaborar reglamentos, analizar y proponer normativa que regule la producción de coca y toma de decisiones, inclusive a nivel político.

Por otro lado, existen pequeñas asociaciones de productores de mora y frutilla en las comunidades de Paraíso y Loma Linda, cuya asociación está compuesta por 35 productores de mora y 30 productores de frutilla. Por otra parte, los productores de café del Municipio se hallan asociados a la Asociación de Productores de Café de Sud Yungas (APCASY), misma que parte de la Asociación Nacional de Productores de Café (ANPROCA)

1.3.4. Organización del trabajo

La división del trabajo por género no es estricta, siendo que se puede asumir tareas con igualdad. En ese sentido, es tarea del hombre la habilitación del terreno, la construcción de terrazas, trasplante de coca o hacer el zanjeo y el deshierbe, tareas que requieren mayor fuerza física. El trasplante no es un trabajo exclusivo del hombre, también lo realizan mujeres viudas, separadas o solteras, o cuando sus maridos están enfermos o trabajan en otro lugar. El deshierbe también puede ser realizada por mujeres jóvenes cuando este es bajo.

Los niños y jóvenes sin diferencia de género y especialmente las mujeres se ocupan de la cosecha de coca, solo cuando se trata de una cosecha que requiere cuidado especial (Wawa coca), es necesario la presencia de personas mayores. Los niños son incorporados a la cosecha en forma gradual, entre los 8 a 10 años. Las mujeres entre 16 a 20 años son las más hábiles para la cosecha. Los jóvenes cosechan generalmente hasta que contraen matrimonio y luego esta labor es delegada a su esposa e hijos. El secado de la coca es realizado específicamente por personas adultas, generalmente es la madre o el padre quien se ocupa de esta riesgosa actividad.

1.4. Aspecto Educativo

El Municipio es parte del Distrito Educativo Chulumani, tiene bajo su dependencia seis núcleos: Crispín Andrade Portugal, General Armando Escobar Uría, San Cristóbal, Eloy Álvarez Plata, Río Blanco y Yarija, dependientes del Servicio Departamental de Educación del Departamento de La Paz. Sin embargo, el municipio cuenta con 40 unidades educativas: 1 del nivel inicial, 27 del nivel inicial/primaria, 1 de primaria/secundaria, 9 inicial/primaria/secundaria y 2 del nivel secundaria. Sin embargo, es importante mencionar que existen dos unidades educativas privadas: Colegio Adventista Chulumani y Colegio Adventista Tajma.

1.4.1. Tasa de analfabetismo

La tasa de analfabetismo en la población de 15 años o más, en el Municipio se ha reducido en 9,1 puntos porcentuales entre los periodos 2001 y 2012, destacándose un notorio decremento en la población analfabeta femenina de 20,3% a 6.9%, es decir, que en la actualidad las mujeres, niñas y adolescentes del Municipio tienen mayor acceso a educación que hace 10 años.

1.4.2. Años promedio de estudio

Para el año 2012, la población del Municipio logró obtener como promedio 7,9 años de estudio, siendo el mayor registrado el año 2001 que fue de 6,1 años. Este importante incremento ratifica la mejora en cuanto al acceso a la educación.

Por sexo, se observa importantes incrementos en los años de estudio alcanzados por hombres y mujeres, siendo la población femenina la que alcanzó los mayores incrementos de años promedio de estudio (2,1 años), con respecto a la población masculina (1,5 años). Esta situación evidencia que la mujer tiene mayor acceso a la educación.

Debido a esta situación para el año 2012 la brecha entre los años promedios de estudio alcanzados por hombres y mujeres en el Municipio se redujo de 1,9 años a 1,3 años respecto al 2001.

La educación en Bolivia demanda respuestas de la investigación científica para saber cómo llevar la práctica al aula, cómo vincular la política educativa al desarrollo y renovar los contenidos de la enseñanza.

Desde el planteamiento de un nuevo enfoque a la educación, a través de la Ley Avelino Siñani y Elizardo Pérez, el proceso denominado “de cambio” ha irrumpido en el discurso de las autoridades, aunque el cambio en la práctica educativa, en el espacio concreto del aula en la participación de la mujer todavía no se puede plasmar.

En el municipio de Chulumani las mujeres tienen derecho a que se rompa el sistema de discriminación social por género que impide de hecho a la formación sindical en liderazgo, sin formación su vida permanecerá ligada a la dependencia de orientación por parte de los varones, y con menos responsabilidad o influencia social. Es decir, que la formación es parte de su

educación con voz en su sociedad. La misma que les permitirá a que sean capaces de convertirse en agentes de su propio futuro.

1.5. Aspecto en Salud

El Municipio de Chulumani es parte de la Red Rural de Salud número 8, dependiente del Servicio Departamental de Salud, misma que cubre además los municipios de Coroico, Coripata, Irupana, Yanacachi y La Asunta.

La infraestructura de salud del Municipio está compuesta por un establecimiento de salud del Segundo Nivel: Hospital Básico Chulumani y seis establecimientos de salud de Primer Nivel: Centro de Salud Huancané, Puesto de Salud Ocobaya, Chirca, Tajma y Colpar.

1.5.1. Perfil epidemiológico de la población por grupo etareo

Analizándose variables tales como las causas de la morbilidad - mortalidad y de acuerdo a los datos del Ministerio de Salud y Deporte las principales causas de morbilidad consultas externas, son las afecciones gastrointestinales y respiratorias, especialmente enfermedades diarreicas agudas (EDAs) e infecciones respiratorias agudas (IRAs).

CAPÍTULO II

MARCO

INSTITUCIONAL

“la participación de la mujer nunca fue marginal. No obstante, su participación y sus liderazgos han sido invisibles...” (PNUD-2012)

CAPÍTULO II

2. MARCO INSTITUCIONAL

2.1. Aspecto Histórico de la Organización

La Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa” CNMCIOB “BS”, se fundó el 10 de enero de 1980. A raíz del papel decisivo que muchas mujeres habían tenido en diversos bloqueos, en la época de dictadura, en 1977 empezaron los primeros sindicatos de mujeres indígenas (Miranda J., 2014).

En 1978, hubo un Congreso Departamental de la Paz y el 10 de enero de 1980 se realizó el 1er. congreso Nacional, del que surgió la Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia “Bartolina Sisa” (FNMCB “BS”), popularmente conocidas como “Las Bartolinas”. Debe su nombre a la heroína aymara que fue un caudillo de los indígenas originarios en el siglo XVIII.

La “doble discriminación” por ser mujeres y campesinas e indígenas tanto en las familias, comunidades, organizaciones y la sociedad en su conjunto, ha impulsado la lucha contra la violación de los derechos fundamentales y la defensa de la participación plena y equitativa en la toma de decisiones.

En marzo de 1980 las mujeres del Municipio de Chulumani se reunieron para crear una organización de mujeres a partir de la necesidad de apoyar a los varones, con el apoyo del padre Nicolás (sacerdote), quien daba talleres y explicaba la importancia de lo que era organizarse surge la idea de organizar una Federación de Mujeres Campesinas a la cabeza de la Sra. Blanca Suarez como Ejecutiva; Candelaria Torres de Suarez Secretaria de Relaciones; Rosa Rivera de Fuego Secretaria de Actas; Dora de Ríos

Secretaria de Organización, Justina Yanique la señora de Sorsano Secretaria de Justicia; y Florinda Solares de Alanoca Secretaria de Hacienda, hasta ahí se designaron los cargos. La organización para su creación, recibió la ayuda y el apoyo del Sr. Alberto Villca y su secretario Floro S. Cahuana y entre otros varones que incentivaron a la participación activa de las mujeres.

En el mes de julio fue el golpe de estado de García Mesa, ahí fue donde persiguieron a las autoridades de las organizaciones y por ende destruyeron la organización, por lo que, nace una necesidad sentida por los campesinos para buscar el bien común. En 1983 se vuelve a reestructurar la organización de mujeres, pero esta vez a cabeza de la Sra. Otilia Calamani. En ese entonces había una ONG (Organización No Gubernamental) Q'ANA, (luz) la misma que apoyaba dando seminarios y cursillos sobre ¿qué es el sindicalismo? ¿Para qué sirve?, ¿en qué consiste? Sin embargo, no se contaba ni recibía recurso económico alguna por parte de ONGs u otras instituciones.

En la actualidad la Organización “Bartolina Sisa” tiene una oficina que se encuentra ubicada en la calle Bolívar, en instalaciones de la federación Túpac Katari. Así mismo cuenta con personalidad jurídica por cuanto a F.P.U.T. Campesinas “Bartolina Sisa” Chulumani Sud-Yungas, mediante la resolución Prefectural N° 106/98 U.D.F.C. de fecha 10/07/98; resolución Sub Prefectural N° 379/98 de fecha 20/03/98; la resolución Municipal N° 004/98 de fecha 21/02/98; del Municipio de Chulumani provincia Sud Yungas; con registro U.D.F.C. N° 50-01 de fecha 20/07/98.

Por haber cumplido con los requisitos y trámites legales del registro establecidos por la ley 1551 de participación popular de 20 de abril de 1994, del artículo 4° y la Constitución Política del Estado en su artículo 171 del 6 de agosto de 1994. El mismo documento que respalda con firma y sellos de: Prefecto del departamento de La Paz, Sub Prefecto de la Provincia, y del

Director General de la Prefectura, a los veinte días del mes de Julio de mil novecientos noventa y ocho años.

2.2. Visión

La visión con la que trabaja la Federación de Mujeres Bartolina Sisa a nivel Nacional, departamental y provincial es la siguiente:

Que la equidad de género sea adoptada como forma de vida entre mujeres y hombres, para alcanzar el equilibrio y la armonía de la convivencia humana. Que la brecha entre los ricos y pobres no siga distanciándose más, recuperar la visión, la sabiduría y los conocimientos de las naciones indígenas originarias, como única forma para salvar al planeta tierra de la amenaza de la contaminación y destrucción inminente. Que las barreras mentales de la discriminación en todas sus clases sean superadas, para lograr un mundo más justo y equitativo a partir de la construcción de la identidad cultural desde las raíces (Agencia Plurinacional de Comunicación, 2017).

Con relación al contexto de la recuperación de la democracia en Bolivia y la recomposición de las organizaciones de base, con la visión y propósito de que las mujeres del área rural participen plenamente en este proceso con una organización propia y legitimada para su participación en los bloqueos de caminos, huelgas de hambre, marchas y otras formas de acción colectiva de los campesinos.

En el Municipio de Chulumani también la Organización de Mujeres Bartolina Sisa, nace con una visión y misión de “ayudar a los varones (maridos) porque eran muy poco escuchados por las autoridades magnas, llegar a ser y formar lideresas”.

Las mujeres reciben capacitación para poder acudir a diferentes eventos, por otro lado, para ejercer el cargo de ejecutiva o pertenecer a la organización de mujeres se debe pasar cargos en la comunidad como Secretaria de Justicia, Actas, Tesorera, Vialidad, Vocal o Secretaria General, siendo norma base para acceder a este cargo.

Los valores con los que surgió la federación de mujeres son la honestidad con el pueblo y la base, el respeto entre hombres y mujeres, la responsabilidad en el cargo que se asume, y entre otros valores.

2.3. Misión

La Federación de Mujeres Bartolina Sisa a nivel nacional, departamental y provincial tiene como misión

Recuperar la soberanía territorial, alimentaria y la dignidad de las Mujeres Campesinas, Indígenas y Originarias de Bolivia, a través del trabajo de la federación, para alcanzar una participación equitativa de la mujer en los espacios: político, social y económico, en el marco del Chacha Warmi, como concepto equitativo de género. Una participación de igual a igual con los hermanos varones. Impulsar la formación y la capacitación de las hermanas permanentemente, como único mecanismo para liberar las mentes de la opresión, la ignorancia y alcanzar la verdadera libertad (Agencia Plurinacional de Comunicación, 2017).

2.4. Objetivos

Los objetivos son claros e importantes en beneficio de las mujeres y la sociedad, para establecer una línea de cooperación y fortalecimiento institucional en el marco de la visión y misión en que trabaja la Confederación Indígena Originaria Campesina “Bartolina Sisa”. Los objetivos de la Federación Departamental Única de Mujeres Campesinas Indígenas

Originarias de la Paz – “Bartolina Sisa” (F.D.U.M.C.I.O.L.P.) “B.S” son los siguientes:

- ✓ Hacer cumplir los derechos sociales, intelectuales, económicos, políticos, territoriales, y culturales de las mujeres Campesinas Originarias y sus comunidades.
- ✓ Organizar y consolidar la estructura organizativa de mujeres en las comunidades de las veinte provincias del departamento de la Paz.
- ✓ Cumplir fielmente el presente Estatuto Orgánico de la Federación Departamental Única de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de la Paz – “Bartolina Sisa” (F.D.U.M.C.I.O.L.P.) “B.S”. y reconocer los Estatutos Orgánicos de las veinte Federaciones Provinciales de mujeres de La Paz, acorde al estatuto de la Federación Departamental.
- ✓ Fomentar e incrementar la producción económica, mediante políticas, planes, programas y proyectos, para promover el desarrollo integral, agropecuario, artesanal, turístico y otras actividades económicas, sociales y culturales.
- ✓ Exigir a las diferentes instancias de gobierno nacional, departamental y municipal la implementación de normativas relacionadas a la producción económica como la ley 144 de Revolución Productiva Comunitaria y Agropecuaria, para hacer realidad el desarrollo productivo en las 20 provincias del Departamento de La Paz.
- ✓ Conformar empresas comunitarias y organizar ferias productivas agrícolas, artesanales, pecuarias y otras actividades económicas,

para desarrollo integral de las mujeres y familias Campesinas Indígenas Originarias.

- ✓ Generar conciencia comunitaria para la defensa de la Madre Tierra y los Recursos Naturales renovables y no renovables del suelo y sub suelo, el medio ambiente que se encuentran en el territorio del Departamento.
- ✓ Promover la participación de la mujer en la toma de decisiones política, económica, social, y cultural; respetando y valorando su aportación como parte fundamental del núcleo familiar y comunitario.
- ✓ Implementar escuelas de formación político ideológico y social, para que permita participar a la mujer en espacios de decisión desde la comunidad, la provincia, el Departamento y a nivel nacional e internacional.
- ✓ Hacer funcionar el Centro de Educación Alternativa Permanente “Bartolina Sisa” (CEAP- “BS”), BAJO R.A. 158/2014, aprobado por el Viceministerio de Educación Alternativa y Especial; para que se convierta en el brazo educativo de la Federación Departamental de Mujeres.
- ✓ Fortalecer la educación comunitaria en las Comunidades Campesinas y Ayllus Originarios, impulsando los enfoques de educación descolonizadora, productiva, comunitaria, Intracultural e intercultural y liberadora, planificado, organizado, y ejecutado en coordinación con profesores, padres de familia, estudiantes y autoridades educativas e instituciones.

- ✓ Velar por el servicio eficiente de la salud, el respeto al uso de la medicina tradicional, a partir de la práctica y fortalecimiento de la medicina ancestral en los centros de salud y postas sanitarias en las 20 provincias y en todos los municipios.
- ✓ Defender y luchar por la independencia política partidaria y el fuero sindical de la Mujer Campesina Indígena Originaria del Departamento, sobre la base de su tesis política, la ideología de Bartolina Sisa y Túpac Katari, así como para la unidad solidaria de la Organización de Mujeres.
- ✓ Rechazar y sancionar el pongüeeaje político de los partidos neoliberales y agrupaciones ciudadanas, así como los intentos divisionistas y suplantación de algunas autoridades que pretenden utilizar el nombre de la Organización de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias “Bartolina Sisa”.
- ✓ Fortalecer a la mujer como portadora y dadora de principios de vida y valores culturales, espirituales, haciendo respetar los idiomas originarios, así como el uso de la música, artesanía, vestimenta, alimentación, la celebración de ritos y costumbres; es decir, el respeto a la mujer Campesina Originaria en todos los ámbitos sociales.
- ✓ Rechazar la intromisión, el paternalismo y el prevendalismo de los servidores públicos, partidos neoliberales, de las instancias gubernamentales, las organizaciones no gubernamentales y sectas religiosas, que solo se ocupan de dividir a las organizaciones de mujeres campesinas originarias.
- ✓ Fortalecer la práctica de la justicia ancestral en las comunidades utilizando normas y procedimientos propios, reconocidos por la

Constitución Política del Estado Plurinacional y la Ley 073 de deslinde jurisdiccional.

- ✓ Fortalecer la estructura de las bases comunitarias, como ser: El Ayni, Mink'a, Phayna, Waki, Chhala y otros, según sus normas y procedimientos propios de las 20 provincias, en las diversas poblaciones del Departamento.
- ✓ Promover la soberanía alimentaria de las comunidades Campesinas Indígenas Originarias del Departamento, utilizando los saberes ancestrales en la nutrición y alimentación, conservando los productos nativos a través de la producción agroecológica y la industrialización, generando alternativas para contrarrestar el fenómeno del cambio climático.
- ✓ Promover políticas públicas que protejan a los pequeños productores de la libre importación de alimentos "transgénicos" (contrabando) que generan competencia desigual.
- ✓ Recuperar y fortalecer las bases del sistema económico comunitario, acorde a la potencialidad y vocación productiva, la transformación y comercialización de los productores agrícolas, pecuarios, turismo, artesanía y otros.
- ✓ Administrar los mercados campesinos de Villa Tunari, Santa Rosa y otros, para que la comercialización de productos agropecuarios sea ofertada directamente del productor al consumidor.
- ✓ Luchar por la consolidación de los territorios del norte de La Paz (tierras fiscales), para las naciones y pueblos indígenas originarios campesinos del Departamento de La Paz.

- ✓ Aplicar la consulta previa en las comunidades, cuando las empresas privadas y públicas pretendan explotar los recursos naturales, de conformidad al artículo 30 numeral 15 de la C.P.E. y del Convenio 169 de la OIT.

2.5. Fines y Principios

La Federación Departamental Única de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de la Paz – “Bartolina Sisa” (F.D.U.M.C.I.O.L.P.) “B.S” busca lograr los siguientes fines:

- ✓ Autodeterminación de las naciones y pueblos indígenas originarios campesino del departamento de La Paz, hasta encaminar los autogobiernos de las comunidades, Ayllus, Marcas, Suyus, entre otros.
- ✓ Consolidación del poder comunal para Vivir Bien, aprovechando de manera sostenible y sustentable de la tierra, el territorio, los Recursos Naturales (Renovables y no renovables) del suelo, sub suelo, y sobre suelo (akapacha, manqha pacha, alax pacha y jacha pacah); destacando el respeto en la interrelación y complementariedad entre la sociedad, madre tierra (naturaleza), cosmos y las divinidades.
- ✓ Solidaridad con la lucha de todas las naciones y pueblos de Bolivia y a nivel internacional.

2.6. Principios

La Federación Departamental Única de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de la Paz – “Bartolina Sisa” (F.D.U.M.C.I.O.L.P.) “B.S.”, por esencia mantiene el lineamiento ideológico y filosófico de Bartolina Sisa y

Túpac Katari; quienes lucharon por la libre autodeterminación de las Naciones y Pueblos Campesinos Indígenas Originarios.

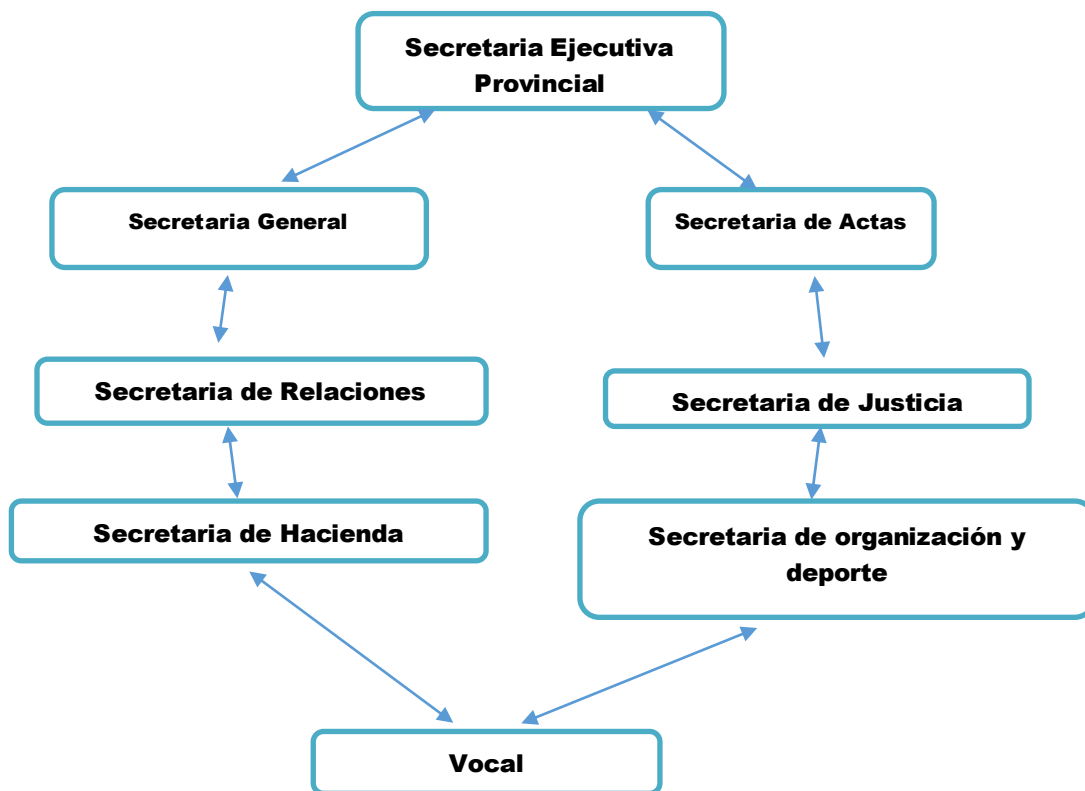
Está integrada por las comunidades campesinas y originarias representadas a nivel organizativo por la Secretaria general, las Autoridades Originarias, Sub Centrales, Centrales Agrarias, Federaciones Regionales (sólo Irupana y Asunta) y Provinciales; así como los ayllus Markas, Suyus y otros, tomado en cuenta la rotación o muyu de cargos de las autoridades (autoridades sindicales y autoridades originarias), de acuerdo a normas y procedimientos propios, manteniendo las prácticas, ritos y costumbres, conforme a la Cosmovisión Andino Amazónico.

2.7. Organigrama de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas Bartolina Sisa

A continuación, se muestra una representación gráfica de la estructura de la Federación de manera jerárquica y con sus respectivas competencias, que incluye a las personas que ocupan un cargo en la dirigencia.

Las Secretarías Generales o Autoridades Originarias de mujeres de las comunidades son la base y el sostén fundamental de la Federación Departamental Única de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de La Paz – Bartolina Sisa (F.D.U.M.C.I.O.L.P."B.S."), sus miembros serán conformados por las siguientes carteras.

Gráfico N° 1: Estructura jerárquica de la F.U.T.C. "B.S." Chulumani



Fuente: Elaboración propia en base a la Mesa Directiva actual 2016 - 2017 de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas "Bartolina Sisa".

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

DEL

DIAGNÓSTICO

“El compromiso individual con un esfuerzo colectivo es lo que hace que un equipo, una empresa o una sociedad funcionen” - Vince Lombardi.

CAPÍTULO III

3. DIAGNÓSTICO

3.1. METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO

3.1.1. Objetivos

3.1.1.1. Objetivo General

Identificar las causas y consecuencias con relación a la deficiente formación al ejercer el liderazgo sindical que tienen las mujeres lideresas de la Federación Provincial Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” del municipio de Chulumani, a través de instrumentos y técnicas del diagnóstico participativo - situacional, para elaborar una propuesta educativa.

3.1.1.2. Objetivos Específicos

- ✓ Conocer cómo afecta la problemática de la deficiente formación al ejercer el liderazgo sindical que tienen las mujeres lideresas de la Federación Provincial Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” del Municipio de Chulumani.
- ✓ Describir la problemática de la deficiente formación al ejercer el liderazgo sindical que tienen las mujeres lideresas de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” del Municipio de Chulumani.
- ✓ Analizar e interpretar los resultados obtenidos del diagnóstico situacional -participativo, con referente a la problemática de la deficiente formación al ejercer el liderazgo sindical por parte de las mujeres lideresas de la Federación Provincial Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” del Municipio de Chulumani.

3.1.2. Tipo de diagnóstico

3.1.2.1. Diagnóstico participativo – situacional

“Es el resultado de una investigación que nos permite tener una visión integral de la realidad actual de la institución educativa y el contexto es un proceso sistemático, descripción y análisis real de los aspectos positivos y negativos del contexto que requiere una solución urgente” (Gutierrez , 2012, pág. 122).

La utilización de la corriente teórica denominada enfoque situacional o contingencial, que es una corriente que parte del principio según el cual la administración es relativa y situacional, es decir, depende de las circunstancias ambientales y tecnológicas de la organización.

En otras palabras, conjuga el momento y contexto en el que la organización se encuentra.

3.1.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

3.1.3.1. Entrevista

Se define a la entrevista como "un encuentro en el cual el entrevistador intenta obtener información, opiniones o creencias de una o varias personas" (Denzí, 1991 citado en Rojas B., 2010, pág. 85).

Para la validez de la entrevista se "propone la triangulación interna o crítica de identidad, sugieren conocer bien a los entrevistados en sus componentes afectivos, personales, sociológicos" (Rojas B., 2010, pág. 96).

Asimismo, se propone la validez de significancia dirigida a descubrir el sentido que le dan los sujetos a las palabras, a través de otorgarles copia de la entrevista realizada. Para tal efecto clasifica la entrevista de acuerdo a su grado de estructuración en:

- ✓ Estandarizadas programadas, en las que el orden y la redacción de las preguntas es el mismo para todos los entrevistados, de manera que las variaciones puedan ser atribuidas a diferencias reales en las respuestas y no al instrumento. El mismo que se utilizó para la recolección de información en la Federación de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” Chulumani.
- ✓ Estandarizadas no programadas, para este encuentro el investigador elabora un guion, donde las secuencias de las preguntas estarán determinadas por el desenvolvimiento mismo de la conversación.
- ✓ No estandarizada, no hay guion, ni preguntas pre - especificadas, el entrevistador está en libertad para hablar sobre varios tópicos y es posible que surjan hipótesis de trabajo que pueden probarse durante el desarrollo del encuentro, este tipo de entrevista es adecuada para estudios exploratorios.

3.1.3.2. Lluvia de ideas

La lluvia de ideas (Brainstorming) es una técnica de grupo para generar ideas originales en un ambiente relajado.

Es una herramienta creada en el año 1941 por Alex Osborne, cuando su búsqueda de ideas creativas resultó de un proceso interactivo de grupo no estructurado que generaba más y mejores ideas que las que los individuos podían producir trabajando de forma independiente (Michalski W., 1997, pág. 4).

Por tanto, es un trabajo basado en la participación grupal, pero sobre la base de preguntas y consignas preestablecidas, de esa manera ordenarlos por importancia, según las causas o consecuencias.

Posteriormente, se procede a profundizar sobre las conclusiones, por ejemplo: se toma un problema y se lo estudia con mayor detalle, se busca cuantificarlo, otorgarle magnitud, determinar qué proporción de la población es afectada, ubicar los distintos niveles de resolución del mismo y finalmente decidir si la solución está al alcance de los participantes.

Cuando ya se cuenta con toda la información se procede a definir, con los participantes, para darle un mayor dinamismo a la visión de la realidad lo que brindara mayor riqueza al trabajo.

Terminada esta etapa se pasa al trabajo de gabinete en el cual se ordena y se complementa la información obtenida. Por ello, hay que someter a discusión y reflexión las hipótesis y avances que se producen en el trabajo de gabinete. Además, habrá que concebir al diagnóstico como un proceso continuo que nunca termina. Es decir que la misma ejecución del proyecto nos debería llevar a enriquecer el diagnóstico.

3.1.3.3. Cuestionario

“El cuestionario es una modalidad de encuesta. Se realiza de forma escrita con serie de preguntas” (Arias F., 2004, pág. 729).

En este sentido, es un conjunto de preguntas sobre hechos o aspectos que interesan en una investigación y son contestados por los encuestados. Se trata de un instrumento fundamental para la obtención de datos, conllevando a que se redacte una vez que se ha determinado el objetivo de la encuesta, de tal modo que las preguntas se hagan responder a la información que se desea obtener.

Una primera clasificación del tipo de preguntas en cuanto a la contestación del encuestado son preguntas abiertas y preguntas cerradas.

Las primeras son aquellas cuya respuesta no viene especificada en el cuestionario, dejando libertad al encuestado para que conteste según su criterio. Las preguntas cerradas son aquellas que contienen las respuestas, pudiendo dividirse entre aquellas que tienen posibles respuestas que resultan selección múltiple.

En esta oportunidad con el diagnóstico participativo – situacional serán preguntas abiertas y selección múltiple, es decir mixtas.

3.1.3.4. Guía de observación

Según Bunge “la observación es un procedimiento científico se caracteriza por ser: intencionada, ilustrada, selectiva, e interpretativa. Se distingue en cinco elementos: sujeto u observador, objeto de la observación, circunstancias de la observación y cuerpo de conocimientos” (Bunge M., 2000, pág. 727).

Por tanto, es un método inventado por los antropólogos para “sumergirse” durante largos tiempos en la vida diaria de la comunidad para entenderla mejor, por lo que, se trata de una forma más superficial: participar directamente en algunas actividades de la gente, para adquirir una comprensión más profunda, y producir comentarios e informaciones en forma más oportuna y espontánea.

Algunos ejemplos de aplicación:

- ✓ Cuando se necesita investigar el punto de vista de la gente, sus valores y reglas de comportamiento; conocer aspectos de organización y producción para planificar o ajustar la intervención.
- ✓ Cuando se necesita retroalimentar al proyecto con aspectos poco conocidos de la vida de la comunidad, que han surgido en relación con la implementación de las actividades (seguimiento).

- ✓ Para evaluar el impacto del proyecto, en combinación con otros métodos.

De esta manera, la observación participante sirve sobre todo para obtener ideas e indicaciones nuevas sobre la marcha a seguir con la comunidad, no produce información detallada y cuantitativa.

3.1.3.5. FODA

Se considera al análisis FODA, “como la construcción de un balance estratégico, así los aspectos fuertes conforman los activos competitivos entre las fortalezas y debilidades: las capacidades fundamentales de las áreas claves” (Strickland T., 1985)

Por tanto, es esencial realizar una evaluación “ex - ante” de las principales alternativas priorizadas, para tratar de comparar ventajas e inconvenientes y prever posibles problemas.

La metodología FODA es todo un sistema, en este caso se presenta un esquema muy simplificado.

- ✓ *Tiempo requerido*: 1 o más horas según la complejidad.
- ✓ *Material necesario*: papel, tarjetas, plumones, pizarra o papelón.
- ✓ *Metodología*: Para cada una de las alternativas que se quieren analizar, se va a establecer, en forma de lluvias de ideas, cuatro series de características.
- ✓ *Fortalezas*: ¿Cuáles son las ventajas que presenta esta solución como tal?
- ✓ *Oportunidades*: ¿Cuáles son los elementos externos (en la comunidad, la sociedad, las instituciones, el medio natural) que pueden influir positivamente en el éxito de la alternativa?
- ✓ *Debilidades*: ¿Cuáles son las desventajas que presenta esta solución como tal?

