

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



PLAN EXCEPCIONAL DE TITULACIÓN PARA ANTIGUOS ESTUDIANTES  
NO GRADUADOS

## MEMORIA LABORAL

“Aporte académico laboral del profesional en Ciencias de la Educación, en los procesos de capacitación en prevención de la violencia en razón de género”:

Experiencia desarrollada a nivel nacional, en el Componente Mujeres y Ciudadanía de SOLIDAR SUIZA/AOS - PADEM durante el periodo de 2013 – 2015

Para optar el Grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación

POSTULANTE: Carla Isabel Fuentes Gordillo

TUTOR: Lic. Luis Vargas Mallea

LA PAZ - BOLIVIA  
2019

*“...De ahora en adelante, van a ver todo pedagógicamente”*

*Beatriz Cajías De la Vega*



*Dedicatoria:*

*A mi familia por apoyarme e insistir siempre,  
para que termine todo lo que inicie.  
Pero, especialmente a Isabel, Jimena, Lucía y Matín  
por estar a mi lado en los momentos  
más duros y más importantes.*

### *Agradecimientos:*

*A Luis Vargas Mallea y Sussy Soto que me acompañaron desde que inicie la aventura llamada “educación” y, que en esta última etapa me apoyaron mucho más para lograr cerrar este ciclo de formación.*

*A Guery Zabala Gumucio y su familia que siempre me impulsaron y animaron de todas las formas posibles para que concluya mi formación de pre-grado.*

*A Viviana Pardo y Dieguito Romero Pardo que me escucharon, apoyaron y sostuvieron durante la elaboración de la memoria académico laboral.*

*A las amigas y amigos que fueron parte de mi formación y las experiencias laborales educativas.*

## Resumen

La sistematización de la experiencia laboral desarrollada en el Componente Mujeres y Ciudadanía de SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM tiene el objetivo de identificar el aporte académico laboral del profesional en Ciencias de la Educación en la implementación del proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género, para revalorizar el desempeño profesional del Cientista en Educación.

Los referentes teóricos que respaldaron su desarrollo fueron el enfoque de la pedagogía crítica, el enfoque de la educación participativa, la gestión educativa y la gestión del conocimiento. Así mismo, sus referentes metodológicos fueron la *sistematización como recuperación de saberes de la experiencia vivida y la memoria laboral*. El nivel de investigación, fue la producción de conocimientos locales; las técnicas de recolección de información que se utilizaron fueron la línea de tiempo, la reconstrucción de la memoria laboral y la revisión documental.

En el desarrollo de la sistematización se identificaron las etapas de la experiencia, la forma en la que se aplicaron las estrategias y los elementos educativos, el sustento teórico pedagógico y se establecieron las acciones pedagógicas realizadas.

A través de este proceso se reconocieron tres elementos que visibilizan el aporte académico laboral del Cientista en Educación, que son:

- En el contexto: El posicionamiento de lo educativo en la institución, que deriva en el cambio de perspectiva de la misma.
- En lo teórico educativo: El desarrollo de un proceso de capacitación con respaldo teórico, que responde a una problemática específica y, que posteriormente se convierte en un programa de capacitación en prevención de la violencia en razón de género y el centro de nuevas intervenciones institucionales.
- En la práctica educativa: La identificación de la lógica de intervención que realiza el Cientista en Educación para desarrollar el proceso de capacitación. Mismo que permite su réplica en otros espacios o contextos.

## Contenido

1. Presentación.....	6
2. Justificación.....	7
3. Objetivos.....	9
3.1. Objetivo General .....	9
3.2. Objetivos Específicos .....	9
4. Marco Institucional.....	9
4.1. Datos de identificación .....	9
4.2. Objetivos Institucionales .....	10
4.3. Antecedentes y características institucionales.....	10
4.4. Intervención laboral.....	12
5. Referentes teóricos, conceptuales y normativos.....	13
5.1. Enfoques teóricos .....	13
5.1.1. Enfoque de la pedagogía crítica .....	13
5.1.2. Enfoque de la educación participativa .....	14
5.1.3. Gestión educativa .....	16
5.1.4. Gestión del conocimiento.....	18
5.2. Marco conceptual .....	20
5.2.1. Educación.....	20
5.2.2. Educación alternativa .....	20
5.2.3. Formación .....	22
5.2.4. Capacitación.....	22
5.2.5. Aprendizajes significativos .....	23
5.2.6. Currículum .....	23

5.2.7. Derechos Humanos .....	24
5.2.8. Género .....	24
5.2.9. Masculinidades.....	25
5.2.10. Violencia en razón de género.....	26
5.2.11. Interdisciplinariedad.....	27
5.2.12. Trabajo en equipo.....	27
5.2.13. Liderazgo.....	28
5.3. Marco Normativo .....	29
5.3.1. Marco Normativo Internacional asumido por Bolivia .....	29
a) Sistema de Naciones Unidas .....	29
b) Sistema Interamericano de Derechos Humanos.....	29
5.3.2. Marco Normativo Nacional.....	30
a) Constitución Política del Estado (CPE) .....	30
b) Marco normativo postconstitucional.....	31
Ley No 070 de la Educación, Avelino Siñani - Elizardo Pérez.....	31
Ley 026 de Régimen Electoral.....	32
Decreto Supremo 1053. Día Nacional Contra Todas las Formas de Violencia hacia las Mujeres.....	32
Ley No 243 Contra el Acoso y Violencia Política.....	33
Ley No 263. Ley Integral Contra la Trata y Tráfico de Personas.....	33
Ley No 348. Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia. ....	34
Decreto Supremo 2145. Reglamentación de la Ley 348 .....	34
Decreto Supremo 2610. Modifica y complementa el D.S. 2145 de 2014 .....	35
Decreto Supremo 0667. Texto Ordenado del Código Penal.....	35
Ley 1970. Código de Procedimiento Penal .....	36



Decreto Supremo N° 1302 de 1 de agosto de 2012 .....	36
Decreto Supremo No 1363 de 28 de septiembre de 2012.....	36
Ley 548. Código Nino, Niña y Adolescente .....	36
Ley 603. Código de las Familias y del Proceso Familiar .....	36
Sentencia Constitucional Plurinacional 206/2014 .....	37
Ley 807. Identidad de género .....	37
6. Referentes Metodológicos .....	37
6.1. Método de investigación.....	37
6.1.1. La sistematización.....	37
6.1.2. Memoria laboral .....	39
6.2. Nivel de investigación .....	39
6.3. Técnicas de investigación.....	40
6.3.1. Línea de tiempo.....	40
6.3.2. Reconstrucción de la memoria laboral.....	41
6.3.3. Revisión documental.....	41
6.4. Instrumentos de investigación .....	42
6.5. Las etapas o fases del proceso.....	43
7. Desarrollo de la experiencia académico laboral.....	45
Capítulo 1: Contexto de la Actividad Laboral .....	45
1. Organización institucional.....	46
1.1. Componente Gobernanza y Servicios Públicos.....	46
a) En el área rural .....	46
b) En el área urbana.....	47
1.2. Componente Mujeres y Ciudadanía .....	47
a) Derecho a una Vida Libre de Violencia.....	48

b) Derecho a la Participación Política .....	48
1.3. Componente Comunicación y Gestión del Conocimiento .....	49
a) Comunicación y Gestión del Conocimiento para la Gobernanza y Servicios municipales.....	50
b) Comunicación y Gestión del Conocimiento para Mujer y Ciudadanía.....	50
2. Acciones desarrolladas .....	50
Capítulo 2: Descripción del estudio de caso .....	52
1. Antecedentes de la experiencia.....	52
2. Los primeros pasos .....	54
3. Iniciando los cambios .....	55
4. Gestando el programa de capacitación .....	57
5. Implementando el sistema de seguimiento y monitoreo .....	59
6. Dando continuidad.....	60
7. Consolidando el programa de capacitación .....	62
8. Implementando la línea base para el nuevo mandato .....	64
9. Programa de prevención como eje de la nueva intervención .....	65
Capítulo 3: Propuesta de solución.....	67
1. En el contexto .....	67
2. En lo teórico educativo .....	68
3. En la práctica educativa.....	72
Capítulo 4: Evaluación.....	76
1. Logros.....	76
2. Aprendizajes .....	77
3. Aportes .....	78
8. Conclusiones y Alternativas .....	81

8.1. Conocimientos obtenidos .....	81
8.2. Análisis de la formación .....	81
8.3. Alternativas.....	83
9. Bibliografía.....	84
10. Acrónimos .....	87
11. Anexos.....	89

## 1. Presentación

La sistematización de la experiencia laboral desarrollada en el Componente Mujeres y Ciudadanía de SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM tiene el objetivo de identificar el aporte académico laboral del profesional en Ciencias de la Educación en la implementación del proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género, para revalorizar el desempeño profesional del Cientista en Educación.

Para ello se identificaron las etapas del proceso desarrollado, la forma en la que se aplicaron las estrategias, los elementos educativos y el sustento teórico pedagógico que estuvieron presentes en el proceso de capacitación. Asimismo, se establecieron las acciones pedagógicas realizadas con la intención de desarrollar un proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género.

La presente sistematización puede servir de referencia a otros profesionales para identificar elementos fundamentales al momento de diseñar, planificar e implementar una propuesta y/o un programa de capacitación. Además de servir de referente sobre el quehacer profesional del Cientista en Educación que juega un rol importante en los procesos de gestión del conocimiento.

En esa perspectiva, la presente sistematización de la memoria académico laboral está organizada en siete secciones:

- *Primera sección. Justificación:* Plantea las razones académicas y profesionales que motivaron la realización de la sistematización de la memoria académica laboral.
- *Segunda sección. Objetivos:* Presenta lo que se pretende alcanzar con la realización de la sistematización de la memoria académica laboral.
- *Tercera sección. Marco institucional:* Señala los datos de identificación de la institución en la que se realiza el desempeño profesional y el área en la que se desarrolla el desempeño académico laboral
- *Cuarta sección. Referentes teóricos, conceptuales y normativos:* Desarrolla los elementos teóricos y conceptuales que sustentan la sistematización de la memoria académica laboral. Asimismo, desarrolla la normativa legal vigente que da sustento a la temática eje del desempeño académico laboral.
- *Quinta sección. Referentes metodológicos:* Presenta los métodos y nivel de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de información y las etapas

o pasos que se siguieron para desarrollar la sistematización de la memoria académica laboral.

- *Sexta sección: Desarrollo de la experiencia académica laboral.* Desarrolla ampliamente las actividades profesionales realizadas. A la vez esta sección se subdivide en cuatro capítulos.
  - *Capítulo 1. Contexto de la experiencia laboral:* Describe las características y objetivos institucionales donde se desarrolla la sistematización de la memoria académica laboral.
  - *Capítulo 2. Descripción del estudio de caso:* Desarrolla los hitos que marcaron la experiencia académica laboral. Este capítulo corresponde a la sistematización de la memoria académica laboral misma.
  - *Capítulo 3. Propuesta de solución:* Presenta las soluciones al problema planteado en la sistematización de la memoria académica laboral.
  - *Capítulo 4. Evaluación:* Describe los logros y/o resultados de los objetivos planteados, así como también identifica el impacto de la intervención académico laboral.
- *Séptima sección: Conclusiones y alternativa.* Finalmente, presenta los conocimientos más relevantes obtenidos a partir de la intervención académico laboral. Así como un breve análisis de la formación recibida en relación a la experiencia laboral y recomendaciones al plan de estudios de la Carrera de Ciencias de la Educación.

## **2. Justificación**

En la mayoría de las instituciones o espacios laborales se desarrollan procesos de formación y/o capacitación (de funcionarios/as o beneficiarios/as) que, por lo general, carecen de una estructura que rescate los conocimientos de las instituciones y que facilite su uso de forma efectiva.

Por lo general estos espacios de formación y/o capacitación, no son concebidos como parte de procesos eminentemente educativos, sino más bien son entendidos como parte de la administración de personal, y por ello se considera que un profesional que conozca sobre la temática eje de la institución puede llevar adelante estos procesos de formación y/o capacitación.

Esta forma de concebir los procesos de formación y/o capacitación, como procesos simples y/o aislados, pone en manifiesto que para las instituciones no es una prioridad el entender la necesidad y la oportunidad que brinda desarrollar procesos de gestión del conocimiento, que contribuyen al crecimiento de la propia institución.

La gestión del conocimiento permite explorar diferentes fuentes para indagar y buscar los conocimientos requeridos con el fin de mejorar el desempeño; esto implica realizar un análisis de las actividades de la organización, una evaluación de necesidades en materia de conocimiento actual y futuro, una valoración del potencial de uso de los conocimientos disponibles y la creación y puesta en marcha de estrategias que aseguren la adquisición, apropiación e integración de nuevos conocimientos en las acciones y actividades de la institución.

A esto, se suma el desconocimiento que tienen las instituciones del quehacer del profesional de Ciencias de la Educación en los diferentes espacios laborales, y por ello no se vincula los procesos de formación y/o capacitación como tareas inherentes del cientista en educación, ni se los visibiliza como las y los profesionales que mejor podrían llevar adelante procesos de gestión del conocimiento que efectivicen los resultados de una institución. Por ello también, se llega a desestimar su participación al interior de los equipos multidisciplinares.