- ✓ **Amenazas:** ¿Cuáles son los elementos externos (en la comunidad, la sociedad, las instituciones, el medio natural) que pueden influir negativamente en el éxito de la alternativa?

Este ejercicio puede utilizarse como recapitulativo de los elementos incluidos en la matriz de evaluación, teniendo la ventaja de incluir los elementos externos que pueden influir en el éxito de la alternativa.

3.1.4. Actores involucrados

En la implementación del diagnóstico participativo situacional se consideró al muestreo no probabilístico, el método discrecional o por juicio, permitiendo que los sujetos se seleccionen a base del conocimiento y juicio del investigador.

De esta manera, se llegó a conformar el diagnóstico participativo implementado en la Federación provincial de trabajadoras campesinas “Bartolina Sisa” Chulumani, lo cual se ejemplifica en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1: Análisis de actores

ANÁLISIS DE ACTORES		
Participantes	Instrumento	N°
Lideresas representantes a nivel provincial de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” Chulumani.	Entrevista	5
Sub-Gobernadora de la Provincia Sud-Yungas	Entrevista	1
Concejal de área de Educación; Concejal de Medio Ambiente; concejal de área Equidad de Género y salud.	Entrevista	3
Lideresas representantes de las Centrales, Sub Centrales y Comunidades de la Federación “Bartolina Sisa” Chulumani	Cuestionario Lluvia de idea Matriz FODA Guía de observación	45
Total, de participantes		54

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Análisis Situacional del Problema

3.2.1. Nivel internacional

Las Organización de las Naciones Unidas apoyan los derechos de las mujeres desde la adopción de su carta fundacional. Entre sus propósitos, declara en su artículo 1. “Realizar la cooperación internacional en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión” (ONU, 2014).

Durante el primer año de vida de las Naciones Unidas, el Consejo Económico y Social fundo la “Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer”, como principal organismo internacional para la creación de las políticas dedicadas exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Entre sus primeros logros, se encontró asegurar el uso neutro de la lengua en cuanto al género para la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humano.

“El eje principal del poder es la subordinación de las mujeres, el dominio masculino sobre lo femenino, opresión asignada por décadas de historia que aumento” (Connell R., 2003, pág. 32).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las cooperaciones para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad, y que afirman los principios y valores pero los que rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores (OIT, 2013).

3.2.2. Nivel nacional

La Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa” se fundó el 10 de enero de 1980. Nació como federación formando parte de la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB).

Conocidas también como “las Bartolinas”, junto con la CSUTCB, las Federaciones de cocaleros y de los colonizadores fueron uno de los pilares para la creación del Movimiento Al Socialismo (MAS).

Actualmente es uno de los brazos políticos del Gobierno de Evo Morales y parte del denominado Pacto de Unidad.

La Federación busca recuperar la soberanía territorial, alimentaria y la dignidad de las mujeres campesinas, indígenas y originarias de Bolivia, para alcanzar una participación equitativa de la mujer en los espacios: político, social y económico, en el marco de chacha Warmi, como concepto equitativo de género.

3.2.3. Nivel local

La Federación Provincial Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa”; a nivel provincial Chulumani está organizada por Centrales, Sub - Centrales y sus Comunidades. Esta organización tiene como representante a una mujer idónea en el cargo que salió de la base del pueblo y se posesionó con los usos y costumbres para trabajar los objetivos de la Federación y llegar a cumplir la misión, visión, en bien de las mujeres yungueñas.

En las comunidades se practican los valores de respeto, reciprocidad, honestidad, responsabilidad, cooperación, puntualidad, y compartimiento de trabajo, entre varones y mujeres.

En el Municipio de Chulumani no se ha desarrollado un plan de acción para la implementación de la Resolución N° 1325, que fue conformada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, dicha resolución resalta la importancia de la participación activa de las mujeres de manera igualitaria con los hombres en todos los ámbitos de decisión en el marco de los conflictos armados, como son, los conflictos de prevención del riesgo hacia las mujeres, protección para las mujeres durante el conflicto, y la participación política de las mujeres en todas las instancias políticas, como la negociación para finalizar el conflicto y las políticas de reconstrucción en el post conflicto.

En el Municipio de Chulumani, en el marco de las políticas públicas muestra interés por la participación política de las mujeres y la prevención de los tipos de violencia más relevantes como violencia física, violencia económica, violencia psicológica y violencia intrafamiliar. Sin embargo, las mujeres de la Federación indican, que la Ley 348 - Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia (2013) se encuentra incompleta, porque no reglamenta situaciones particulares, los avances y cumplimientos en las denuncias son muy lentas, puesto que las mujeres siguen siendo marginadas y discriminadas como género por ello se alude que hacen falta leyes de equidad e igualdad de género.

A nivel Municipio como capital de provincia a lo largo de los años se han realizado proyectos específicos de la promoción de derechos y organización de mujeres en áreas rurales, con el apoyo de diferentes instituciones y ONGs. Se realizaron talleres enfocados a la capacitación técnica, social, productiva de mujeres, los mismos que no son suficientes, debido a que se necesita mayor formación en las mujeres.

La participación de las mujeres es primordial en las comunidades desde la práctica del Chacha Warmi que se manifiesta desde las federaciones departamentales.

3.3. Diagnóstico de Necesidades

3.3.1. Identificación del Problema

Realizando el análisis de datos en la identificación del problema durante la etapa del diagnóstico se pudo evidenciar que el factor tiempo en el momento de asumir el cargo influye en el desempeño porque resulta mayor responsabilidad, así mismo existe temor, baja autoestima por parte de las mujeres, en el instrumento de la guía de observación se notó la poca participación de las mujeres si la misma es en conjunto con los varones, se realizó lluvia de ideas para identificar sus necesidades en donde manifestaron que tienen poco apoyo de sus bases y que entre mujeres hay marginación, en la realización de matriz FODA, dieron a conocer que no hay estabilidad en el cargo, bajo interés y que el cambio de gobierno que tenga diferente perspectiva del sindicalismo organizacional, influiría de gran manera en su participación como federación, la entrevista realizada a lideresas del municipio dio como resultado que el no contar con un sueldo al asumir el cargo influye en el factor económico y pueden dejar el cargo, el machismo que persiste en la sociedad, son problemáticas que viven cada gestión que realizan la Federación Única de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa de Chulumani.

Con el diagnóstico situacional - participativo a las integrantes de la federación de mujeres Bartolina Sisa, se llegó a la conclusión de que las mujeres representan un buen porcentaje en la fuerza laboral, pero son muy pocas las que ocupan puestos de liderazgo.

La desestabilidad en el cargo es uno de las problemáticas más relevantes, el mismo que genera poca participación de las mujeres, siendo que el liderazgo femenino es necesario en las organizaciones y en la sociedad, donde se benefician todos, por tal razón se necesita líderes de ambos sexos para que se complementen.

3.3.2. Análisis del Problema

La poca participación de las mujeres en los sindicatos se manifiesta en diferentes áreas y momentos como ser el hecho de que las organizaciones repiten esquemas de participación en los que las mujeres no se ven reflejadas, donde una minoría rompe con el estereotipo del trabajo y la actividad doméstica y logran vincularse a la actividad político-sindical.

Otro de los campos se manifiesta en la elaboración de la agenda de género, persistiendo la confusión acerca del concepto equidad de género o políticas de género y como consecuencia de ello, se piensa que la agenda de género es un listado de prestaciones para las mujeres.

A partir de ello, se genera la desestabilidad en el cargo en el proceso de la gestión que deben desempeñar las mujeres. Por tanto, es importante generar una visión que desarrolle iniciativas donde hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades, para convertirse en líderes de las organizaciones y por ende trabajen para el bien en general.

En este sentido, que el liderazgo de las mujeres indígenas es un elemento fundamental para promover una mayor participación política de esa población.

Cuadro N° 2: Análisis general de datos

INSTRUMENTOS			TÉCNICAS	
Entrevista	Cuestionario	Guía de observación	Lluvia de ideas	Matriz FODA
<ul style="list-style-type: none"> - Mayor responsabilidad al asumir el cargo - No tienen sueldo - No hay mucha participación de la base - No hay apoyo pleno de los varones - Por factor económico se deja el cargo - El maltrato y/o violencia física lleva a feminicidios - El machismo - La violencia intrafamiliar 	<ul style="list-style-type: none"> - Factor tiempo influye en el desempeño del cargo. - El 47% considera mayor responsabilidad asumir un cargo gerencial. - Temor, baja autoestima de mujeres lideresas al asumir el cargo - Descuido a la familia y a los hijos de edad escolar. - El 96% de la participación es de varones y no así de mujeres. - Injusticias y desigualdad en oportunidades en la participación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poca participación si las reuniones son en conjunto con los varones. - Baja autoestima e inequidad. - Desconocimiento de soluciones a un problema determinado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poca apoyo de la base - No hay interés al asumir el cargo - Mujeres sumisas al mandato del hombre. - Máquinas de costura que no se utilizan. - Marginación entre mujeres - Pocos de cursos de liderazgo - Baja autoestima. 	<ul style="list-style-type: none"> - No hay estabilidad en el cargo. - Carecen del apoyo de sus esposos - Bajo interés. - Cambio de gobierno con diferente perspectiva al sindicalismo organizacional

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del diagnóstico.

3.3.3. Priorización del Problema

De acuerdo con cifras del Banco mundial, hoy las mujeres representan el 40% de la fuerza laboral, pero son muy pocas las que ocupan puestos de liderazgo (Pozzo C., 2014). La desestabilidad en el cargo es uno de las problemáticas más relevantes, con respecto a la deficiente formación al liderazgo sindical, que conlleva a la poca participación del liderazgo sindical por parte de las mujeres de la Federación Provincial Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” del Municipio de Chulumani. Así también mujeres con baja autoestima no ejercen participación activa, debido a la injusticia y desigualdad en la participación por parte de las autoridades varones.

Un aspecto esencial de la segregación se puede establecer en que está “se expresa por ejemplo en la inequidad en los salarios y en las oportunidades de promoción en las practicas organizacionales diferenciadas según el sexo de sus integrantes” (Rigart P., 2008, pág. 17).

Por tanto, estudiar los sindicatos desde una perspectiva de género sin duda constituye un desafío, considerando que son organizaciones concebidas para la defensa de los derechos de los trabajadores, asumidos tradicionalmente como espacios masculinos, a pesar de que las mujeres se incorporaron tempranamente al mundo de trabajo.

La división sexual del trabajo relaciona a los varones con el ámbito productivo y a las mujeres con la esfera reproductiva, también opera al interior de los sindicatos, copiando y defendiendo estereotipos de género en las organizaciones, como ocurre muchas veces cuando las mujeres imitan roles similares a los que realizan en el ámbito privado.

Por lo precedentemente señalado, se menciona que:

El crecimiento de la afiliación femenina no ha compensado la perdida genero respecto a la participación en los sindicatos, pero si ha evitado que su descenso sea más pronunciado por la reducción de la participación masculina, producto del impacto de la reestructuración industrial (Kirton G., 2005, pág. 17). p.17.

En un amplio análisis de los instrumentos que se ejecutaron en el diagnostico situacional participativo se obtuvieron los problemas relevantes que son: el machismo, el factor económico, la marginación entre mujeres, la injusticia, desigualdad en la participación, la baja autoestima y el poco apoyo de los varones, influye en el ejercicio de liderazgo con autoridad de las mujeres de la Federación Provincial Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” del municipio de Chulumani.

Además de esta priorización del liderazgo, el proyecto es recomendable y especifico a reflexionar sobre la estrategia y resultados para la toma de decisiones en la Federación de Mujeres del municipio de Chulumani. Es decir, que se está priorizando lo urgente por encima de lo importante para que las mujeres ejerzan la participación activa para el desarrollo de su municipio y el país.

CAPÍTULO IV

POLÍTICAS

PÚBLICAS Y

FUNDAMENTACIÓN

TEÓRICA

*“No podemos tener un desarrollo sostenible sin el desarrollo justo y el desarrollo justo no existe sin la equidad de género”. Wangari Maathai,
Premio Nobel de La Paz, año 2004.*

CAPÍTULO IV

4. POLÍTICAS PÚBLICAS Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.1. Políticas Públicas

4.1.1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia

En el artículo 8, inciso II:

El Estado se sustenta en los valores de unida, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien (CPE, 2009).

Por otra parte, el Artículo 11. Hace referencia a que el Estado Plurinacional opta para su gobierno la forma democrática, participativa, representativa, y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres. También menciona que,

El Estado adoptara las medidas necesarias para prevenir, eliminar, y sancionar la violencia de género y generacional...” (CPE: Art. 15, Inc. III, 2009).

Así mismo, en el artículo 17, señala que *“Toda persona tienen el derecho de recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral, e intercultural, sin discriminación”*.

Tal como se manifiesta, desde la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia existe sustento legal para encaminar hacia una verdadera complementariedad, igualdad, equidad de género y justicia social sin discriminación.

4.1.2. Plan de Desarrollo Económico Social del Estado Plurinacional

Este documento indica en una de sus metas el empleo para una Vida Digna:

- ✓ Se ha reducido a 6,3% la tasa de desempleo en jóvenes de 16 a 28 años.
- ✓ Se ha logrado incrementar la población ocupada que cuenta con seguridad social de corto y largo plazo.
- ✓ Desarrollo integral, empleo digno y crecimiento económico en todos los municipios y departamentos.
- ✓ Se ha logrado que las comunidades y municipios más pobres superen la extrema pobreza de forma sustentable.
- ✓ Se ha logrado que los Departamentos que no corresponden al eje central, incrementen su participación en el PIB con énfasis en sectores productivos y turismo articulados a los complejos productivos integrales.

Para el alcance de estos resultados se pretende continuar con acciones que permitan fortalecer el sector productivo con énfasis en el micro y pequeña empresa, productores comunitarios, y social - cooperativos, incluyendo entre las más importantes las siguientes:

- ✓ Consolidar el acceso equitativo al financiamiento productivo con tecnología financiera adecuada.
- ✓ Implementar los Centros de Investigación Tecnológica (CITs) y Centros Integrales Productivos (CIPs) vinculados al desarrollo de los complejos productivos, desarrollando tecnologías productivas apropiadas y accesibles.

- ✓ Lograr el acceso equitativo a la formación y asistencia técnica productiva especializada.
- ✓ Fortalecer el sistema nacional de calidad, normalización, acreditación y metrología.
- ✓ Generar oportunidades de acceso a un empleo digno (apoyo a la inserción laboral de la población vulnerable y empleabilidad de jóvenes entre 18 a 24 años).
- ✓ Promocionar de forma integral las exportaciones y apertura de mercados y desarrollo de la oferta exportable con valor agregado, con énfasis en los micros y pequeñas unidades productivas.
- ✓ Establecer estrategias comerciales para la generación de valor agregado.

La implementación de estas acciones implica la participación tanto del sector público en sus diferentes niveles, pero fundamentalmente del sector privado, comunitario, y social - cooperativo, quienes tienen que jugar un rol importante en la dinamización del conjunto de sus capacidades y potencialidades, impulsando este gran proceso de transformación de la matriz productiva del Estado Plurinacional.

4.1.3. Agenda 2025

Para el año 2015 Bolivia cumplirá 200 años de vida desde su fundación. En todo este tiempo no se ha cesado de luchar, y no se ha resistido al colonialismo interno y externo.

Bolivia tuvo la participación de líderes como Túpac Katari, Bartolina Sisa, Apiaguaiki Tumpa, entre otros; enfrentándose a una lucha constante para lograr fundar la llamada República de Bolivia en 1825, con la

participación de Simón Bolívar, Antonio José de Sucre, Andrés de Santa Cruz, Juana Azurduy, Warnes, Moto Méndez y muchos otros.

En la actualidad, se presenta la construcción pilares fundamentales para enaltecer una nueva sociedad y Estado más incluyente, participativo, democrático, sin discriminación, sin racismo, sin odios, sin división como establece la Constitución Política del Estado.

Para ello se considera que debemos plantearnos 13 pilares fundamentales de la Bolivia Digna y Soberana, los cuales son los siguientes:

- ✓ Erradicación de la pobreza extrema.
- ✓ Socialización y universalización de los servicios básicos con soberanía para Vivir Bien.
- ✓ Salud, educación y deporte para la formación de un ser humano integral.
- ✓ Soberanía científica y tecnológica con identidad propia.
- ✓ Soberanía comunitaria financiera sin servilismo al capitalismo financiero.
- ✓ Soberanía productiva con diversificación y desarrollo integral sin la dictadura del mercado capitalista.
- ✓ Soberanía sobre nuestros recursos naturales con nacionalización, industrialización y comercialización en armonía y equilibrio con la Madre Tierra.
- ✓ Soberanía alimentaria a través de la construcción del saber alimentarse para Vivir Bien.

- ✓ soberanía ambiental con desarrollo integral, respetando los derechos de la Madre Tierra.
- ✓ Integración complementaria de los pueblos con soberanía.
- ✓ Soberanía y transparencia en la gestión pública bajo los principios de no robar, no mentir y no ser flojo.
- ✓ Disfrute y felicidad plena de nuestras fiestas, de nuestra música, nuestros ríos, nuestra selva, nuestras montañas, nuestros nevados, de nuestro aire limpio, de nuestros sueños.
- ✓ Reencuentro soberano con nuestra alegría, felicidad, prosperidad y nuestro mar.

Los pilares fundamentales de Bolivia se relacionan con el presente proyecto en el pilar 3, 4 y 6, que resultan ser los cimientos de un nuevo horizonte civilizatorio para Vivir Bien.

Las metas de la agenda patriótica en erradicación de la extrema pobreza son las siguientes:

- ✓ En Bolivia se ha erradicado la pobreza extrema material y se ha reducido significativamente la pobreza moderada al año 2025.
- ✓ En Bolivia se ha combatido la pobreza social promoviendo la pervivencia de los valores comunitarios sobre el individualismo de las personas.
- ✓ En Bolivia las instituciones y la sociedad combaten vigorosamente la discriminación y el racismo y promueven el respeto, la solidaridad y la complementariedad.

- ✓ En Bolivia se combate la pobreza espiritual a través de la lucha contra el mercantilismo y consumismo, el racismo, el fascismo, el machismo, el autoritarismo, el egoísmo y la codicia de las personas, fortaleciendo el papel decisivo de las mujeres, los jóvenes, las niñas y niños, y la sabiduría de nuestros abuelos y abuelas para promover el Vivir Bien.
- ✓ En Bolivia nos designamos mutuamente como hermanos y hermanas porque somos parte de una gran familia, nos hemos descolonizado y construimos el nuevo ser humano integral para el Vivir Bien.
- ✓ En Bolivia ya no existen las comunidades cautivas, ninguna forma de Pongueaje y esclavismo, y explotación en el trabajo infantil.

Mismos que coadyuvan al cumplimiento de los objetivos del proyecto para su ejecución.

4.1.4. Agenda 2030

La consecución de una educación de calidad es la base para mejorar la vida de las personas y el desarrollo sostenible.

Se han producido importantes avances con relación a la mejora en el acceso a la educación en todos los niveles y el incremento en las tasas de escolarización en las escuelas, sobre todo en el caso de las mujeres y las niñas. Se ha incrementado en gran medida el nivel mínimo de alfabetización, si bien es necesario redoblar los esfuerzos para conseguir mayores avances en la consecución de los objetivos de la educación universal. Por ejemplo, se ha conseguido la igualdad entre niñas y niños en la educación primaria en el mundo, pero pocos países han conseguido ese objetivo a todos los niveles educativos.

En referencia a la fundamentación del Proyecto se enfocan de acuerdo a las metas del objetivo 4 de la agenda 2030 y sus respectivos numerales:

- ✓ De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizajes pertinentes y efectivos.
- ✓ De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- ✓ De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
- ✓ De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.
- ✓ De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible (UNESCO, 2016).

De acuerdo a las metas de objetivo número 5 es importante lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas para ello se menciona lo siguiente:

- ✓ Si bien se han producido avances a nivel mundial con relación a la igualdad entre los géneros a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (incluida la igualdad de acceso entre niñas y niños a la enseñanza primaria), las mujeres y las niñas siguen sufriendo discriminación y violencia en todos los lugares del mundo. La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto (UNESCO, 2016).

Así mismo se considera puntos importantes en este contenido de las metas de objetivos como ser:

- ✓ Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- ✓ Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- ✓ Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

- ✓ Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- ✓ Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- ✓ Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- ✓ Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- ✓ Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- ✓ Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles (UNESCO, 2016).

4.1.5. Plan de Desarrollo Territorial Integral del Departamento de La Paz (PDTI)

Plan de Desarrollo Territorial Integral del Departamento de La Paz (PDTI) indica sobre las desigualdades y violencia que:

Una de las mayores diferencias sociales persistentes en el mundo es la desigualdad de género, que afecta a las mujeres de distintos segmentos sociales en todo el mundo. Sin embargo, reconocer que las desigualdades persisten no quiere decir que la relación de género estén igual que hace algunas décadas. Ha habido avances en la lucha por la igualdad entre hombre y mujeres y ese es un hecho innegable (OEA, 2011).

En Bolivia los avances más importantes en materia de igualdad de género tienen que ver con la reducción de las brechas entre hombres y mujeres en el acceso a la educación, con la mayor participación en el ámbito económico e incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, con el aumento de su participación en la política formal y sobre todo con la construcción de un marco legal ampliamente favorable para reducir las desigualdades de género.

Pese a todos los avances, como se señala en el primer párrafo de este acápite, persisten todavía las desigualdades en el acceso a recursos como la tierra, salarios, oportunidades de capacitación y educación técnica, desarrollo de iniciativas productivas, espacios de toma de decisiones políticas y tampoco se ha generado una redistribución de las tareas domésticas ni de los costos del cuidado o la crianza de los hijos.

En Bolivia y especialmente en el departamento de La Paz uno de los problemas latentes que atenta y frena las posibilidades de avanzar en la igualdad de género es la persistencia de altos niveles de violencia contra las mujeres pese a los importantes avances en el marco para reprimir estos delitos.

Como ejemplo, está el feminicidio en Bolivia que pese a todo los avances en materia de género tiene una tendencia creciente, desde el 2009 la cantidad de mujeres que murieron asesinadas fue de 98 muertes que en el 2014 alcanzó la cifra de 167, sin embargo, ello no es lo más alarmante, pues de todas las muertes de mujeres por asesinato en Bolivia en los últimos 5 años (933) el 36.2% fue asesinada por inseguridad ciudadana u otros causales, y el 63.8 % por ser víctimas de feminicidio.

4.1.6. Plan Territorial de Desarrollo Integral del Municipio de Chulumani

Con respecto a la igualdad de oportunidades en el Municipio de Chulumani se da a conocer la situación de maltrato y violencia en mujeres.

De acuerdo a los datos estadísticos del Servicio Legal Integral Municipal y DNA de Chulumani durante el periodo agosto 2015 a agosto 2016 se han atendido un total de 281 casos. En base a esto datos se puede visibilizar que la violencia familiar o doméstica tiene mayor presencia en el municipio, destacando la violencia física y psicológica. También es importante la presencia de delitos sexuales como violación a niñas y adolescentes, estupro y abuso sexual (SLIMs, 2016).

Así mismo, se cuenta con una infraestructura y recursos humanos como el SLIM (Servicio Legal Integral Municipal) y DNA (Defensoría del Niño/Niña y Adolescente).

El Municipio de Chulumani cuenta con una moderna Casa de Justicia, mismas que cuenta con oficinas para Juez, Fiscal, Jueces Técnicos, Tribunal de sentencia, además de una cámara GES para la identificación de los delincuentes.

El Servicio Legal Integral Municipal y DNA cuenta con 4 profesionales, dos Abogados, un psicólogo y una Trabajadora Social.

Esto es de beneficio para la sociedad en conjunta y en específico para las mujeres y niños en situación de violencia y vulneración de derechos.

4.2. Leyes que Fundamentan el Proyecto

4.2.1. Ley N° 348, Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia

En la Ley N° 348 lo primordial es entender los derechos desde una visión de igualdad, es decir, para hombres y mujeres. En ese sentido es necesario rescatar algunos de los principios que están planteados en la Ley, específicamente en el Artículo N° 4: (2013).

- ✓ ***Igualdad:*** *El Estado garantiza la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres el respeto y la tutela de los derechos, en especial de las mujeres, en el marco de la diversidad como valor, eliminando toda forma de distinción o discriminación por diferencias sean de sexo, culturales, económicas, físicas sociales o de cualquier otra índole.*
- ✓ ***Igualdad de Oportunidades.:*** *Las mujeres, independientemente de sus circunstancias personales, sociales o económicas, de su edad, estado civil, pertenencia a un pueblo indígena originario campesino, orientación sexual, procedencia rural o urbana, creencia o religión, opinión política o cualquier otra: tendrán acceso a la protección y acciones que esta ley establece en todo el territorio nacional.*
- ✓ ***Equidad Social:*** *Es el bienestar común de mujeres y hombres, con participación plena y efectiva en todos los ámbitos, para lograr una justa distribución y redistribución de los productos y bienes sociales.*
- ✓ ***Equidad de Género:*** *Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y de los derechos de hombres y mujeres (Ley N° 348, 2013).*

Tal como se puede establecer, se presentan algunos de los principios que se plantean para encaminar hacia la verdadera participación de los hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

Por tanto, es a partir de la familia y comunidad educativa donde se debe enseñar y practicar este principio de igualdad de condiciones planteado a partir de la educación Intracultural en intercultural, como también se debe tomar en cuenta desde la cosmovisión guaraní la diferencia de roles entre hombres y mujeres.

***Artículo 12. (Formación).** Los Órganos del Estado, el Ministerio Público e Instituto de Investigaciones Forenses, la Policía Boliviana, la Defensoría del Pueblo, las Fuerzas Armadas, la Procuraduría General del Estado, la Escuela de Gestión Pública Plurinacional, la Escuela de Jueces del Estado, las Entidades Territoriales Autónomas y toda otra entidad pública o que preste servicios públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán y desarrollarán programas de formación específica relativos a la cultura contra la violencia, igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre equidad de género, entre otros, los cuales deberán ser permanentemente actualizados y serán aplicados a todo el personal, independientemente de su jerarquía, sin excepción y con carácter obligatorio (Ley N° 348, 2013).*

Artículo 24. (Servicios de Atención Integral).

Las universidades y centros de formación superior públicos crearán programas y servicios gratuitos destinados a la prevención de la violencia hacia las mujeres, la atención y rehabilitación de mujeres en situación de violencia, asesoría profesional especializada e integral. Las universidades y centros de formación incluirán programas académicos adecuados para lograr estos propósitos.

Artículo 51. (Capacitación). Los Gobiernos Autónomos Municipales adoptarán un sistema de capacitación permanente para su personal sobre Derechos Humanos, en especial de las mujeres, enfoque de género y medidas de acción positiva y, para quienes son responsables directos de su atención, incluirán además formación básica en psicología de la mujer maltratada (Ley N° 348, 2013).

4.2.2. Ley de Educación N° 070 “Avelino Siñani – Elizardo Pérez”

La Ley 070, hace referencia a la educación en el Estado Plurinacional de Bolivia desde la aprobación de la Constitución Política del Estado (2009), tanto hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones, en ese sentido referirse específicamente al tema educativo es:

Promover una sociedad despatriarcalizada, cimentada en la equidad de género, la no diferencia de los roles, la no violencia y la vigencia plena de los derechos humanos (Ley 070, Art. 4 Inc. 6, 2010).

Bajo esta política, desde la visión de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” Chulumani y en el marco del Estado Plurinacional y una educación Intracultural, se debe respetar la diferencia de roles.

Del mismo modo, la ley de Educación en el Artículo 5, numeral 7, menciona:

Formar mujeres y hombres con identidad y conciencia de la diversidad territorial, económica, social y cultural del país, para consolidar la integración del Estado Plurinacional.

En ese sentido, corroborar este acápite desde una mirada Educativa, es un trabajo arduo que debemos tomar conciencia para encaminar hacia la verdadera complementariedad e igualdad de género. Para este contenido el

primer paso es dar oportunidades a hombres y mujeres en la participación y en la toma de decisiones de manera complementaria para el bien común de la sociedad.

4.2.3. Ley N° 243, Ley Contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres

La presente Ley N° 243, tiene por objeto establecer mecanismos de prevención, atención, sanción contra actos individuales o colectivos de acoso y/o violencia política hacia las mujeres, para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos políticos. Por lo tanto, uno de sus fines es:

Eliminar actos, conductas y manifestaciones individuales o colectivas de acoso y violencia política que afecten directa o directamente a las mujeres en el ejercicio de funciones político – publicas (Art. 3, 2012).

Desde un punto de vista de género, existe una discrecional sobre la garantía de los derechos de las mujeres, determinándose la interrogante ¿Qué habrá pasado con el derecho de los hombres?

Desde esta lógica se entiende que vivimos en una sociedad machista, pero en la Federación Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” Chulumani, es un tema definido a partir de la familia bajo una visión de complementariedad de ambos sexos sin roles diferenciados.

4.2.4. Decreto supremo N° 1363, Creación del Comité de la Lucha Contra toda Forma de Violencia hacia las Mujeres

El Artículo 1 señala:

Se declara de prioridad y necesidad en todo el territorio del Estado Plurinacional la difusión y realización de una campaña de sensibilización y concretización dirigida a la población en general, a objeto de prevenir,

luchar y erradicar toda forma de violencia hacia las mujeres (Decreto Supremo N° 1363, 2012).

Como podemos percibir existe la apertura de sensibilizar a toda la población; para este cometido la educación es el camino fundamental para lograr erradicar toda forma de violencia hacia las mujeres y los hombres.

4.2.5. Otras Leyes que Complementan al Proyecto

- ✓ “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” “Convención de Belém Do Pará”, Ley N° 1599 del 18 de octubre de 1994.
- ✓ Se aprueba y se eleva a rango de Ley de la República, el Convenio Interdepartamental de la “Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer”. Ley N° 2117 del 11 de septiembre de 2000.
- ✓ Ley N° 263, Ley Integral Contra la Trata y Tráfico de Personas.
- ✓ Decreto supremo N° 1053, Día Nacional Contra Todas las Formas de Violencia hacia las mujeres.
- ✓ Ley N° 045, Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación.
- ✓ Ley N° 026, Régimen Electoral
- ✓ Resolución Ministerial N° 268.

4.3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.3.1. Historia de las Luchas Campesinas

El campesinado boliviano ha mantenido a lo largo de su historia un fuerte vínculo con sus tradicionales organizaciones sociales, heredadas de culturas ancestrales. Incluso luego de la reforma del virrey Toledo, las comunidades campesinas se han mantenido sus costumbres organizativas, en las cuales ha sobrevivido la tradición andina mimetizada dentro de las formas impuestas por conquistadores españoles. Según la CSUTB se calcula que existen bastante más de 12.000 comunidades (Rural, 2016).

Particularmente en zonas remotas del altiplano se han conservado las formas andinas de vivir aún se pueden encontrar lugares que todavía se denominan ayllus. En las zonas de valles, la comunidad asume el territorio que ocupaba la “hacienda” antes de la revolución agraria de 1952, como referencia del territorio.

En cada comunidad existe algún tipo de organización local, que en la gran mayoría es hoy el sindicato agrario. Por lo menos el 70% de las comunidades dentro del territorio boliviano está organizado en sindicatos agrarios. Cerca de 3.000 comunidades (en vísperas de la reforma agraria quedaban 3.783), especialmente en las zonas altas, conservan algún tipo de autoridad tradicional. El ayllu, aunque ya no está basado en el parentesco sino en la comunidad territorial, sigue vigente en zonas de Oruro, Potosí y la Paz.

Los sindicatos obreros bolivianos tienen origen en la minería extractiva del mineral del estaño y en las asociaciones de trabajadores ferroviarios de principios del siglo XIX. Estos sindicatos obreros son influenciados por el sindicalismo revolucionario, ya sea de corte trotskista o de corte marxista.

Los sindicatos agrarios se forman luego de la guerra del chaco (1932 - 1935) que enfrentó a Bolivia con la república del Paraguay.

La historia del Movimiento Indígena Originario Campesino de Bolivia es una historia de luchas, de resistencia y de traiciones. Desde la realidad del mundo quechua y aymara, los movimientos indígena originarios campesinos de Bolivia para asumir cualquier acción o movilización política frente a medidas que afecten su vida, sólo miran la memoria corta del pasado como una realidad del presente, para proyectar nuevas acciones que conduzcan más allá de las aspiraciones del momento. No es que se olvide esa memoria larga, sino que está resumida en la memoria del presente y sigue al movimiento indígena como la sombra a la persona.

Desde este enfoque, se presentan los hitos más importantes del movimiento indígena, expresados en rebeliones y levantamientos en contra de las políticas de sometimiento y despojo en la época colonial y republicana del país, que caracterizan esa memoria larga, resumida en la memoria presente del movimiento indígena originario campesino de inicios del siglo XXI.

“Cuando las culturas se encontraban en pleno desarrollo y evolución en el territorio del Tahuantinsuyu del Abya Yala (continente americano en lengua indígena kuna), se produjo la denominada conquista” (Zuñiga G., 2006, pág. 654).

Este hecho histórico, desde la visión del movimiento indígena del país, se explica como la invasión sangrienta e injusta, que utilizó la fuerza para imponer sus políticas de sometimiento, despojo y dominación a los pobladores originarios y el saqueo de los recursos naturales de esta parte del territorio. Sin embargo, a pesar de la imposición e implementación de políticas y medidas de desestructuración de las formas organizativas de los

pueblos indígena originarios, éstos siempre emprendieron el camino de la reconstitución y la descolonización.

Ahora bien, refiriéndose a la conquista española, se señala:

Les arrebataron todos sus bienes, les arrinconaron, los llevaron más arriba, pero, ahí donde quedaban, estos indios fueron capaces de seguir cantando, de seguir creando, por eso pudieron resistir como lo han hecho, porque la capacidad creadora del mundo andino es extraordinaria” (Gómez P. & Marchena F., 2006, pág. 56).

A partir de esta identificación, las resistencias indígenas en Bolivia se presentan frente a tres grandes proyectos políticos indigenistas de sometimiento y dominación

El primero, frente a la política del indigenismo colonial que abarca desde 1532-1533 hasta 1825, es decir hasta la fundación del Estado boliviano. En este acápite se abordará la rebelión de Túpac Katari de 1780-1781.

El segundo proyecto frente a la política indigenista de la época republicana comprendida desde 1825 hasta 1985. Para el caso, se abordan la fundamental rebelión de Zárate Willka de 1898 y la Revolución de 1952.

Finalmente, el tercer y último proyecto es la política indigenista moderna, aproximadamente desde 1985 hasta el año 2000, época del modelo neoliberal y del indigenismo (Quiroga J. & Flores P., 2010, pág. 11).

Desde el año 2000, la lucha del movimiento indígena originario y campesino de Bolivia, expresado a través de sus pueblos y comunidades, ha pasado a formar parte fundamental del movimiento social boliviano que ha cuestionado el modelo neoliberal, solicitado la instalación de una Asamblea Constituyente y demandado la nacionalización de los recursos naturales.

En síntesis, este devenir histórico es lo que actualmente se conoce como el proceso de cambio. Este hecho, de ningún modo, ha significado la renuncia de los derechos humanos específicos de los pueblos indígenas y campesinos, fundamentalmente establecidos en el Convenio 169 de la OIT, en la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígena y en otros instrumentos internacionales, sino todo lo contrario, ha permitido a dicho movimiento ser parte activa de la transformación del Estado mediante la toma del poder. Éste es el aporte en derechos humanos más significativo que el movimiento indígena originario y campesino ha dado a Bolivia, a Latinoamérica y al Mundo.

4.3.2. El Sindicato Campesino

4.3.2.1. ¿Qué es sindicato?

En referencia del Sindicato, este proviene:

Del latín “syndicus”, y este del griego “syndicos”, vocablo compuesto de otros dos: “syn” que significa ‘con’ y “dike” que significa “justicia”, por lo tanto, sindicato significa “con justicia”. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz “síndico” retuvo, en las lenguas romances, el concepto de “procuración” y “representación”. Por traslación del representante a los representados, surgió el “sindicat” francés, del cual es traducción aceptada “sindicato”. “Síndico”, significa “el que representa intereses de un grupo de personas que tienen una misma profesión” (Machicado J., 2010, pág. 5).

El sindicato es la unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio que se constituyen con carácter permanente con el objeto

de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

Por otro lado, por sindicato se entiende “la asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados” (García P., 1991, pág. 946).

En el contexto boliviano el sindicato es “una persona jurídica que tiene por objeto la defensa de los intereses de sus asociados, empleadores o trabajadores, que pertenecen a una misma empresa, profesión u oficio, empresas, profesiones u oficios similares o conexos” (LGT, 1942, Decreto Reglamentario. Art. 120).

Asimismo, se define al sindicato como “una organización nacida de la lucha de los obreros enfrentándose a la explotación de los patronos en el lugar mismo donde trabajan: fábrica, taller, plantación capitalista” (Juventudes.org, 2000). La producción capitalista es siempre una donde burgueses explotan a obreros.

Cómo organización, el sindicato es un grupo formado de obreros que trabajan en el mismo lugar y que se asocian para enfrentar a su enemigo allí: el burgués explotador. Para mejor luchar, tienen que seguir una línea, que les sirva de guía, clave para la real unidad entre ellos.

Es solamente con esta línea que podrán realmente tener victorias y satisfacer sus reivindicaciones del momento. En un sindicato consecuente, sus miembros deben de tener responsabilidad en cuanto a esa línea, estén en la dirección o no.

El obrero está en el sindicato por su propia determinación y está allí únicamente porque ve la necesidad de luchar para defender intereses

comunes, en base a su conciencia, una de sus responsabilidades es hacer que el sindicato esté más fuerte.

Para sostener este papel, el sindicato debe de tener una estructura profunda, concentrada y amplia, firme y flexible, de núcleos y abierta, capaz de responder a todas las responsabilidades que se presentarán.

4.3.3. El Sindicalismo

Se define al Sindicalismo como:

Sistema doctrinal, político e ideológico que impulsa a los sindicatos a formular aspiraciones que superen lo estrictamente profesional. El sindicalismo es una ideología que introduce bases para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. El sindicato es una persona jurídica (Machicado J., 2010, pág. 4).

Por otro lado, se define el derecho sindical como “la norma que reglamenta la formación y función de asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones en posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo” (De la Cueva M., 1979, pág. 4).

Asimismo,

El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico, nos dice que: “este es el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en Asociaciones establecidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas del mismo trabajador” (Gallart A. & Folch, 1959, pág. 5).

Otra definición de sindicalismo se basa en la “tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos. Predominio de estos en las relaciones laborales o en la vida del Estado. Actuación de las clases obreras en las luchas de las clases. Doctrina que apoya en el sindicalismo el futuro régimen social” (Cabanellas G., 1998, pág. 950).

4.3.3.1. Tipologías del Sindicalismo

Las tipologías “parten de la diversidad de formas que ha adoptado históricamente el movimiento obrero desde su conformación en la sociedad industrial” (Hoxie, 1921 en Urquijo J., 2000, pág. 119).

De acuerdo al trabajo realizado por el Dr. Robert Hoxie señalado por Urquijo (2004) existen dos tipos fundamentales de sindicalismo.

4.3.3.1.1. Sindicalismo Estructural

Este se divide en tres tipos fundamentales de sindicalismo:

- ✓ **Sindicalismo gremial o de oficio:** surge por la unión de trabajadores que pertenecen a una misma estructura.
- ✓ **Sindicalismo ocupacional o profesional:** está conformado por trabajadores que se desempeñan en diversos oficios que pertenecen a una misma línea ocupacional y en tal sentido, el criterio de asociación está basado en la similitud de estos que permiten a los trabajadores asociarse entre sí de manera federativa.
- ✓ **Sindicalismo industrial:** agrupa a trabajadores pertenecientes a una industria cuyo nivel de especialización está orientada a una actividad específica.

4.3.3.1.2. Tipología Funcional

Su diferencia radica en sus métodos de acción, valores y posición de los miembros hacia el sistema social; el autor identifica:

- ✓ **Sindicalismo pragmático de negocios:** sus objetivos se encuentran enmarcados en las mejoras económicas y de condiciones de empleo de los trabajadores actuando a través de la negociación colectiva. La actitud que tienen estos sindicatos hacia el sistema económico vigente es conservadora.
- ✓ **Sindicalismo altruista idealista:** su objetivo está enmarcado en elevar las condiciones personales y materiales del trabajador incorporando como mecanismo de acción la formación integral del trabajador a través de la educación, elevando el sentido solidario de los trabajadores, a través de ideales como el cooperativismo y autogestión.
- ✓ **Sindicalismo revolucionario:** tiene como objetivo la subversión del orden económico existente y la eliminación de la propiedad privada. Este actúa a través de medios tales como la agitación, el sabotaje, huelgas. La actitud de estos hacia el patrono y la negociación colectiva es de recelo y hostilidad abierta. Cabe destacar que el autor señala que este tipo de sindicalismo puede adoptar distintas modalidades siendo: revolucionario Comunista, Socialista o Anarquista.
- ✓ **Sindicalismo rapaz o Extorsionista:** su objetivo es meramente pragmático en provecho de sus dirigentes, actuando a través de sus métodos tales como: la extorsión y presión a los miembros para mantenerlos militando.

- ✓ **Sindicalismo Dependiente:** estos sindicatos se encuentran subordinados a otros sindicatos y algunos casos a los mismos patronos (Urquijo J., 2000).

4.3.4. Clasificación del Sindicalismo

Diferentes autores han clasificado al sindicalismo a través de distintas modalidades. Sin embargo, entre la diversidad de aproximaciones realizadas para una categorización al sindicalismo, en América Latina descartaron dos grandes corrientes que serán mencionadas a continuación:

4.3.4.1. Sindicalismo Clasista

Este se caracteriza por ser un sindicalismo de lucha de clases, que se concibe a sí mismo como una fuerza política frente al resto de los actores del sistema de Relaciones Industriales. El sindicalismo clasista es combativo, “la lucha por los procesos productivos y la negociación colectiva se subordinan en gran medida a la lucha política en general” (De la Garza & Priez, 2001, pág. 11)

Para el sindicalismo clasista la clase obrera es el actor fundamental. El campesino y el sector medio son grandes aliados para combatir al Estado, concebido como el principal enemigo del movimiento obrero. Este sindicalismo está influenciado en gran medida por la ideología Marxista Leninista, y en algunas ocasiones por el Trotskismo.

En América latina esta corriente se hizo presente en países como (Ecuador, Perú, Bolivia, Chile y Uruguay) la mayoría de las centrales sindicales de estos países se afiliaron a la FSM (Federación Sindical Mundial) controlada por el desaparecido bloque soviético.

Por último, se puede afirmar que este sindicalismo actualmente se encuentra en fase de crisis por el auge del neoliberalismo y la pérdida del

sentido colectivo por parte de los trabajadores. La huelga que representó uno de los principales instrumentos de lucha del sindicalismo clasista, sin embargo, cada vez se ha hecho menos eficiente para el alcance de las reivindicaciones de transformación de la Economía y el Estado en beneficio de los trabajadores. (De la Garza y Pries, 2001)

4.3.4.2. Sindicalismo Corporativo

Para entender en qué consiste esta corriente sindical, es importante destacar que el “corporativismo se basa en una relación establecida entre una organización autónoma de interés, a la cual se le ofrece por parte del Estado, un marco de actuación y coordinación, llamado concertación social” (Salamanca L., 1998, pág. 38)

Es necesario adecuar el concepto de corporativismo resaltando al movimiento sindical como “una organización de interés que participa de forma más o menos subordinada en la gobernabilidad, de manera institucional o informal” (De la Garza 2001, pág.10).

Por los precedentes, se considera que el sindicalismo participa activamente en la marcha del estado y economía convirtiéndose en mediador entre el trabajador y el estado por medio de pactos políticos que establece con este o a través de partidos políticos. Bajo el enfoque corporativista, el plano estatal se convierte en el epicentro de los debates laborales en torno a negociaciones o conflictos que se presenten.

El sindicalismo corporativo al igual que el clasista, se encuentra en la actualidad en una fase de crisis, que responde al proceso de globalización y flexibilización laboral que ha debilitado a los estados y ha reducido la participación de los sindicatos en diseño de políticas económicas y sociales dado que los propios estados han ido disminuyendo el espacio de actuación de los sindicatos para ajustarse a los nuevos cambios.

4.3.4.3. Sindicatos Agrarios

Un Sindicato Agrario es:

Una organización productiva y social manejada por la comunidad para regular las relaciones internas y externas” (con las autoridades regionales) p.10. Los sindicatos agrarios se forman luego de la Guerra del Chaco (1932 - 1935) que enfrente a Bolivia con la república del Paraguay. El sindicato agrario tiene poco que ver con el sindicato obrero, ya que designa un tipo de asociación tradicional de familias unificadas por obligaciones y derechos en torno a la posición familiar-comunal de tierras y responsabilidades políticas locales. Se caracteriza por: administrar justicia según los códigos no escritos de la tradición, resolver asuntos de tierras, designación de representantes por turno obligatorio de un año (Machicado J., 2010, pág. 10).

Ahora bien, el hablar de autoridades políticas mujeres en las comunidades del Municipio de Chulumani es insuficiente, siendo que a diferencia de la región aymara, el sindicato no está muy organizado.

El sindicato agrario de mujeres del Municipio de Chulumani se encuentra a la cabeza de una dirigente sindical. Solo en algunas comunidades que tienen mayor número de habitantes se cuenta con secretarias encargadas de diferentes áreas de trabajo: actas, hacienda, deportes, entre otros.

En general se privilegia la participación masculina para manifestarse públicamente, presentando cualidades para ejercer el cargo en el cual no se precisa haber cumplido requisitos previos (como tener pareja o contar con experiencia en el ejercicio como autoridad).

Sin embargo, el cargo sindical se ejerce por turnos, en función a la prestación de servicios a la comunidad por el usufructo de tierra. En ningún

caso el ejercicio de la autoridad es en pareja, y tampoco se recuerda que alguna mujer de la comunidad o comunidades aledañas haya asumido tal responsabilidad.

Las funciones del dirigente implican básicamente la representación de la comunidad y su relacionamiento con instancias municipales, estatales y privadas. Igualmente, el dirigente es responsable de la mediación en la resolución de conflictos sobre cualquier tema que tenga que ver con los intereses de la comunidad. En ese marco, debe organizar reuniones, a objeto de tomar decisiones comunitarias sobre sus actividades.

El dirigente sindical depende directamente de las disposiciones de la subcentral, que es la entidad que representa a los sindicatos de la jurisdicción. A su vez, el conjunto de subcentrales conforma la Central y a la Federación Provincial Única de Trabajadores Campesinos “Bartolina Sisa”, dependiente respectivamente de la Federación Departamental y la Confederación Nacional.

4.3.4.3.1. Estructura en el Sindicato Agrario

Generalmente los sindicatos campesinos se agrupan en Subcentrales, que a veces siguen los límites cantonales, que a su vez se agrupan en Centrales. Una mayoría de las Centrales agrupa a las subcentrales de una provincia, pero existen también Centrales Especiales, que no siguen los límites político-geográficos de las provincias.

Las Centrales, que actualmente son más de 200 organizadas y activas, se agrupan por Federaciones.

Existen 9 Federaciones departamentales, 26 Federaciones Regionales o Especiales, y algunas Nacionales, que todas confluyen en la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia, CSUTCB.

- ✓ Proceso 1936 Albores del Sindicalismo (17 años)
- ✓ 1953 manejado por los Comandos del MNR (11 años)
- ✓ 1964 manejado por el Pacto Militar Campesino (6 años)
- ✓ 1970 libre funcionamiento, conducido por kataristas (15 años)
- ✓ 1985 manejado por partidos políticos de izquierda y derecha (11 años)
- ✓ 1996 inicio de una conducción propia de formación de los sindicatos agrarios de Bolivia.

4.3.5. Cambios en las Estructuras del Movimiento Sindical

La estructura del movimiento sindical ha permitido que los trabajadores alcancen sus objetivos.

Estas estructuras han ido evolucionando en las últimas décadas por el proceso de globalización que ha impuesto diversos cambios. En las cuales se puede destacar los siguientes:

- ✓ Fusiones entre federaciones para fortalecer a las organizaciones de trabajadores debido a el distanciamiento entre las tareas y los medios disponibles en las industrias que han producido la disminución de número de afiliados.
- ✓ Fusiones entre confederaciones en la medida en que el número de afiliados disminuye.
- ✓ Tendencia a la creación de grandes centrales interprofesionales como respuesta a la pérdida del poder sectorial causado por: el rechazo patronal, a negociar en este ámbito, la descentralización de las empresas y la subcontratación de los trabajadores.
- ✓ Creación de Sindicatos Internacionales que permiten recomponer el movimiento sindical en el ámbito mundial, utilizando como instrumento

de lucha la tecnología y otros medios característicos de la propia globalización.

4.3.6. Las Organizaciones Campesinas

4.3.6.1. Organización

La “organización es, a un mismo tiempo, acción y objeto...” (Guerra S., 2000). Por tanto, la acción se entiende en el sentido de actividad destinada a coordinar el trabajo de varias personas mediante el establecimiento de tareas, roles o labores definidas para cada una de ellas, así como la estructura o maneras en que se relacionan en la consecución de un objetivo o meta.

Como objeto, la organización supone la realidad resultante de la acción anterior; esto es, el espacio, ámbito relativamente permanente en el tiempo, bajo el cual las personas alcanzan un objetivo preestablecido.

Según la American Marketing Association (A.M.A.) la organización “cuando es utilizada como sustantivo, implica la estructura dentro de la cual, las personas son asignadas a posiciones y su trabajo es coordinado para realizar planes y alcanzar metas”.

El diccionario de la Real Academia Española, en una de sus definiciones menciona que la organización es una “asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines”.

Por otra parte, las estructuras organizacionales “son las diversas combinaciones de la división de funciones y la autoridad, a través de las cuales se realiza la organización...” (Rodríguez V., 2008, pág. 387).

A nivel del Municipio, el sistema de organizativo de base lo constituyen las estructuras sindicales. A diferencia de la estructura originaria, el sistema sindical se rige por otro tipo de normas y lógica de funcionamiento.

Los dirigentes dependen de otras instancias y ascienden desde el nivel regional al nacional. Pasando por el provincial y el departamental.

En el caso del Municipio de Chulumani se puede ver la aplicación de estas dos formas de organización de los sindicatos, que están conformados de acuerdo a las necesidades locales y el número de habitantes. Es decir, allá donde existen autoridades originarias, la organización sindical opera paralelamente a la estructura originaria.

En cada comunidad existe un “Secretario General”, también conocido como “Dirigente”, así como otras secretarías. En algunos casos en los que las mujeres participan en las organizaciones les son asignados determinados cargos, principalmente asociados con las tareas domésticas, como la secretaria de hacienda o una vocalía.

Es sobre todo en la región valluna donde existen organizaciones exclusivamente femeninas, en las que participan especialmente mujeres jóvenes, por el influjo de la Federación Nacional de Mujeres “Bartolina Sisa”. Sin embargo, lo determinante es que a nivel supra son los hombres los que predominan, al depender de la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB) (Gutierrez C. & Fernández O., 2011, pág. 102).

Así como a nivel provincial existe un “Secretario Ejecutivo de la Central Provincial”, también existe una “Secretaria Ejecutiva de la Central Provincial de Mujeres Bartolina Sisa”.

4.3.6.2. Liderazgo en el Sindicalismo

En la actualidad se considera necesario "determinar qué y cuánto de campesinos tienen los pueblos indios de las tierras bajas y cuánto de

originarios tienen los campesinos de las tierras altas", para así saber cuáles de sus componentes culturales son aprovechables en el proyecto económico dominante y cuáles no, lo que hoy llaman los funcionarios de VAIPO.

Por tanto, el desarrollo con Identidad, consistente en:"(...) alentar el incremento de las ventajas competitivas de las prácticas civilizatorias propias de los pueblos Indígenas y Originarios que, con autogestión principalmente local fortalecida, alianzas estratégicas y sustentabilidad ambiental, mejor se adapten a los contextos regional, nacional e internacional" (Vargas G. & Gamboa A., 2000).

4.3.6.3. Principios del Sindicalismo Campesino

Para arribar a los principios del Sindicalismo Campesino, se debe remontar a realizar un retroceso, para ello se manifiesta que:

El primer sindicato, se constituye en "Huasacalle" 3 de abril de 1936 Se forma en el departamento de Cochabamba, en la localidad de Cliza. Allí funcionaba una finca agrícola perteneciente a la Orden religiosa de monjas Santa Clara. Se afirma que en 1595 la corona española concedió en calidad de encomienda. Don encomienda, institución tomada de la Edad Media en la cual el siervo estaba "atado" a la tierra y obligado a servir al señor feudal (Quisbert E., 2006).

En América con el pretexto de enseñarles el Evangelio y cristianizarlos, se encomienda a un español extensiones de tierras, incluido sus habitantes, surgiendo la explotación y el pago de tributos.

Otro antecedente se encuentra en Pedro Jiménez Vargas, quien instituyó como su heredera a su hija Francisca Vargas y ésta dono en 1715 a la orden monástica de Santa Clara. Años más tarde la corona española había expedido título a favor de la "clarisas" con una total de 2400 hectáreas. Por los años ochocientos las "clarisas" fueron en desmedro en la explotación

de la hacienda. No teniendo más remedio que vender la mitad de sus tierras.

Ante esta situación por los años 1930 las monjas entregaron su explotación a un tercero, al sacerdote Juan de Dios Gamboa, quien impuso un régimen gratuito de trabajo y de prestaciones al cual estaban obligados todos los campesinos. El 12 de octubre de 1935 ex-combatientes Quichuas y Qullas de la Guerra del Chaco, y trabajadores de la finca Ana-Rancho proyectaron tomar la administración directa de toda la hacienda Santa Clara, como este planteamiento no resultara decidieron declarar la misma “bien vacante”. El administrador, el sacerdote Gamboa solicitó la fuerza pública al Estado para detener la insurrección. Los dirigentes del levantamiento tomaron contacto con sus ex camaradas del pueblo vecino de Cliza; juntamente con ellos el día 3 de abril de 1936, clandestinamente en el pueblo de Ucureña, organizaron el Sindicato Agrario Huasacalle (Quisbert E., 2006).

Bajo lo descrito, en primera instancia lo primero que pidieron los pobladores fue la construcción de una escuela rural basado en el Decreto Ley de 19 de agosto de 1936, que obligaba a los propietarios de empresas agrícola, mineras, industriales y sociedades de cualquier explotación, con más de treinta niños pagar un diezmo (décima parte de todo lo que ganaba con la explotación a los indios) y la primera cosecha que daban las tierras que estaban a su cargo.

4.3.7. Confederación Nacional de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CNTCB)

Luego de la revolución de 1952 y desde el nuevo Ministerio de Asuntos Campesinos se impone la creación de sindicatos agrarios. Así se fundó la Confederación Nacional de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CNTCB).

El gobierno del MNR impuso el sindicato campesino sobre cualquier otra forma de organización en el campo, ya que tenía el interés de subordinar y controlar a los "indios" (desde la revolución llamados "campesinos"), a través de sindicatos manejados por el Estado que tuvieran dirigentes vinculados a los movimientistas.

Por medio del sindicato, se querían controlar y neutralizar la movilización india, que había logrado desestabilizar por su cuenta al orden oligárquico a través de masivas rebeliones, entre las que se destacan la de 1921 (Jesús de Machaca), la de 1927 (Chayanta) y la de 1947 (Altiplano y Cochabamba). Y lo más importante, se buscaba frenar la propuesta por la autonomía y el autogobierno de los propios indios.

Al imponer el sindicato, tenían la esperanza de poder liquidar para siempre el "problema del indio", incorporándonos a la "civilización".

4.3.8. Confederación Nacional de Colonizadores de Bolivia

Luego del gobierno del MNR durante los gobiernos militares trataron de manejar a la población rural a través del llamado "Pacto Militar-Campesino" (1964-1978). Sin embargo, en 1968 se produjo una gran movilización campesina en todo el país contra del Impuesto Único Agrario y en repudio al "Pacto".

Este primer intento de independización de los campesinos del "Pacto Militar-Campesino" sigue con la creación en febrero de 1971 de la Confederación Nacional de Colonizadores de Bolivia, afiliada a la COB, y con el VI Congreso Nacional de la CNTCB, realizado en Potosí el 2 de agosto del mismo año, donde resulta elegido como Secretario Ejecutivo el representante del katarismo Jenaro Flores.

4.3.8.1. El Katarismo

Bajo el liderazgo de Raimundo Tambo y Jenaro Flores, el Movimiento Katarista surgió en la provincia Aroma del departamento de La Paz.

La denominación se lo tomó del nombre de guerra Túpac Katari (del quichua, “Túpac”, ‘gran’, y del aymara, “Katari”, ‘serpiente’) del indio levantisco Julián Apaza Encabezo la rebelión de las provincias de La Paz, llamándose a sí mismo Virrey Túpac Catarí (del quichua, “Túpac”, ‘gran’, y del aymara, “Katari”, (serpiente) (Iño D., 2015).

Inició el movimiento en febrero de 1781 en Sicasica. Sitió la ciudad de La Paz en el primer cerco desde el 15 de marzo hasta el 29 de junio, cuando fue liberada por el comandante Ignacio Flores. Volvió a sitiarla el 5 de agosto cuando Flores abandonó la ciudad para buscar refuerzos, manteniéndola cercada hasta mediados de octubre de 1781. A la llegada de Reseguín huyó hacia la provincia de Omasuyos, donde, traicionado por el coronel indígena Tomás Inga Lipe, fue capturado por los españoles. Juzgado por el oidor Diez de Medina en Peñas, fue sentenciado el 11 de noviembre a horrorosa muerte, ajusticiado en igual.

Este movimiento conquistó la Confederación Nacional de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CNTCB) desde el nivel local hasta la directiva nacional. Al principio lograron dos o tres sindicatos en la provincia (Ayo Ayo, Sica Sica, etc.). Después, en un congreso convocado por los dirigentes del Pacto Militar-Campesino, realizado en la provincia Aroma, lograron tomar la Central Provincial. Al poco tiempo ganó la federación del departamento de La Paz, y el 2 de agosto de 1971 la Secretaria Ejecutiva de la Confederación Nacional de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CNTCB).

La (CNTCB) luego del golpe de estado del coronel Banzer (21 de agosto de 1971) protestaron con un bloqueo de caminos por el

congelamiento de los precios de productos agropecuarios, mientras la gasolina, los productos industriales e importados duplicaban sus precios. En Epizana y Tolata, los campesinos fueron asesinados. La masacre desenmascaró a la dictadura y los campesinos desconocieron el Pacto Militar Campesino.

4.3.9. Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB)

En 1977, varias Sub-Centrales cantonales y centrales provinciales rompieron con la CNTCB, ahora manejada por el gobierno del dictador. A comienzos de 1978, se realizó el IX Congreso de la Federación de Trabajadores Campesinos de La Paz Tupaj Katari, donde se reconoció a la Central Obrera Boliviana (COB) como organización matriz de los trabajadores del país y se rechazó definitivamente el Pacto Militar - Campesino. Y finalmente el 26 de junio de forma que Túpac Amaru, murió el 14 de noviembre de 1781 en la población de Peñas (Diez de Medina, 1994, pág. 322).

En 1979, bajo los auspicios de la COB, se realiza el primer Congreso de Unidad Campesina, en el cual se constituye la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB).

La CSUTCB tiene su prueba de fuego en las jornadas de noviembre de 1979 en defensa de la democracia y posteriormente en el bloqueo nacional contra el paquete de medidas dictadas por la presidenta Lidia Gueiler en diciembre. El III Congreso de la CSUTCB, se propone un Estado plurinacional, se aprueba el Proyecto de Ley Agraria Fundamental, que debería reemplazar la Ley de Reforma Agraria de 1953, pero que fue rechazado por los diferentes Parlamentos.

En julio de 1983, la CSUTCB crea la Corporación Agropecuaria Campesina CORACA, cuya personería jurídica fue aprobada por el gobierno de Hernán Siles Suazo el 23 de abril de 1984.

4.3.10. Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia "Bartolina Sisa" (FNMCB"BS")

La Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias "Bartolina Sisa" tiene su origen en los años noventa. Es así que en 1977 empezaron a formarse los primeros sindicatos de mujeres indígenas. Posteriormente, "el 10 de enero de 1980 se llevó a cabo el I Congreso Nacional de Mujeres Campesinas que concluyó con la creación de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias 'Bartolina Sisa', popularmente conocidas como las Bartolinas" (Vera G., 2006, pág. 47).

La confederación "Bartolina Sisa" surge a raíz del papel decisivo que tuvieron muchas mujeres en la historia de nuestro país. El nombre de dicha confederación surge en conmemoración a Bartolina Sisa, esposa de Túpac Katari, considerada una líder indígena por su lucha contra los españoles.

Con la creación de la confederación "Bartolina Sisa" surgen cambios importantes en nuestra sociedad, ya que las mujeres empezaron a formar parte de las organizaciones sociales. Es así que la confederación tiene el propósito de promover y capacitar a las mujeres afiliadas con el objetivo de forjar en ellas el espíritu de liderazgo. Asimismo, buscan recuperar la dignidad de las mujeres campesinas, indígenas y originarias de Bolivia, para alcanzar una participación equitativa en espacios políticos y sociales.

Actualmente, la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias "Bartolina Sisa" se encuentra bajo la presidencia de la ejecutiva Segundina Flores. La misma fue electa en noviembre de la gestión

2017 por el XVI Congreso Ordinario de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia "Bartolina Sisa".