En este sentido, es necesario visibilizar el aporte que realizan las y los profesionales de Ciencias de la Educación en los procesos de formación y/o capacitación, que son parte de procesos de gestión del conocimiento que se realizan al interior de las instituciones laborales.

Además, es importante que las y los profesionales cuenten con un soporte o bagaje teórico que respalde y oriente sus intervenciones, que tengan herramientas, insumos que les permitan analizar las necesidades de formación y/o capacitación en cualquier espacio laboral, y con base en ello desarrollen procesos de gestión educativa (planificación, organización, implementación y evaluación de procesos de capacitación) y de gestión del conocimiento que: a) fortalezcan las capacidades de las y los beneficiarios; b) optimicen del logro de metas; c) den continuidad a procesos de formación; d) identifiquen nuevas necesidades de formación y/o capacitación.

Por todo lo expuesto, el problema al que se busca responder con el desarrollo de la memoria académica laboral es:

*¿Cuál es el aporte académico laboral del profesional en Ciencias de la Educación en la implementación del proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de*

*género, del Componente Mujeres y Ciudadanía de SOLIDAR SUIZA/AOS - PADEM durante el periodo 2013 – 2015, a nivel nacional?*

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo General**

Identificar el aporte académico laboral del profesional en Ciencias de la Educación en la implementación del proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género del Componente Mujeres y Ciudadanía de SOLIDAR SUIZA/AOS - PADEM durante el periodo 2013 – 2015, a nivel nacional, a través de la sistematización de la experiencia laboral, para revalorizar el desempeño profesional del Cientista en Educación.

#### **3.2. Objetivos Específicos**

- Reconocer las etapas desarrolladas y la forma en la que se aplicaron las estrategias en la implementación del proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género del Componente Mujeres y Ciudadanía de SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM.
- Describir los elementos educativos que estuvieron presentes en el proceso de capacitación en prevención de la violencia en la experiencia.
- Determinar la acción pedagógica de la intervención realizada, que ha llevado a construir e implementar un proceso de capacitación en prevención de la violencia en la experiencia.

### **4. Marco Institucional**

#### **4.1. Datos de identificación**

El Programa de Apoyo a la Democracia Municipal (PADEM<sup>1</sup>) es un proyecto financiado por la Cooperación Suiza en Bolivia e implementado por SOLIDAR SUIZA/AOS. Actualmente tiene su domicilio legal en la Zona de Obrajes, calle 13 N° 594 esquina 20 Millas - Zona Sur - La Paz - Bolivia Teléfonos: 2785800 - 2114610 - 2114190 - Línea gratuita 800 10 6677.

---

<sup>1</sup> Al inicio de la actividad laboral (gestión 2013), la razón social de la institución era Programa de Apoyo a la Democracia Municipal. Sin embargo, por razones institucionales la razón social cambio al concluir la intervención en SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM.

El PADEM nació en 1996, con el fin de apoyar la construcción de valores democráticos entre todos los grupos sociales y culturales en el marco del respeto mutuo y el desarrollo equitativo de los municipios, regiones y por ende de todo el país.

Apuesta por la participación ciudadana y la gestión pública local para la mejora de la prestación de servicios, particularmente de educación y salud, beneficiando específicamente a mujeres y jóvenes de 120 municipios rurales de todo el país y 15 municipios periurbanos en zonas del altiplano y valles interandinos (SOLIDAR SUIZA PADEM, 2018).

#### **4.2. Objetivos Institucionales**

El PADEM tiene el objetivo de contribuir a la disminución de las brechas de desigualdad de grupos priorizados (en particular de mujeres y jóvenes), y en consecuencia a la reducción de la pobreza, a partir del acceso a servicios públicos de calidad y de una mejor participación ciudadana a nivel local.

Para alcanzar este objetivo, tiene tres objetivos específicos:

- Los grupos prioritarios se benefician de mejor acceso/calidad a servicios priorizados (en particular en educación y salud), con base en la articulación efectiva entre los gobiernos municipales y la ciudadanía.
- Las mujeres ejercen su derecho a una vida íntegra sin violencia y a la participación política a nivel local, con base en la aplicación del enfoque en DDHH.
- La ciudadanía cambia actitudes, desarrolla y replica acciones afirmativas a favor de una mayor gobernanza y del cumplimiento de los derechos de las mujeres, a partir de la comunicación, la gestión de conocimientos (GCO) y la movilización. (SOLIDAR SUIZA PADEM, 2018).

#### **4.3. Antecedentes y características institucionales.**

Desde su creación, el PADEM ha pasado por cuatro etapas, que han determinado la forma en la que se organiza y las características de su funcionamiento.

En la etapa inicial (1996-2014) el PADEM aportó experiencias, conocimientos, metodologías y lecciones en el trabajo por el desarrollo democrático municipal. Para ello trabajó en tres fases:



- Primera fase (1996-1998) difundió la nueva Ley de Participación Popular y apoyó a las organizaciones campesinas en los procesos de planificación participativa y en el ejercicio del control social.
- Segunda fase (1998-2002) propuso reforzar la sistematización de experiencias y la elaboración de una propuesta metodológica, replicable por otras instituciones y capaz de generar efectos multiplicadores.
- Tercera fase (2002-2005) trabajó en la difusión masiva de la estrategia de empoderamiento de las comunidades campesinas en los procesos municipales.

En la segunda etapa (2004-2008), el PADEM desarrolló el programa de “Fomento de la Buena Gobernabilidad y la Democratización Local (GODEL)” financiado por la COSUDE, que tuvo énfasis en la formación de promotores locales para apoyar la participación social, la estrategia de comunicación para lograr efectos multiplicadores y una buena coordinación con otras instituciones para fortalecer los procesos sociales.

El PADEM apoyó en la construcción de valores democráticos entre todos los grupos sociales y culturales, en el marco del respeto mutuo y con el objetivo compartido de profundizar el desarrollo equitativo de los municipios, de las regiones y departamentos, y por ende del país.

En la tercera etapa (2008-2012) el PADEM desarrolló el “Programa de Cultura Ciudadana (PCC)” financiado por la COSUDE. Bajo el convencimiento de que el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) depende tanto de la existencia de un Estado con instituciones políticas fuertes, una gestión pública eficiente, transparente y respetuosa de los derechos humanos, y de ciudadanos que conocen sus derechos y cumplen sus deberes.

En la cuarta etapa (2013-2017) el PADEM fue seleccionado por la COSUDE como mandatario, para ejecutar el “Programa para la Mejora de los Servicios locales (PMS)”. A través del cual contribuyó a disminuir las brechas de desigualdad de los grupos priorizados (en particular de mujeres y jóvenes), y en consecuencia a la reducción de la pobreza, a partir del acceso a servicios públicos de calidad y de una mejor participación ciudadana a nivel local.

Los socios con los que el PADEM implementó el PMS, fueron:

- Comunidad de Derechos Humanos - CDH
- Capacitación y Derechos Ciudadanos - CDC
- Fundación UNIR Bolivia
- Fundación para el Periodismo

- Centro de Información y Desarrollo de la Mujer – CIDEM.
- Centro de Promoción Minera – CEPROMIN
- Centro Juana Azurduy
- Asociación de Concejalas de Bolivia – ACOBOL (SOLIDAR SUIZA PADEM, 2018).

#### **4.4. Intervención laboral**

El PADEM, como mandatario principal del “Programa para la Mejora de los Servicios Locales (PMS)” de la Cooperación Suiza en Bolivia, buscó fortalecer la participación ciudadana y mejorar la gestión pública local en la prestación de servicios de educación y salud. Involucrando y beneficiando a mujeres y jóvenes de municipios rurales de Bolivia y de áreas peri-urbanas de la región altiplano.

Para ello se organizó en tres componentes o áreas de trabajo:

- **Componente Gobernanza y Servicios Públicos:** Encargado de fortalecer los mecanismos de desarrollo de capacidades (4 dimensiones), a través de la mejora de la gestión pública y la consolidación de la participación ciudadana, para mejorar el acceso y la calidad de los servicios públicos.
- **Componente Mujeres y Ciudadanía:** Llamado a fortalecer los mecanismos de desarrollo de capacidades, a nivel individual, organizacional, en las redes y en el marco institucional, y promoviendo la expresión de los derechos de las mujeres; para así lograr que las mujeres puedan ejercer sus derechos y participar plenamente en el desarrollo de su municipio.
- **Componente Comunicación y Gestión del Conocimiento:** Destinado a articular la comunicación con la gestión de conocimiento, permitiendo que las buenas prácticas sistematizadas y difundidas de manera masiva a través de una producción multimedia, cualifiquen la participación de la ciudadanía con nuevas ideas para responder a los desafíos de acceso y calidad de los servicios, de participación y de cultura ciudadana (SOLIDAR SUIZA PADEM, 2018).

Los tres componentes estuvieron conformados por equipos multidisciplinarios de profesionales en: economía, derecho, comunicación social, psicología, sociología, resolución de conflictos y ciencias de la educación.

En ese sentido y de forma específica, se desempeñó las siguientes funciones en el Componente Mujeres y Ciudadanía, como Responsable Técnica de Seguimiento y Monitoreo:

- Seguimiento a iniciativas de los concursos “Ojo con la Violencia” y “Quién lava los platos en casa”
- Monitoreo a los equipos regionales de seguimiento
- Alimentación del sistema de monitoreo institucional
- Planificación, ejecución y evaluación de plataformas urbanas y rurales
- Apoyo y desarrollo de procesos de capacitación
- Elaboración de informes semestrales y anuales

## 5. Referentes teóricos, conceptuales y normativos

Los enfoques teóricos en los que se respaldó la memoria académico laboral, así como el marco conceptual y normativo fueron los siguientes:

### 5.1. Enfoques teóricos

#### 5.1.1. *Enfoque de la pedagogía crítica*

De forma general, cuando se habla de pensamiento crítico “se hace referencia a ejercicios de cuestionamiento y de valoración, que permiten emitir un juicio o tomar una posición con respecto a un hecho, a un fenómeno o a una idea” (Morales, 2014, p.3).

Sin embargo, en las últimas décadas, el "pensamiento crítico" ha penetrado diferentes campos de estudio en las disciplinas científicas básicas y aplicadas, así como en las humanidades. Las teorías inspiradas por el pensamiento crítico confrontan dialécticamente lo ideal con evidencia empírica actual, e intentan crear comprensiones correctivas del mundo. También buscan iluminar y transformar a los individuos y sus nociones de realidad, con el fin de habilitarlos (empoderarlos) para transformar el mundo en el que todos vivimos (Cebotarev, 2003, p.6).

Desde el ámbito educativo se define el “pensamiento crítico como una forma de razonamiento que combina el análisis epistemológico y científico social, con la finalidad de comprender la realidad y, además, cuestionar nuestra forma de comprenderla, nuestro aparato teórico y metodológico que nos sirve para el análisis de la realidad social, para finalmente pensar en posibilidades de acción sobre la realidad estudiada” (Morales, 2014, p.9).

Asimismo, el eje de la **pedagogía crítica** es la concepción de educación como práctica o praxis; donde el trabajo educativo que realiza tiene como base al diálogo, que permite a los

individuos tomar conciencia de las condiciones de opresión que pueden existir, y que se realiza cuestionando la realidad social inmediata, con el fin de que puedan iniciar la construcción de una nueva realidad, donde no exista la dominación ni la desigualdad (Morales, 2014, p.11).

Por todo ello, la pedagogía crítica debería ser interdisciplinaria y contextual e involucrar las relaciones complejas entre conocimiento y poder, como también hacer referencia de manera crítica a las prohibiciones institucionales bajo las cuales la enseñanza se desarrolla, y al mismo tiempo, dar mayor atención a los educandos y en el modo en que se refieren a los imperativos de la ciudadanía social crítica. Además, ha de ser auto-reflexiva sobre sus propios objetivos y prácticas, siendo consciente de su proyecto de transformación democrática, a través de una política cultural comprometida (Paredes, 2013, p. 111).

### ***5.1.2. Enfoque de la educación participativa***

La educación entendida como una acción participativa puede desarrollar habilidades y capacitar a las personas a través del diálogo, la autonomía y la conciencia crítica. Es así que cuando se define el concepto participación se hace referencia a la toma de decisiones, gestión, y evaluación, y se deja de lado la percepción de la participación como colaboración, aportación y ayuda (Valderrama, 2013, p. 355).

Por otro lado, la participación, también es entendida como un proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la cual se puede facilitar la construcción de valores éticos y democráticos para la formación ciudadana. La consolidación de unos principios éticos conduce a pensar en una ética democrática donde el ciudadano participa en la transformación de su medio (Valderrama, 2013, p. 355). En ese sentido la formación participativa de personas ha de ser parte de un modelo educativo de carácter social, ético y cultural, que parte de una reflexión crítica, donde apuesta por el desarrollo de las personas desde un compromiso participativo. Este modelo educativo contempla dos dimensiones. La primera es la dimensión ética, que considera dónde empieza y termina la libertad del individuo, es decir, la persona decide cómo va a participar o actuar. En cambio, en la dimensión política se busca un acuerdo con los demás y una coordinación y organización entre muchos de los que se afectan. La unión de la actitud ética y política da lugar a la ética democrática, que hace referencia a un ciudadano que participa con un carácter autoformativo y de satisfacción personal, pero además a través de compromisos y teniendo en cuenta al otro como persona en una sociedad plural (Valderrama, 2013, p. 356).

Por todo ello, participar supone una pedagogía transformadora, que es parte de un proyecto democrático pedagógico que sostiene las actuaciones y reflexiones. Un tejido educativo de objetivos, metodología y filosofía pedagógica que permite tanto la creación de materiales didácticos, como la formación de personas comprometidas socialmente. Otras disciplinas son necesarias, pero necesitan el estilo pedagógico que las determine como educativas y transformadoras. Cualquier profesional, no tiene formación pedagógica para trabajar un proceso educativo emancipatorio (Valderrama, 2013, p. 354).

Un proyecto democrático de participación educativa debería contemplar la figura y presencia de una o un profesional de la educación que será facilitador y orientador de aprendizaje, organizador de tareas, investigador de los procesos de cambios, tutor, asesor y facilitador en el desarrollo humano.

Según Valderrama, R. (2006), el papel del educador en un proceso de participación educativa, podría definirse según las siguientes características y funciones:

- Estimular a las personas que participan para que aprendan por sí mismas, por medio del descubrimiento. (Ilusión, deseo, necesidad, problema, realización de propuestas).
- Entender la participación como un instrumento para emprender acciones conjuntas, superar prejuicios, mejorar relaciones, y favorecer el desarrollo integral de las personas.
- Impulsar actividades, proyectos y programas que exploren el entorno y consideren el barrio y la ciudad como ámbito de aprendizaje.
- Favorecer la creación de saberes cotidianos y reales.
- Enseñar a razonar, a investigar, a valorar críticamente, a formular preguntas acerca de la realidad.
- Procurar la ampliación del campo de la experiencia y una progresiva abstracción, partiendo de lo concreto para llegar a lo global.
- Facilitar la adquisición de conocimientos básicos de la cultura.
- Suscitar la interacción constante entre los participantes, así como incrementar los lazos de comunicación con la familia.
- Mostrarse como una persona dinamizadora y facilitadora de recursos didácticos y saberes, distinguiendo el rol que cada uno debe desempeñar, para el reconocimiento del otro/a.
- Ejercitar la autoridad desde la elaboración de los límites, la figura de referencia y apoyo de la persona adulta que genere seguridad, autoestima y autonomía.
- Procurar fomentar el cuestionamiento, reflexión, las interrogaciones, preguntas propias y las de los demás, y la consideración de sí mismo como un proyecto, como una realidad en marcha.

- Aprender a utilizar los recursos de entorno para el proceso de aprendizaje.
- Enseñar a participar desde la propia participación.
- Propiciar intercambios como forma de conocer otras costumbres y realidades y vivenciarlas a través de la experiencia. (Valderrama Hernández, 2006, p. 362- 363)

### **5.1.3. Gestión educativa**

La palabra “gestión” se relaciona, en la literatura especializada, con “management”, que es un término de origen anglosajón que suele traducirse al castellano como “dirección”, “organización”, “gerencia”, etc. Pero estrictamente, como expresa Mucchielli (como se citó en IIPE, s/f), "gestión" es un término que abarca varias dimensiones y muy específicamente una: la participación, la consideración de que esta es una actividad de actores colectivos y no puramente individuales.

“Desde un punto de vista más ligado a la teoría organizacional, la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales” (IIPE, s/f, p.16).

Sin embargo, para mayor claridad, se puede entender “como una nueva forma de comprender y conducir la organización escolar, en la medida en que reconoce como uno de sus fundamentos el cálculo estratégico situacional; y, más aun, sólo en la medida en que éste preceda, presida y acompañe esa acción educativa de tal modo que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llegue a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas” (ibíd., p.16-17).

A su vez, gestión tiene que ver con gobernabilidad y esta, “con los nuevos balances e integraciones necesarias entre lo técnico y lo político en educación... También tiene que ver con los problemas que se refieren a la resolución de conflictos que se plantean entre lo previsto y lo contingente, entre lo formalizado y lo rutinario en cada función específica, y la necesidad de generar y ampliar los desempeños para la calidad educativa” (ibíd., p.18)

Finalmente, el concepto de “gestión educativa supone la interdependencia de: a) una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales; b) prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno; c) juicios de valor integrados en las decisiones técnicas; d) principios útiles para la acción; múltiples actores, en múltiples espacios de acción; e) temporalidades diversas personales, grupales y societales superpuestas y/o articuladas “(ibíd., p 17)

Sin embargo, como efecto de las Reformas Educativas en América Latina, se advierten nuevas tendencias y concepciones sobre los modelos de gestión educativa, que cuestionan y se diferencian de la administración educativa. Bajo esta línea se destacan dos modelos: La gestión educativa como interacción social y la gestión educativa holística.

a) **La gestión educativa como forma de interacción social**, es el “conjunto de acciones realizadas por todos los componentes de una institución educativa, con roles definidos, que interactúan de manera organizada, usando determinados recursos, para el logro de un objetivo común” (DGFM, s/f, p.47).

Bajo esta línea Casassus (1999) visualiza dos aspectos importantes:

- **La gestión como interacción social**, es definida como la capacidad de articular representaciones mentales, o es la capacidad de generar o mantener conversaciones para la acción. En ese sentido, la gestión tiene que ver con los componentes de una organización en cuanto a sus arreglos institucionales, la articulación de recursos, los objetivos y, sobre todo, con las interrelaciones entre las personas en la acción.
- **La gestión como proceso de aprendizaje**, supone que la gestión de una organización se realiza como un proceso de aprendizaje de la adecuada relación de la estructura, estrategia, sistema, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, orientado a la supervivencia de una organización mediante una articulación constante con el entorno.

b) **Gestión educativa holística**. Es el proceso de construcción de condiciones para que el futuro educativo que se desea lograr se concrete (DGFM, s/f, p.48).

Sánchez Moreno (como se citó en DGFM, s/f) sostiene que un enfoque de gestión educativa holística es dinámica, flexible, no pierde el horizonte ni olvida la realidad, y diferencia el operar del gestionar, porque opera en lo que existe, está establecido o se ha definido y gestiona lo que quiere lograr en el tiempo, mediante un proceso que se produce creando las condiciones para ello.

La gestión educativa holística tiene que ver con un todo, con la orientación que no se debe perder en el proceso, conociendo las debilidades y fortalezas e identificando las oportunidades y amenazas del entorno, con la finalidad de diseñar la estrategia de la organización y responder a las demandas y expectativas de la comunidad (DGFM, s/f, p. 48)

Para Iguíñez, (como se citó en DGFM, s/f), esto supone la existencia de:

- Un proyecto educativo institucional que se plasman en objetivos
- Una selección de personas que se consideran capaces para realizarlo.
- Una programación y ejecución de acciones (definición de roles y planificación).
- Estrategias de solución a los problemas.
- Un conjunto de normas, procedimientos y disposiciones que facilitan la interacción de los actores.
- La posibilidad de contar con recursos y administrarlos.

#### **5.1.4. Gestión del conocimiento**

Desde los años noventa la gestión del conocimiento ha motivado un auge en el campo de las investigaciones, que han demostrado que el conocimiento se constituye en un factor clave para generar y sostener ventajas competitivas en las organizaciones (Zegarra Saldaña, 2012).

El conocimiento que posee una organización puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva sostenible mediante el despliegue de una estrategia, que permita originar acciones innovadoras para generar productos, servicios, procesos y/o sistemas que optimicen los recursos y capacidades de la organización.

La gestión del conocimiento es un proceso lógico, organizado y sistemático para producir, transferir y aplicar en situaciones concretas una combinación armónica de saberes, "experiencias, valores, información contextual y apreciaciones expertas que proporcionan un marco para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información.", según Davenport y Prusak (como se citó en Nagles, 2007, p 77).

Para Nagles (2007) es necesario desarrollar mecanismos que permitan a todas las personas disponer de todo el potencial del conocimiento que se encuentra disperso en la organización. Esto implica crear y desplegar una estrategia de gestión del conocimiento que integre cinco acciones fundamentales:

- a) **Entender necesidades y oportunidades del conocimiento;** permite explorar sus diferentes fuentes para indagar y buscar los conocimientos requeridos con el fin de mejorar el desempeño; esto implica realizar un análisis de las actividades de la organización, una evaluación de necesidades en materia de conocimiento actual y futuro, una valoración del potencial de uso de los conocimientos disponibles y la creación y puesta en marcha de estrategias que aseguren la adquisición, apropiación e integración de nuevos conocimientos en las acciones y actividades de la organización.



- b) **Construir conocimientos relevantes para la organización**; permite a la organización comprender sus formas y mecanismos de actuación y entender cómo realiza los procesos de innovación, formación, aprendizaje, investigación y demás acciones relacionadas con la producción de conocimientos, lo que asegura la viabilidad y sostenibilidad de la actividad organizacional.
- c) **Organizar y distribuir el conocimiento de la organización**; requiere objetivarlo; es decir, extraerlo de la mente de las personas y colocarlo en manuales, procedimientos, documentos, etc. Esto es dar estructura al conocimiento que posee la organización para facilitar el proceso de distribución y su posterior aplicación en el proceso de creación de valor.
- d) **Crear condiciones para la aplicación del conocimiento de la organización**; es una acción enfocada hacia la generación de ventajas competitivas sostenibles, mediante la utilización del conocimiento de la organización para resolver problemas, tomar decisiones, agregar valor a los productos y servicios, enriquecer los puestos de trabajo y empoderar a los trabajadores para asegurar la creación de capacidades que permitan explotar en forma efectiva y productiva todo el potencial del conocimientos y los recursos disponibles en la organización.
- e) **Explotar el conocimiento**; permite asegurar la sostenibilidad de la organización por medio de: la utilización del conocimiento de la organización en los procesos de fabricación de productos o prestación de servicios; la generación de productos y servicios de alto valor agregado y diferenciados; la estructuración de los procesos realizados; la aplicación de sistemas de gestión que optimicen la efectividad en el uso de los recursos y la capacidad de la organización (Nagles García, 2007, p.78-79).

Asimismo, Nagles (2007) asegura que para que la gestión del conocimiento actúe como fuente de innovación en las organizaciones, es necesario desarrollar la capacidad de realizar procesos de transferencia de manera efectiva. Para ello toma en cuenta los siguientes elementos: La adquisición y apropiación de conocimientos, la solución de problemas, la implementación e integración de soluciones, la experimentación y generación de prototipos.

También indica que la adquisición y apropiación de conocimientos tiene como propósito establecer los conocimientos que son necesarios en la organización para asegurar un desempeño competitivo que garantice su viabilidad; por tanto, se debe determinar qué sabe y qué se debería saber y qué define la estrategia de gestión del conocimiento en la organización; además, se requiere entender qué hace para contrastarlo con lo que debería hacer, lo cual permite establecer la estrategia de la organización.

Finalmente, el proceso de transferencia de conocimientos está estructurado alrededor de cuatro fases que permiten poner en marcha la estrategia de gestión del conocimiento y robustecer las actividades de innovación en la organización. Estas fases son: integración de

nuevos conocimientos, localización y adaptación del conocimiento, adecuación de sistemas y diseño de nuevos productos, servicios y/o procesos (Nagles, 2007, p.81)

## **5.2. Marco conceptual**

### **5.2.1. Educación**

La educación es parte del engranaje social: por tanto, hacer un análisis de la educación exige hacer un análisis de la sociedad en la cual se inscribe, y si la educación está en función de la sociedad, no se podría pensar en un cambio de la educación sin un cambio en la sociedad; ni tampoco en cambiar la sociedad sin realizar cambio en la educación (Mariño S. & Cendales G., 2012).

Así como hay diferencias en la sociedad, en la educación hay: diferentes objetivos, diferentes intereses, diferentes proyectos históricos a construir.

En ese sentido para Freire (como se citó en Paredes, 2013, p.67) la educación es un procedimiento por el cual el educador invita a los educandos a conocer, a descubrir la realidad en forma crítica. A partir de ello, esta acción se convierte en un ideal y en un referente de cambio al servicio de un nuevo tipo de sociedad. En este sentido, como ideal, éste habla de una forma de política cultural que va más allá de los límites teóricos de toda doctrina política específica y de manera simultánea tiende a enlazar la teoría y práctica con los aspectos más profundos de la liberación.

Asimismo, Freire (como se citó en Paredes, 2013, p.66) plantea que la educación es una acción interventora que va más allá del conocimiento de los contenidos bien o mal enseñados y/o aprendidos. Esto implica tanto el esfuerzo de reproducción de la ideología dominante como el desenmascaramiento de la misma.

Desde una perspectiva de la pedagogía crítica y liberadora, la aplicabilidad de esta acción es posible en el ser humano, toda vez que se trata de un ser inacabado y que se sabe inacabado. Se trata de una acción que tiende a facilitar la reflexión sobre el propio poder de reflexionar del ser humano del cual nacerá su capacidad de opción (Paredes, 2013).