4.3.11. Liderazgo

Antes describir el concepto de liderazgo, es importante definir la palabra líder, por ello se plantea la siguiente cita:

Para partir de una descripción amplia, podemos decir que líder es una persona que tiene la capacidad de lograr que otros lo sigan, es alguien cuya voluntad, sentimientos e intuiciones dirigen y controlan a otros en la persecución de una causa común (Maristany J., 1994, pág. 3).

En ese sentido, un líder puede ser definido como una persona cuyas cualidades intelectuales y espirituales influyen en un entorno o grupo social, con la finalidad de desarrollar pensamientos y sentimientos de confianza en los integrantes del grupo. A su vez, el liderazgo se constituye como una cualidad que implica superioridad. Al respecto, se puede resaltar lo siguiente:

Cuando hablemos de liderazgo estaremos hablando de los dos, hombres y mujeres, porque como hemos señalado las mujeres han tomado muchas formas masculinas para ser líderes y en todo caso, aquellas que no lo hayan hecho así deberán ser analizadas en particular y no como parte del conjunto. (Maristany, 1994, pág. 44).

Para complementar, se puede enfatizar que "el liderazgo es el arte o proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen voluntariamente y entusiastamente para lograr las metas del grupo con celo y confianza" (Koontz H., 1994, pág. 94).

En base a lo señalado, se puede afirmar que el liderazgo es el proceso por el cual el líder ejerce poder, es decir, motiva y ayuda a otras personas para trabajar con entusiasmo para alcanzar sus objetivos. Es una cualidad que está presente en el interior de todo ser humano, sin embargo,

no es desarrollada por todas las personas, esto debido a factores, personales, sociales o culturales, motivo por el cual muchos llegan a sentirse cohibidos ante determinadas situaciones.

4.3.11.1. Características del Líder

Las principales características que todo líder debe reunir son las siguientes:

- ✓ El líder debe ser autocrático o autoritario, este tipo de líder es el que asume la responsabilidad de la toma de decisiones, dirige, controla y motiva al subalterno. Debe tener un carácter vertical y rígido, de manera que genere un clima donde los puestos jerárquicos se encuentren bien definidos y se pueda establecer claramente quien es el que manda.
- ✓ El líder debe ser democrático y participativo, en otras palabras, debe adoptar un estilo participativo, no delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos. Para ser este tipo de líder, es necesario escuchar y analizar seriamente las ideas de los seguidores y aceptar sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. Asimismo, debe trabajar de manera conjunta con su equipo, tomando en cuenta sus opiniones y sugerencias para luego decidir
- ✓ El líder debe ser liberal, este tipo de líder espera que los seguidores asuman la responsabilidad por su propia conducta, motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno debe ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio. De la misma forma, el líder liberal en ocasiones debe

actuar de manera espontánea, generando un ambiente de libertad al interior del grupo.

4.3.11.2. Bases del poder en el liderazgo

French y Raven (1959), plantearon un modelo donde se afirma que las fuentes del poder social son cinco, las cuales se ejercen de diferente manera y con resultados diferentes, éstas son: el poder legítimo, el poder de referencia o referente, el poder del experto, el poder por recompensa y el poder coercitivo.

- ✓ **Poder legítimo:** este tipo de poder confiere a quien lo ejerce una autoridad formal delegada, también se lo conoce como el poder posicional, ya que deriva de la posición que una persona ocupa en la jerarquía de una organización.
- ✓ **Poder de referencia o referente:** se refiere a la capacidad de ciertas personas para influir a otros. Una persona posee el poder de referencia cuando a través del carisma, la admiración y el respeto se gana la confianza de los demás. En otras palabras, es la percepción de las relaciones personales que una persona tiene con lo cual genera su poder sobre los demás.
- ✓ **Poder experto:** está basado en la experiencia, deriva de las habilidades y conocimientos en un área determinada. Los líderes que tienen este poder realizan tareas críticas, son muy valoradas por su capacidad de resolver. Las opiniones, ideas y decisiones de las personas con este poder se llevan a cabo en alta estima por los demás empleados.
- ✓ **Poder de recompensa:** el poder de recompensa depende de la capacidad de otorgar recompensas materiales o incentivos, como ser: tiempo libre, regalos, promociones, incrementos salariales u otros. La

finalidad de este poder es motivar a los empleados para que desempeñen sus funciones con mayor efectividad.

- ✓ **Poder de coacción o coercitivo:** se basa en la capacidad de una persona para influir en los demás a través de amenazas, castigos o sanciones. En otras palabras, es la capacidad de una persona para sancionar, despedir o reprender a un empleado, este poder ayuda a controlar el comportamiento de los empleados. En realidad, es el miedo lo que asegura la efectividad de ese tipo de poder, sin embargo, tiende a ser menos efectivo porque genera resentimiento y resistencia en los empleados.

4.3.11.3. Teorías del liderazgo

En principio, cabe resaltar que las teorías del liderazgo fueron diseñadas como un intento por encontrar el mejor estilo de liderazgo en todas las situaciones, ya que el éxito del liderazgo requiere de estilos flexibles para enfrentar las distintas situaciones que se presenten. De esta manera, entre las teorías del liderazgo se destacan las siguientes:

Teoría y modelo de liderazgo por contingencia. Consiste en determinar cómo las variables situacionales interactúan con la personalidad y el comportamiento del líder; asimismo esta teoría:

Se utiliza para determinar si el estilo del liderazgo de una persona está orientado a las tareas o a las relaciones y si la situación (relación entre el líder y el miembro, la estructura de la tarea y el poder por posición) concuerda con el estilo del líder para maximizar el desempeño. (Lussier y Achua, 2011, pág. 154)

De acuerdo con la teoría planteada, se puede resaltar que cada situación determina un estilo que un líder utilizará. Asimismo, el éxito del liderazgo depende de la correspondencia entre el estilo de un líder y las

demandas de una situación. En otras palabras, la eficacia de un estilo de liderazgo está en función de que sea empleada en la situación indicada.

Una vez establecido el estilo del liderazgo, se debe determinar la favorabilidad situacional, es decir, el grado en la cual una situación permite al líder ejercer influencia sobre sus seguidores. Entre más control tenga el líder sobre los seguidores, más favorable será su situación.

Por otra parte, se encuentra la Teoría del continuo de liderazgo, la misma que fue desarrollada por Robert Tannenbaum y Warren Schmidt. Según esta teoría, el comportamiento del liderazgo se ubica sobre un continuo que abarca desde el liderazgo centrado en el jefe al liderazgo centrado en los subordinados. En otras palabras, la teoría del continuo de liderazgo:

Se utiliza para determinar cuál de los siete estilos elegir, con base en el uso de un liderazgo centrado en el jefe, frente a uno centrado en los subordinados, para enfrentar la situación (jefe, subordinados, situación/tiempo) a fin de maximizar el desempeño (Lussier y Achua, 2011, pág. 159).

Las variables a considerar tienen que ver con el jefe, los subordinados, la situación y el tiempo invertido en toma de decisiones. En primera instancia se debe considerar el estilo de liderazgo preferido del jefe, su experiencia, confianza en sí mismo y en sus subordinados, etc. Los subordinados tienen un rol muy importante porque depende de su experiencia, qué tan dispuestos están a participar. Entre más experimentados y con deseos de participar estén, menos requieren la intervención del líder.

El último factor a considerar tiene que ver con el entorno o la situación, como el tamaño del grupo, la estructura de la tarea, la tecnología disponible, el ambiente de trabajo y el tiempo que se puede invertir en la toma de decisiones. Entre más estructurada la tarea y mayor tiempo disponible para toma de decisiones, mayor posibilidad de permitir la participación del grupo.

Por otra parte, se encuentra la Teoría y modelo de liderazgo trayectoria-meta, la cual fue desarrollada por Robert House, en base a una versión previa de la teoría de M.G. Evans. Esta teoría es utilizada "para elegir el estilo de liderazgo (directivo, de apoyo, participativo u orientado a los logros) apropiado a la situación (subordinado y entorno) para maximizar tanto el desempeño como la satisfacción laboral" (Lussier y Achua, 2011, pág. 161).

Asimismo, en esta teoría se plantea tres factores situacionales: El autoritarismo, es el grado al cual los empleados respetan a otros y quieren que se les señale que hacer y cómo llevar a cabo el trabajo. Locus de control, es el grado de capacidad de los empleados para controlar el cumplimiento de las metas, Capacidad, es el grado de capacidad de los empleados para desempeñar las tareas a fin de alcanzar las metas.

4.3.12. Mujeres Protagonistas del Liderazgo en Bolivia

a) Bartolina Sisa

Era una mujer atractiva, morena y era curioso observar cómo los cholos, tal vez para hacer más notable su diferencia con los indios, eran quienes más se enseñaban con estos. De ahí es que la conciencia íntima de Bartolina Sisa fue formando una convicción de profunda protesta contra todo el régimen colonial tanto en su aspecto económico, como político y social (Valencia A., 1986, pág. 41).

“...con referencia al rol desempeñado por la mujer en el desarrollo social, ha sido de subestimación, asignado solamente a los varones los papeles fundamentales de la historia y del progreso. Recién en los tiempos contemporáneos, se ha iniciado una obra de reivindicación de la importancia femenina en la afirmación y crecimiento de los grupos sociales humanos. En este sentido, tanto vale la tarea que cumple la mujer como la que realiza el varón en aquellos aspectos.” (Valencia A., 1986, pág. 7)

Las rebeliones fueron sofocadas por los españoles y todos sus protagonistas ajusticiados. Bartolina Sisa y Gregoria Apaza sufrieron juntas la pena de muerte, el 6 de septiembre de 1782, en la plaza mayor de La Paz, y otros miembros de la familia Amaru. (Lola Gonzales Guardiola 2000).

Cuando se produjeron las grandes sublevaciones del siglo VXIII, los indios que fueron segregados como casta inferior al margen del Estado y de la sociedad colonial, vivían su mundo propio y distinto, que conservaba muchísimas reminiscencias de la existencia de aymaras y kechuas de las épocas pre – coloniales.

Por eso es que, en las movilizaciones de los huestes de combate contra los españoles, se advierte entre los indios de Chayanta, de Tinta o de la provincia de La Paz, la compañía y apoyo íntimo de las mujeres a los varones combatientes que, en realidad, participan de la guerra y de las campañas como si fuesen soldados y combatientes.

La participación de la mujer indígena en la lucha de los indios por su liberación, ha sido cubierta de oprobio y disminuida, como no podía ser menos, por los relatos coloniales, pero ha sido exaltada por los modernos investigadores. Es notable, y merece un estudio especial que, por varias razones no puede tener cabida en esta obra, el papel destacadísimo de la mujer indígena en la vida y en las luchas sociales de la colonia.

Hay testimonios que comprueban que en muchos casos la india era más pertinaz, demostraba mayor coraje en el combate y menos respeto para la

religión y el sacerdocio, que el indio. Las esposas de los caudillos José Gabriel Túpac Amaru y Julián Túpac Catarí no se quedaron detrás de sus maridos. También ellas participaron en la dirección del alzamiento, y también ellas tuvieron el mismo fin trágico de sus hombres.

Hay otras referencias más interesantes a esta participación de las mujeres indígenas en la insurrección, que contó con miles de mujeres combatientes y gran número de mártires y heroínas. La supervivencia de cacicas en la sociedad colonial motivo que hubiese jefas de indios en la lucha. El caso más glorioso es de Tomasa Titu Condemayta, curaca de Acos (Cuzco)

b) Domitila Chungara

En los orígenes del sindicalismo del siglo XX, en su vertiente más anarquista, se produjo una importante participación femenina a partir de la Federación Obrera Femenina, (F.O.F) cuyas dirigentes llegaron a ocupar cargos en la federación Obrera Local.

En los centro mineros, esposas de mineros y trabajadores lograron organizarse para apoyar a los trabajadores y para resistir las dictaduras de la segunda mitad del siglo XX Domitila Chungara protagonizo junto a otras cinco mujeres una huelga de hambre que llevo a término la dictadura de Banzer Suarez (Flores V., Hervas C., & Huanca A., 2007, pág. 29).

En palabras contadas por Domitila Chungara

“yo me siento orgullosa de llevar sangre india en mi corazón. Y también me siento orgullosa de ser esposa de un trabajador minero”, ¡como quisiera yo, que toda la gente del pueblo se sienta orgullosa de lo que es y de lo que tiene, de su cultura, su lengua, su música, su forma de ser y no acepte de andar extranjerizándose tanto y solamente tratando de imitar a otra gente que, finalmente, poco de bueno a dejado a nuestra sociedad! (Viezzer M. 1979, pág. 17)

Lo importante para la sociedad, es la participación de la mujer y el varón en conjunto. Solo así podremos lograr un tiempo mejor, gente mejor y más felicidad para todos. Porque si la mujer va a seguir ocupando solamente el hogar y permaneciendo ignorante de las otras cosas de nuestra realidad, nunca vamos a tener ciudadanos que puedan dirigir a nuestra patria. Porque la formación empieza desde la cuna. Y si pensamos en el papel primordial que juega la mujer como madre que tiene que forjar a los futuros ciudadanos, entonces, si ella no está capacitada, ella va forjar solamente ciudadanos mediocres, fáciles de ser manejados por el capitalista. Pero si ya están politizada, si ya tiene formación, desde la cuna forma a sus hijos con otras ideas y los hijos ya van a ser otra cosa.

Domitila nació en el pueblo siglo XX, el 7 de mayo de 1937. Vivió en Pulcayo departamento de Potosí, en la provincia de Quijarro, a unos 4000 metros de altura.

c) Lidia Gueiler

Desde 1948 militó al Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR) donde se implicó como dirigente femenina y de la juventud.

En 1951 participó en la huelga de hambre junto a otras 27 mujeres, en el Palacio de Justicia de La Paz para exigir la libertad de compañeros presos y confinados, la pacificación nacional y la anulación de las elecciones que había ganado Víctor Paz Estenssoro. Participó en la revolución de 1952. En 1953 fue secretaria del Consulado General de Bolivia en a Hamburgo y más tarde agregada civil en la misión diplomática a Bonn siendo finalmente nombrada embajadora.

En 1957, en representación del Gobierno de Bolivia, asistió a la reunión de Técnicas y Dirigentes de las Oficinas del Trabajo de la Mujer, que tuvo lugar en México.

Fue diputada en las legislaturas 1956-1960 y 1960-1964. En 1963 se unió al Partido Revolucionario de Izquierda Nacional (PRIN) fundado por Juan Lechín; militó en él hasta la década del setenta, cuando retornó a su partido de origen, el MNR. Fue exiliada a Santiago de Chile por el gobierno del general Barrientos Ortuño.

En 1953, fue acusada de conspirar para matar al presidente Víctor Paz Estenssoro. Después de esta acusación, fue diplomática en Alemania Occidental, Colombia y Venezuela. Fue diputada nacional entre 1956 y 1964. En 1963 fue una de las fundadoras del Partido Revolucionario de la Izquierda Nacional (PRIN). En 1978 integró el Frente Revolucionario de Izquierda, retornando al MNR al año siguiente, cuando fue elegida diputada por el departamento de La Paz, y en dicha ocasión fue presidenta de la Cámara de Diputados.

El 1 de noviembre de 1979, el general Alberto Natusch Busch derrocó al gobierno interino de Walter Guevara Arce mediante un sangriento golpe de estado. Como reacción, se produjo un levantamiento popular encabezado por la Central Obrera Boliviana (COB) que generó a su vez una violenta represión generalizada, incluyendo la Masacre de Todos Santos, donde la policía y el ejército asesinaron a más de 100 personas e hicieron “desaparecer” (o sea, encarcelaron y torturaron hasta la muerte) a 30 más. Quince días después (el 16 de noviembre de 1979), la resistencia popular obligó a Natusch Busch a devolver el poder al Congreso que eligió a Gueiler como presidenta constitucional interina de la República, hasta las elecciones del 29 de junio del año siguiente (1980).

El 7 de junio de 1980, el Coronel Estrada intentó asesinar a Lidia Gueiler en la residencia presidencial. Una semana antes de las elecciones, se realizó el atentado terrorista de derecha que hizo estallar en el aire el avión en el que viajaban varios líderes de la izquierdista Unidad Democrática y Popular

(UDP) en campaña electoral. Contra lo esperado por los sectores golpistas, el ataque incrementó la popularidad del líder izquierdista, Hernán Siles (ex-MNR) en las elecciones. El 17 de julio de 1980, nuevamente se interrumpió el proceso democrático, cuando Lidia Gueiler fue derrocada y exiliada por Luis García Meza en un nuevo sangriento golpe de estado con la participación y el apoyo de las Fuerzas Armadas Argentinas (que estaban perpetrando una sangrienta dictadura cívico-militar (1976 - 1983), para impedir la asunción de Hernán Siles.

Lidia Gueiler falleció el 9 de mayo de 2011 en la ciudad de La Paz a los 89 años de edad de un paro cardiorrespiratorio.

4.3.13. LIDERAZGO Y MUJER

4.3.13.1. Estereotipos y cogniciones

Los estereotipos pueden ser definidos como un conjunto de ideas, actitudes, percepciones preestablecidas que se aplican de manera general e indiferenciada a las personas, catalogándolas y encerrándolas dentro de ciertas categorías sociales, ya sea por su nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, procedencia, entre otros.

En otras palabras, un estereotipo es el conjunto de creencias mantenidas por un individuo respecto a un grupo social. Los estereotipos pueden influir inconscientemente en nuestros pensamientos y acciones, asimismo, pueden ser positivos o negativos. Un estereotipo "es negativo, bien porque es producto de un mecanismo defectuoso (de formación o de mantenimiento ante información contradictoria, bien porque su contenido no se corresponde con la realidad" (Cano J., 1993, pág. 140).

Desde el punto de vista cognitivo, el estereotipo puede ser definido como una estructura cognitiva que contiene el conocimiento, creencias y

expectativas que una persona percibe respecto a un determinado grupo humano. Al respecto, se puede señalar lo siguiente:

Un estereotipo es una imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes o a todas ellas como portadoras del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate (Toledo E., 2012, pág. 7).

En ese sentido, los estereotipos son actitudes grupales que seleccionan, organizan, interpretan y facilitan el recuerdo de información respecto a los miembros de una categoría social. Los estereotipos son el camino más corto que comúnmente se usa para procesar la información cuando nuestro pensamiento está sobrecargado.

4.3.13.2. Violencia de género

El informe sobre Violencia y Salud de la OMS define la violencia como, “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, causar lesiones, muerte, daños psicológicos trastornos de desarrollo o privaciones” (OMS, 2006, pág. 19) (p.19).

Esta definición ubica al tema como central en la definición, la idea de poder supone una jerarquía en la relación, desigualdad que posibilita que una persona dañe a otra. Además, el acto puede ser una acción directa o la omisión de una acción necesaria.

En este sentido, la violencia constituye cualquier acción u omisión, abierta o encubierta, que cause la muerte, sufrimiento o daño físico, sexual o psicológico a una mujer u otra persona, le genere perjuicio en su patrimonio,

en su economía, en su fuente laboral o en otro ámbito cualquiera, por el sólo hecho de ser mujer.

Para abordar el estudio se considera imprescindible entender el problema de la violencia desde un enfoque de género y derechos humanos. A partir de la segunda mitad del siglo XX las feministas introducen el término género como categoría de análisis. De esta manera, se entiende al género como “el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos para simbolizar y construir socialmente lo que es propio de hombres y de mujeres” (Lamas M., 1999, pág. 13).

También entendemos el género como una “Red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conductas, y actividades que diferencian a hombres y mujeres” (Burin & Meler I., 2000, pág. 23).

Es decir que el género es construido como parte de la subjetividad de cada sujeto, y esta construcción está determinada por un contexto socio – histórico determinado (el cual asigna roles y tareas para cada uno de dichos géneros) por lo tanto hemos de diferenciar sexo de género, debido a que unir ambas categorías sería hacer una suerte de universal idealizador. El género no es tanto una consecuencia del sexo (entendido como diferenciación biológica), sino que tiene que ver más con los roles. De esta manera Connell entiende al género como “una forma de ordenamiento de las prácticas sociales” (Connell, 2005, pág.6)

La violencia de género se ejerce en diferentes formas y contextos, algunas de ellas son, violencia física, sexual, o psicológica en la familia. También la violencia relacionada con la explotación y tráfico de personas. Las mencionadas son las más visibles, pero también incluye la violencia ejercida por los jefes en el trabajo, en la institución educativa, la que ocurre diariamente y que está naturalizada por la sociedad.

4.3.14. Equidad de Género

Para hablar de género, no sólo es suficiente abordarlo como categoría de análisis y/o como construcción social, sino que tenemos que tomar en cuenta que en países que están en América Latina, por ejemplo, tienen una historia de invasión colonial, que transforma o modifica a una sociedad que tiene su propia organización política, cultural, lingüística, entre otros.

De esta manera:

Tenemos que entender nuestra historia, tenemos que entender la sobre posición de cosas que están en juego cuando pensamos en nosotros como hombres y mujeres, porque está clase social, está raza, está la diversidad de influencias culturales con las que estamos atravesados y que confrontamos día a día (...) (Oliart, 2002, pág.39).

La historia es la que mejor explica nuestro presente, a partir de ahí podemos entender la manera en que la sociedad se ha ido organizando. Un individuo; hombre o mujer, lleva consigo una carga social; ya sea de clase, de raza y/o de género, o en su defecto un mismo individuo puede llevar una carga social de clase, de raza y de género, pero esta organización social se debe a la historia vivida y que se proyecta en el presente.

(...). Lo que experimenta como racismo un indígena que logre la clase media o profesional es diferente a lo que experimenta el indígena pobre. (...). Por eso decimos que las tres formas de discriminación se combinan para limitar las opciones de diferentes grupos de personas, según su posición social, su identidad étnica o racial y su identidad de género. (Mamani, 1999, pág.43).

El género es fundamental en el área andina porque todo es par, todo tiene una pareja y es complementario, es una filosofía natural andina. Para

muchas líderes indígenas la reivindicación de la paridad se afianzo buscando similitudes con la noción andina de Chacha-Warmi, o de la complementariedad entre hombre y mujer.

El tema de la paridad se consolidó en la constitución política del Estado en una serie de leyes articuladas que hicieron posible para las mujeres, finalmente, alcanzar en las elecciones de 2015 el 51% en la cámara de diputados y el 44% en la cámara de senadores.

Las “Bartolinas” recuperaron el devaluado concepto del Chacha-Warmi como una estrategia de lucha para instaurar la complementariedad política en una relación de horizontalidad paritaria, desde su propia discursividad signada por la recuperación del mito y la tradición comunitaria.

Esta conquista les permitió legítimamente, por un lado, involucrarse de manera protagónica como artífices del nuevo Estado, y por otro, lograr empoderarse en sus propias comunidades, en sus sindicatos y en su partido político, debilitando en esta acción el innegable machismo indígena señala la investigadora Mireya Sánchez Echeverría.

4.3.15. Desigualdad de Oportunidades

Mientras que muchos en la academia o en el sector público se centran en medir ciertos resultados, por ejemplo, niveles de ingreso o consumo en el mundo real a la población le importa más la oportunidad que todos los individuos tengan las mismas oportunidades para conseguir esos resultados.

En este sentido, muchos de los programas públicos populares están dirigidos a la reducción de la desigualdad de oportunidades en educación, salud primaria, vivienda y acceso al mercado de trabajo o servicios básicos.

Pero igualdad en oportunidades no significa igualdad en resultados. Por ejemplo, dos estudiantes que enfrentan las mismas restricciones, pueden

tomar decisiones distintas y esforzarse más o menos en la escuela. Podrán obtener notas y logros diferentes.

Pero esta desigualdad puede no considerarse como injusta. Por tanto, una clave en la actitud hacia la desigualdad es si las desigualdades son causadas por factores fuera del control del individuo, factores que el individuo no puede cambiar.

Es decir, factores que van más allá de la responsabilidad individual. O si es resultado de factores que dependen de las decisiones individuales, por las cuales el individuo puede ser moralmente responsable.

4. 3.16. Participación Política de la Mujer

En los últimos años ha aumentado la participación política de las mujeres en el ámbito local, tanto rural como urbano, pero más lentamente, en los gobiernos centrales. No obstante, los avances logrados siguen siendo excepciones y desiguales y la participación política de las mujeres sigue siendo muy escasa.

Las parlamentarias no constituyen la mitad del total en ninguna de las cámaras legislativas nacionales. A escala mundial, las mujeres ocupan solo un 16% de los escaños en parlamentos nacionales y sólo 19 países han alcanzado la meta del 30% establecido por Naciones Unidas (FNUAP, 2005)

Todavía en algunos estados del mundo las mujeres no tienen derecho al voto y consecuentemente tampoco pueden participar en la vida política como diputadas o en los gobiernos. Las mujeres jefas de Estado, a fines del 2005, solo representaban el 5% a nivel mundial. Ninguna de ellas dirige un sistema dictatorial, y todas ellas han sido elegidas democráticamente.

La ausencia de mujeres en las esferas de decisión y liderazgo es un indicador clave y visible de la desigualdad de género que aún prevalece.

Aún existen legislaciones, mecanismos y prácticas discriminatorias que impiden la plena participación y liderazgo de las mujeres en condiciones de equidad en relación con los hombres.

Las mujeres están insuficientemente representadas en la mayoría de los niveles de influencia y toma de decisiones en los ámbitos internacionales, nacionales, locales y comunitarios.

Uno de los compromisos asumidos por los gobiernos que suscribieron la Plataforma de acción de Beijing en 1995 es promover, dar seguimiento y evaluar los avances respecto a la presencia, participación y representación de mujeres en relación a los hombres en todos los espacios y niveles de toma de decisiones en los ámbitos gubernamental y no gubernamental.

La participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones es clave para romper con el ciclo de la discriminación, la exclusión y la pobreza en la que viven. Es necesario que las mujeres puedan hablar con voz propia, participar activamente en los procesos de toma de decisiones que conciernen a sus vidas, además de que se sientan representadas y a su vez representen a sus poblaciones (ASP, 2000).

La información muestra que, en la participación política de la mujer, así como en el campo laboral existen profundas desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a espacios de decisión política en los diferentes ámbitos de la sociedad.

“Una de las principales dificultades para la participación política de las mujeres está vinculada con las características del sistema político boliviano” (Ivonne, Farach, 1989, pág. 73).

4.3.17. Pobreza y escolaridad en la vida de las niñas en América Latina.

América Latina es la región del mundo donde la forma colonial de organización social se mantuvo vigente por más tiempo, alrededor de trescientos años desde la llegada de los conquistadores españoles (1492) hasta las primeras guerras de independencia (1810), esclavos africanos y una minoría blanca dominante, que se mantuvo después de dicha época, no condujo al establecimiento de relaciones equitativas de intercambio social y económico.

La región se sigue caracterizando por la coexistencia de enormes propiedades que pertenecen a acaudalados descendientes de los colonizadores, y una agricultura de subsistencia practicada por un campesinado impotente y explotado.

En América Latina, la pobreza se establece en el 46 por ciento al 60 por ciento en las áreas urbanas y del 80 al 85 por ciento en el campo, por lo tanto, la pobreza no es una cuestión de bolsillos permanentemente vacíos de un pueblo carente de educación o de capacitación, sino que más bien es inherente a la estructura económica y social de la región. Esta estructura es al mismo tiempo efecto y causa de las relaciones al poder asimétricas entre áreas urbanas y rurales, entre varones y mujeres y, por supuesto, entre el Norte y el Sur.

4.3.18. Pobreza y Mujeres

Las consecuencias de las diferencias de género se reflejan en los ámbitos político, económico y cultural. Dentro del ámbito cultural, las asimetrías de género se expresan y reproducen a través de definiciones de feminidad y masculinidad (incluyendo tipos y rangos de emociones

preestablecidos) que se sustentan en mecanismos tales como ideología, sexualidad, lenguaje, legislación, escolarización y medios de comunicación, entre muchos otros.

Desde la perspectiva feminista se sostiene que el género es un marcador social que afecta a varones y mujeres. Se sostiene asimismo que afecta a todas las mujeres de manera negativa, más allá de su pertenencia a una clase social o a una etnia. Más que argumentar que marcador social es el que discrimina con mayor fuerza, la perspectiva feminista es sensible a los efectos de la interacción de estos marcadores y la necesidad de no subestimar la especificidad de género (Lamas M., 1999).

Algunas sociedades defienden las diferencias de género a partir sus propios valores y preferencias culturales. Pero como han hecho notar no pocos observadores, la cultura no solo moldea percepciones, sino que también determina la asignación de recursos.

4.3.19. El papel de las Políticas Gubernamentales

En la declaración de los Derechos Humanos de la ONU se considera que la educación es un derecho fundamental. Es también una obligación legal, puesto que hay una convención que sostiene este principio, la convención de 1989 sobre los Derechos del Niño.

En un mundo ideal, las políticas económicas que protegen salarios justos y condiciones justas de negociación de productos y servicios no habría la necesidad de tomar medidas especiales para asegurar el mínimo bienestar social de los ciudadanos/as.

Varios gobiernos de América Latina han decretado políticas que apuntan a la cuestión de la equidad. Tales políticas incluyen los siguientes elementos: Incremento de subsidios y recursos para que las escuelas puedan atender su funcionamiento cotidiano (cosa que se está intentando en Bolivia, Chile, México Perú).

La omisión de la perspectiva de género y de las variables “raciales” ha puesto a la vista una mayor debilidad en las actuales teorías del desarrollo nacional y del cambio social.

Paradójicamente hoy día la equidad de género es un término aceptado y ocupa el centro de las políticas públicas. Hay una nueva legislación en torno a esta temática, como es el caso de la violencia doméstica, la violación, y las cuotas de representación a favor de las mujeres que postulan a cargos públicos (OMS, 2006).

4.4. Oratoria

Aun sin dedicarse profesionalmente a ella, la oratoria provee a quien la domina de múltiples herramientas para el éxito, tanto sociales como económico. Esta sola cualidad sería suficiente para ponderar el valor de la oratoria.

“(…) quien aprende a hablar con seguridad y autoridad, habrá aprendido a actuar con seguridad y autoridad...” el aprender hablar en público es la vía más segura para ganar confianza en uno mismo y así, consolidar la autoestima”. (Rodríguez E. M., escritor mexicano)

Cabe aclarar que, ni todos los que hablan bien tienen éxito, ni todos los que tienen éxito hablan bien, pero se podría mencionar docenas de casos que se conoce de personas que, gracias a la oratoria, han alcanzado el éxito, sin importar su actividad profesional.

4.4.1. Oratoria en el Liderazgo

Los gestores y los líderes se diferencian por varios aspectos en la forma de trabajar. Entre ellos están dos muy importantes que hacen del líder un elemento fundamental en cualquier empresa moderna, porque aportan visión y motivan a sus colaboradores.

Para seguir esta línea es muy necesario mantener a los colaboradores motivados para que estos luchen por la consecución de los objetivos con todas sus fuerzas. Para estar motivados y ser muy productivos, los colaboradores han de sentir un alto grado de interés por sus trabajos que han de derivar en una amplia satisfacción cuando lo realizan.