### **5.2.2. Educación alternativa**

“El término Educación Alternativa se ha venido utilizando para designar los procesos de enseñanza y aprendizaje que se realizan al margen del sistema educativo formal..., la educación que se realiza dentro y la que se realiza fuera de la escuela se relacionan entre sí, en ocasiones

se complementan, otras veces se contradicen y en otras cumple una función compensatoria o se convierte en la única posibilidad para quienes, por razones de exclusión, no tienen acceso a la escolaridad mínima” (Mariño et al., 2012, pp.9-10).

Por tanto, se hará referencia a la Educación Alternativa, desde la perspectiva de la Educación Popular que “es una corriente de pensamiento, una manera intencionada de hacer educación desde los intereses de los sectores populares y una forma de contribuir a los procesos de transformación social..., se inscribe en un horizonte ético-político encaminado a la inclusión y al empoderamiento de los sectores con los cuales y por los cuales se realizan los diferentes trabajos” (Mariño et al., 2012, p.11).

Al referirse al horizonte ético se entiende que “cada propuesta de Educación Alternativa debe construirse en un espacio de inclusión, entendida ésta como la invitación a construir algo diferente; espacios para rechazar cualquier tipo de exclusión, de inequidad social e injusticia y para construir proyectos de vida desde la diversidad” (Mariño et al., 2012, p.11). Y al referirse al horizonte político se entiende que la Educación Alternativa es un hecho que tienen la intención de “potenciar las capacidades materiales, institucionales, organizativas culturales de las personas y los grupos con los cuales se realiza el trabajo; por una parte, proporcionando nuevas formas de relación, espacios donde sea posible vivenciar la participación, la democracia, la solidaridad: por otra, cuestionando estilos de ejercer la autoridad y el liderazgo social contrarios a los valores anteriores y, además, apoyando la construcción y el fortalecimiento de experiencias e iniciativas encaminadas a reivindicar las demandas sociales, culturales y económicas, así como la participación en la toma de decisiones” (Mariño et al., 2012, p.12).

Desarrollar o encarar proyectos desde la Educación Alternativa posibilita cambios en los sistemas de conocimiento y de valores de las personas; logrando crear espacios de encuentro, reconocimiento y valoración de los aprendizajes generados en la experiencia, y contribuyendo a hacer más compleja la interpretación de la realidad y a ubicar la vida y la experiencia en contextos más amplios (Mariño et al., 2012).

Las propuestas de Educación Alternativa, se encuentran en una situación privilegiada porque pueden romper los moldes de la educación tradicional y convertirse en propuestas innovadoras que hagan aportes significativos a la educación en general. Es así que una Educación Alternativa de calidad, implica trabajar en tres retos: a) La formación de educadores con capacidad para llevar adelante los cambios que este tipo de educación requiere; b) Construir espacios de

reflexión e investigación pedagógica que permitan recuperar la riqueza de las distintas experiencias; c) Contribuir a la construcción de pedagogías en las distintas áreas de trabajo como una manera de potenciarlas a nivel más amplio.

### **5.2.3. Formación**

Se refiere a los procesos que buscan la adquisición y el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas para el desempeño de ocupaciones, profesiones y oficios, en diferentes campos y niveles de actuación, relativos a la producción de bienes y servicios (materiales y culturales) en una sociedad situada históricamente. En su sentido más amplio, se refiere a procesos de enseñanza-aprendizaje que permiten a los individuos apropiarse de conocimientos teóricos y operacionales, desarrollar habilidades, destrezas, competencias relativas al ejercicio de un oficio, profesión u ocupación (Streck, Redin, & Zitkoski, 2015, p.178).

La formación puede ser adquirida informalmente, por medio de la experiencia de trabajo, o formalmente, mediante intervenciones educacionales sistemáticas. En el caso de la educación profesional adquirida a través de la escolarización, hay que destacar las instituciones responsables de esos procesos; los sujetos involucrados (trabajadores jóvenes y adultos, como educandos, y los profesores e instructores, como educadores) y los contenidos vehiculados, sea en su aspecto técnico-científico, o en su dimensión simbólica-político-ideológica. (Streck, et. al., 2015)

Con base en esa formulación, para Freire (como se citó en Streck, et. al., 2015) la formación profesional debe ser entendida como un proceso de formación humana, que vincule formación técnica —los procesos de trabajo, de forma crítica— con los conocimientos técnicos, científicos, en su historicidad y a su función social y política. En ese sentido, sus ideas se aproximan más a la concepción de la formación para el trabajo, que se oriente a una educación dirigida a la construcción de sujetos humanos, críticos, social y políticamente activos.

### **5.2.4. Capacitación**

La capacitación es una palabra utilizada comúnmente que hace referencia a la “preparación concreta para la realización de una tarea” (Santillana, 1999: 217).

Para Quintero (2008), la capacitación permite desarrollar habilidades y destrezas que posibilitan realizar mejor un trabajo.

Entonces, la capacitación converge en el desarrollo y promoción de conocimientos, habilidades y actitudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en la actividad productiva, para construir y hacer viable su plan de vida (Glosario de términos especializados, 2018).

### **5.2.5. *Aprendizajes significativos***

El aprendizaje significativo o relevante es aquel que el estudiante ha logrado interiorizar y retener luego de haber encontrado un sentido teórico o una aplicación real para su vida; este tipo de aprendizaje va más allá de la memorización, ingresando al campo de la comprensión, aplicación, síntesis y evaluación. Dicho de otra forma, el aprendizaje debe tener un significado real y útil para el estudiante, soslayando la visión de aprender por el simple hecho de hacerlo. (Picardo Joao, et. al., 2005, p.26).

### **5.2.6. *Currículum***

“Currículo es, en la acepción freiriana, la política, la teoría y la práctica del quehacer en la educación, en el espacio escolar, y en las acciones que suceden fuera de ese espacio, en una perspectiva crítica-transformadora ...Únicamente en esa perspectiva los profesores pueden ejercer el derecho de pensar, hacer y experimentar currículum, decidiendo cuál es el currículum que interesa, en respuesta a las preguntas: ¿currículum para qué? ¿currículum a favor de quién?” (Streck, Redin, & Zitkoski, 2015, p.139-140).

Vale la pena acotar, que tanto en el diseño como en la administración del currículum existen cinco factores que lo condicionan o deben condicionar, y son: a) Social; b) Histórico; c) Económico; d) Filosófico; y e) Científico. Asimismo, los enfoques curriculares deben partir de tres condiciones sustanciales e indelegables: a) Visión Antropológica; b) Visión de Ciudadano; y c) Teoría Epistemológica del Aprendizaje (Picardo Joao, Escobar Baños, & Pacheco Cardoza, 2005, p.60).

A su vez, el ciclo curricular está compuesto por seis aspectos: 1) Análisis global de condiciones y factores externos; 2) Análisis de enfoques psicopedagógicos; 3) Diseño curricular; 4) Implementación curricular; 5) Evaluación (integral); y 6) Reajuste curricular (Picardo Joao, et. al., 2005, p.60).

### **5.2.7. Derechos Humanos**

La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2016) define que los derechos humanos son derechos inherentes a todas las personas. Definen las relaciones entre los individuos y las estructuras de poder, especialmente el Estado. Delimitan el poder del Estado y, al mismo tiempo, exigen que éste adopte medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de sus Derechos Humanos.

Desde un punto de vista jurídico, los derechos humanos se definen como la suma de derechos individuales y colectivos reconocidos por los Estados soberanos y consagrados en su legislación nacional y en las normas internacionales de derechos humanos. Los derechos humanos han quedado codificados en diversos tratados e instrumentos internacionales y regionales que han sido ratificados por la mayoría de los países.

Los derechos humanos atañen a todos los aspectos de la vida. Su ejercicio permite a hombres y mujeres conformar y determinar su propia vida en condiciones de libertad, igualdad y respeto a la dignidad humana. Los derechos humanos comprenden no sólo derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, sino también los derechos colectivos de los pueblos.

Los derechos humanos son universales porque están basados en la dignidad de todo ser humano, con independencia de la raza, el color, el sexo, el origen étnico o social, la religión, el idioma, la nacionalidad, la edad, la orientación sexual, la discapacidad o cualquier otra característica distintiva. Puesto que son aceptados por todos los Estados y pueblos, se aplican de forma igual e indiscriminada a todas las personas y son los mismos para todas las personas en todos los lugares.

Los derechos humanos son inalienables: ninguna persona puede ser despojada de sus derechos humanos, salvo en circunstancias legales claramente definidas.

Los derechos humanos son indivisibles e interdependientes. Dado que cada derecho humano trae consigo otros derechos humanos y depende de ellos, la violación de un derecho afecta al ejercicio de otros.

### **5.2.8. Género**

“Es el conjunto de cualidades económicas, sociales, psicológicas, políticas y culturales atribuidas a los sexos, las cuales, mediante procesos sociales y culturales, constituyen a los particulares y a los grupos sociales” (Lagarde, 2015, p.60-61).

Tellería (2010) entiende por género a una serie de atributos y funciones que van más allá de lo biológico/reproductivo; es decir, son atributos y funciones construidos social, histórica y culturalmente y son adjudicados a los cuerpos biológicos, desarrollando diferencias y relaciones de opresión entre los mismos.

A lo largo de la historia, las más diversas sociedades le han dado valor al reconocimiento de diferencias sexuales; a partir del dimorfismo sexual han clasificado a los individuos, cuando menos en dos géneros: masculino y femenino, pero hay sociedades que reconocen de manera positiva más géneros sobre criterios combinados sexuales, de edad, preferencias eróticas, fertilidad, etc. (Lagarde, 2015, p.60-61).

El género se aprende y se interioriza a través de la socialización, que es un proceso en el transcurso de la vida, donde se aprende a ser hombre o a ser mujer, para comportarse y pensarse como tal.

“No se nace mujer: llega una a serlo. Ningún destino biológico, físico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana” (Beauvoir, 1949, p.87).

### **5.2.9. Masculinidades**

Según Kaufmann (como se cita en Fernández, 2015), la masculinidad es una cuestión de poder, que asume una posición hegemónica sobre todos los demás (mujeres, homosexuales y minorías de cualquier tipo), forma parte de cualquier organización social (gobierno, iglesia o familia) y está asociada al quehacer del hombre y a su capacidad para ejercer dominio y control.

Además, Fernández, Tellería, & Roldan (2015) afirman que el análisis de la masculinidad muestra la existencia de diversas masculinidades debido a la multiplicidad de posiciones que se generan dentro de un mismo sistema.

En ese sentido, para entender y reflexionar sobre lo que se entiende por masculinidades, se parte de la propuesta conceptual pedagógica desarrollada por Tellería (2002) que utiliza como metáfora la mesa de madera con cuatro patas para representar la Masculinidad Hegemónica:

- ***Sexo Compulsivismo y privilegio de lo heterosexual***: En una sociedad donde se privilegia y promueve la sexualidad en los hombres tanto en experiencias como discursivamente y en particular la heterosexualidad como "única y natural" forma de relacionamiento sexual, los hombres buscan el reconocimiento social, se presionan para mostrarse realmente activos sexualmente y en particular reafirmarse como "machos".
- ***Rechazo a la diferencia y miedo a la homosexualidad (Homofobia)***: La socialización masculina desvaloriza y rechaza cualquier modelo de masculinidad que no responda al

tradicional, incapacitando a los hombres al respeto a cualquier manifestación masculina diferente, en particular al comportamiento tipificado y sospechoso de ser homosexual, no solo a las creencias de que la homosexualidad es antinatural, enferma y perversa, sino en relación al temor de sentir atracción hacia otro hombre.

- ***Roles para hombres y roles para mujeres (Sexismo):*** El proceso de construcción identitaria reproducido por la educación y los medios de comunicación, tiene un alto contenido de mensajes de diferenciación y discriminación entre mujeres y hombres. En el caso de los hombres se refiere a la desvalorización y ridiculización de los roles estereotipados que cumplen las mujeres o a su sobrevalorización cuando un hombre los ejecuta como parte de una acción de flexibilización de roles.
- ***La Misoginia:*** En la cultura que sobrevaloriza lo masculino, el menosprecio y rechazo hacia la mujer -lo femenino- y todo lo que se le parezca, tipificándolo como débil, frágil, de menor valor y subordinado.
- ***Relaciones de poder:*** Una sociedad que privilegia la concentración del poder en lo masculino (patriarcado) y sobredimensiona su ejercicio (machismo), concentra poderes en los hombres que se ejercen mediante relaciones violentas, de opresión, subordinación, exclusión y sujeción sobre otros (Telleria & Espinoza, Memoria del 2do Encuentro de estudios sobre Masculinidades, 2005, p.35-36).

#### ***5.2.10. Violencia en razón de género***

La Organización Mundial de la Salud (2002) define violencia como “el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

Según el Centro de Investigación Social Tecnología Apropiable y Capacitación (CISTAC, 2017) la violencia obedece al ejercicio del poder desde un sentido de dominación y control, y es el recurso – más directo – para imponerse sobre otros. En una sociedad machista se constituye en una expresión de poder de género, en el sentido que aparece asociada al ideal de una masculinidad altamente agresiva y como efecto los hombres la reproducen en la cotidianidad.

La violencia se aprende, es producto de socialización. Si se vive en una sociedad que naturaliza la violencia y sus actores resuelven sus conflictos a través de las diferentes expresiones de violencia, se aprendes a usar este recurso, por lo tanto, se aprende a ejercer violencia.