Un buen líder ha de conocer en profundidad a sus colaboradores, así como las necesidades del propio trabajo que han de desarrollar. Frecuentemente solemos hablar de los líderes cuando hacemos referencia a su capacidad para movilizar a sus seguidores en cualquier tipo de organización. Son lo que llamamos líderes carismáticos. Tiene una gran capacidad para generar entusiasmo y son capaces de conseguir que los demás hagan que ellos señalan. (Vázquez R. Luis 2005).

4.5. participación de la mujer

La responsable del programa de incidencia de la coordinadora de la mujer, Mónica Novillo describió:

“Los espacios de poder tienen más presencia de mujeres indígenas, podemos mencionar su participación en el gabinete de ministros, en las bancadas de diputados y senadores donde expresan su diversidad cultural”.

La representante de la organización que integra a 26 agrupaciones, 12 de ellas nacionales y cinco representativas de las indígenas, recuerda que en dos gabinetes del presidente Evo Morales, entre 2010 y 2011, las mujeres consiguieron la paridad plena con los ministros varones.

“Nosotras hemos parido este proceso de cambio y lo vamos a defender” declaró a IPS a quechua hablantes Juanita Ancieta, Ejecutiva

Nacional de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia Bartolina Sisa.

“(…) Llegó la oportunidad de defender nuestros derechos y romper la discriminación que no dejaba que participemos de las decisiones”, dijo a IPS la guaraní Carmen Cruz, responsable de género del Consejo de Capitanes de Chuquisaca.

Así mismo concluyo diciendo: “cuando ven un liderazgo formal femenino que hace sombra a otro líder varón, nos limitan, aunque igual estamos tratando de ser visibles. Hemos avanzando en un 50 por ciento, pero es una lucha”.

Desde la coordinadora de la mujer, novillo respalda la preocupación de esa lideresa indígena y describe que existen “situaciones penosas de acoso y violencia para mujeres que ejercen cargos públicos”. En mayo de 2012, el presidente Morales promulgo la Ley contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres.

4.6. Autoestima y Motivación

Es el sentimiento valorativo de nuestro propio ser, de nuestra manera de ser, de nuestra humanidad, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Este sentimiento valorativo puede ser responsable de muchos éxitos y también de fracasos (Defensoría del pueblo, p. 25, 2009).

Todos tenemos en el interior sentimientos no resueltos, aunque no siempre seamos conscientes de estos. Los sentimientos ocultos de dolor suelen convertirse en enojo, y con el tiempo volvemos el enojo con contra nosotros mismos, dando así lugar a la depresión.

Estos sentimientos pueden asumir muchas formas: odiarnos a nosotros mismos, ataques de ansiedad, repentinos cambios de humor, culpas, reacciones exageradas, hipersensibilidad, encontrar el lado negativo en estas situaciones positivas o sentirse impotentes y autodestructivos, (Wilmer, Bruno, p. 3, 2009).

4.7. Centro de Formación Integral

4.7.1. Centro

Entre los múltiples significados del término Centro, encontramos aquel que refiere al lugar donde las personas se reúnen con un determinado fin. Un centro, en este sentido es un espacio físico (edificio) que permite la reunión y que ofrece determinados servicios o prestaciones.

En este sentido el proyecto pretende iniciar la formación de liderazgo sindical en un centro integral, para desarrollar sus habilidades y destrezas para un buen desarrollo humano y de esa manera contribuir al cumplimiento de la visión de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” Chulumani.

4.7.2. Formación

Formación es el proceso y el efecto de formar o formarse. Esta palabra procede del latín *formatio*. Esta palabra se aplica en diferentes ámbitos:

En sentido estrictamente pedagógico, formación es un término nuevo (García Carrasco, 1985), cuyas raíces se encuentran en el término “forma”. Se dice, estrictamente pedagógico porque un término puede tener, como en este caso, un amplio abanico semántico, que induce la configuración de diversas representaciones intelectuales y por tanto, puede servir para numerosos usos.

La formación puede ser entendida como una forma de objetivarse en un movimiento siempre dialectico que va más allá, más lejos. La formación “es un trabajo sobre sí mismo, un trabajo de sí mismo sobre sí mismo” (Foucault, citado por Ferry en Pedagogía de la formación, 3ra. Ed. 2008).

La formación es siempre por mediación. Cuando uno habla de formación, alude a prácticas profesionales, entonces, hablar de formación es ponerse en condiciones para hacer prácticas profesionales.

La formación es un conocimiento especializado que adquiere una persona al estarse preparando para ejercer una profesión.

La formación es una dinámica de desarrollo personal que consiste en tener aprendizajes, hacer descubrimientos, encontrar gente, desarrollar a la vez sus capacidades de razonamiento y también la riqueza de las imágenes que uno tiene en el mundo.

Menze citado por Denise Vaillant y Carlos Marcelo (2001) plantean tres tendencias contrapuestas en relación con el concepto de formación:

- ✓ La primera sostiene que es imposible utilizar el concepto formación como concepto de lenguaje técnico en educación, debido, fundamentalmente, a la tradición filosófica que lo sustenta.
- ✓ Una segunda tendencia, recurre al concepto formación para identificar múltiples, y a veces contradictorios, fenómenos. Así, la formación no se limita, como concepto, a un campo específicamente profesional, sino que se refiere a diversas dimensiones: formación del consumidor, formación de los padres, etc.
- ✓ La tercera tendencia, afirma que en la actualidad no tienen sentido eliminar el concepto formación, puesto que formación

no es ni un concepto general que abarque la educación y la enseñanza, ni tampoco está subordinado a estos.

4.7.3. Desarrollo Integral

El desarrollo integral es el nombre general dado a una serie de políticas que trabajan conjuntamente para fomentar el desarrollo sostenible en los países en desarrollo y subdesarrollados.

Debido a que el tema del desarrollo se ha convertido tan esencial en los últimos años, especialmente dado a que las naciones del mundo se integran e interconectan cada vez más, la OEA cuenta con una Secretaría entera dedicada a esta área. La Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI) trabaja para apoyar, facilitar y promover el desarrollo integral en los Estados miembros en coordinación con medidas para fortalecer la democracia, la seguridad multidimensional y la promoción de los derechos humanos.

CAPÍTULO V

DISEÑO Y

ESTRUCTURA

DEL

PROYECTO

“Las personas que piensan que no son capaces de hacer algo, no lo harán nunca, aunque tengan las aptitudes” (Indira Gandhi)

CAPÍTULO V

5. DISEÑO Y ESTRUCTURA DEL PROYECTO

5.1. Datos Referenciales del Municipio de Chulumani

El Municipio de Chulumani se encuentra ubicado en la provincia Sud Yungas del departamento de La Paz, de la que es primera sección municipal. Limita al este y al sur con Irupana, al oeste con Yanacachi y al noroeste y norte con Coripata, de clima templado, con una temperatura de 20.4°C promedio, tiene una superficie de 301.84 kilómetros cuadrados.

5.1.1. Localización

El Municipio de Chulumani se halla ubicado en la provincia Sud Yungas del departamento de La Paz. Su accesibilidad vial, es a través de la ruta La Paz - Unduavi- Chulumani. El municipio está a una distancia de 120 km. de la ciudad de La Paz.

Las coordenadas geográficas ubican al Municipio de Chulumani desde 16°15'50.2" y 16°30'56.7" de latitud sur y entre los paralelos 67°25'56.2" a 67°37'9.3" de longitud oeste. La extensión territorial de la jurisdicción municipal de Chulumani es de 301,83 km², que representa el 3.4 % de la superficie total de la provincia Sud Yungas, siendo por lo tanto el municipio con menor superficie de esta provincia.

5.2. Población Beneficiaria

5.2.1. Beneficiarios Directos

Ochenta (80) lideresas principales de las comunidades pertenecientes a la Federación de Mujeres Trabajadoras Campesinas "Bartolina Sisa" Chulumani.

5.2.2. Beneficiarios Indirectos

74 comunidades pertenecientes a la Federación de Mujeres Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” Chulumani, dirigentes de la Federación de Varones Túpac Katari, y organizaciones sindicales.

5.3. Duración del Proyecto

La planificación, ejecución y evaluación del proyecto tendrá una duración de dos años calendario (2 años), siendo el mismo tiempo que se formará de manera integral a mujeres lideresas.

5.4. Condiciones del Proyecto

5.4.1. Viabilidad del Proyecto

La viabilidad del Proyecto “es la posibilidad que tiene un proyecto para ser ejecutado y operado de tal manera que cumpla con su objetivo”. El mismo que se relaciona con principios de calidad, eficiencia, y pertinencia de un proyecto en términos de los elementos conceptuales que lo componen, la información utilizada, la coherencia de los planteamientos y el mayor acercamiento a la realidad a la que se refiere el proyecto.

El análisis de viabilidad es el estudio que dispone el éxito o fracaso de un proyecto a partir de una serie de datos base naturaleza empírica como, el medio ambiente del proyecto, rentabilidad, necesidades de mercado, factibilidad política, aceptación cultural, legislación aplicable, medio físico, flujo de caja de la operación, haciendo un énfasis en viabilidad financiera y de mercado.

Es por lo tanto un estudio dirigido a realizar una proyección del éxito o fracaso de un proyecto.

5.4.2. Viabilidad Técnica

Permite determinar la calidad y coherencia de la información relacionada con el objetivo mismo del proyecto, sus planteamientos básicos, la dimensión de las variables que intervienen, soluciones y actividades.

Cuando se realiza la evaluación se debe revisar la identificación de la situación, las alternativas técnicas propuestas, las actividades y los costos.

La metodología del marco lógico es una herramienta para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos. Su propósito es brindar estructura al proceso de planificación y comunicar información esencial relativa al proyecto.

5.4.3. Viabilidad Social

La viabilidad social de un proyecto expone, en forma estructurada, la vinculación de la intervención con el conjunto de actores involucrados en la misma.

Esta dimensión analítica ha crecido en importancia, merced a la expansión de las formas de participación ciudadana en las acciones públicas, antes reservada en forma exclusiva a los actores del sector público. Si bien la participación ciudadana en la formulación de políticas, programas y proyectos, es de vieja data, la generación de condiciones para que esta sea operativa es recientes y aun imperfectas. No existe un desarrollo suficiente de competencias comunicativas, legalidad, transparencia y publicidad que simplifiquen y hagan accesible un crecimiento de la participación ciudadana (Cunill G., 2004, pág. 17).

El proyecto es viable porque nació de la realidad y necesidad de la Federación Única de Trabajadores Campesinas “Bartolina Sisa”. Así mismo se hizo la presentación del perfil a las beneficiarias directas, quienes dieron

el visto bueno a la propuesta comprometiéndose con su participación y la coordinación en la ejecución del proyecto.

5.4.4. Viabilidad Económica

Permite identificar y valorar los beneficios, con el fin de determinar si el proyecto genera efectivamente dichos beneficios y si su valoración se encuentra en rango aceptable.

Se refiere al impacto económico del proyecto a nivel regional, local y los efectos sociales sobre los grupos de personas afectadas.

5.5. Factibilidad del Proyecto

Etimológicamente, el vocablo proyecto proviene del latín “proiectum”, el cual se compone del prefijo “pro”, que significa hacia delante e “iectum” que tiene el alcance de lanzar. Así, se podría entender como lanzar hacia delante. Esta acepción se refiere a uno de los significados que tiene la palabra: una idea de alcanzar un objetivo específico (Cerde G., 1997).

Un proyecto factible, tiene un propósito de utilización inmediata, la ejecución de la propuesta.

En este sentido, se define el proyecto factible como un estudio “que consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales” (Dubs de Moya, 2004, pág. 7).

La propuesta que lo define puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos, que sólo tienen sentido en el ámbito de sus necesidades.

5.6. Instancias Involucradas

Las instancias involucradas al proyecto será la misma Federación Única de Trabajadoras Campesinas a nivel provincial, a nivel departamental, así también la Alcaldía del Municipio de Chulumani, y ONG's que trabajen con mujeres en bien de su desarrollo.

5.7. Valoración del Proyecto ante sus Beneficiarios

Se establece la valoración por parte de las autoridades de la Organización de Mujeres Bartolina Sisa - Chulumani y representante ejecutivo de varones, quienes fueron participes de la defensa del perfil de proyecto realizado en fecha 15 de septiembre, otorgando el visto bueno y la viabilidad social. Asimismo, estuvieron de acuerdo con el proyecto brindando sugerencias de que se trabaje desde las comunidades.

Se reconoció que el problema es notable e incidente en el Municipio de Chulumani.

5.8. Acuerdos Establecidos

El principal acuerdo se estableció con la Federación de Mujeres Bartolina Sisa, para con el desarrollo del proyecto se comprometen lo siguiente:

- ✓ Coordinar y gestionar acuerdos en beneficio de las mujeres con antes municipales y departamentales.
- ✓ Disponer ambiente para desarrollar las sesiones educativas y talleres, proporcionar material de costura como ser las máquinas de coser.
- ✓ Las lideresas se comprometen a inscribirse con un monto económico para llevar a cabo las sesiones educativas.

5.9. Metodología de Construcción del Proyecto

5.9.1. Descripción del Árbol de Problemas

El análisis de problemas es una de las herramientas fundamentales en la planificación, especialmente en proyectos. El problema principal es representado como el tronco de un árbol y los factores relevantes, influencias y resultados se reflejan como raíces y ramas.

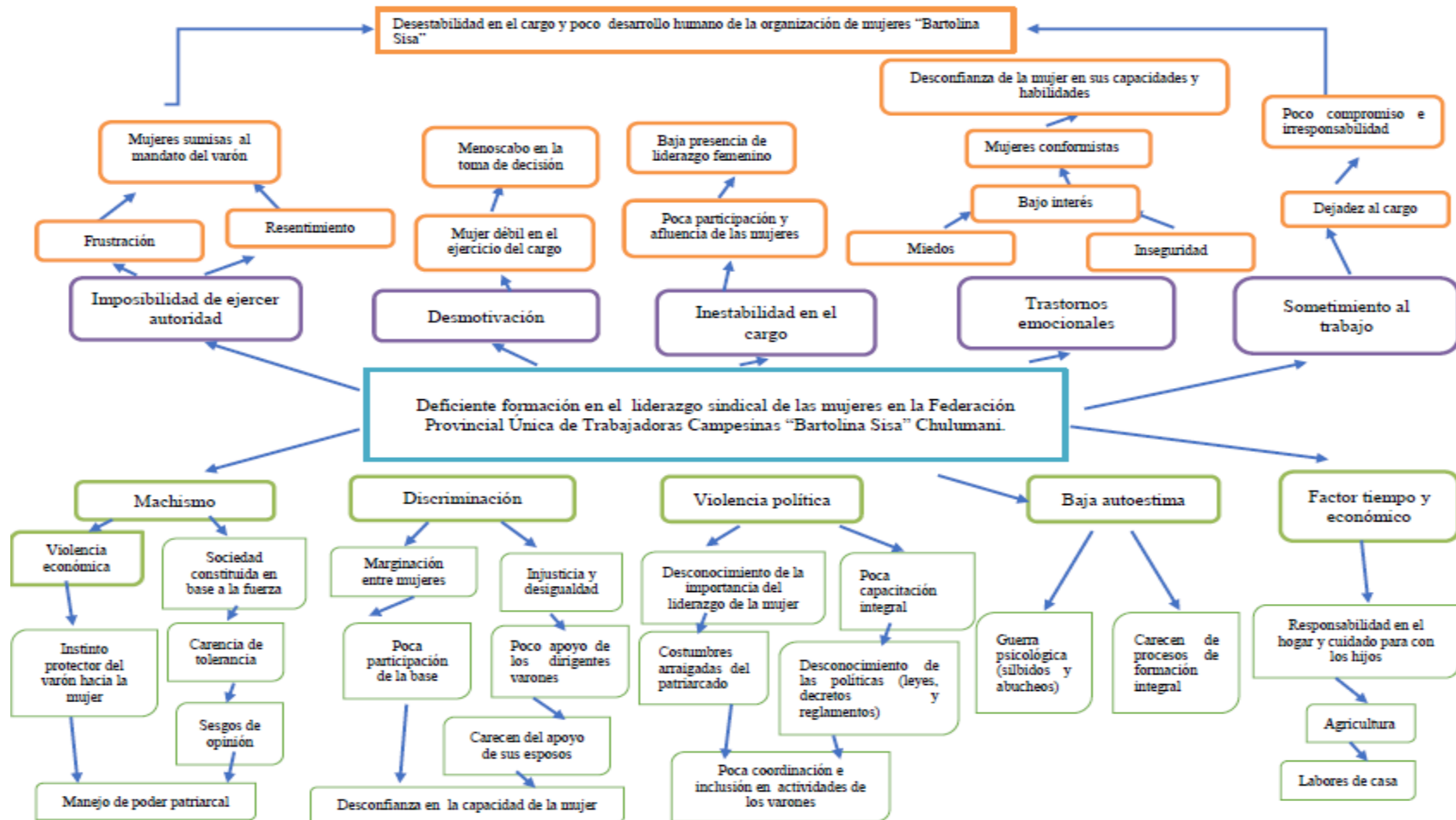
La identificación y el análisis de problemas es el primer paso para la identificación de los objetivos estratégicos de desarrollo. Además, este tipo de análisis es el que se utiliza para la identificación de alternativas de solución a un determinado problema; constituyendo la primera fase de un proceso de planificación.

La “identificación” de ideas, es una etapa muy importante, por lo general, la tendencia es que, más que analizar problemas, lo que se hace es proponer, a priorizar soluciones.

En este sentido, se realizó el árbol de problemas de la Federación de Mujeres Bartolina Sisa de Chulumani, identificando como problema central *“La deficiente formación en liderazgo sindical de las mujeres en la Federación Única de Trabajadoras Campesinas Bartolina Sisa”*.

Por tanto, se analizaron las causas que comprenden en cinco componentes y sus efectos, donde se llega al efecto principal que es: La desestabilidad en el cargo y poco desarrollo humano de las mujeres de la Federación Bartolina Sisa de Chulumani (*Ver gráfico N°2*).

Gráfico N° 2. Árbol De Problemas



Fuente: Elaboración Propia.

5.9.2. Descripción del Árbol de Objetivos

También llamado árbol de medios y fines o árbol de soluciones, esta herramienta nos permite transformar del árbol de problemas las causas (raíces) en medios y los efectos (hojas) en fines, además de guiarnos hacia el análisis de alternativas llevando los medios a estrategias.

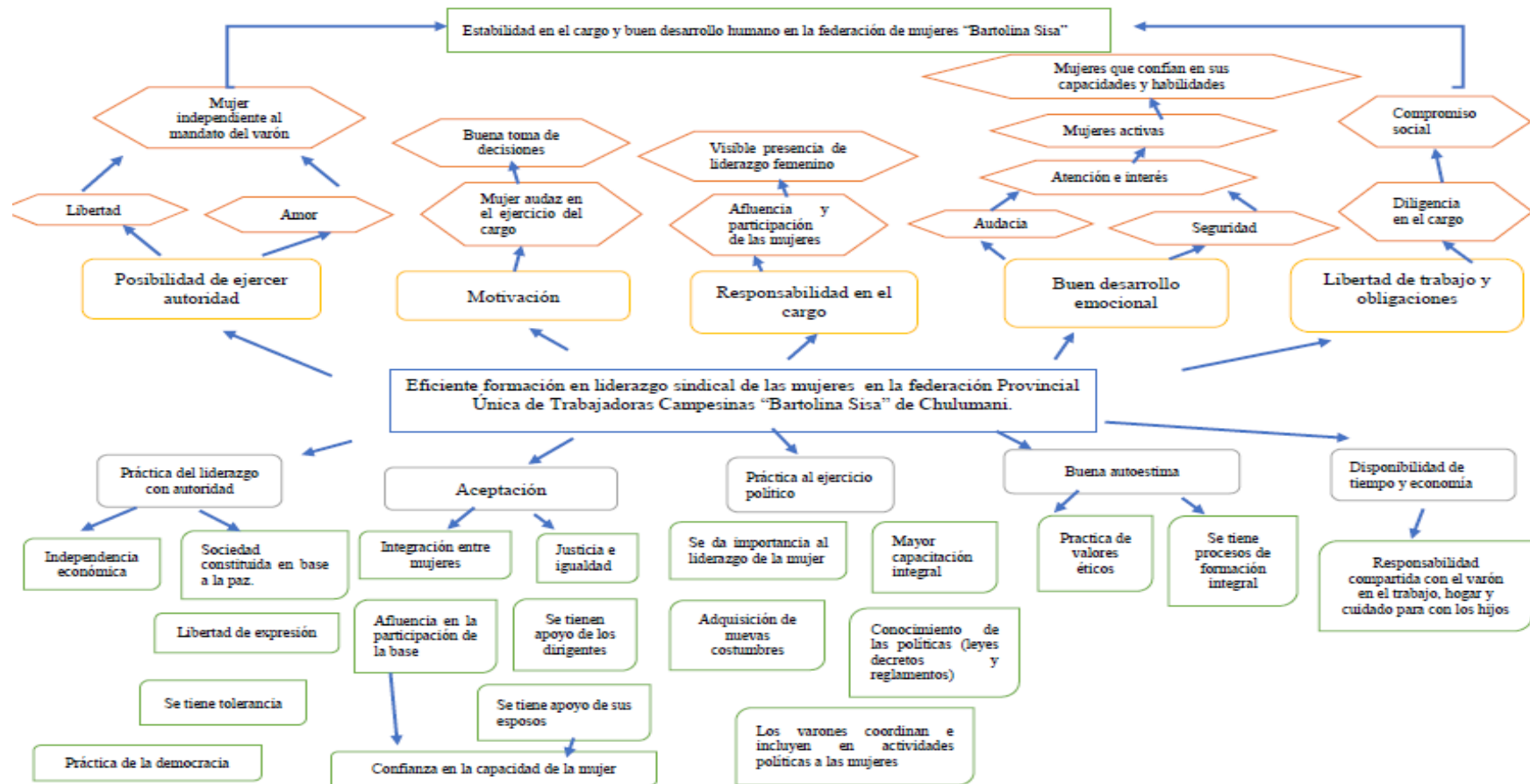
Con un análisis de objetivos logramos que:

- ✓ La situación futura sea visualizada en torno a la resolución de los problemas antes detectados.
- ✓ La relación del problema con los medios y fines sea comprendida en un vistazo.
- ✓ Los objetivos a plantearnos sean ponderados según su orden de importancia o secuencia en su resolución
- ✓ Haya un punto de partida para iniciar la solución del problema central: las alternativas de solución.

Si se dispone realizar un árbol de objetivos, es porque ya se tiene analizada la situación problemática y se cuenta con un árbol de problemas realizado. Desde este punto partimos para hacer un árbol de objetivos o medios y fines.

En tal sentido, se realizó el árbol de objetivos de la problemática identificada en la Federación de Única de Trabajadoras Campesinas de Chulumani donde se llegara a *La eficiente formación en liderazgo sindical de las mujeres*, para lo cual se analizó las causas negativas a positivas que resultan ser cinco componentes, y efectos positivos que se llegaran a desarrollar en el proceso de la ejecución del proyecto, para lograr la estabilidad en el cargo y buen desarrollo humano de las mujeres de la Federación Bartolina Sisa. (Ver gráfico N°3)

Gráfico N° 3 Árbol de objetivos



Fuente: Elaboración Propia.

5.9.3. Matriz de Marco Lógico

El Marco Lógico es:

Una herramienta utilizada para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos. Se sustenta en dos principios básicos: el encadenamiento (vertical y horizontal) y la participación, sólo la participación de todos los involucrados en el proyecto permite un abordaje más integral del problema, y por ende, mayores posibilidades de éxito (Milocco G., 2010).

Por tanto, es un instrumento metodológico que se emplea principalmente en las etapas de diseño y evaluación del proyecto y que permite la elaboración de manera coherente y articulada de los componentes centrales de la propuesta de proyecto.

5.9.3.1. Estructura/Componentes

El marco lógico se presenta como una matriz de cuatro por cuatro. Las columnas suministran la siguiente información:

1. Un resumen narrativo de los objetivos y las actividades.
2. Indicadores, son los resultados específicos a alcanzar en los cuales se destacan tres aspectos: cantidad, calidad y tiempo. A nivel de Fin y Propósito deben medir el cambio en las empresas, sector , mercado que se producirá como consecuencia del proyecto y para su definición se requiere de la definición de una Línea de Base (situación actual de las empresa,/sector antes del proyecto).

3. Medios de Verificación, contiene las fuentes de donde se obtendrán datos e informaciones sobre la situación, comportamiento y desempeño de cada indicador durante la ejecución. El marco lógico indica dónde el ejecutor o el evaluador pueden obtener información acerca de los indicadores. Ello obliga a los planificadores del proyecto a identificar fuentes existentes de información o a hacer previsiones para recoger información. Quizás como No toda la información tiene que ser estadística. La producción de componentes puede verificarse mediante una inspección visual del especialista.

4. Supuestos, juega un papel importante tanto en la planificación como en la ejecución. En la etapa de planificación sirve para identificar riesgos que pueden evitarse incorporando componentes adicionales en el proyecto mismo.

El presente proyecto, desarrollo el marco lógico en base al resumen narrativo, propósito, indicadores y supuestos, ver cuadro N° 3. Pág. 112.

Cuadro N° 3: Marco Lógico

LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN		METAS	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS/HIPÓTESIS/FACTORES EXTREMOS
FIN	Estabilidad en el cargo y buen desarrollo humano de las mujeres de la federación Provincial Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” Chulumani.			
PROPOSITO	<p>Eficiente formación en el ejercicio del liderazgo sindical de las mujeres de la federación “Bartolina Sisa” Chulumani</p>	<p>95% de mujeres lideresas asisten al centro de formación y son capaces de desarrollar sus habilidades y destrezas. -El 90% de mujeres son conscientes de su formación al liderazgo.</p> <p>-Al primer año del proyecto se observa la estabilidad en el cargo del 98% de las lideresas.</p> <p>-El 80% de las mujeres reconocen la importancia de la participación en cuanto a los beneficios de la oratoria y el liderazgo sindical y continúan con su formación a la finalización del proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de inscripción • Planilla de asistencia • Actas de elección a autoridades mujeres. • Actas de las reuniones • Planillas de asistencia a los cursos de formación integral <p>Informes bimestrales, por parte de los facilitadores del centro de formación integral</p>	<p>El GAM-Ch (Gobierno Autónomo Municipal Chulumani) coadyuva en el proceso de formación integral. Mujeres participan en los cursos que brindan actividades de formación integral, por parte de la Federación De Mujeres “Bartolina Sisa” Chulumani</p> <p>El área de equidad de género apoya en la ejecución de las actividades de la formación integral de las lideresas.</p> <p>Políticas municipales a favor de la participación de la mujer en espacios socio-políticos.</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">COMPONENTES</p>	<p>Fomentado el empoderamiento, el liderazgo sindical y la libertad de expresión a través de talleres de formación.</p> <p>Fomentado la transmisión de una imagen de las mujeres, no discriminatoria, ni estereotipada por medios de comunicación local.</p> <p>Integrada la perspectiva de género en las políticas y actuaciones municipales para equilibrar la situación de los ciudadanos de ambos sexos, como un instrumento eficaz en la disminución de la discriminación de las mujeres, propiciando la igualdad de oportunidades.</p> <p>Potenciada un modelo de formación integral práctico, que tenga en cuenta la reflexión de las mujeres adecuando los tiempos y los espacios a las necesidades</p>	<p>El primer semestre el 85% de las mujeres son conscientes de su participación y practican el liderazgo sindical en sus comunidades.</p> <p>Al primer año el 80% de Varones y mujeres ejercen cargos con práctica a la equidad de género.</p> <p>A comienzo del segundo año del proyecto, el 80% de mujeres participan en las convocatorias para ser electas como autoridades en sus comunidades y en el municipio.</p> <p>90% de las lideresas disponen su tiempo para ser parte de los cursos de formación integral durante los dos años superando sus miedos con actitud positiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Listas de inscripciones. • Lista de asistencia a los cursos de formación. • Actas de elección de las mesas directivas. • Grabaciones • Convocatorias • Fotografías • Testimonios de vida. 	<p>Mujeres que participan en actividades sindicales con voz y autoridad.</p> <p>Participación y asistencia afuente de las lideresas a los cursos de formación integral.</p> <p>La federación “Bartolina Sisa” proporciona espacios e infraestructura para la ejecución de actividades de formación integral.</p> <p>ONGs y/o fundaciones auspician los cursos formación integral.</p> <p>Apoyo de la Federación de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” a nivel departamental.</p>
--	---	---	---	--

ACTIVIDADES	<p>práctica del liderazgo con autoridad</p> <ul style="list-style-type: none"> Inicio de los cursos de formación integral. Organización administrativa para la participación de las mujeres en el centro de formación. Desarrollo del manual de la democracia en base a la tolerancia y la paz. Talleres de concientización en base a la libertad de expresión. 	<p>80% de las mujeres lideresas del municipio de Chulumani inscritos en los cursos de formación, en el primer mes del proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Videos - Papelografo - Listas de asistencia - Fichas de inscripción - Certificados elaborados. - materiales de escritorio. 	<p>Financiamiento de la Honorable Alcaldía del Municipio de Chulumani</p> <p>Apoyo de la Dirección Distrital del Municipio de Chulumani</p>
	<p>Aceptación</p> <p>Socio-drama basado en la importancia de la Integración entre mujeres.</p>	<p>85% de las mujeres participantes del proyecto se desenvuelven en liderazgos sindical</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Guiones elaborados. -lista de participantes. -videos. -fotografías. 	<p>Coordinación con la federación departamental de mujeres</p> <p>Voto resolutivo emitidas por autoridades municipales locales para la participación en actividades del liderazgo.</p>
	<p>Práctica al ejercicio político.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cursos prácticos de corte y confección. Concientización por medios de comunicación de las políticas (leyes, decretos y reglamentos 	<p>Las participantes conocen las partes de una máquina de costura y desarrollan la práctica y teoría de la importancia de la participación de la mujer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -máquina de coser. -hilos. Tijeras. -telas. -wincha. -Reglas. -comunicados por la radio. -espacios publicitarios. 	