Los actos individuales de violencia de los hombres ocurren dentro de lo que se ha descrito como “la tríada de la violencia de los hombres”; la violencia de los hombres contra las mujeres no ocurre en aislamiento, sino que está vinculada a la violencia de los hombres contra otros hombres y la interiorización de la violencia, es decir, la violencia del hombre contra sí mismo.



“Las inseguridades personales de los hombres conferidas por la incapacidad de pasar la prueba de la hombría, o simplemente una amenaza al fracaso, son suficientes para llevar a muchos hombres, en particular cuando son jóvenes, a un abismo de temor, aislamiento, ira, autocastigo, auto repudio y agresión” (Centro de Investigación Social Tecnología Apropriada y Capacitación (CISTAC), 2017, p.29).

Dentro de tal estado emocional, la violencia se convierte en un mecanismo compensatorio. Es la forma de restablecer el equilibrio masculino de afirmarse a sí mismo y afirmarles a otros las creencias masculinas de uno, por tanto, la violencia de los hombres en sus múltiples formas es el resultado tanto del poder de los hombres como de la percepción de su derecho a los privilegios, el permiso para ciertas formas de violencia y el temor o la certeza de no tener poder.

#### ***5.2.11. Interdisciplinariedad***

Para Almidón López Huancayo (2018) la interdisciplinariedad evidencia los nexos entre las diferentes áreas curriculares, reflejando una acertada concepción científica del mundo; lo cual demuestra cómo los fenómenos no existen por separado y que, al interrelacionarlos por medio del contenido, se diseña un cuadro de interpelación, interacción y dependencia del desarrollo del mundo. Esta esencialmente, consiste en un trabajo común teniendo presente la interacción de las disciplinas científicas, de sus conceptos, directrices, de su metodología, de sus procedimientos, de sus datos y de la organización de la enseñanza y constituye, además, una condición didáctica y una exigencia para el cumplimiento del carácter científico de la enseñanza.

#### ***5.2.12. Trabajo en equipo***

La Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá (2004), define el trabajo en equipo como “Trabajar en coordinación con otros según acuerdos y metas establecidas para lograr un objetivo compartido”; al mismo tiempo dice que lograr trabajar en equipo implica: Un esfuerzo de concertación para llegar a metas comunes, formas de trabajo y mecanismos para regular el comportamiento. Trabajar en equipo no es estar reunidos en un espacio, en un mismo momento; es compartir ideales, formas de trabajo e intereses, es contar con un propósito común al que cada uno aporta.

Para Barrios Jara (2018) “trabajar en equipo supone identificar las fortalezas y debilidades del conjunto y no sólo de las partes y buscar mecanismos para mejorar continuamente la dinámica que se da entre las personas que lo conforman”.

El trabajo en equipo se fundamenta en la colaboración con otros individuos y da como resultado la cohesión. La colaboración mediante el trabajo en equipo es un objetivo ineludible en la educación porque desde allí se cultiva una necesidad social.

El trabajo en equipo en una institución educativa va más allá de las acciones conjuntas con otro u otros, el propósito es alcanzar un mismo fin desde todos los estamentos: directivos, profesores, alumnos y padres de familia.

Finalmente, Barrios Jara (2018) señala que un equipo de trabajo consiste en una agrupación de personas trabajando juntas, que comparten percepciones, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, cooperan entre sí, aceptan un compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas. Lo anterior, no aparece automáticamente, sino que debe irse construyendo poco a poco. Se trata de una acción colaborativa donde la discusión no es el objetivo sino el medio.

### ***5.2.13. Liderazgo***

La gestión requiere prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación educativa. Tal como lo han venido avalando diversos estudios en las últimas décadas, la construcción de escuelas eficaces requiere líderes pedagógicos. No hay transformación sobre la base de autoridades formales, impersonales, reproductoras de conductas burocráticas.

En ese sentido, se entiende por liderazgo al conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras. Diversidad de prácticas que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, supervisores y demás personas que se desempeñan en la educación. Las prácticas de liderazgo dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes. Un gestor tiene presente que: cada proyecto es pequeño, cada meta de cambio es menor, se hace paso a paso, es una mejora pequeña, pero al servicio de una obra de transformación de más amplio margen. El desafío de la gestión es mostrar la diferencia de calidad de cada cambio y, de esta forma, inspirar y motivar

a los demás para que conciban el camino de la transformación como posible, además de deseable (IIPE, s/f, p.28)

### **5.3. Marco Normativo**

#### **5.3.1. Marco Normativo Internacional asumido por Bolivia**

##### *a) Sistema de Naciones Unidas*

El Sistema de Naciones Unidas ha generado una gran cantidad de derechos de las mujeres que sirven como base para el desarrollo de las normativas nacionales de los Estados como referentes y orientación. Un hito fundamental es la Convención para la eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General en su Resolución 34/80 del 18 de diciembre de 1979 y ratificada por el Estado boliviano mediante Ley No 1100 del 15 de septiembre de 1989.

Las disposiciones de la CEDAW, establecen el principio de no discriminación contra las mujeres (Artículo 1) y, además, establecen los compromisos del Estado para eliminar la discriminación por todos los medios apropiados y sin dilaciones. La ratificación de la CEDAW y de su Protocolo Facultativo obliga al Estado boliviano a presentar informes nacionales periódicos sobre las transformaciones legislativas y de políticas públicas encaminadas a la eliminación de la discriminación contra las mujeres.

##### *b) Sistema Interamericano de Derechos Humanos*

En la normativa regional destaca la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) orientada específicamente a la eliminación de la violencia por razón de género. Según la Convención, la violencia contra las mujeres se entiende como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" y declara el derecho de "toda mujer a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado".

Los compromisos asumidos por los Estados firmantes de la misma, incluyen el de abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esa obligación; actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia

contra las mujeres; incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como otras que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y adoptar las medidas administrativas apropiadas; y establecer procedimientos legales justos y eficaces para que las mujeres que hayan sido víctimas de violencia tengan acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

El Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (MESECVI) fue aprobado por la Organización de Estados Americanos (OEA) en 2004. Los Estados parte de la Convención están obligados a presentar informes nacionales periódicos.

### **5.3.2. Marco Normativo Nacional**

#### *a) Constitución Política del Estado (CPE)*

En la Carta magna (2009) el derecho a la igualdad está declarado explícitamente en su Capítulo Segundo, Artículo 8, Párrafo 2: “el Estado se sustenta en los valores de unidad, 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”.

El Artículo 9, Párrafo 1 del texto constitucional establece como fines y funciones esenciales del Estado boliviano las de constituir una sociedad justa y armoniosa, basada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social para consolidar las identidades plurinacionales. En el Párrafo 2, de dicho Artículo, se identifican también, como obligaciones del Estado, garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe; y, en el Párrafo 5, garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo.

En el Artículo 14, Párrafo 2, se afirma que la discriminación fundamentada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio,

en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona es prohibida y tendrá sanción de Estado. En el mismo Artículo, el Párrafo 3 indica que el Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.

En cuanto al reconocimiento de los derechos fundamentales, el Artículo 15, Párrafo 2, establece que todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad; y, en el Párrafo siguiente, se establece que el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico tanto en el ámbito público como privado.

En cuanto a los derechos políticos, el Artículo 26, Párrafo 1, señala que la participación será equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. Mientras que en el Artículo 147, Párrafo 1, se establece que en la elección de asambleístas se garantizará la igual participación de hombres y mujeres.

*b) Marco normativo postconstitucional*

*Ley No 070 de la Educación, Avelino Siñani - Elizardo Pérez*

En la Ley N° 70 (2010), la educación pasa a considerarse unitaria, pública, universal democrática, participativa, comunitaria, descolonizadora, de calidad, intracultural, intercultural y plurilingüe, debiendo fomentar la igualdad de género, la no violencia y el respeto a los derechos humanos. Dicha Ley contiene diversos artículos referidos a la protección de las mujeres y niñas contra la violencia y señala que la educación es inclusiva, asumiendo la diversidad de los grupos poblacionales (...) con igualdad de oportunidades y equiparación de condiciones, sin discriminación (Artículo 7). Además, indica que la educación debe promover la sociedad despatriarcalizadora, cimentada en la equidad de género, la no diferencia de roles, la no violencia y la vigencia plena de los derechos humanos. Por último, se recoge la necesidad de la formación dirigida a maestros y maestras en igualdad y la inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de los contenidos curriculares.

### *Ley 026 de Régimen Electoral*

La Ley 026 (2010) incluyó, entre sus principios, la paridad y la alternancia en las organizaciones políticas:

Equivalencia. La democracia boliviana se sustenta en la equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el ejercicio de sus derechos individuales y colectivos, aplicando la paridad y alternancia en las listas de candidatas y candidatos para todos los cargos de gobierno y de representación, en la elección interna de las dirigencias y candidaturas de las organizaciones políticas, y en las normas, procedimientos propios de las naciones y pueblos indígenas originario campesinos

La Ley desarrolla, en su Artículo 11, la "Equivalencia de Condiciones" para garantizar el principio de "equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" con obligatoriedad de cumplimiento por parte de cualquier organización política:

- a) Las listas de candidatas y candidatos a Senadoras y Senadores, Diputadas y Diputados Asambleístas Departamentales y Regionales, Concejalas y Concejales Municipales, y otras autoridades electivas, titulares y suplentes, respetarán la paridad y alternancia de género entre mujeres y hombres, de tal manera que exista una candidata titular mujer y, a continuación, un candidato titular hombre; un candidato suplente hombre y, a continuación, una candidata suplente mujer, de manera sucesiva.
- b) En los casos de elección de una sola candidatura en una circunscripción, la igualdad, paridad y alternancia de género se expresará en titulares y suplentes. En el total de dichas circunscripciones por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de las candidaturas titulares pertenecerán a mujeres.
- c) Las listas de las candidatas y candidatos de las naciones y pueblos indígenas originario campesinos, elaboradas de acuerdo a sus normas y procedimientos propios, respetarán los principios mencionados en el párrafo precedente.

### *Decreto Supremo 1053. Día Nacional Contra Todas las Formas de Violencia hacia las Mujeres*

EI D.S. 1053 (2011) declara el 25 de noviembre como el Día Nacional contra todas las formas de violencia hacia las mujeres en alineación con la Declaración de Naciones Unidas del "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer"

### *Ley No 243 Contra el Acoso y Violencia Política*

La Ley 243 (2012) tiene por objeto establecer mecanismos de prevención, atención y sanción contra actos individuales o colectivos de acoso y/o violencia política hacia las mujeres, para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos políticos. Esta Ley es, por su naturaleza, objetivos y fines, pionera en el tratamiento de un tipo de violencia por razón de género en América Latina, en Europa y en otros lugares del mundo ya que no solo considera la acción político-pública de las mujeres en puestos de elección popular sino también en organizaciones sociales de todo tipo.

Esta Ley establece entre sus fines: eliminar actos, conductas y manifestaciones individuales o colectivas de acoso y violencia política que afecten directa o indirectamente a las mujeres en el ejercicio de funciones político-públicas, garantizar el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres candidatas, electas, designadas o en el ejercicio de funciones político-públicas y desarrollar e implementar políticas y estrategias públicas para la erradicación de toda forma de acoso y violencia política hacia las mujeres (Artículo 3).

También diferencia conceptualmente los actos de acoso político y de violencia política, con el fin de establecer sanciones a los perpetradores de estas acciones y proteger a todas las mujeres candidatas, electas, designadas o en el ejercicio de la función político-pública.

### *Ley No 263. Ley Integral Contra la Trata y Tráfico de Personas*

Por medio de la Ley 263 (2012) el país asume la responsabilidad de luchar contra la trata y el tráfico de personas planteando acciones de prevención, protección y persecución con el fin de ofrecer seguridad a las víctimas en el ámbito jurídico, psicológico y social. La Ley, que tiene por objeto garantizar los derechos humanos fundamentales de las víctimas, reconoce once tipos de abuso y/o explotación (Artículo 6) que pueden actuar como fines del delito de la trata de personas. La Ley recoge los principales mecanismos de lucha contra la trata y tráfico, así como los mecanismos responsables de la prevención, llevados a cabo desde el ámbito educativo, comunicacional, laboral y de seguridad ciudadana y establece sistemas de protección, atención y reintegración de las víctimas, con especial atención a niños, niñas y adolescentes. A partir de la aprobación de la Ley 263, la violencia sexual comercial pasa a considerarse delito público y como una finalidad de la trata, conexo a esta y al proxenetismo.

*Ley No 348. Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.*

La Ley 348 (2013) se fundamenta en los mandatos constitucionales y en los Instrumentos Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Humanos ratificados por el Estado boliviano. Tiene por objeto establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como de persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres de una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien (Artículo 2).

La Ley reconoce 16 tipos de violencia y establece el feminicidio como delito penal. Además, recoge medidas de prevención, con especial énfasis en el ámbito familiar, comunitario, educativo, de salud, laboral y comunicacional (Artículo 17), y medidas de atención a las mujeres sobrevivientes especificando los servicios destinados a la promoción, asesoramiento y apoyo sin caer en su re-victimización.