<p>Buena autoestima.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres de formación con práctica de los valores éticos. • Cursos de procesos de formación integral. • Formación en técnico en aplicaciones. • Curso sobre Hardware (conocer la máquina y sus partes de forma general) • Cursos sobre Microsoft Office (Word, Excel, Access, Power Point y Publisher). • • Tres talleres de concientización a varones y mujeres sobre Justicia e igualdad. • Pases radiales sobre la importancia de la participación de la base en las organizaciones sociales - sindicales. • 1ra exposición de las manualidades y aprendizajes de la Federación de mujeres "Bartolina Sisa" 	<p>80% de las mujeres manipulan las teclas del computador, para hacer sus comunicados, exposiciones.</p> <p>90% de las participantes se expresan con seguridad de sí mismas, desarrollando sus capacidades de liderazgo, y sus habilidades en el manejo de la computadora.</p>	<p>Lista de asistencia Data show Computadoras Hojas bond Fotocopias Material de escritorio</p> <p>Material de escritorio Data show Laptop Parlantes Videos</p>	
--	--	--	--

<p>Disponibilidad de tiempo y economía.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión sobre la temática de equidad de género (responsabilidad compartida) • Concursos literarios sobre la equidad de género. <p>Exposición y venta de productos y manualidades realizadas por las mujeres de la federación "Bartolina Sisa".</p>	<p>80% de las participantes disponen de tiempo para las actividades en los cursos de formación en liderazgo sindical, comprometidas en un trato igualitario en base al respeto y equidad de género.</p>		
	Presupuesto	Sub-total (Bs)	
	Recursos Materiales de escritorio.	Bs. 16.995	<p>Condiciones previas</p> <p>El G.A.M. Chulumani y la Federación Única de Trabajadoras Campesinas "Bartolina Sisa" del municipio de Chulumani se comprometen a la ejecución del proyecto.</p>
	Recursos humanos.	Bs. 288.000	
	Recursos de Equipamiento y mobiliario.	Bs. 51.500	
	Total	Bs. 356.495	

Fuente: Elaboración propia.

5.10. Estructura del Proyecto

5.10.1. Justificación del proyecto

El liderazgo es una habilidad que se ha manifestado desde la conformación de grupos, en los cuales se caracteriza por llevar a sus seguidores al logro de los objetivos, independiente de las técnicas utilizadas, esto se refleja en las organizaciones en las cuales se ve marcadas la jerarquía y preponderación del liderazgo autoritario; aunque en la actualidad se han implementado diversas teorías que brindan diferentes alternativas para liderar a las personas, que responden a la modernización y globalización, es innegable que todavía se evidencia un arraigo por un tipo de liderazgo autoritario y apático que dificulta las relaciones laborales, el desempeño, la comunicación efectiva, el adecuado ambiente laboral, el trabajo en equipo, el bien estar de las personas y la participación.

Por lo tanto, este proyecto genera nuevos conocimientos acerca del liderazgo que se ejerce en la Federación Única De Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa”:

- ✓ En primera instancia se puede identificar el estilo de liderazgo que ejercen las mujeres lideresas que pertenecen a la federación Bartolina Sisa Chulumani.
- ✓ En segundo lugar la propuesta es relevante porque permite a las participantes desarrollar sus habilidades y destrezas en función a ser líder y adaptarse a las diferentes situaciones de cambio en el contexto, para ello se trabajará con un equipo multidisciplinario.
- ✓ En tercer lugar permitirá identificar las percepciones de las participantes sobre los estilos del liderazgo y el direccionamiento que las líderes dan a su base que corresponde a un equipo de trabajo, así mismo permite identificar la consecución de los objetivos de la Federación Única De Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa”.

La identificación de estilo de liderazgo es importante en cualquier organización ya que en todos los equipos de trabajo se generan cambios producidos por las fases de desarrollo laboral por la que atraviesan los miembros de un grupo (Blanchard K. 1993, pág.10).

Por tanto, no existe un liderazgo ideal, ya que el más eficaz es aquel que se adecua a las necesidades de un equipo de trabajo.

Es por ello que este proyecto genera utilidad, innovación, pertinencia y poder mantener un equilibrio en el comportamiento que ejerce un líder y las necesidades de un equipo de trabajo con lo cual se pretende generar una habilidad, tanto del líder como de los seguidores de adaptarse a las diferentes situaciones por las cuales atraviesa una organización y generar escenarios de desarrollo, motivación y autoconfianza en todos los miembros de la organización sindical.

Las líderes de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas Bartolina Sisa Chulumani, en general muestran un alto grado de compromiso frente a las actividades que desempeñan en la cotidianidad y que están directamente relacionadas con el cargo para el cual fueron elegidas por la mayoría de sus bases en el municipio de Chulumani.

5.11. Objetivos del Proyecto

5.11.1. Objetivo General

Implantar la formación integral en liderazgo sindical, para el desarrollo de actividades que motiven a la estabilidad del cargo de las lideresas en la Federación Provincial Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” de Chulumani.

5.11.2. Objetivos Específicos

- ✓ Promover el empoderamiento, el liderazgo sindical y la libertad de expresión a través de talleres de formación.
- ✓ Fomentar la transmisión de una imagen de las mujeres, no discriminatoria, ni estereotipada por medios de comunicación local.
- ✓ Integrar la perspectiva de género en las políticas y actuaciones municipales para equilibrar la situación de los ciudadanos de ambos sexos, como un instrumento eficaz en la disminución de la discriminación de las mujeres, propiciando la igualdad de oportunidades.
- ✓ Potenciar un modelo de formación integral práctico, que tenga en cuenta la reflexión de las mujeres adecuando los tiempos y los espacios a las necesidades.

5.12. Metodología de Intervención

En cuanto a la metodología como ciencia se expresa que esta disciplina está constituida por tres clases de métodos: a) la heurística; b) la sistemática; y, c) la etiología (Briceño g, 1987, pág. 37).

En este sentido, la metodología está estrechamente vinculada a una ciencia muy particular como es la epistemología, teoría del conocimiento o filosofía de la ciencia, por lo que, se determinan métodos para lograr o aplicar el conocimiento bajo la hipótesis de que ello es posible, así como también, indagar principalmente sobre la posibilidad de conocer la verdad.

5.13. Estructura Organizativa del Proyecto

Para la ejecución del proyecto se requiere recursos humanos, un equipo en diferentes áreas y disciplinas, para la misma se contempla a:

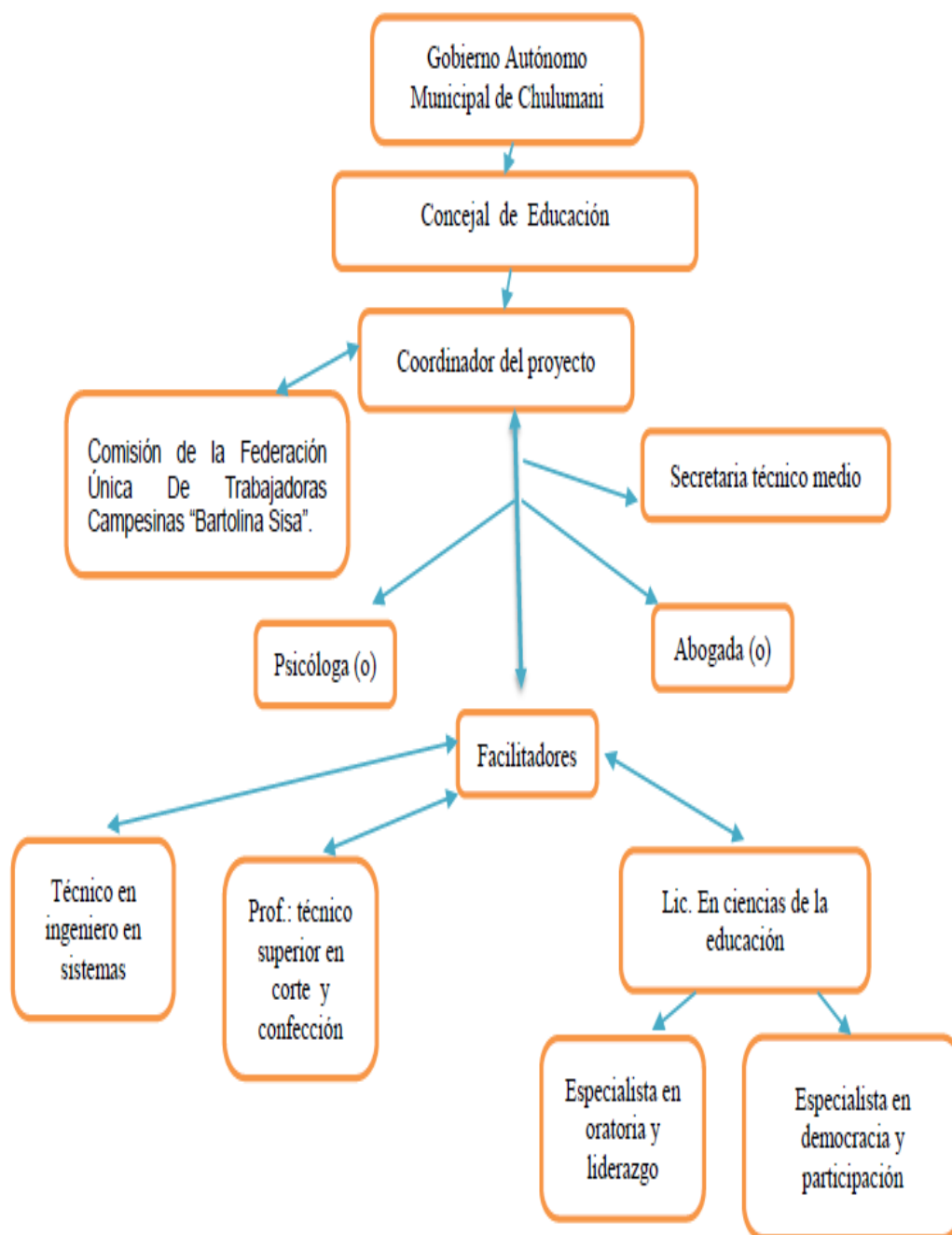
- ✓ El Gobierno Autónomo Municipal de Chulumani;
- ✓ Concejal de Educación; comisión de la Federación Única De Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” Chulumani;
- ✓ Un (1) coordinador/a del proyecto;
- ✓ Un (1) psicólogo/a,
- ✓ Un (1) abogado /a;
- ✓ Una (1) secretaria,
- ✓ Un (1) Técnico en ingeniero en sistemas;
- ✓ Prof.: técnico superior en corte y confección;
- ✓ Facilitadores
- ✓ Lic. En ciencias de la educación;
- ✓ Especialista en oratoria y liderazgo Especialista en democracia y participación.

En tal sentido son los directos responsables de la coordinación y el cumplimiento efectivo del proyecto, estableciendo el buen funcionamiento del “centro integral de formación en liderazgo sindical en el municipio de Chulumani”.

5.14. Organigrama del Proyecto

El presente proyecto está estructurado y organizado de acuerdo al contexto de la región, para su respectiva ejecución de acuerdo al siguiente organigrama:

Gráfico N° 4: Organigrama del proyecto



Fuente: *Elaboración propia.*

5.14.1. Funciones del Personal

Para que la ejecución sea eficiente en el proyecto, el equipo de trabajo estará organizado con responsabilidades específicas en su servicio, por lo tanto se describe el personal encargado bajo las siguientes funciones:

- ✓ *Alcaldía Municipal.*- Presentación e inauguración del proyecto, realizar convenios en beneficio de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas Bartolina Sisa de Chulumani, así mismo se encargara la coordinación del cumplimiento de las actividades programadas en el proceso de la ejecución de la propuesta.
- ✓ *Concejal de Educación.*- Realizar convenios con instituciones y ONGs (Organizaciones No Gubernamentales) que trabajan en la eliminación de brechas en equidad de género, políticas públicas a la no violencia y al desarrollo de la práctica del liderazgo y oratoria.
- ✓ *Comisión de la Federación Única De Trabajadoras Campesinas "Bartolina Sisa" Chulumani.*- Las representantes de la organización se encargaran en el cumplimiento del proyecto en coordinación con las autoridades competentes del municipio y departamental, así mismo realizarán convenios, coordinarán con el equipo de trabajo, reuniones en su federación con las beneficiarias directas para las inscripciones, fijar fechas, evaluaciones, seguimiento, supervisión y evaluación del proyecto.
- ✓ *Coordinador del proyecto.*- Es el directo responsable de la dirección del proyecto, de manera que es el encargado de coordinar con las autoridades municipales, la federación "Bartolina Sisa" y con el equipo de trabajo, el monitoreo y seguimiento durante el proceso, firmar aprobaciones que se requieren para la efectividad de la

ejecución, siguiendo al propósito trazado, así también realizará la evaluación para hacer la sistematización del proyecto.

- ✓ *Secretaria.*- Es la directa encargada en elaborar documentos, solicitudes, planillas, todo el trabajo necesario en la oficina del proyecto.
- ✓ *Psicóloga (o).*- Se encargará de realizar las sesiones de temas sobre autoestima, valores y otros donde realice el trabajo integral.
- ✓ *Abogado (a).*- Se encargara de desarrollar los talleres y orientar a las mujeres sobre las leyes, políticas públicas que tienen en su beneficio.
- ✓ *Los facilitadores.*- Son los encargados de elaborar el plan de actividades en las capacitaciones, adecuarlas a la población determinada, facilitar la información de concientización a los grupos designados, también elaborar informes de las actividades realizadas.
- ✓ *Técnico ingeniero en sistemas.*- Se encargará en desarrollar los cursos de computación e instalar los programas requeridos, generara la interacción entre facilitador y participante en confianza y respeto del personal.
- ✓ *Prof. Técnico superior en corte y confección.*- Desarrollar los cursos de corte y confección, donde formará mujeres que realicen la costura de calidad, las mismas que demuestren capacidades sociales y técnicas de acuerdo a las necesidades de las participantes. Fomentara la generación de emprendimientos productivos e innovadores, donde se desarrolle las capacidades humanas integrales productivas y sociales, partiendo de los saberes y conocimientos del contexto socio-cultural en complementariedad

de otros conocimientos y experiencias exitosas, sincronizando la armonía y equilibrio de ambos conocimientos.

- ✓ *Especialista en oratoria y liderazgo.*- Se encargará de desarrollar los talleres de oratoria y liderazgo, motivando a las participantes a cumplir las tareas de lideresas donde tomen decisiones alineadas a la organización para cumplir la visión, misión, y objetivos del estatuto orgánico de la federación.
- ✓ *Especialista en democracia y participación.*- Desarrollará los talleres a las participantes orientando al cumplimiento de las normas de participación popular, haciendo constar las formas de democracia y de esta manera motivar a la participantes al ejercicio de la participación y liderazgo.

5.15. Líneas de Acción

1. *Democracia.*- Literalmente, la democracia es el poder del pueblo que existirá mientras sus ideales y valores vivan (James Bryce, 2000, pág. 2).

La democracia es el estado de sociedad donde hay igualdad. Para el filósofo Norberto Bobbio, es el conjunto de reglas procesales de las que la principal, pero no la única, es la regla de la mayoría.

La democracia no es una terminología nueva; lleva modernizándose desde la era de los antiguos griegos, hoy en día están basadas en derechos de propiedad, educación, fuerza de trabajo instruida, innovación, crecimiento financiero con economías de mercado y acuerdos contraculturales.

2. *Participación.*- La palabra proviene del latín “participatio” y parte “capere”, que significa tomar parte. A través de la participación compartimos con los otros miembros del grupo decisiones que tienen que ver con nuestra propia vida y la de la sociedad a la que pertenecemos. En el Manual de

educación que publica Amnistía Internacional se habla de la participación desde dos puntos de vista. El primero de ellos, se vincula con los derechos humanos y postula el derecho que tiene cualquier persona de intervenir en la toma de decisiones y en la realización de las metas políticas, económicas, sociales y culturales de la sociedad.

3. *Autoestima*.- Abraham Maslow fue un psiquiatra y psicólogo estadounidense. Impulsor de la psicología humanista, que se basa en conceptos como la autorrealización, los niveles superiores de conciencia y la trascendencia, creó la teoría de la autorrealización que lleva su nombre.

Maslow postuló que cada individuo tiene unas necesidades jerárquicas -fisiológicas, afectivas, de autorrealización- que deben quedar satisfechas, y que el objetivo fundamental de la psicoterapia debe ser la integración del ser.

Asimismo, propone una teoría del crecimiento y desarrollo partiendo del hombre sano, en la cual el concepto clave para la motivación es el de necesidad. Describe una jerarquía de necesidades humanas donde la más básica es la de crecimiento, que gobierna y organiza a todas las demás. A partir de aquí existen cinco jerarquías o niveles, desde la necesidad de supervivencia, que es relativamente fuerte, de naturaleza fisiológica y necesaria para la homeostasis, hasta la necesidad de crecimiento, relativamente débil y de naturaleza más psicológica.

4. *Género*.- Para la psicología, el concepto “**género**” alude al proceso mediante el cual individuos biológicamente diferentes se convierten en mujeres y hombres, mediante la adquisición de aquellos atributos que cada sociedad define como propios de la feminidad y la masculinidad.

5.16. Plan operativo del proyecto

La planificación operativa es el proceso ordenado que permite seleccionar, organizar y presentar en forma integrada los objetivos, metas,

actividades y recursos asignados a los componentes del proyecto, durante un periodo determinado (Meza R. 1995, pág. 23).

El plan operativo es un instrumento de gestión muy útil para cumplir objetivos y desarrollar la organización. Permite indicar las acciones que se realizarán, establecer plazos de ejecución para cada acción, definir el presupuesto necesario y nombrar responsables de cada acción. Permite además, realizar el seguimiento necesario a todas las acciones y evaluará la gestión anual, semestral, mensual, según se planifique.

El presente proyecto tiene las siguientes partes: Objetivos específicos, actividades, Tareas, Metas o indicadores, Contenidos, Recursos, cronogramas y responsables.

Los objetivos, estrategias, resultados esperados, indicadores y recursos necesarios de la planificación operativa son de corto plazo, generalmente un año, y se derivan de la planificación estratégica donde se formulan el Plan Global de Inversiones, el marco lógico y la estrategia de ejecución; así como la identificación de demandas con los usuarios (as) del proyecto.

Por ello, se contempla todas las acciones necesarias, de esa manera lograr los objetivos planteados en el proyecto; por otro lado es importante considerar las adaptaciones pertinentes durante el desarrollo, tomando en cuenta los espacios y tiempos del contexto; debido a que se plantea las estrategias para transformar la deficiente formación en liderazgo sindical de las mujeres en la Federación Única de Trabajadoras Campesinas Bartolina Sisa; esto con la participación de las mujeres autoridades lideresas del municipio de Chulumani.

En ese sentido se describe las actividades en el siguiente cuadro: (Ver cuadro N° 4 pág. 117.)

5.17. Plan de acción (Propuesta educativa)

Cuadro N° 4: Plan operativo del proyecto

Objetivos específicos	Actividades	Tareas	Metas/ indicadores	Contenidos	Recursos		Cronograma			Responsable
					En Bs.	Mes	Día	Hrs.		
Fomentar el empoderamiento, el liderazgo sindical y la libertad de expresión a través de talleres de formación.	Coordinación para la apertura del centro de formación de mujeres en el área de corte y confección.	Reunión de consenso con las autoridades ejecutivas de la federación bartolina sisa Chulumani. - Realizar el cronograma de los cursos de formación		Organización de ambientes	Materiales	En Bs.	Febrero			Coordinadora del proyecto.
					Solicitudes en cartas. Impresión. Fotocopias. Libro de actas. Planillas	Bs. 800				

	Inicio de los cursos de formación primera gestión académica	Gestionar con la ejecutiva provincial. - Lista de inscripciones - Establecer acuerdos con la federación única de trabajadoras campesinas bartolina sisa del municipio de Chulumani	Lideresas formadas en liderazgo y oratoria. -Lideresas que practican.	Desarrollo de la capacitación sobre: - Liderazgos -Tipos de liderazgo. -Liderazgo sindical. -Oratoria y expresión. Sistematización de la actividad.		Bs. 2000	Marzo	Viernes Sábado Domingo	3 horas por sesión	
	Ejecución del primer módulo en sesiones de formación.				Material de escritorio		Marzo	Viernes Sábado Domingo	3 horas por sesión	Lic. En ciencias de la educación.

	Cursos prácticos de corte y confección 1ra gestión. (turno tarde)		Material práctico elaborado para su exposición en la feria productiva.	<ul style="list-style-type: none"> - Compra de materiales. - Guías modulares de corte y confección. - Costura de saquillos de coca - Costura de cotensias. - Bordados de servilletas. - Costura y bordados de bolsones de compras. - Póleras con bordados que les identifique como federación de mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Máquinas de Costura. - Agujas de Maquina - Hilos - Telas. - Lanillas - Mechillas. - Agujas. - Liga - Botones - Fotocopias de Diseños 	Bs. 2500	Abril	Viernes Sábado Domingo	3 horas por sesión turno tarde	Técnico en ing. Sistema
	Elaboración e implementación del manual de la democracia en base a la tolerancia y a la paz.		Material del manual práctico elaborado para su ejecución con los participantes.	<p>Democracia Participativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La participación social. - Valores éticos y morales en base a la tolerancia y la paz 	<p>Impresiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Computador a - trípticos - folletos. - Data show 	Bs. 200	Abril a Mayo	Viernes Sábado Domingo	3 horas por sesión turno mañana	Lic. En ciencias de la educación. Especialista en democracia y participación.

Fomentar la transmisión de una imagen de las mujeres, no discriminatoria, ni estereotipada por medios de comunicación local.	Preparación de socio dramas basado en la importancia de la integración de las mujeres.	Preparar los materiales. Proveer guías para el taller Elaboración del plan de clases	-Material educativo preparado para su difusión.		Material de escritorio y didácticos	Bs. 3000		Viernes Sábado Domingo		Abogado Psicólogo Coordinadora del proyecto. Lic. En Cs. De la Educación. Especialista en democracia y participación
	Tres talleres de concientización a varones y mujeres sobre Justicia e igualdad.			Sindicalismo -la participación de la mujer a nivel internacional, nacional y local. -Equidad de Género. -Igualdad de oportunidad.		Bs. 2800		Viernes Sábado Domingo	3 horas por sesión turno mañana	
	Pases radiales sobre la importancia de la participación de la base en las organizaciones sociales – sindicales.	guiones educativos -pases elaborados Difusión de los pases por medios de comunicación local.		- Importancia de la participación de la mujer. -igualdad de oportunidades -violencia política			1200 bs.	junio a Agosto	Lunes a sábado	

	Exposición de manualidades y aprendizajes de la federación de mujeres Bartolina Sisa Chulumani.		Población informada. Autoridades comprometidas con la formación de las mujeres.		Material de escritorio	500 bs.		Domingo	3 horas turno mañana	
Integrar la perspectiva de género en las políticas y actuaciones municipales para equilibrar la situación de los ciudadanos de ambos sexos, como un instrumento eficaz en la disminución de la discriminación	Coordinación con autoridades departamentales y locales.	Coordinación con la Federación Departamental de mujeres Bartolina Sisa. Gestionar con el alcalde municipal.	Votos resolutivos emitidos por autoridades municipales locales en beneficio de las mujeres. Autoridades municipales comprometidas con la participación de la mujer.		Hojas membretadas. Impresión Computadora Fotocopias	Bs. 1000	Septiembre	Viernes Sábado Domingo	3 horas turno mañana	Abogado Psicólogo Coordinadora del proyecto. Lic. En Cs. De la Educación. Especialista en democracia y participación
	Segundo inicio de los cursos de formación integral (turno tarde)	Elaboración del módulo de corte y confección. Costura de: -póloeras -faldas -ropa deportiva	Desarrollan sus habilidades y destrezas con las máquinas.		Máquinas de costura. Hilos - ligas Telas -tizas Cartulina Tijeras Reglas	Bs. 1600	Septiembre octubre	Viernes Sábado Domingo		Prof. Técnico superior en corte y confección

n de las mujeres, propiciando la igualdad de oportunidades	Concientización de la violencia política a través de las políticas, leyes, decretos y reglamentos.	Coordinación con emisoras radiales locales Participación por medio de programas radiales. Talleres e intervención educativa.	Conocimiento y práctica de sus derechos y obligaciones. -Comparten sus experiencias a su base.			Bs. 450	Septiembre a octubre	Viernes Sábado Domingo		Lic. En Cs. De la educación. Especialista en oratoria y liderazgo
	Cursos de Microsoft Office para la formación de técnico en aplicaciones.					Bs. 730		Viernes Sábado Domingo	3 horas turno tarde	Técnico en ing. Sistema
	Talleres de formación con práctica de los valores éticos.					Bs. 115				Lic. Cs, de la educación.
Potenciar un modelo de formación integral práctico, que tenga en cuenta la reflexión de	Difusión sobre la temática de equidad de género (responsabilidad compartida).							Viernes Sábado Domingo	3 horas turno mañana	Lic. Cs, de la educación. Especialista en democracia y participación.

las mujeres adecuando los tiempos y los espacios a las necesidades	Exposición y venta de productos de manualidades realizadas por las mujeres de la federación "bartolina sisa" Chulumani.		Mujeres comprometidas con su aprendizaje significativo en el desarrollo de sus habilidades y destrezas.	-Difusión sobre la temática de equidad de género (responsabilidad compartida) -Concursos literarios sobre la equidad de género. -Exposición y venta de productos y manualidades realizadas por las mujeres de la federación "Bartolina Sisa".		100 bs.	Noviembre	Viernes Sábado Domingo	Turno mañana	Coordinadora del proyecto Concejal de educación Prof. Técnico superior en corte y confección
					Sub total	Bs. 16.995				
					Total del proyecto	Bs. 356.495				

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 5: Modelo para los talleres de formación en liderazgo sindical

MODELO PARA TALLERES						
N°	Hrs.	TEMAS	OBJETIVOS	TÉCNICAS	CANTIDAD DE MATERIALES	RESP.
1ra SESIÓN	3 Hrs	El Sindicato Campesino ¿Qué es sindicato? El sindicalismo El liderazgo Tipos de liderazgo El arte de hablar en público (oratoria)	Conocer y minimizar las brechas, a través de actividades como seminarios informativos que permitan ofrecer una generación de mujeres sindicalistas.	Expositiva Dinámica de motivación Videos de reflexión	Laptop. Data show. Bolígrafos Hojas bond Trípticos Fotocopias	Facilitador/ Especialista en oratoria y liderazgo
2da SESIÓN	3 hrs	Equidad de genero Participación y democracia Igualdad de oportunidades	Formar excelentes seres humanos, éticamente orientados y comprometidos con la transformación social y e desarrollo sostenible en el sindicalismo	Expositiva Socio drama Video de testimonios	Laptop Data show Parlantes Fotocopias	Facilitador/ especialista y participación en democracia
3ra SESIÓN	3 Hrs	Valores y autoestima de la mujer. Ley 348 ley integral para garantizar a la mujer una vida libre de violencia Ley N° 243, Ley Contra el Acoso y la Violencia Política hacia la Mujeres	Contribuir, con nuestro compromiso y el testimonio, a la construcción de una sociedad fraterna, justa, reconciliada y en paz.	Lluvia de ideas Trabajo en equipo e individual	Papel resma Hojas de color Bolígrafos Marcadores	Abogado

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 6: Modelo para los cursos de formación en corte y confección

MODELO DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN EN CORTE Y CONFECCIÓN						
N°	Hrs	TEMAS	OBJETIVOS	TÉCNICAS	CANTIDAD MATERIALES	REP.
1ra SESIÓN	3 horas	Partes de una máquina de costura. Materiales que se utilizan en el taller de costura.	Promover a través de la formación el desarrollo integral, para el mejoramiento continuo que aporte al proceso de vinculación y compromiso misional, promoviendo experiencias positivas.	Expositiva Dinámica de motivación	Máquinas de coser Tijeras Hilos Telas Reglas	Prof. Técnico en corte y confección
2da SESIÓN	3 horas	Confección y trazado		Practica y ejercicios en maquina	Cinta o wincha Alfiler Botones	
3ra SESIÓN	5 horas	Contabilidad básica		Expositiva Dinámica de participación		

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 7: Modelo para los cursos de formación en computación

Modelo de los cursos de formación en computación						
N°	Hrs	TEMAS	OBJETIVOS	TÉCNICAS	CANTIDAD MATERIALES	REP.
1ra SESIÓN	5 horas	Partes de una computadora ¿Cómo manejar una computadora?	Socializar sobre los avances de las TIC's y su aplicación en la educación alternativa.	Expositiva Dinámica	Sala de computación Ambiente adecuado	Facilitador: Prof. Técnico superior en ing. En sistemas.
2da SESIÓN	5 horas	Introducción a office Microsoft Word Microsoft Excel		Participativa Lluvia de ideas		
3ra SESIÓN	5 horas	Uso del internet Las redes sociales		Técnica de matriz FODA Expositiva		

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 8: Modelo para los programas radiales

PROGRAMA RADIAL						
N°	Tiempo	Detalle o temática	Objetivo	Técnicas	Cantidad de materiales	Responsables
1	30 minutos	Liderazgo sindical en Chulumani	Dar a conocer la perspectiva del liderazgo en el municipio de Chulumani en base a la equidad y participación	Participativa	Guiones Fotocopias	Abogado Coordinadora del proyecto Lic. En ciencias de la educación Psicóloga
2		La participación de la mujer en base a la equidad de genero				
3		La autoestima y patrones de machismo.				
PASES DE LOS GINGLES EN LAS EMISORAS RADIALES						
N°	Tiempo	Detalle o temática	Objetivo	Técnicas	Cantidad de materiales	Responsables
2	3 minutos	Liderazgo sindical	Sensibilizar a la población a través de los medios de comunicación	Teatralizada	Guiones Fotocopias	Coordinadora del proyecto Lic. En ciencias de la educación Psicóloga
3	2 minutos	Democracia y participación de la mujer				

Fuente: Elaboración propia.

5.18. CONSIDERACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PROYECTO

5.18.1. Presupuesto

Un presupuesto es:

La estimación programada, de manera sistemática, de las condiciones de operación y los resultados a obtener por un organismo en un periodo determinado. También dice que el presupuesto es una expresión cuantitativa formal de los objetivos que se propone alcanzar la administración de una empresa en un periodo, con la adopción de las estrategias necesarias para lograrlos (Burbano & Ortiz, 2004, pág. 2).

Cuadro N° 9: Presupuesto general del proyecto

PRESUPUESTO GENERAL DEL PROYECTO					
N°	DETALLES	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
A	RECURSOS HUMANOS				
	SUB TOTAL (1)				288.000
B	MATERIALES DE ESCRITORIO				
	SUB TOTAL (2)				16.995
C	RECURSOS DE EQUIPAMIENTO Y MOBILIARIO (CENTRO DE FORMACIÓN)				
	SUB TOTAL (3)				51.500
	TOTAL (1 + 2 + 3) 288.000 + 16.995 + 51.500)				356.495 Bs.