La Ley 348 crea el Sistema Integral Plurinacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia por Razón de Género (SIPPASE-VRG) (Artículo 11) como el mecanismo que permitirá impulsar la eficacia de la política pública con el fin de erradicar y sancionar la violencia en razón de género. El SIPPASE se configura como un sistema y un modelo de atención integral contra la violencia en razón de género y, es la unidad especializada de actuación, dependiente del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades (VIO) y del Ministerio de Justicia.

*Decreto Supremo 2145. Reglamentación de la Ley 348*

El D.S. 2145 (2014) reglamenta la Ley 348 en aquellos artículos que requieren un tratamiento específico: publicación y difusión de mensajes e imágenes estereotipadas (violencia simbólica), agresiones verbales, acoso y violencia laboral, maltrato psicológico, maltrato verbal por motivos discriminatorios, Sistema Integral Plurinacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia por Razón de Género (SIPPASE-VRG), inclusión transversal de medidas e indicadores en cualquier política pública, Declaratoria de Alerta, acciones preventivas responsabilidad de las Fuerzas Armadas, la Policía y el Sistema Educativo, obligatoriedad de denuncia por parte de los servicios de salud, acciones comunicativas, Centros de Acogida y Refugio Temporal, competencias exclusivas de la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELCV) y atención con calidad y calidez.



Por otra parte, reglamenta la asignación presupuestaria para las Entidades Territoriales Autónomas (ETA), extraída del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH) para Seguridad Ciudadana: estas entidades deberían de haber asignado, en 2015, el 30% del IDH para Seguridad Ciudadana a la construcción y equipamiento de Casas de Acogida y Refugio Temporal; y utilizar el 10% de este rubro para el mismo destino (2016 y siguientes). Se establecen porcentajes de asignación presupuestaria del IDH para Seguridad Ciudadana destinados a los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM) y a la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELCV), institución de la Policía Boliviana creada al amparo de la Ley 348.

*Decreto Supremo 2610. Modifica y complementa el D.S. 2145 de 2014*

El D.S. 2610 (2015) amplía, complementa y modifica el D.S. 2145 en lo que se refiere a los Artículos 2 (asignación de recursos a FELCV), 3 (Homologación de Certificado Médico) y 6 (Reporte de información al SIPPASE).

*Decreto Supremo 0667. Texto Ordenado del Código Penal*

En octubre de 2010, el Ministerio de Justicia publicó el Texto Ordenado del Código Penal con el fin de incorporar a la Ley 1768 de 1997 las modificaciones legales, normativas y procedimentales habidas hasta ese año, que fueron, principalmente, las siguientes (tal consta en el D.S. 0667): Ley 2033/1999, de Protección a las Víctimas de Delitos Contra la Libertad Sexual, Ley 2298/2001, de Ejecución Penal y Supervisión, Ley 2494/2003, de Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, Ley 3325/2006, de Trata y Tráfico de Personas y otros delitos relacionados, Ley No 3729/2007, para la Prevención del VIH-SIDA, Protección de los Derechos Humanos y Asistencia Integral Multidisciplinaria para las personas que viven con el VIH-SIDA, Ley 007/2010, de Modificaciones al Sistema Normativo Penal, Ley 045/ 2010, Contra el Racismo y toda forma de Discriminación así como Sentencia Constitucional 0034/2006 y Ley 054/2010, De Protección Legal de Niñas, Niños y Adolescentes.

El Código Penal ha sido posteriormente modificado a la luz de las Leyes 243/2012, 263/2012 y 348/2013 y actualmente se encuentra nuevamente en proceso de revisión.

*Ley 1970. Código de Procedimiento Penal*

El Código de Procedimiento Penal (1999) ha sufrido múltiples modificaciones normativas y nuevas inserciones de articulado para su adaptación a las Leyes 243, 263 y 348, así como a los nuevos Códigos de Niño, Niña y Adolescente y de las Familias y del proceso Familiar.

*Decreto Supremo N° 1302 de 1 de agosto de 2012*

Establece mecanismos que coadyuvan a la erradicación de la violencia, maltrato y abuso que atente contra la vida e integridad física, psicológica y/o sexual de niñas, niños y adolescentes estudiantes en el ámbito educativo.

*Decreto Supremo No 1363 de 28 de septiembre de 2012*

Crea el "Comité de Lucha Contra Toda Forma de Violencia hacia las Mujeres" y declara prioridad en todo el territorio nacional la difusión y la realización de una campaña de sensibilización sobre la violencia contra las mujeres.

*Ley 548. Código Nino, Niña y Adolescente*

Aprobado en 2014, reconoce, desarrolla y regula el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes con base en varios principios: interés superior, prioridad absoluta, igualdad y no discriminación, equidad de género, participación, diversidad cultural, desarrollo integral, corresponsabilidad, rol de la familia, ejercicio progresivo de derechos y especialidad. Crea el Sistema Plurinacional de Protección Integral de la niña, niño y adolescente.

El Capítulo VIII recoge el Derecho a la Integridad Personal y a la Protección contra la Violencia (Artículos 145 a 157) contemplando los siguientes tipos de violencia: física, sexual, mental y afectiva; además, se recoge especialmente la violencia en las instituciones educativas. Se reconoce la figura penal del infanticidio castigada hasta con 30 años de prisión.

*Ley 603. Código de las Familias y del Proceso Familiar*

Aprobado en 2014, reconoce el derecho de los miembros de la familia a una vida libre de violencia y discriminación. Se basa en los principios de protección, solidaridad, diversidad, interculturalidad, equidad de género, dignidad, igualdad de trato, integración social e Interés Superior del Niño, Niña y Adolescente.

### *Sentencia Constitucional Plurinacional 206/2014*

En respuesta a la Acción de Inconstitucionalidad Abstracta interpuesta por la Diputada Patricia Mancilla en 2012 sobre la supuesta inconstitucionalidad de diversos artículos del Código Penal respecto de diversos artículos de la CPE que mantienen elementos patriarcales contrarios a los principios y espíritu de la CPE (entre estos, los referidos a la interrupción voluntaria del embarazo y su penalización en el país), el Tribunal Constitucional Plurinacional anula la necesidad de autorización judicial para la práctica del aborto cuando un embarazo es producto de actos delictivos (es el llamado "aborto impune" presente en el Código Penal). En este caso, se podrá realizar la interrupción del embarazo con solo presentar una denuncia por violencia sexual ante la Fiscalía.

### *Ley 807. Identidad de género*

En mayo de 2016 se aprueba la Ley de identidad de género que tiene por objeto establecer el procedimiento para el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen de personas transexuales y transgénero, permitiéndoles ejercer de forma plena el derecho a la identidad de género.

Además de apoyarse en los principios de la CPE, hace suyos los contenidos de la Ley 045 Contra el racismo y toda forma de discriminación. Atribuye al Servicio de Registro Cívico (SERECI) del Tribunal Supremo Electoral, la facultad de realizar la totalidad de los trámites legales y administrativos que habrán de regir para la totalidad del territorio nacional y de las instituciones del Estado.

## **6. Referentes Metodológicos**

### **6.1. Método de investigación**

El método que guió la presente investigación fue la *sistematización de memoria laboral*.

#### **6.1.1. La sistematización**

Según Mejía (2010) existen diferentes concepciones de sistematización y diferentes maneras como conciben ellas las forma de producir saber. Algunas de las concepciones más significativas son:

- **Fotografía de la experiencia.** Busca tener una descripción de la manera en que se desarrolló la experiencia. La manera de encontrar categorías es la mayor frecuencia de uso de ellas por parte de los participantes.
- **Recuperación de saberes de la experiencia vivida.** Hace énfasis en la evaluación de proyectos. A la descripción de la práctica le subyace una teoría que debe ser explicitada, de acuerdo al contexto en el cual se produce la experiencia. La interacción en todo proyecto se da en situaciones donde cada actor lee la experiencia desde su propia lógica y en el conjunto sociocultural al cual pertenece. En este triple marco (práctica-teoría-contexto) se reconstruye la experiencia. Las categorías están dadas previamente por el proyecto desde el cual se realiza la experiencia, las nuevas surgen de relacionar esas categorías previas con el marco contextual, y allí va apareciendo lo nuevo que arroja el proyecto.
- **Obtención de conocimiento a partir de la práctica.** Busca encontrar la distancia entre el proyecto formulado (teoría) y la experiencia vivida (práctica). Las categorías se consiguen por contraste entre la teoría propuesta y el dato empírico de cómo se desarrolló el proyecto en la práctica.
- **Dialéctica.** Se basa en que el conocimiento elaborado es un proceso de saber que parte de la práctica y debe regresar a ella para mejorarla y transformarla, a fin de lograr una comunicabilidad y replicabilidad con experiencias afines. En el análisis se trabaja desde las categorías producidas en el desarrollo de la práctica orientada a la transformación de la realidad.
- **Como praxis recontextualizada.** Reconoce y sistematiza la acción humana, señalando cómo esta debe emerger con todos sus sentidos y significados acumulados en la memoria de la experiencia (archivo, personas, documentos, etc.) y en los actores, con una perspectiva de futuro. La sistematización es una investigación sobre una acción.
- **Como comprensión e interpretación de la práctica.** La sociedad es un todo, y la experiencia un elemento ligado a ella, lo que logra la sistematización es hacer explícito ese nudo de relaciones en todas las direcciones en las cuales la experiencia está ligada a la totalidad mediante un proceso de interacción y negociación de sentidos. La desarrolla un grupo que ha realizado la práctica y parte de un relato, en el cual se ha reconstruido la historia de la experiencia.
- **Como una mirada de saberes propios sobre la práctica.** Esta concepción busca experimentar colectivamente la producción de una nueva mirada sobre la práctica. Por tal razón, busca dar cuenta de que la práctica es leída desde múltiples miradas y expresada desde múltiples voces (Mejía J., 2010, p.37-42).

Por la particularidad de la memoria laboral, la concepción de sistematización adoptada fue la **recuperación de saberes de la experiencia vivida** porque se realizó la descripción de la práctica laboral desarrollada en el Componente Mujeres y ciudadanía como Responsable Técnica de Seguimiento y Monitoreo, y luego se analizó la experiencia, en el marco del contexto en el cual se produjo la misma, bajo una mirada teórica pedagógica.

### **6.1.2. Memoria laboral**

La memoria laboral es el resultado de la organización sistematizada del trabajo intelectual efectuado por el egresado de Ciencias de la Educación, cuyo propósito es exponer de manera lógica, cronológica y deductiva las tareas efectuadas durante la vida laboral, y desarrollada con base en un perfil elaborado con pertinencia académica (Vargas, 2018).

La memoria laboral describe hechos enmarcados en las áreas del conocimiento expresadas en el diseño curricular de la carrera, sin interpretar su significado, ni busca la explicación del por qué suceden las cosas (UMSA, 2012).

La memoria laboral busca recuperar, desde la perspectiva del profesional en Ciencias de la Educación, los hechos vividos y cómo éstos han sido impactados por algunos elementos o aspectos específicos. Busca unir los elementos específicos sobre los que se trabajó, la manera cómo están vivos en la historia del profesional, combinado con el desempeño laboral realizado en el Componente Mujeres y ciudadanía como Responsable Técnica de Seguimiento y Monitoreo y, los hitos de algunos momentos fundamentales. A partir de esta historia, se puede recuperar y evidenciar los sentidos que el profesional le da a la experiencia vivida (Mejía J., 2010, p.80).

Por medio de los eventos se reconstruye el tejido histórico, que no solo se detiene en la descripción de los hechos concretos, sino que devela lo que sucedió antes y después del evento, otorgando un significado político (ibíd.).

### **6.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación, es de producción de conocimientos locales, de forma más precisa, es particular. Es decir, que el nivel de investigación está relacionado con la Teoría Fundamentada (Método inductivo de desarrollo de teoría).

La teoría fundamentada permite indagar sobre lo desconocido para aportar conocimientos exhaustivos de una realidad específica. Está diseñada para generar teoría a partir de datos empíricos en vez de validar teorías existentes (Vivar, Arantzamendi, López-Dicastillo, & Gordo Luis, 2010).

Su objetivo último es desarrollar teorías explicativas de la conducta humana. La teoría desarrollada es sustantiva, es decir que se obtiene a partir del estudio de un contexto específico y por lo tanto su aplicación se centrará principalmente en ese contexto o en entornos similares.

Para ello, la teoría fundamentada utiliza el razonamiento o enfoque inductivo como proceso cognitivo para recoger datos, realizar un proceso analítico riguroso y sistemático y organizar los resultados. La inducción analítica se basa en la generación de hipótesis a partir de datos específicos (Vivar, Arantzamendi, et al., 2010).

Llevar a cabo un estudio de teoría fundamentada requiere seguir unos elementos básicos y distintivos, como ser: la generación de teoría y el enfoque inductivo, el muestreo teórico y la saturación teórica, el método comparativo constante, los memos y la sensibilidad teórica (Vivar, Arantzamendi, et al., 2010).

### **6.3. Técnicas de investigación**

Las técnicas de investigación que se utilizaron para la sistematización de la memoria laboral fueron:

#### **6.3.1. Línea de tiempo.**

Permite identificar y ordenar una secuencia de eventos o hitos sobre un tema, de tal forma que se llega a visualizar claramente la relación temporal que existe entre ellos, partiendo del punto de vista del participante. (Riaño Alcalá, Wills Obregón, & Nubia Bello, 2009).