Fuente: elaboración propia

Cuadro N° 10: Recursos humanos

PRESUPUESTO RECURSOS HUMANOS					
N°	DETALLES	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
A	RECURSOS HUMANOS				
1	Coordinador del proyecto	1	2 Años	5.000 Bs	120.000
2	Prof. Técnico superior en corte y confección	1	2 años	3.500 Bs	84.000
3	Prof. Técnico superior en ing. Sistemas	1	2 años	3.500 Bs	84.000
4	Abogado	1	10 meses	3.000 Bs	30.000
5	Psicólogo	1	1 año y medio	3.000 Bs.	54.000
	SUB TOTAL (1)				288.000

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 11: Recursos materiales

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO/UNIDAD	TOTAL BS.	APORTES	
MATERIAL DE ESCRITORIO:					
Hojas bond	5 paquetes	35	175	Alcaldía municipal	
Laptop	1	2.500	2500		
Data show	1	3500	3500		
Hojas resma	100	0.80	80		
Marcadores	6 cajas	45	270		
libro de Actas	1	65	65		
Maquinas					
Hilos					
Tijeras	3 docenas	12	432		Federación única de trabajadoras Bartolina Sisa
Impresora	1	1500	1500		
Fotocopias	100	0,25	25		
Cable extensor	2	35	70		
Trípticos	150	3	450		
Certificados de asistencia y/o participación.	80	5	400		
Spot publicitarios	5	600	3000		
Carpas	4	150	600		
Cartulinas	50	2,50	125		
Equipo de sonido (alquiler)	1	150	150		
Folletos	500	1	500		
Baners	2	500	1000		
Bolígrafos	8	1.50	108		
Cuadernos	100	5	500		
IMPREVISTOS			1545 (10%)		
Sub total en Bs.			16995		

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 12: Recursos de equipamiento y mobiliario

Recursos	Cantidad	Costo unitario	Total Bs.	Aportes
Máquina de coser	15			Federación única de trabajadoras campesina Bartolina Sisa
Computadoras de escritorio	15	3000	45.000	
Data Show	1	3.500	3.500	
Laptop	1	3000	3000	
Sub total en Bs.				51.500

Fuente: Elaboración propia.

5.19. Cronograma del Proyecto

Cuadro N° 1: Cronograma del proyecto

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA																							
	Primer año												Segundo año											
	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES		
	E 1	F 2	M 3	A 4	M 5	J 6	X 7	A 8	S 9	O 10	N 11	D 12	E 1	F 2	M 3	A 4	M 5	J 6	X 7	A 8	S 9	O 10	N 11	D 12
Fomentar el empoderamiento, el liderazgo sindical y la libertad de expresión a través de talleres de formación.																								
1.1. Coordinación para la apertura del centro de formación de mujeres en el área de corte y confección.																								
1.1.1. Planificación de los cursos de formación.																								
1.1.2. Inicio de los cursos de formación integral.																								
1.1.2.1. Lista de inscripción																								
1.1.2.2. Módulo N° 1																								
1.1.2.3. Cursos prácticos de corte y confección.																								
Costura de:																								
-Saquillos de coca																								
-Costura de manteles (cotensias)																								
-Servilletas																								
-Bolsas de tela con bordados																								
1.2. Elaboración de manual de la democracia en base a la tolerancia y la paz.																								
1.3. Talleres de concientización en base a la libertad de expresión.																								
Fomentar la transmisión de una imagen de las mujeres, no discriminatoria, ni estereotipada por medios de comunicación local																								
2.1. Socio-drama basado en la importancia de la Integración entre mujeres.																								
2.2. Tres talleres de concientización a varones y mujeres sobre Justicia e igualdad.																								
2.3. Pases radiales sobre la importancia de la participación																								

5.20. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

5.20.1. Que es evaluación

La evaluación entendida como proceso formativo, es la práctica mediante la cual podemos dar seguimiento y apoyo a los alumnos, describir los logros y dificultades para la articulación de saberes, apreciar el cambio que sigue su formación y, como base en ellos orientar de mejor manera el logro de sus aprendizajes esperados (Pardo R., 2013, pág. 19).

Por otro lado e indica que:

La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados (Teleña P., 2000).

En este sentido en el proyecto la evaluación se dará, debido a que el mundo se encuentra cada vez más globalizado la exigencia es cada vez mayor en las organizaciones y para que estas sean sustentables es necesario que existan un cambio significativo en las estrategias utilizadas para el desarrollo del recurso humano.

5.20.2. Indicadores del Proyecto

Un indicador es un instrumento que nos provee evidencia cuantitativa acerca de si una determinada condición existe o si ciertos resultados han sido logrados o no. Si no han sido logrados permite evaluar el progreso realizado

Para verificar el avance y ejecución del proyecto tiene como indicadores de la finalidad, propósito y componentes del proyecto lo siguiente:

Cuadro N° 14: Plan de monitoreo, seguimiento y evaluación

TIPO	OBJETIVO	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERATIVA	FUENTE DE VERIFICACIÓN
EFEECTO	<p>Eficiente formación en el ejercicio del liderazgo sindical de las mujeres de la federación "Bartolina Sisa" Chulumani</p>	<p>95% de mujeres lideresas asisten al centro de formación y son capaces de desarrollar sus habilidades y destrezas.</p> <p>-El 90% de mujeres son conscientes de su formación al liderazgo.</p> <p>-Al primer año del proyecto se observa la estabilidad en el cargo del 98% de las lideresas.</p> <p>-El 80% de las mujeres reconocen la importancia de la participación en cuanto a los beneficios de la oratoria y el liderazgo sindical y continúan con su formación a la finalización del proyecto.</p>	<p>N° de las participantes competentes en sus funciones que cumplen en el compromiso de asistir a los cursos de formación integral.</p> <p>Mujeres en permanente formación para el desarrollo de sus funciones en la actividad sindical política, velando el desarrollo de sus comunidades</p>	<p>-Entrevista a las participantes.</p> <p>-Pruebas de evaluación practica de Microsoft.</p> <p>-Pruebas de evaluación practica de los cursos de corte y confección.</p> <p>-Actas de posesión de las centrales donde las autoridades son mujeres emprendedoras del liderazgo.</p> <p>-Encuestas a la población base de mujeres sobre la influencia de participación de las mujeres.</p> <p>-Informes de seguimiento y evaluación</p>

<p style="text-align: center;">PRODUCTO</p>	<p>Fomentar el empoderamiento, el liderazgo sindical y la libertad de expresión a través de talleres de formación.</p> <p>Fomentar la transmisión de una imagen de las mujeres, no discriminatoria, ni estereotipada por medios de comunicación local.</p> <p>Integrar la perspectiva de género en las políticas y actuaciones municipales para equilibrar la situación de los ciudadanos de ambos sexos, como un instrumento eficaz en la disminución de la discriminación de las mujeres, propiciando la igualdad de oportunidades.</p> <p>Potenciar un modelo de formación integral práctico, que tenga en cuenta la reflexión de las mujeres adecuando los tiempos y los espacios a las necesidades.</p>	<p>-El primer semestre el 85% de las mujeres son conscientes de su participación y practican el liderazgo sindical en sus comunidades.</p> <p>Al primer año el 80% de Varones y mujeres ejercen cargos con práctica a la equidad de género.</p> <p>A comienzo del segundo año del proyecto, el 80% de mujeres participan en las convocatorias para ser electas como autoridades en sus comunidades y en el municipio.</p> <p>90% de las lideresas disponen su tiempo para ser parte de los cursos de formación integral durante los dos años superando sus miedos con actitud positiva</p>	<p>Interés de la municipalidad y Federación Departamental con la incentivación de políticas públicas - educativas al concluir la intervención.</p> <p>Participación consiente, libre y activa de las mujeres del Centro de Formación Integral, basado en el ejercicio de sus derechos y responsabilidades. Se refleja en la práctica ciudadana promoviendo un clima favorable en la población.</p>	<p>Lista de inscripción.</p> <p>Planilla de asistencia.</p> <p>Actas de elección a autoridades mujeres.</p> <p>Actas de las reuniones.</p> <p>Planillas de asistencia a los cursos de formación integral.</p> <p>Informes bimestrales, por parte de los facilitadores del centro de formación integral.</p> <p>Lista de asistencia a los cursos de formación.</p> <p>Actas de elección de las mesas directivas.</p> <p>Grabaciones.</p> <p>Convocatorias.</p> <p>Fotografías.</p> <p>Testimonios de vida.</p> <p>Videos.</p> <p>Papelografo.</p> <p>Fichas de inscripción.</p> <p>Certificados elaborados.</p> <p>Materiales de escritorio.</p> <p>Guiones elaborados.</p> <p>Feria educativa de los materiales elaborados en los cursos prácticos de corte y confección.</p>
---	--	--	--	---

PROCESO	<p>1. práctica del liderazgo con autoridad</p> <p>1.1. Inicio de los cursos de formación integral.</p> <p>1.2. Organización administrativa para la participación de las mujeres en el centro de formación.</p> <p>1.3. Desarrollo del manual de la democracia en base a la tolerancia y la paz.</p> <p>1.4. Talleres de concientización en base a la libertad de expresión.</p> <p>2. Aceptación</p> <p>Socio-drama basado en la importancia de la Integración entre mujeres.</p> <p>3. práctica al ejercicio político.</p> <p>3.1. Cursos prácticos de corte y confección.</p> <p>3.2. Concientización por medios de comunicación de las políticas (leyes, decretos y reglamentos).</p>	<p>80% de las mujeres lideresas del municipio de Chulumani inscritos en los cursos de formación, en el primer mes del proyecto.</p> <p>85% de las mujeres participantes del proyecto se desenvuelven en liderazgos sindical</p> <p>80% de las mujeres manipulan las teclas del computador, para hacer sus comunicados, exposiciones.</p>	<p>Mujeres se inscriben a los cursos garantizando su participación.</p> <p>Practica en el proceso de dirigir las actividades sindicales en las comunidades e influyendo en ellas mismas.</p> <p>Lideresas mujeres invierten su tiempo para desarrollar los cursos de formación integral y de esa manera darle un buen manejo a las TICs.</p>	<p>Lista de inscripción.</p> <p>Actas de las reuniones.</p> <p>Planillas de asistencia a los cursos de formación integral.</p> <p>Informes bimestrales, por parte de los facilitadores del centro de formación integral.</p> <p>Actas de elección de las mesas directivas.</p> <p>Grabaciones.</p> <p>Convocatorias.</p> <p>Fotografías.</p> <p>Testimonios de vida.</p> <p>Videos.</p> <p>Papelografo.</p> <p>Certificados elaborados.</p> <p>Materiales de escritorio.</p> <p>Guiones elaborados.</p> <p>Lista de participantes.</p> <p>Videos</p> <p>Fotografías</p>

	<p>4. Buena autoestima.</p> <p>4.1. Talleres de formación con práctica de los valores éticos.</p> <p>4.2. Cursos de procesos de formación integral.</p> <p>1.1. Formación en técnico en aplicaciones.</p> <p>1.1.1. Curso sobre Hardware (conocer la máquina y sus partes de forma general)</p> <p>1.1.2. Cursos sobre Microsoft Office (Word, Excel, Access, Power Point y Publisher).</p> <p>1.2. Tres talleres de concientización a varones y mujeres sobre Justicia e igualdad</p>	<p>90% de las participantes se expresan con seguridad de sí mismas, desarrollando sus capacidades de liderazgo, y sus habilidades en el manejo de la computadora.</p> <p>80% de las participantes disponen de tiempo para las actividades en los cursos de formación en liderazgo sindical, comprometidas en un trato igualitario en base al respeto y equidad de género</p>	<p>Las lideresas fortalecen su condición de actoras principales de cambio hacia los nuevos roles en espacios organizativos, representativos, familiares y comunitarios.</p>	
--	--	--	---	--

Fuente: *Elaboración propia.*

5.20.3. Instrumentos de evaluación

La evaluación educativa es una actividad compleja de expertos que implica no sólo apreciar y experimentar las cualidades significativas de la obra educativa, sino que exige también la capacidad de revelar al público lo observado no como mera traducción sino como reconstrucción de la obra en forma de una narración argumentada (Eisner, 1998).

En el proyecto se realizará una evaluación cualitativa:

- ✓ En el que se usará como herramienta principal la palabra.
- ✓ Se determinará lo que aprende o no aprende la participante, como aprende, que estrategias utiliza para aprender.
- ✓ Determinará la causa por la cual logra o no logra los aprendizajes.
- ✓ La valoración será descriptiva.

Para la evaluación del proyecto y verificar que se esté avanzando según los objetivos planteados, para dar seguimiento al proceso del proyecto se utilizarán los siguientes instrumentos.

- ✓ Guía de observación.
- ✓ Registro asistencia.
- ✓ Cuestionarios.
- ✓ Evaluaciones prácticas.
- ✓ Listas de cotejo (check list)
- ✓ Escala de comportamiento.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES

“...que no me pierda en un mundo que no entiende, que ha vendido ya su alma y sentido que no me pierda en la tarde, que no me duerma vencido que no me pierda en el aire cansado de respirar” (Diego Torres).

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Existen diversos significados del concepto liderazgo que llegan a la conclusión que es un fin para inspirar y coadyuvar en el logro de los objetivos organizacionales.

En este sentido se llegó a la conclusión de que las mujeres representan interés e indagación en lo que es la formación sobre los beneficios de la práctica y el ejercicio político para el empoderamiento y libertad de expresión en el liderazgo sindical. Por ello se propuso el presente proyecto *“Centro de Formación en Liderazgo Sindical de la Federación Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” del Municipio de Chulumani”*.

La equidad de género y el liderazgo han sido temas controversiales en el Municipio, debido a la poca presencia y participación que tienen las mujeres, sabiendo que en variadas ocasiones estos factores han influido en gran medida para que ellas sean electas directivas en cargos municipales y sindicales. Por tal motivo surge la inquietud de investigar los estilos de liderazgo de acuerdo a las teorías conductuales. Cabe mencionar que el análisis se realizó de acuerdo a los resultados implementados en el diagnóstico situacional – participativo, con los instrumentos de: cuestionario, entrevista, matriz FODA, guía de observación y lluvia de ideas.

Las diferencias entre la participación y el liderazgo femenino y masculino se ven en las actividades coyunturales de los distintos espacios en la adquisición de experiencias de cada sexo. En cuanto el liderazgo de las mujeres son más relevantes los espacios religiosos, los del ámbito educativo y vecinal. En los hombres, a más de estos espacios se agregan las organizaciones deportivas y partidos políticos como principales lugares

donde adquieren experiencias, ello les permite abrirse campos de participación y desarrollar sus habilidades, destrezas y cualidades en beneficio del grupo social.

En la región yungueña del municipio de Chulumani, perviven los estereotipos tradicionales de género. Que se asocia en las mujeres con características compasivas, persuasivas, y pasivas, mientras que a los varones se los percibe como activos, agresivos y firmes. Ello se constata también en cuanto a las áreas de participación que tienen las mujeres, quienes corresponden a tareas de cuidado.

Asimismo, el líder debe ser capaz de dominar una gran cantidad de funciones, que le permitan interactuar con las situaciones y dirigir con eficiencia los destinos del grupo al que pertenecen, por ello se trabajará en las mujeres la transmisión de una imagen no discriminatoria, ni estereotipada por los medios de comunicación local, para que las mismas superen el miedo y confíen en sus capacidades de expresión frente al público y asumir cargos representativos en el municipio.

Los cursos de formación sobre liderazgo serán un medio para enriquecer la perspectiva de género en las políticas y actuaciones municipales para equilibrar la situación de los ciudadanos de ambos sexos, haciendo constar que los tipos de liderazgo son estrategias que sigue un líder para alcanzar sus objetivos, su funcionalidad depende de la forma en que un líder los utilice para resolver los distintos problemas que se presenten.

La integridad es la base de la confianza, es la cualidad que no se puede adquirir sino se debe ganar. En este sentido, las lideresas yungueñas cursan un modelo de formación integral práctico, teniendo la reflexión de las mujeres, para un mejor desarrollo de ellas y para el municipio, de esta manera poder ver mujeres triunfadoras con éxitos velando la igualdad de oportunidades y equidad de género.

6.2. Recomendaciones

En el municipio de Chulumani existen diferentes problemas y/o necesidades que requieren atención de las autoridades sindicales, municipales, y gubernamentales, haciendo mención a la Federación Única de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” trabajar en relación con la deficiencia de liderazgo de sus afiliadas, que es una de las prioridades para mejorar la planeación y el desarrollo de políticas educativas que influya en la formación de las mujeres, en cuanto a ello se llegó a las siguientes recomendaciones:

- ✓ Se considera oportuno sugerir a la directiva sindical se preocupe por una mayor formación en ellas mismas. En el sentido, que estén informadas de los nuevos modelos de sindicalismo en otros países, que puedan analizar los cambios y beneficios de una transformación en los modelos organizativos y prácticos, iniciando por la propia directiva, y fomentando hacia todas las lideresas una actitud que dé respuesta a los nuevos retos productivos.
- ✓ Es recomendable que la directiva de la federación, procure establecer canales adecuados de comunicación que repercutan en el mejor funcionamiento de la organización sindical, que ayuden a la identificación de la dirigente lideresa por lo cual podemos sugerir proyectos de comunicación. Las mismas que estén relacionadas con la práctica de la equidad de género y de esa manera coadyuvar al ejercicio de liderazgo y participación de la mujer yungueña.
- ✓ La participación de varones y mujeres es importante en nuestra sociedad para el desarrollo y la estabilidad de equidad, no se debe delimitar espacios para cada sexo, sino más al contrario abrir espacios que permitan el libre ejercicio del liderazgo, para ello el presente proyecto debe constituirse en un programa del Gobierno Autónomo

Municipal de Chulumani para mejorar el desarrollo en formación sobre el liderazgo sindical de las mujeres yungueñas. En sí mismo, el sentido de pertenencia y compromiso de la dirigente hacia su organización es un tema vasto de análisis y sería importante hacerse diferentes cuestiones como: ¿Qué es, lo que da pie a la motivación y despierta el interés de la lideresa? en cierto momento ayudarían a detectar directrices de acción.

- ✓ Se recomienda estudiar la cultura sindical en el municipio de Chulumani, en base a las nuevas teorías y las nuevas necesidades es determinante para concluir en las necesidades de modificación de ciertas costumbres y vicios que, de ser erradicados, se contribuirá al fortalecimiento de una nueva cultura de colaboración y concertación para que ambos elementos: tanto dirigentas representantes y base en general, fijen y alcancen objetivos comunes que los beneficien a ambos.
- ✓ Incentivar al desarrollo de proyectos sobre formación en diferentes temas sobre el liderazgo, equidad de género, etc. para el progreso de la población y llegar a tener un desarrollo productivo por parte de mujeres emprendedoras yungueñas, para ello es necesario el involucramiento de las señoras madres de familia a ser partícipes a las capacitaciones, seminarios talleres para fortalecer sus conocimientos.
- ✓ Se debe poner atención a la revisión de la recopilación de datos y las herramientas con las que cuenta la organización de mujeres en el municipio de Chulumani. Para que el líder se sea capaz de dominar sus habilidades de acuerdo a sus cantidad de funciones encomendadas, que le permitan interactuar con las situaciones y dirigir con eficiencia los destinos del grupo al que pertenecen, por ello

se debe trabajar constantemente la transmisión de una imagen no discriminatoria, ni estereotipada por los medios de comunicación local, para que las mismas superen el miedo y confíen en sus capacidades de expresión frente al público y asumir cargos representativos a nivel local, regional y nacional.

- ✓ La Federación Única de Trabajadoras Campesinas Bartolina Sisa del municipio de Chulumani, debe cooperar a la implementación de proyectos educativos que coadyuvan al fortalecimiento del liderazgo de la mujer, debido a que será un medio para enriquecer la perspectiva de género en las políticas y actuaciones municipales que equilibren la situación de los ciudadanos de ambos sexos, haciendo constar que los tipos de liderazgo son estrategias que sigue un líder para alcanzar sus objetivos, su funcionalidad depende de la forma en que un líder los utilice para resolver los distintos problemas que se presenten.

- ✓ El apoyo de las autoridades municipales en la implementación de actividades de formación de la mujer es esencial, en la integración que genera confianza entre autoridades, en este sentido, las lideresas yungueñas son formas en un modelo integral y practico, se recomienda a las afiliadas de la federación, la reflexión e importancia de su participación para un mejor desarrollo de ellas y para el municipio, de esta manera poder ver mujeres triunfadoras con éxitos velando la igualdad de oportunidades y equidad de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias F. (2004). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Bernal A. (2015). *Desarrollo, Género y Familia*. Education, Sciences & Society .
- Bunge M. (2000). *Las investigación científica*. . Barcelona: Ariel.
- Burbano, & Ortiz. (2004). *Presupuesto. Enfoque de Gestión*. Universidad del Valle.
- Burin, & Meler I. (2000). *Varones: género y subjetividad masculina*. Madrid: Paidós.
- Cabanellas G. (1998). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Cerda G. (1997). *Como elaborar proyectos : diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales y educativos*. Santa Fé de Bogotá: Magisterio.
- Connell R. (2003). *Masculinidades*. México: PUEG - UNAM.
- CPE. (2009). *Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia*. Bolivia: Estado Plurinacional de Bolivia.
- Cunill G. (2004). *Las políticas con enfoque de derechos y su incidencia en la institucionalidad pública*. CLAD.
- De la Cueva M. (1979). *El Nuevo Derecho Mexicano*. México: Porrúa.
- De la Garza, & Priez. (2001). *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*. México.
- Decreto Supremo N° 1363. (2012). *Creación del Comité de la Lucha Contra toda Forma de Violencia hacia las Mujeres*. Bolivia.
- Diez de Medina, F. T. (1994). *Diario del alzamiento de indios conjurados contra la ciudad de Nuestra señora de La Paz - 1781*. La Paz- Bolivia: Banco Americano - Eugenia Valle de Siles.
- Dubois M., A. (1989). *El Desarrollo Humano como paradigma emancipador de las*. Instituto Hegoa.
- Dubs de Moya. (2004). *Una estrategia emtodológica para el proyecto factible*. UPEL.

- Eisner. (1998). *Elaboración de Proyectos sociales*.
- Flores V., Hervas C., & Huanca A. (2007). *Mujeres y movimientos sociales en El Alto. Fronteras entre la participación política y la vida cotidiana*. La Paz - Bolivia: PIEB.
- Gallart A., & Folch. (1959). *El sindicalismo como fenómeno social y problema jurídico*. Buenos Aires: Víctor P. de Savalla.
- García P. (1991). *Una visión Hegeliana del Estado*. Madrid: UNED.
- Gómez P., C., & Marchena F., J. (2006). *La voz de Los cerros y los páramos. Los universos indígenas andinos en su lucha por la educación y el respeto a sus identidades*. España.
- Guerra S., A. (2000). *Gerencia pública y economía informal Las políticas microempresariales*. Juan Carlos Martínez.
- Gutierrez C., Y., & Fernández O., M. (2011). *Niñas (des) educadas. Entre la Escuela rural y los saberes del Ayllu*. La Paz - Bolivia: PIEB.
- INE. (2012). *Censo de Población y Vivienda*. Bolivia.
- Iño D., G. (2015). *El aporte pedagógico del Movimiento Katarista*. La Paz - Bolivia: Integra Educativa.
- Kirton G. (2005). *he influences on women joining and participating in unions*. New York.
- Koontz H. (1994). *Admnsitración Educativa*. México: Mc Graw Hill.
- Lamas M. (1999). *Diferencia de sexo, género y diferencia sexual*. México.
- Ley 070. (2010). *Ley de Educación Avelino Siñani - Elizardo Pérez*. Bolivia: Minsiterio de Educación.
- Ley 243. (2012). *Ley Contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres*. Bolivia.
- Ley N° 348. (2013). *Ley Integral para Grantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia*. Bolivia: Asamblea Legislativa Plurinacional.
- LGT. (1942). *Ley General del Trabajo*. Bolivia.
- Machicado J. (2010). *Sindicalismo y el sindicato en Bolivia*. Bolivia: New Life.
- Maristany J. (1994). *Liderazgo*. El Ateneo.
- Michalski W. (1997). *Tool Navigator. Lluvia de ideas*.

- Milocco G. (2010). *Análisis de Objetivos. Manual de Diseño de*. Universidad de la Cordillera.
- OEA. (2011). *Desigual e inclusión social en las Americas*. OAS Catalog in Publication Data.
- OMS. (2006). *Informe sobre la Violencia y Salud*.
- Pardo R. (2013). *Evaluación de Proyectos*. México: UNAM.
- Quiroga J., & Flores P. (2010). *La lucha de los movimientos indígena originario campesinos por sus derechos como aporte fundamental en el actual proceso historico boliviano*. Bolivia: PADH Toledo.
- Quisbert E. (2006). *Historia del Derecho del Trabajo boliviano. Sistemas de trabajo en la Colonia*. La Paz - Bolivia.
- Rigart P., M. (2008). *Gender mainstreaming: Un enfoque para la igualdad de género*. Nueva Sociedad.
- Rodriguez V., J. (2008). *Administración moderna de personal*. España: Paraninfo.
- Rojas B. (2010). *Investigación cualitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Salamanca L. (1998). *Obreros Movimiento Social y Democracia en Venezuela*. Caracas: Unievrnsidad Central de Venezuela.
- SLIMs. (2016). *Datos estadísticos de violencia familiar o doméstica*. Chulumani - Bolivia.
- Strickland T. (1985). *Conceptos y Técnicas de la Dirección y Administración Estratégicas*. México: Mc Graw Hill.
- Teleña P. (2000). *Proyectos*. Madrid: Magisterio.
- Toledo E. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México.
- UNESCO. (2016). *Desglosar el objetivo de Desarrollo Sostenible 4. Educación 2030*.
- Urquijo J. (2000). *Visión Estructural – Funcional y Dinámica del Movimiento Obrero*. Caracas: UCAB.
- Valencia A. (1986). *El pensamiento político en Bolivia*. La Paz - Bolivia: Juventud.

- Vargas G., & Gamboa A. (2000). *El derecho de los pueblos y naciones indígenas originarias*. Bolivia: Universidad Juan Misael Saracho.
- Vera G. (2006). *CIPCA y poder campesino indígena, 35 años de historia*. La Paz - Bolivia: Plural Editores.
- Zuñiga G., N. (2006). *Redefinición de la democracia en la región andina: nuevos actores y propuestas indígenas*. Anuario CIP.

WEB GRAFÍA

- Agencia Plurinacional de Comunicación. (2017). *Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia "Bartolina Sisa" - CNMCIOB-BS*. Obtenido de <http://www.apcbolivia.org/org/cnmciob-bs.aspx>
- ASP. (2000). *Muevete por la igualdad*. Obtenido de [mueveteporlaigualdad.org/que es/n_participacion.asp](http://mueveteporlaigualdad.org/que-es/n-participacion.asp)
- Cano J. (1993). *Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva*. Obtenido de <http://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/1/S1001901.pdf>
- Gutierrez . (2012). *Diagnóstico situacional*. Obtenido de http://www.nawey.net/wp-content/uploads/downloads/2012/06/DIAGNOSTICO_SITUACIONAL_ESPANA.pdf
- Juventudes.org. (2000). *La Teoría del Sindicato de Lombard Toledo Vicente*. Obtenido de http://archivo.juventudes.org/textos/Vicente%20Toledano/La_Teoria_sindical.pdf
- Miranda J. (6 de octubre de 2014). *Realidad Nacional e Internacional. Las Organizaciones Nacionales Indígenas, Originarias, Campesinas e Interculturales*. Obtenido de <http://updseco411.blogspot.com/2014/10/las-organizaciones-nacionales-indigenas.html>

OIT. (6 de Junio de 2013). *Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de <http://libguides.ilo.org/corporate-social-responsibility-es>

ONU. (2014). *Las Naciones Unidas y la Mujer*. Obtenido de <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/women/index.html>

Pozzo C. (14 de noviembre de 2014). *En el mundo, la mujer representa 40% de la fuerza laboral, pero sólo ocupa 24% de los puestos directivos*. Obtenido de <https://comercioyjusticia.info/blog/rse/en-el-mundo-la-mujer-representa-40-de-la-fuerza-laboral-pero-solo-ocupa-24-de-los-puestos-directivos/>

Rural, P. (11 de agosto de 2016). *Sindicato Agrario Campesino en Bolivia*. Obtenido de <http://www.prensarural.com.bo/opinion/sindicato-agrario-campesino-en-bolivia/>

ANEXOS

INFORME DEL DIAGNÓSTICO

UNIVERSIDAD MAJOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO
HUMANO
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO YUNGAS CHULUMANI



INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Taller 1

Coordinadora Académica: Lic. Luz Marina Castillo Ulloa

Facilitador: Lic. Secundino Mamani flores

Universitaria:

- Ruth Isabel Apaza Quispe

Gestión: abril de 2017

Sud Yungas – Chulumani.

1.1. Diseño del diagnóstico

Según el autor DANKE (2003) plantea cuatro tipos de diseño que son: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativo.

El diseño de diagnóstico que se utilizó es de tipo descriptivo longitudinal de manera que identifica y describe la realidad del problema central.

1.2. Tipo de estudio

El diseño de estudio descriptivo, usualmente describe situaciones y eventos, es decir cómo se comportan determinados fenómenos. “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis, donde se basa en la acción social del investigador que al sumergirse al escenario, está obligado a sostener un conjunto de interacciones con los actores involucrados, en su contexto situacional”. Yuni y Urbano (2005:126)

El tipo de estudio efectuado es descriptivo, porque identifiqué la problemática y/o necesidad relevante de la federación provincial de mujeres campesinas

1.3. población

La federación provincial única de trabajadoras campesinas “Bartolina Sisa” de Chulumani, está conformada por ocho distritos, cuatro centrales, tres sub - centrales y setenta y cuatro comunidades pertenecientes al municipio de Chulumani, en cada comunidad se tienen afiliadas las mujeres y son las que conforman a esta organización.

1.4. Muestra

Cinco representantes lideresas a nivel municipio y treinta mujeres lideresas de las centrales; sub-centrales y comunidades que comprende ser autoridades lideresas de una base.

- **Muestreo no probabilístico**

A diferencia del muestreo probabilístico no es un producto de un proceso de selección aleatoria. Los sujetos en una muestra no probabilística generalmente son seleccionados en función de su accesibilidad o a criterio personal e intencional del investigador.

El método de muestreo direccional o muestreo por juicio.- Es un método de muestreo no probabilístico, los sujetos se seleccionan a base del conocimiento y juicio del investigador. Es aconsejable cuando el responsable del estudio conoce estudios anteriores, similares o idénticos y sabe con precisión que la muestra que utilizaron fue útil para el estudio.

Es así como se hizo en el proceso del diagnóstico participativo implementado en la federación provincial de trabajadoras campesinas “Bartolina Sisa” Chulumani.

1.5. Técnicas e instrumentos de recolección

- *Entrevista.*
- *Lluvia de ideas.*
- *Cuestionario*
- *Guía de observación*
- *FODA*

1.6. Procedimientos o fases

- Primera fase planificación

En primera instancia se realizó el plan del diagnóstico situacional – participativo, el cual consistió en diseñar instrumentos de recolección de datos, para las integrantes de la federación de mujeres “Bartolina Sisa” del municipio de Chulumani. Así mismo la elaboración de cartas y solicitudes haciendo referencia al acuerdo para la realización del proyecto de grado

- Segunda fase programación o preparación

La programación de actividades a efectuar en fechas acordadas en Coordinación con las autoridades responsables de la federación “Bartolina Sisa” fue de vital importancia, de esta manera se hizo la preparación desde el 20 de marzo hasta el mes de abril con las siguientes actividades: entrega de cartas, coordinación de fechas y elaboración de instrumentos como ser: lluvia de ideas, entrevistas, cuestionario, guía de observación y FODA. Cada uno con un propósito en común, el identificar la problemática que aqueja a la federación Bartolina Sisa y que requiera una alternativa de solución.