Es importante aclarar que el *evento* es una unidad temporal dentro del continuo del tiempo y un referente desde el que se organiza y estructuran las memorias. Los relatos de individuos y colectivos sobre el pasado se construyen alrededor de ciertos eventos eje (Riaño, et al., 2009). De acuerdo con el historiador italiano, Alessandro Porteli (como se citó en Riaño, 2009), un evento es “la ruptura del tiempo continuo en una secuencia de eventos discretos, agrupados en períodos de acuerdo con ciertos hechos” (p.91).

El análisis de los eventos, facilita identificar cómo la memoria de ciertos períodos se organiza bajo ciertas cronologías temporales, pero además los “modos” (las claves) desde los cuales cada narrador cuenta y les da coherencia a sus historias (Riaño, et al., 2009).

Alessandro Porteli (como se citó en Riaño, 2009), considera tres patrones narrativos desde los que la persona que narra puede organizar sus narrativas y seleccionar el modo dominante en su organización del recuerdo, siendo estos: la esfera de la política, la vida de la comunidad y la experiencia personal.

Finalmente, para la elaboración de una línea de tiempo, experiencia desarrollada en el Componente Mujeres y ciudadanía como Responsable Técnica de Seguimiento y Monitoreo, se

debió identificar los eventos y las fechas (iniciales y finales) en que estos ocurrieron; ubicar los eventos en orden cronológico; seleccionar los hitos más relevantes de la experiencia para poder establecer los intervalos de tiempo más adecuados; agrupar los eventos similares; determinar la escala de visualización a usar y, por último, organizar los eventos en forma de diagrama.

### **6.3.2. *Reconstrucción de la memoria laboral.***

La manera como las personas recuerdan el pasado distribuye responsabilidades entre los distintos actores y evalúa moralmente su conducta. Así, las personas, desde sus memorias adoptan distintas posturas ante el orden, las instituciones, los actores políticos y sociales. Por esta razón, se reconoce que construir memoria es un acto político y una práctica social.

Según Riaño Alcalá (et. al., 2009, 20) la narrativa de los hechos está cargada de la subjetividad de los actores que la relatan. Los hechos tienen una eficacia propia. Se producen así no correspondan con la subjetividad de los actores que los interpretan. Por ello el ejercicio de la reconstrucción de la memoria laboral debe ser:

- Responsable: analizando los hechos en su conjunto, recopilando no solamente aquellos aspectos loables de nuestro lugar de pertenencia, sino también los desaciertos y los errores cometidos.
- Democrático: reconociendo y respetando la diversidad de voces y de subjetividades en su interpretación.
- Ético: documentando, evaluando y reconociendo públicamente todos los hechos cometidos por los actores, en particular aquellos hechos que infringen el Derecho Internacional Humanitario o violan los derechos humanos.

En la presente sistematización se decidió reconstruir la memoria laboral a partir de hitos o eventos que sucedieron en el desempeño laboral en el Componente Mujeres y ciudadanía como Responsable Técnica de Seguimiento y Monitoreo, de tal manera que se ilustre las lógicas que movieron a los actores de la experiencia, los mecanismos utilizados y los impactos que tuvieron o siguen teniendo sobre el contexto en el que se desarrolló la experiencia.

### **6.3.3. *Revisión documental.***

Es una técnica complementaria, que permite hacerse una idea del desarrollo y las características de los procesos vividos, a la vez que permite disponer de información que confirme o haga dudar de lo que el/los informantes han mencionado.

La revisión documental, depende fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en documentos, entendiéndose como documento a todo material al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento.

Las fuentes documentales que se utilizaron en la sistematización de la memoria laboral fueron: libros, informes, publicaciones institucionales; documentos fílmicos, como diapositivas y talleres grabados en video.

#### **6.4. Instrumentos de investigación**

Los instrumentos de recolección de información que se utilizaron fueron:

- ***El esquema de la Línea de tiempo***, se construye a través de una secuencia de eventos y marcas del pasado (fecha, momentos significativos –quiénes estuvieron, qué se hizo, qué se logró, con qué actividades, para qué se hizo), que se ubican en una línea cronológica que se dibuja sobre una gran hoja de papel.

En el esquema se selecciona los hechos claves dentro de un continuo de eventos, que tienen lugar en un período y lugar específico y su ubicación en una cronología temporal. El criterio de selección es personal y considera tanto los eventos significativos de la experiencia del individuo como los que marcan y dejan huella en sus grupos o comunidades o en la región.

- ***La guía de preguntas claves***. “El uso de la pregunta es una de las técnicas más antiguas en el proceso de enseñanza y aprendizaje” (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, s/f, p.1).

Las preguntas son el elemento central de la guía, de la elección y buen enunciado de cada pregunta dependen la fiabilidad y éxito de la recolección de información y, por lo tanto, de la memoria académico laboral.

A través de la formulación de preguntas claves (serie de preguntas orientadoras) se precisa el eje de la sistematización de la memoria laboral y contribuye a visualizar de manera global el proceso vivido.

Es importante recalcar que en la guía de preguntas no puede faltar preguntas de identificación o preguntas sociodemográficas. Asimismo, en la guía se puede contemplar preguntas de: Información concreta sobre el entrevistado o forma de actuar en un



acontecimiento ocurrido, de conocimiento, intención, opinión, expectativa, actitud, conducta, etc. (Vargas Jiménez , 2012, p.125-130).

La elaboración de una guía de preguntas, como instrumento de recolección de información, también presenta dificultades, como: orden y disposición de las preguntas, longitud, aspectos formales y filtros. (Vargas Jiménez , 2012, p.125-130).

- ***Las matrices de revisión documental.*** Durante el proceso de sistematización de la memoria laboral se recolecta datos sobre la realidad, que poseen un contenido informativo útil para sus objetivos.

Los datos registran información en algún soporte físico (notas de campo, grabación de audio o vídeo, etc.). En ese sentido, el tipo de datos recogidos suelen venir expresados en forma de cadenas verbales que deben ser analizados, es decir, deben ser: reducidos, dispuestos y transformados (Pujadas Muñoz, s/f, p.71-78).

La disposición de la información en una forma gráfica y organizada, en gráficas o matrices, facilita la comprensión y el análisis de la misma; y sirve para ilustrar las relaciones entre varios conceptos o del proceso de transición entre etapas.

En el caso de las matrices para la revisión documental, se hace referencia a tablas que contienen información cualitativa, construidas con la intención de obtener una visión global de los datos, a través de combinar y relacionar la información. Es así que se tiene matrices ordenadas temporalmente y por grupos conceptuales (Pujadas Muñoz, s/f, p.71-78).

## **6.5. Las etapas o fases del proceso.**

La memoria académico laboral definió tres etapas o fases, para describir los procedimientos seguidos para su realización.

A continuación, se describe brevemente cada una de las tres etapas:

- ***Etapas de planificación y delimitación.*** En esta primera etapa se seleccionó el ámbito institucional y la experiencia sistematizada a través de la memoria académico laboral. Seguidamente, se definió el problema a solucionar y los objetivos de la sistematización.

Forman parte de esta etapa tareas como:

- Definición del método de investigación, nivel de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de información.

- Elaboración de instrumentos de recolección de información (línea de tiempo, elaboración de preguntas claves y matrices de análisis de información).
- Revisión documental institucional (informes, material de capacitación, etc.) sobre la experiencia desarrollada.
- Revisión documental del marco teórico y normativo.
- ***Etapa de desarrollo.*** En la segunda etapa, se desarrolló la sistematización de la memoria académico laboral. Para ello, en primera instancia, se identificaron los hitos en la línea de tiempo que permitieron visibilizar nueve momentos claves de la experiencia laboral.

Posteriormente se realizaron las siguientes tareas:

- Elaboración del marco teórico, normativo e institucional.
- Llenado de matrices de análisis de información documental (normativa, teórica e institucional).
- Redacción de la experiencia académico laboral.
- ***Etapa de análisis y conclusiones.*** En la última etapa se realizó el análisis de la información producida. Donde se logró identificar la propuesta de solución, en la que se desarrolló una descripción y explicación de los logros y resultados de los objetivos planteados y los impactos conseguidos con la intervención académico laboral.

Forman parte de esta etapa las siguientes tareas:

- Identificación de logros, aprendizajes y aportes.
- Evaluación a la experiencia.
- Redacción de conclusiones y alternativas.

## 7. Desarrollo de la experiencia académico laboral

### Capítulo 1: Contexto de la Actividad Laboral

El Programa de Apoyo a la Democracia Municipal (PADEM<sup>2</sup>) es un proyecto financiado por la Cooperación Suiza en Bolivia e implementado por SOLIDAR SUIZA/AOS.

Durante el periodo 2013 – 2017, fue el principal mandatario<sup>3</sup> en la implementación del *“Programa para la Mejora de los Servicios Locales (PMS)”*, que tenía el objetivo de contribuir a la disminución de las brechas de desigualdad de grupos priorizados (en particular de mujeres y jóvenes), y en consecuencia, a la reducción de la pobreza, a partir del acceso a servicios públicos de calidad y de una mejor participación ciudadana a nivel local en 120 municipios rurales de todo el país y 15 municipios periurbanos en zonas del altiplano y valles interandinos.

Para ello, el PMS esperaba lograr los siguientes resultados:

- 100 iniciativas ciudadanas incidirán en servicios de educación y salud a nivel municipal (rural y urbano).
- 60 Gobiernos Municipales del área rural y siete del área urbana ubicados sobre el promedio del ranking municipal, que contiene indicadores sobre eficiencia, grados de participación ciudadana, transparencia y valoración respecto de los servicios municipales.
- 16.000 mujeres en situación de violencia atendidas por los Servicios Legales Integrales Municipales - SLIM, redes y servicios alternativos.
- 50 iniciativas de mujeres con incidencia en la gestión municipal.
- En las áreas de intervención del proyecto:
  - Mejora la percepción ciudadana sobre el grado de satisfacción y acceso de grupos priorizados a servicios municipales de calidad (salud y educación).
  - Incremento hasta del 3% del presupuesto de los gobiernos municipales, para los SLIMs y proyectos de lucha contra la violencia.

---

<sup>2</sup> Al inicio de la actividad laboral (gestión 2013) la razón social de la institución era Programa de Apoyo a la Democracia Municipal. Sin embargo, por razones institucionales la razón social cambio al concluir la intervención a SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM.

<sup>3</sup> Responsable principal en la implementación y coordinación del PMS, de un total de 11 instituciones nacionales e internacionales.

## **1. Organización institucional**

Para poder alcanzar el objetivo y los resultados del PMS, el PADEM se organizó en tres componentes: a) Gobernanza y Servicios Públicos. b) Mujeres y Ciudadanía. c) Comunicación y Gestión del Conocimiento (GCO).

### **1.1. Componente Gobernanza y Servicios Públicos.**

En este componente el PADEM tenía dos ámbitos de intervención: el Estado, principalmente a nivel local, y la sociedad civil. En ellos se realizaron acciones orientadas a generar y fortalecer capacidades individuales y colectivas para que se traduzcan en políticas municipales e iniciativas ciudadanas que contribuyan a mejorar el acceso y la calidad de los servicios públicos.

Así, fortaleció las capacidades técnicas (en particular en la prestación de servicios públicos), gerenciales y de representación política de los gobiernos municipales, a través de las AMDES (Asociaciones Municipales Departamentales) para llegar a los municipios rurales, y mediante asesoría directa en el caso de los municipios urbanos.

A ello se sumó el desarrollo de capacidades en organizaciones de la sociedad civil para asumir sus derechos y obligaciones, a partir de iniciativas concretas que favorecieran, en particular, el acceso y la calidad de los servicios de educación y salud. Las acciones con los gobiernos municipales y la sociedad civil se desarrollaron, bajo la lógica de corresponsabilidad y complementariedad.

Este primer componente contempló dos líneas de acción: Gobernanza y Servicios Municipales en el área rural; y Gobernanza y Servicios Municipales en el área urbana.

#### *a) En el área rural*

En el primer caso se trabajó en incrementar la capacidad de gestión gerencial y técnica, concertación, transformación de conflictos e incorporación del enfoque de género en los gobiernos municipales, y en el ejercicio de derechos y deberes en la ciudadanía; para articularlos a la mejora en el acceso y la calidad de los servicios públicos priorizados.

Se reforzó el trabajo con las Asociaciones Departamentales de Municipios (AMDES) como prestadoras de servicios de asistencia técnica a los gobiernos municipales y se construyó alianzas con redes de organizaciones locales involucradas en la prestación de los servicios priorizados. De manera complementaria, se incorporó una línea de intervenciones directas en

municipios “emblemáticos” para desarrollar innovaciones y aprendizajes en beneficio del conjunto de municipios del país y que se constituyesen en base para la incidencia.

*b) En el área urbana*

Esta línea de acción constituyó y reforzó mecanismos y espacios de participación de grupos vulnerables de zonas periurbanas (de municipios grandes e intermedios) y contribuyó a hacer más eficiente y efectiva la respuesta de los gobiernos municipales urbanos en la prestación de servicios públicos.

Se optó por 15 municipios urbanos que mostraron un elevado crecimiento poblacional y reflejaban la migración interna del área rural. Los aprendizajes y buenas prácticas desarrolladas en los municipios seleccionados del altiplano y de los valles interandinos, se movilizaron hacia otros municipios del país (vía plataformas de intercambio).