- Tercera fase ejecución

La ejecución de actividades planificadas se llevó a cabo en diferentes fechas así como: el sábado 18 de abril, en una reunión con la mesa directiva donde se utilizó la guía de observación; y el 8 de abril se llevó a cabo, la lluvia de ideas, FODA y cuestionarios a las representantes de las centrales, sub – centrales y comunidades pertenecientes al municipio de Chulumani. Así mismo se hizo la entrevista a cuatro representantes de la mesa directiva y el sábado 15 de abril se asistió a una reunión que se realizó en coordinación con el consejo en pleno y la técnica encargada en el área de desarrollo y productividad, para completar las entrevistas y utilizar la guía de observación.

- **Cuarta fase análisis de resultados**

Una vez ejecutado los instrumentos se procedió al análisis de resultados de los instrumentos para poder identificar la problemática y/o necesidad de la federación provincial única de trabajadoras campesinas Bartolina Sisa. De esta manera poder brindar una propuesta de solución con la elaboración de un proyecto a diseño final.

2. RESULTADOS

2.1. Exposición de datos.

Los problemas más relevantes de los instrumentos utilizados en el diagnóstico son:

a) Cuestionario.

- Factor tiempo influye en el desempeño del cargo.
- Asumir un cargo se considera mayor responsabilidad.
- Temor, baja autoestima de mujeres lideresas al asumir el cargo.
- Descuido a la familia y a los hijos de edad escolar.
- Hay más participación de varones que de mujeres.
- Injusticias y desigualdad en oportunidades en la participación.

b) Guía de observación

- Poca participación si las reuniones son en conjunto con los varones.
- Baja autoestima e inequidad.
- Desconocimiento de soluciones a un problema determinado.

c) Lluvia de ideas

- Poco apoyo de la base
- No hay interés al asumir el cargo
- Mujeres sumisas al mandato del hombre.
- Máquinas de costura que no se utilizan.
- Marginación entre mujeres
- Falta de cursos de liderazgo
- Baja autoestima

d) FODA

- No hay estabilidad en el cargo.
- Carecen del apoyo de sus esposos
- Bajo interés.
- Cambio de gobierno con diferente perspectiva al sindicalismo organizacional.

e) Entrevista

- Mayor responsabilidades al asumir el cargo.
- No tienen sueldo
- No hay mucha participación de la base.
- No hay apoyo pleno de los varones.
- Por factor económico se deja el cargo.
- El maltrato y/o violencia física lleva a feminicidios.
- El machismo
- La violencia intrafamiliar.

2.2. Análisis y determinación de dificultades y potencialidades.

Dificultades y/o Problemas relevantes	Potencialidades y/o Fortalezas
<ul style="list-style-type: none">- Machismo- Factor económico- El apoyo de los varones- Marginación entre mujeres.- Injusticia y desigualdad en la participación- Baja autoestima	<ul style="list-style-type: none">- Infraestructura propia.- Tienen una estructura organizacional reconocida por el gobierno.- Tienen máquinas de corte confección y tejido.- Tienen poder de convocatorias.- Tienen la facilidad de captar fondos.- Apoyo de las ONG. (organizaciones no gubernamentales)

Priorización

Lideresas de la federación provincial única de trabajadoras campesinas “Bartolina Sisa” del municipio de Chulumani, con baja autoestima no ejercen participación activa, debido a la injusticia y desigualdad en la participación por parte de las autoridades varones.

2.2.1. Estrategias o alternativa de solución.

- Implementación de centro de capacitación y/o formación integral.
- Los medios de comunicación radiales como precursores al apoyo de la formación a la formación de las mujeres lideresas.
- Talleres de fortalecimiento en el sindicalismo
- Impulsar a la promoción de promotoras de liderazgo en las comunidades pertenecientes al municipio de Chulumani.

CONCLUSIONES

- El diagnóstico ayudo a interactuar con las participantes de manera directa e indirecta, así mismo a adquirir nuevas experiencias y conocimientos.
- De acuerdo al diagnóstico con las participantes de la organización Bartolina Sisa, se observó el interés debido a las actividades y metodología de uso de los instrumentos
- La problemática identificada se relaciona a la realidad actual de la organización y visto de diferentes puntos de vista llegan a la misma conclusión.
- Se consideró a la participación conjunta e individual de las representantes a nivel federación y ello facilito a la identificación del problema y/o necesidad a priorizar.

RECOMENDACIONES

- Establecer el ambiente adecuado para que las participantes se sientan cómodas y tengan buena concentración.
- Coordinar fechas de ejecución con anticipación, con las autoridades máximas.
- Utilizar lenguaje del contexto, omitiendo palabras técnicas en la implementación de los instrumentos.
- Las preguntas deben establecer confianza entre el sujeto y objeto de estudio del diagnóstico.

ANEXO A: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo A-1. Entrevista

Entrevista

(Diagnóstico participativo)

PROPÓSITO: identificar problemáticas u necesidades relevantes de las mujeres de la organización Bartolina Sisa, para elaborar una alternativa de solución.

Nombre.....Edad:.....Fecha.....

Cargo:.....Lugar.....proveniente:.....Ocupación:.....

1. ¿Cómo se sintió al asumir el cargo en el que se encuentra?

R.

2. ¿Qué ventajas y desventajas tiene ejercer un cargo?

R.

3. ¿Cuál es su meta en el cargo que desempeña?

R.

4. ¿Qué problemas o necesidades tienen como organización de mujeres?

R.

5. ¿Qué entiende sobre equidad de género?

R.

6. ¿Cuál es la reacción de la organización Bartolina Sisa, con respecto a la violencia que sufren las mujeres?

R.

7. ¿Cuál es su preocupación en relación a la violencia?

R.

8. ¿Qué tipo de violencia se escucha cada vez con relación al maltrato de las mujeres?

R.

9. ¿Dónde acuden las mujeres que sufren maltrato para ser ayudados y tener una vida de paz?

R.

10. ¿Cómo organización, que ideas tienen para mejorar la vida de las mujeres que sufren violencia?

R.

Anexo A-2. Cuestionario

Cuestionario

(Diagnóstico participativo)

PROPOSITO: identificar problemáticas u necesidades relevantes de las mujeres de la organización Bartolina Sisa, para elaborar una alternativa de solución.

Nombre.....Edad:.....Fecha.....Cargo:.....
Lugar.....proveniente:.....Ocupación:.....

1. ¿Cómo se sintió al asumir el cargo en el que se encuentra?

- a) Feliz
- b) Tener una responsabilidad mayor
- c) Preocupada

¿Porque?.....

2. ¿Qué ventajas y desventajas tiene ejercer un cargo?

R.

3. Considera un tipo de violencia cuando te coartan la palabra en una reunión, asamblea y otros.

- a) Si
- b) No

4. En las reuniones de su comunidad quienes son los que más participan con sus opiniones.

- a) Varones
- b) Mujeres
- c) Jóvenes

5. ¿Qué entiende sobre equidad de género?

R.

6. ¿Cómo organización, que ideas tienen para mejorar la vida de las mujeres?

R.

Anexo A- 3. Lluvia de ideas

Lluvia de ideas

(Diagnóstico participativo)

PROPOSITO: Generar un listado de problemas a través de la participación, para abordar el tema principal partiendo de la visión y misión del grupo.

Fecha:

Hora de inicio:

Hora de finalización:

Lugar:

1. ¿Cuáles son los problemas o necesidades que tiene la organización de mujeres Bartolina Sisa?
2. ¿Que ocasiona estos problemas?
3. ¿Cómo podemos dar solución?

Anexo A-4. Guía de Observación

Guía de observación

(Diagnóstico participativo)

PROPÓSITO: identificar el problema relevante y a la vez recabar información de la institución a través de la observación, para poder sistematizar los resultados cualitativos.

INSTRUCCIONES:			
Revisar los documentos o actividades que se solicitan y marque en los apartados "SI" cuando la evidencia a evaluar se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" ocúpela cuando tenga que hacer comentarios referentes a lo observado.			
CARACTERÍSTICAS A CUMPLIR	CUMPLE		OBSERVACIONES
	SI	NO	
1.- Participa activamente en el desarrollo de las diferentes actividades			
2.- Comparte sus opiniones en el marco del respeto y tolerancia.			
3.- Conocen los problemas o necesidades de su organización.			
4.- ¿Que necesidades existe dentro de la organización para que sea fortalecido?			
5.- Ofrecen alternativas de solución a las problemáticas existentes.			

Anexo A - 5. Matriz FODA

FODA

(Diagnóstico participativo)

PROPOSITO: Generar un listado de las debilidades y fortalezas que tiene la organización de manera interna, así mismo de manera externa en las oportunidades y amenazas a través de la participación, para abordar el tema principal partiendo de la visión y misión de las participantes.

Fecha:

Hora de inicio:

Hora de finalización:

Lugar:

ANÁLISIS INTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
ANÁLISIS EXTERNO	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS

ANEXO B: RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Anexo B-1. Resultado de entrevistas

Entrevista estructurada

En fecha 8 de abril se realizó la entrevista a cuatro de las cinco representantes de la mesa directiva de la federación de mujeres Bartolina Sisa como ser a:

- Secretaria ejecutiva provincial: Sra. Juana Noga Lima.
- Secretaria general: Sra. Teresa
- Secretaria de relaciones: Sra. María Veizaga
- Vocal: Sra. Marina Larico.

Y el 15 de abril de 2017 se realizó la entrevista a la secretaria de hacienda Sra. Natividad Nina.

Las cinco entrevistadas son representantes de las 67 comunidades pertenecientes al municipio de Chulumani.

1. ¿Cómo se sintió al asumir el cargo en el que se encuentra?

- ✓ Preocupada y con mayor responsabilidad con tus
- ✓ Preocupada, es preocupación es manejar gente cuando vienen participan estamos bien.
- ✓ A un principio tímida, después conociendo a la ejecutiva a los demás compañeros,
- ✓ En ese momento me sentí feliz, emocionada en si el ser representantes de las mujeres.
- ✓ Desde el momento que he llegado ha sido una responsabilidad.

2. ¿Qué ventajas y desventajas tiene ejercer un cargo?

Ventajas

- ✓ Vas conociendo personas que te orientan a superarte.
- ✓ La hermenéutica de trabajo.

- ✓ Por lo menos aprendemos de otras personas y poder orientarnos de algún modo.
- ✓ En la comunidad nos nombran al ver que somos cumplidos y nosotros tenemos que saber cumplir y demostrar.

Desventajas

- ✓ Recursos económicos que nosotros no tenemos sueldo.
- ✓ Dejamos de lado nuestra familia nuestros hijos.
- ✓ Falta de tiempo
- ✓ No hay mucha participación de la base.
- ✓ La irresponsabilidad de algunas dirigentes.
- ✓ No se tiene apoyo de los dirigentes.

3. ¿Cuál es su meta en el cargo que desempeña?

- ✓ Es siempre que las señoras salgan adelante, más que todo traer proyectos donde se capaciten las hermanas ser responsable y que todo.
- ✓ Coordinar en las actividades y sacar conclusiones de acuerdo a las opiniones de toda la mesa directiva.
- ✓ Fortalecer a la organización con respecto a los derechos, deberes, participación y la equidad de género.
- ✓ Terminar la gestión juntas con la mesa directiva y hacer quedar bien a las hermanas.
- ✓ Ser responsable y que todo lo proyectado se haga realidad y cumplir con lo propuesto en base a la unidad y coordinación.

4. ¿Qué problemas o necesidades tienen como organización de mujeres?

- ✓ No hay apoyo de los varones.
- ✓ La dedicación del tiempo al trabajo de la región y al cuidado de los hijos.
- ✓ Todavía hay discriminación haciendo sentir a la mujer desvalorizada.
- ✓ Factor económico se deja el cargo.

- ✓ No se cuenta con un albergue para mujeres que viven en situación de violencia.
- ✓ El desentendimiento con los varones en la coordinación y colaboración.

5. ¿Qué entiende sobre equidad de género?

- ✓ Es todo por igual a varón – mujer, no hay inferior ni superior.
- ✓ Tener un solo rol que compartir con los varones y mujeres, así como los que hacer del hogar, con los hijos.
- ✓ La participación de varones y mujeres.

6. ¿Cuál es la reacción de la organización Bartolina Sisa, con respecto a la violencia que sufren las mujeres?

- ✓ Nos sentimos mal debido a los abucheos y silbidos cuando participamos eso creo que es una discriminación y violencia.
- ✓ Nosotras como representantes no nos salvamos de las situaciones de violencia y se trata de llegar a las hermanas, pero las mujeres no se ponen fuerte y se dejan convencer por el agresor y no ponen la denuncia, más bien se lo socapan.
- ✓ Nos sentimos impotentes sin poder hacer nada, cuando una mujer sufre violencia intrafamiliar, ya que debe partir de una misma el denunciar, encima se les trata como a empleadas como si fueran patrones, y ese hecho conlleva de violencia a más violencia.

7. ¿Cuál es su preocupación en relación a la violencia?

- ✓ El maltrato que lleva hasta al feminicidio.
- ✓ El machismo.
- ✓ El educar a nuestros hijos, para que en lo futuro no maltraten a las mujeres.
- ✓ Es hacer que denuncien y que las mujeres sean las que pongan un alto.
- ✓ La violencia es tanto varón a mujer y viceversa
- ✓ El feminicidio e infanticidio es preocupante en la región.

8. ¿Qué tipo de violencia se escucha cada vez con relación al maltrato de las mujeres?

- ✓ La violencia intrafamiliar.
- ✓ Femicidio.
- ✓ Violencia psicológica ahora son más gritos, insultos y desprecios que golpes.
- ✓ Violencia física
- ✓ Violencia económica.

9. ¿Dónde acuden las mujeres que sufren maltrato para ser ayudados y tener una vida de paz?

- ✓ Primero se va los dirigentes en la comunidad como ser al secretario general y al secretario de justicia.
- ✓ Instancias legales SLIM, defensoría de la niñez eso cuando es pensión para los hijos.

10. ¿Cómo organización, que ideas tienen para mejorar la vida de las mujeres que sufren violencia?

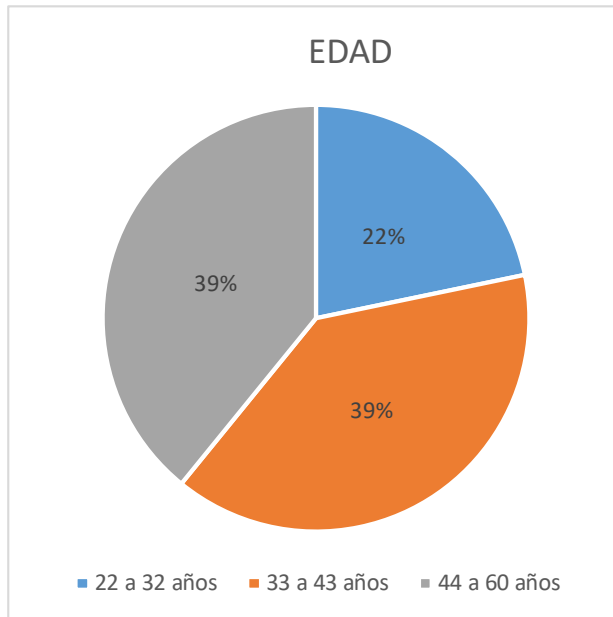
- ✓ Las acciones mucho depende de los recursos financieros.
- ✓ Hay que hacer un albergue aunque sea temporal para mujeres en situación de violencia.
- ✓ Salir en marcha para apoyar a las mujeres que sufren violencia.
- ✓ Concientizar a las mujeres para que denuncien y así no estén sometidas al hombre porque no se está en tiempo de patronos.
- ✓ Hacer conocer nuestros derechos a los varones porque nosotras ya conocemos.
- ✓ Hacer orientaciones por los medios de comunicación radiales, aunque sea como una propaganda.

Anexo B-2. Resultados del cuestionario

Anexo cuestionario

Gráfico N° 1

Edad de las mujeres lideresas cuestionadas.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Las representantes que tienen cargos en la federación de mujeres Bartolina Sisa están entre las edades de 44 a 60 años que responden a la edad adulta con el 39%; 33 a 43 años que responde al 39% y 22 a 32 años que oscilan en el 22% de mujeres jóvenes dirigentes.

Por lo tanto hay más mujeres adultas ejerciendo cargos y en un porcentaje menor la participación de mujeres jóvenes.

Cargo estructural de las representantes cuestionadas:

Los cargos que hay en la federación de mujeres es jerárquico y por lo tanto responde a:

Secretaria general, secretaria de actas, secretaria de justicia, secretaria de hacienda, secretaria de relación, secretaria de organización, y vocal. Por lo tanto el nexo de las dirigentes es relevante para su trabajo en equipo para lograr un bien común que se basa en la visión de la organización.

✎ **Ocupación laboral de las lideresas que pertenecen a la federación de mujeres Bartolina Sisa:**

Gráfico N° 2



Fuente: elaboración propia.

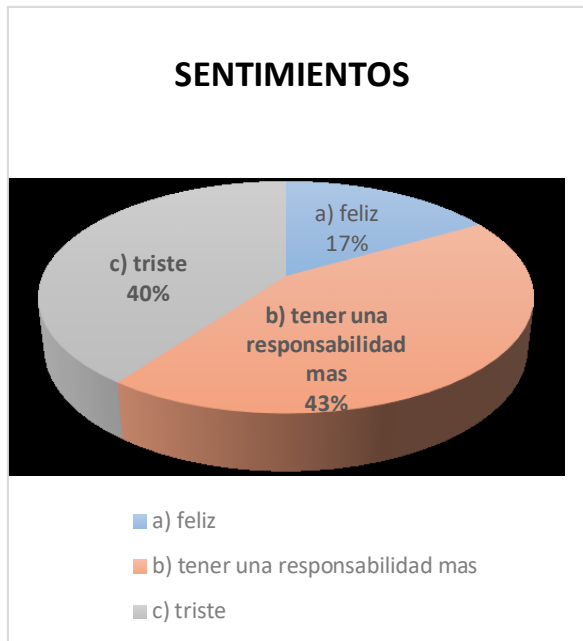
Análisis e interpretación

El 69 % de mujeres dirigentes se dedican a la agricultura, el 19 % responden realizar actividades de labores de casa y el 12 % trabajan de negociante de productos de la región.

Por lo tanto debido a la situación geográfica de la región y a la productividad de la hoja de coca un mayor porcentaje se dedican al trabajo de la agricultura el mismo que solventa los ingresos económicos de la familia, una parte de las mujeres cuestionadas asumen realizar las labores de casa, y un menor porcentaje de mujeres dirigentes se dedican al negocio de productos que se cultivan en el sector de los yungas.

1. ¿Cómo se sintió al asumir el cargo en el que se encuentra?

Gráfico N° 3



Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación

Del total de mujeres cuestionadas el 43 % responde haberse sentido con una responsabilidad más en el momento que asumió el cargo que corresponda, y un 40% se sintió triste debido a que no quería equivocarse en público, al factor tiempo y al hecho del cómo le iba a avisar a su pareja que ejercería un cargo durante la gestión correspondiente, así mismo el 17 % de mujeres líderes se sintieron feliz el momento que asumieron sus cargos porque vieron una oportunidad para hacer oír sus voces y opiniones y sobre todo poder trabajar en beneficio de las mujeres.

El asumir un cargo dirigenal para muchas mujeres en pleno siglo XXI, es complicado debido a las responsabilidades que tienen para con sus hijos, con su pareja, con el trabajo que implica dedicación de tiempo, en eso también está el temor y baja autoestima de las mujeres que se observa en el sometimiento a decisiones de los varones. También existen mujeres que ejercen cargos de manera activa buscando un beneficio en común haciendo notar su participación social y cultural.

2. ¿Qué ventajas y desventajas tiene ejercer un cargo?

Cuando una mujer ejerce un cargo suele tener ventajas como ser: capacitaciones, aprendizaje e información en talleres donde se conoce los derechos y deberes de la

mujer así mismo aprenden a desenvolverse en el cargo y superarte cada día para ser mejor lideresa.

El hecho de ejercer un cargo para las mujeres no siempre es un color de rosa, también esta las desventajas como ser: la inversión de tiempo y economía ya que ninguna recibe un sueldo o reconocimiento, el descuido a la familia sobre todos a los hijos de edad escolar.

3. Considera un tipo de violencia cuando te coartan la palabra en una reunión, asamblea y otros.

Gráfico N°4



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación:

De la participación total de encuestadas el 93 % responde que el hecho de que se le coarte la palabra en actividades sociales como ser: reuniones, ampliados, asambleas, y otros consideran que si es violencia porque reciben silbido, abucheos por parte de los varones y un 75 de mujeres considera que no es violencia y se cataloga como algo normal en nuestra sociedad.

En las políticas públicas para la equidad de género para las mujeres garantiza la participación de las mujeres y el poder emitir sus opiniones en marco del respeto y tolerancia y como cualquier otro ciudadano tiene derecho a ser escuchado, si bien estas normas proporcionan un marco sólido para avanzar en derechos de las mujeres, siguen existiendo desafíos en su plena aplicación, como muestran las brechas de género.

4. En las reuniones de su comunidad quienes son los que más participan con sus opiniones.

Gráfico N° 5



Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación

Las mujeres que fueron encuestadas en un 100% afirman que se ve más participación de los varones en dar sus opiniones en las diferentes actividades sociales y sindicales.

En las últimas décadas se ha alcanzado importantes conquistas en relación a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, si bien aún hay brechas relevantes por reducir.

La participación social se ha entendido de muchas formas y existen tipologías en la literatura según su clasificación por niveles de control por parte de la población en la toma de decisiones. Así, la participación puede ser un hecho simbólico, hasta procesos en los cuales es el principal instrumento para redistribuir el poder en la ciudadanía para ello requiere comprensión de los procesos históricos sociales y económicos que han caracterizado las relaciones sociales en un contexto específico. La aplicación en las organizaciones sindicales se nota con la participación de ambos sexos (varón-mujer).

5. ¿Qué entiende sobre equidad de género?

Según opiniones cuestionadas a mujeres lideresas de la federación de mujeres bartolina sisa la definición a la equidad de género se da desde diferentes puntos de vista como:

- “La participación de varones y mujeres, en que todos somos iguales ante la ley y en distintos eventos”.
- “Todo por igual los mismos derechos en el hogar compartir los deberes y responsabilidades para con los hijos”.
- “diferencia biológica que tienen los mismos derechos y obligaciones que viven sin discriminación e independientes”.
- “justicia e igualdad al uso, control y beneficio de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica y política”.

6. ¿Cómo organización, que ideas tienen para mejorar la vida de las mujeres?

Como mujeres lideresas que en la actualidad ejercen un cargo sindical en la federación bartolina sisa y en sus respectivas comunidades se tienen varias ideas para hacer sobresalir la organización en base un bien común, como ser:

- Capacitar a las mujeres en el área de la informática
- Seguir concientizando a las mujeres.
- Fortalecer la organización.
- Fortalecer el liderazgo.
- Ser realista y hacer respetar el derecho y las obligaciones.
- Organizarse e invertir para los proyectos que se propone en amplia mayoría.
- Llevar a cabo cursos y talleres de liderazgo para sacar adelante a las mujeres
- Organizar bien en las comunidades los directorios y de ahí partir las capacitaciones.
- Llevar a cabo Seminarios de preparación alimenticia y reforestación del suelo.
- Revalorizar la estructura orgánica sindical en el municipio de Chulumani.

Anexo B - 3. Resultados de la lluvia de ideas

En fecha 8 de abril en instalaciones de la federación Túpac Katari, a horas 10:20 am. Hasta 10:50 am. Se realizó la lluvia de ideas con la participación de las representantes de la federación de mujeres Bartolina Sisa como ser: Ejecutiva provincial y su directorio en pleno; las secretarías generales y seguidoras de las centrales, sub - centrales y comunidades. Esto con el propósito de generar un listado de problemas y/o necesidades que tienen como organización de mujeres, a través de la participación activa en el marco del respeto y tolerancia. Para ello se utilizó un papel resma y marcadores.

De los resultados de dicha actividad son lo siguiente:

- Poco apoyo de la base
- Poca participación de las mujeres debido al miedo
- No hay interés al asumir el cargo
- Mujeres sumisas al mandato del hombre
- Mujeres conformistas
- Baja autoestima
- Máquinas de costura que no utilizamos
- Marginación entre mujeres
- Cuesta armar las mesas directivas en las comunidades
- Violencia económica (pedimos plata al marido hasta para ir al mercado)
- Deforestación del suelo
- Falta de cursos de liderazgo
- Sometimiento a decisiones de los varones
- Violencia política (No nos dejan participar, nos coartan la palabra y someten a sus decisiones)
- Guerra psicológica (silbidos y abucheos)
- Discriminación a lideresas jóvenes
- Desconocemos como auto sustentarnos
- Falta cursos de repostería

Las problemáticas que aquejan son varias y como resultado ocasionan la no participación de las mujeres en gran magnitud.

Anexo B-4. Resultados de Guía de observación

La guía de observación es un instrumento que ayuda a recolectar información de manera directa con los participantes, en esta ocasión se lo realizó en tres fechas y con los mismos parámetros: El sábado 18 de marzo en una reunión con las cinco representantes de la federación bartolina sisa, así mismo en una reunión general de representantes de las centrales sub-centrales y comunidades el 8 de abril en instalaciones de la federación Túpac Katari. También el 15 de abril en una reunión de las dirigentes representantes de las centrales y sub centrales en coordinación con el concejo en pleno y el técnico del área de desarrollo y productividad, que se llevó a cabo en el salón de reuniones Luis Uría Alcázar del municipio de Chulumani.

CARACTERÍSTICAS A CUMPLIR	CUMPLE		OBSERVACIONES
	SI	NO	
1.- Participa activamente en el desarrollo de las diferentes actividades			En las reuniones que son exclusivamente de mujeres, se puede ver la participación activa donde dan a conocer sus opiniones en respecto a temas dirigidos o establecidos. En cambio en una reunión donde participan los varones ya sea como base o dirigente las mujeres limitan sus opiniones y se reservan el derecho a ser escuchadas.
2.- Comparte sus opiniones en el marco del respeto y tolerancia.			En base a los principios y valores que tiene la federación bartolina sisa se puede observar la tolerancia y el respeto que se tienen entre compañeras y respetando el uso de la palabra en el idioma que mejor se expresen
3.- Conocen los problemas o necesidades de su organización.			
4.- ¿Que necesidades existe dentro de la organización para que sea fortalecido?			Las necesidades dentro de la organización son variadas en diferentes ámbitos, pero en esta oportunidad se consideró el área educativa para poder fortalecer así como: el liderazgo, baja autoestima y empoderamiento de la mujer en marco de la equidad de género e igualdad de oportunidades.
5.- Ofrecen alternativas de solución a las problemáticas existentes.			Si bien se conoce las problemáticas o necesidades de la federación de mujeres Bartolina Sisa, son muy pocas las mujeres que dan a conocer una que otra alternativa de solución.

Anexo B-5. Resultados de Matriz FODA

Anexo Matriz FODA

El instrumento del FODA, orienta a identificar de manera precisa y ordenada las fortalezas, debilidades de la organización de manera interna, así mismo las oportunidades y amenazas de manera externa que se da en la federación Bartolina Sisa. En este caso la actividad se realizó el sábado 8 de abril a horas 10:51 am. A 11:25 am. De igual manera se utilizó papel resma y marcadores para anotar las ideas claves de las participantes y los resultados se manifiesta en el siguiente cuadro:

ANÁLISIS INTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Práctica de equidad de género en la elección de sus dirigentes.- Tienen una estructura organizacional reconocida por el gobierno.- Cuenta con personalidad jurídica reconocida a nivel departamental.- Tienen una infraestructura propia y apropiada para realizar sus reuniones.- Tienen máquinas de corte confección y tejido.- Tienen poder de convocatorias.	<ul style="list-style-type: none">- No hay estabilidad en el cargo- Carecen del apoyo de sus esposos- Poca participación y afluencia por parte de las mujeres.- Bajo interés- sometimiento al trabajo de la agricultura y labores de casa.- Factor tiempo- Factor económico- Discriminación a las mujeres.
ANÁLISIS EXTERNO	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">- Tienen la facilidad de captar fondos.- Apoyo de las ONG. (organizaciones no gubernamentales)- Facilidad de comunicación con el gobierno central.- Apoyo económico del fondo de desarrollo indígena por parte del gobierno central.- Leyes a favor de las mujeres (CPEP. (constitución política del estado plurinacional de Bolivia) ley 348 (ley integral para garantizar una vida sin violencia), ley N° 045 (ley contra el racismo y toda forma de discriminación), y el código civil).	<ul style="list-style-type: none">- Cambio de gobierno con diferente perspectiva hacia el sindicalismo organizacional.- Cambio de leyes.- Cambio de las normativas en el fondo de desarrollo indígena.- Salida o retiro de ONG, que apoyan a la organización.

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO C. DOCUMENTACIÓN (Cartas de solicitud y actas)

Anexo C-1. Carta de solicitud de permiso a la Federación de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa, para realizar un diagnóstico socio educativo en el municipio.

Anexo C-2. Carta de aceptación y respaldo a la implementación de diagnóstico participativo en la Federación de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa.

Anexo C-3. Carta de solicitud a la Federación de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa, para viabilizar el proceso del proyecto de Grado.

Anexo C-4. Carta de solicitud a la Federación de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa, para viabilizar el proceso del proyecto de Grado.

Anexo C-5. Carta de invitación a la Honorable Concejal de Educación para la defensa de perfil de proyecto de grado

Anexo C-6. Acta de presentación del perfil de proyecto.

Anexo C-7. Carta de solicitud de viabilidad social al área de comisión de educación – DNA-SLIM del municipio de Chulumani.

Anexo C-8. Nota de remisión del perfil de proyecto al alcalde municipal del Gobierno Autónomo Municipal de Chulumani.

Anexo C-9. Caratula del perfil recepcionado por la autoridad.

ANEXO D: DOCUMENTACIÓN FOTOGRÁFICA

Anexo D-1. Aplicación de Instrumentos



Infraestructura de la federación Túpac Katari (varones y mujeres) ubicado en la calle Bolívar a una cuadra de la plaza villa de la libertad.



Autoridades participantes del diagnóstico participativo llenando los cuestionarios



Concejal del área de equidad de género y las autoridades dando a conocer sus necesidades de la organización de mujeres



Dando a conocer el propósito de los instrumentos para facilitar el llenado de los instrumentos



Autoridades participantes del diagnóstico participativo llenando los cuestionarios.



Autoridades participantes del diagnóstico participativo dando a conocer sus problemáticas en la lluvia de ideas



Ex - ejecutiva participando en el diagnóstico situacional participativo



Ejecutiva actual de la Federación Juana Noga Lima participando en el Diagnóstico Situacional Participativo

Anexo D-2. Defensa del perfil de proyecto de Grado.



Exposición a la defensa del perfil de Proyecto de Grado



Autoridades presentes en la Exposición a la defensa del perfil de Proyecto de Grado.

- Lic. Secundino Mamani Flores
- Coordinadora Luz Marina Castillo Ulloa
- Ejecutivo Provincial Sr. Alberto Carvajal
- Ejecutiva Provincial Sra. Juana Noga Lima
- Sr. Alan Morales (Encargado del SLIM)