En estos 15 municipios o grupos de municipios que conformaban áreas metropolitanas, se desarrolló una encuesta de percepción ciudadana que permitió ratificar e identificar nuevos temas de interés de la sociedad civil. Los resultados permitieron construir una agenda de responsabilidad compartida (ARC) que involucró a las entidades públicas, sociedad civil, actores privados y medios de comunicación para la resolución de dichos temas.

## **1.2. Componente Mujeres y Ciudadanía**

El PADEM buscaba contribuir al ejercicio de una ciudadanía plena de las mujeres, apostando a un cambio en las prácticas de discriminación social y estatal, y promoviendo acciones afirmativas para el ejercicio de dos derechos: participación política -en el espacio municipal- y vida íntegra libre de violencia.

Trabajó en el fortalecimiento de los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM) y de las redes sociales/institucionales de lucha contra la violencia. También articuló sus acciones con otras organizaciones socias en áreas de información y relación de la violencia y el acceso a la justicia.

A ello se sumó el apoyo a la formación y la ejecución de iniciativas ciudadanas que, de manera individual o colectiva, se desarrollaron en los municipios para favorecer los derechos de las mujeres o de otros grupos sociales.

Este componente tenía dos líneas de acción: Derecho a una Vida Libre de Violencia y Participación Política.

*a) Derecho a una Vida Libre de Violencia*

Tenía el objetivo de contribuir al buen funcionamiento de los SLIM y de las redes sociales e institucionales (que involucra a la Policía, juzgados, brigadas, postas de salud, escuelas, refugios, medios de comunicación, etc.) para ejecutar acciones de prevención, atención y protección de mujeres víctimas de violencia intrafamiliar. Ello significaba promover iniciativas desde la sociedad civil (desde la exigibilidad del derecho e incidencia, y también desde la propuesta y la corresponsabilidad en la prestación de servicios), y a la vez reforzar los servicios del SLIM (información, protocolos, capacitación).

Para ello contaba con:

- Un Fondo Concursable para Capacitación y Asistencia Técnica Municipal (FOCAM), que tenía servicios específicos para crear y fortalecer los SLIM en los municipios rurales del país.
- Una metodología de asistencia técnica directa, para apoyar a los SLIM/Redes urbanas, que se complementaba con intercambios de buenas prácticas.
- El concurso “Ojo con la Violencia” que apoyaba iniciativas de la sociedad civil y alianzas con gobiernos locales y ONG para la creación y el fortalecimiento de SLIM y/o redes sociales e institucionales que realizaban acciones de sensibilización, prevención, atención (en la lógica de red de servicios) a mujeres víctimas de violencia.
- Un Fondo de Apoyo a Inversiones Menores, para la implementación de acciones estratégicas que surjan de procesos de incidencia de la sociedad civil, que contribuya al funcionamiento de los SLIM.

*b) Derecho a la Participación Política*

La participación política de las mujeres involucra tanto a quienes están en cargos electos como a quienes desde las organizaciones sociales y de manera individual tienen interés de contribuir desde sus deberes ciudadanos a la gobernanza, la inclusión de otros grupos sociales y la mejora en los servicios públicos. Por ello, desde el PADEM se promovió y fortaleció la participación ciudadana de las mujeres en la vida pública de sus municipios, a partir de su formación y el desarrollo de iniciativas concretas que contribuyeron a favorecer los derechos de las mujeres, así como de otros grupos sociales; también promovió compartir, al interior de

los hogares, los roles que comúnmente se asignaron a las mujeres, como el cuidado de niños/niñas.

Los instrumentos que ayudaron a cumplir con estos objetivos fueron:

- Una escuela de formación de lideresas. En alianza con otras organizaciones se desarrolló un programa continuo de formación de ciudadanas líderes a nivel local, con el propósito de mejorar sus conocimientos en temas de género en el ámbito municipal, y promover acciones de réplica de buenas prácticas en otros municipios del país.
- Concurso y apoyo a iniciativas. El concurso “Municipio con rostro de mujer” y “Quién lava los platos en casa” permitieron promover y apoyar acciones concretas de mujeres y de sus organizaciones en favor de sus derechos y del desarrollo municipal. Desde los concursos se impulsaron acciones de incidencia y de corresponsabilidad con los gobiernos locales.
- Fondo de Apoyo a Inversiones Menores, para la implementación de iniciativas desarrolladas por mujeres dirigentes y lideresas que lograron un primer nivel de incidencia.

### **1.3. Componente Comunicación y Gestión del Conocimiento**

Este componente permitió -a través de la difusión masiva de las experiencias y propuestas- el cambio de prácticas y acciones concretas que hacen al ejercicio ciudadano.

La comunicación se articula a la gestión de conocimiento, permitiendo que las buenas prácticas sistematizadas y difundidas de manera masiva a través de una producción multimedia, cualifiquen la participación de la ciudadanía con nuevas ideas para responder a los desafíos de acceso y calidad de los servicios, de participación y de cultura ciudadana.

Las intervenciones comunicacionales se articularon a los otros dos componentes, que fueron la base de la organización de la producción multimedia, la difusión y el desarrollo de campañas nacionales y municipales (a través de la red de comunicadores locales).

Por ello, el componente desarrolló dos líneas de acción: Comunicación y Gestión del Conocimiento para la Gobernanza y Servicios; y Comunicación y Gestión del Conocimiento para Mujer y Ciudadanía.

*a) Comunicación y Gestión del Conocimiento para la Gobernanza y Servicios municipales*

Lo que buscaba era el cambio de actitudes y efectos multiplicadores a nivel municipal y nacional, para mejorar la participación y los servicios municipales (a través de la comunicación y gestión del conocimiento).

El resultado de esta línea de acción involucraba tanto los cambios de actitudes en los actores locales, a favor de la corresponsabilidad; como la réplica de buenas prácticas para mejorar - desde la acción de la ciudadanía y los gobiernos locales- la prestación de servicios en municipios rurales y urbanos.

*b) Comunicación y Gestión del Conocimiento para Mujer y Ciudadanía*

El resultado de esta línea de acción que estuvo relacionada directamente con el ejercicio de los derechos de participación política y una vida íntegra libre de violencia para las mujeres, involucraba tanto los cambios de actitudes en la sociedad y el Estado, como la réplica de buenas prácticas para favorecer la presencia de la mujer en la vida pública y erradicar la violencia que sufren las mujeres.

## **2. Acciones desarrolladas**

En calidad de profesional en Ciencias de la Educación se desempeñó las siguientes funciones en el Componente Mujeres y ciudadanía como Responsable Técnica de Seguimiento y Monitoreo:

- Seguimiento a iniciativas de los concursos “Ojo con la Violencia”, “Municipio con rostro de mujer” y “Quién lava los platos en casa”.
- Monitoreo a los equipos regionales de seguimiento.
- Alimentación del sistema de monitoreo institucional.
- Planificación, ejecución y evaluación de plataformas urbanas y rurales.
- Apoyo, desarrollo y sistematización de procesos de capacitación.
- Desarrollo de un programa de capacitación.
- Ajuste a los ejes temáticos del concurso “Ojo con la Violencia”
- Implementación de la Línea base para el programa 2016 – 2020.
- Programa de prevención como eje del nuevo programa de intervención.



Asimismo, estas acciones y otras se describen de forma detallada en el siguiente capítulo, ya que corresponden a la misma experiencia laboral.

## Capítulo 2: Descripción del estudio de caso

### 1. Antecedentes de la experiencia

La Cooperación Suiza en Bolivia (COSUDE) confirió a SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM la ejecución del “Programa para la Mejora de Servicios Locales (PMS)”, porque las evaluaciones externas realizadas a los programas GODEL (2008) y PCC (2012) concluyeron que los aportes y la eficiencia de SOLIDAR SUIZA/AOS - PADEM como mandatario de estos programas, a partir de su buen conocimiento del contexto y una implementación cuidadosa del enfoque de “Gestión Sensible al Conflicto” y el concepto adecuado de “Gobernabilidad Democrática”, contribuyeron al logro de sus objetivos.

Es así que, en el mes de enero del año 2013, se inició la implementación del PMS con el objetivo de contribuir a la disminución de las brechas de desigualdad de grupos priorizados (en particular de mujeres y jóvenes), y en consecuencia a la reducción de la pobreza, a partir del acceso a servicios públicos de calidad y de una mejor participación ciudadana a nivel local en 120 municipios rurales de todo el país y 15 municipios periurbanos en zonas del altiplano y valles interandinos.

Cada uno de los tres componentes del PADEM, planificó sus intervenciones y asignó recursos para ello.

El equipo del Componente Gobernanza y Servicios Municipales, implementó una línea de base para conocer el estado inicial de los indicadores, tanto en municipios urbanos y rurales.

El equipo del Componente Mujeres y Ciudadanía, elaboró un primer maletín con herramientas municipales para la lucha contra la violencia, con los siguientes materiales:

- Herramientas de sensibilización (rotafolio, franelógrafo, cd con mensajes comunicacionales).
- Herramientas de información (Ley, ruta crítica, experiencias exitosas, historieta de la construcción de redes).
- Herramientas de asistencia técnica (guía para la creación o fortalecimiento del SLIM)

A la vez, que lanzó la convocatoria del concurso “Ojo con la Violencia”, para iniciar la identificación y selección de municipios de intervención.

El equipo del Componente Comunicación y Gestión del Conocimiento, desarrolló e implementó la campaña comunicacional bajo la marca de la “Doctora Edilicia” que difunde a

través de medios de comunicación las experiencias exitosas de las iniciativas de salud, educación y violencia.

Técnica y presupuestariamente, el PMS, priorizaba las acciones y ejes que estaban orientados a fortalecer los servicios de salud y educación, porque en ellos se concentraba el 75% de los beneficiarios directos del programa; en cambio los servicios de protección (SLIM), eran considerados secundarios, no solo por ser pequeños o concentrar poca cantidad de beneficiarios, sino porque eran servicios no prioritarios para los gobiernos municipales.

Sin embargo, en el mes de febrero, esta priorización cambió no solo en el PMS sino a nivel nacional, debido al feminicidio de la periodista Hanali Huaycho. Hecho que puso en el centro de la agenda pública nacional la problemática de la violencia y la necesidad de atenderla prioritariamente.

El 9 de marzo del 2013 el Estado Plurinacional de Bolivia promulgó la Ley No 348 “Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia” que tiene por objeto establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como de persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres de una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien (Artículo 2). Reconoce 16 tipos de violencia y establece el feminicidio como delito penal. Además, recoge medidas de prevención, con especial énfasis en el ámbito familiar, comunitario, educativo, de salud, laboral y comunicacional (Artículo 17), y medidas de atención a las mujeres sobrevivientes especificando los servicios destinados a la promoción, asesoramiento y apoyo de las mujeres sin caer en su re-victimización. También crea el Sistema Integral Plurinacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia por Razón de Género (SIPPASE-VRG) (Artículo 11) como el mecanismo que permita impulsar la eficacia de la política pública a con el fin de erradicar y sancionar la violencia en razón de género.

Ante este giro de la agenda pública nacional, el PADEM cambió su mirada y empezó a priorizar las acciones e intervenciones del Componente Mujeres y Ciudadanía. Por ello, asignó mayor presupuesto para la elaboración de materiales educativos y comunicacionales para la difusión de la nueva normativa y la adecuación de los materiales existentes de acuerdo a la Ley No 348.

## 2. Los primeros pasos

Debido a los cambios en la agenda pública, el equipo del Componente Mujeres y Ciudadanía retrasó, hasta el mes de junio del año 2013, el inicio del concurso “Ojo con la Violencia” que buscaba lograr que las mujeres ejerzan su derecho a una vida íntegra sin violencia y a la participación política a nivel local, con base en un enfoque de Derechos Humanos.

Al concurso se presentaron más de 100 iniciativas de todo el país, de las cuales se seleccionaron 55, agrupadas en cuatro ejes temáticos:

- Fortalecimiento SLIM.
- Redes.
- Acceso a justicia.
- Prevención.

El equipo del Componente Mujeres y Ciudadanía, que estaba a la cabeza de una Coordinadora (psicóloga) y conformado por un Técnico en Género y Gestión Municipal (psicólogo) y una Técnica en Participación y Gestión Municipal (relaciones internacionales) decidió incorporar a una consultora para que realice el seguimiento y monitoreo<sup>4</sup> de 55 iniciativas del concurso “Ojo con la Violencia”, 40 iniciativas del concurso “Municipio con Rostro de Mujer” y apoye en los procesos de capacitación y logística.

Es así que para dar inicio a las funciones como consultora en seguimiento y monitoreo se revisó la normativa, objetivos, metas y procedimientos institucionales. Con base en la metodología de trabajo del PADEM, se elaboró un plan y cronograma de trabajo que se adecuó a los términos de referencia.

Durante los primeros seis meses de trabajo, las actividades realizadas en el área de Género y Gestión Municipal priorizaron el fortalecimiento de 21 SLIM y 22 Redes Sociales de Prevención y Atención de la Violencia de 11 municipios urbanos y 21 municipios rurales de 9 departamentos del país, para ello se realizaron visitas *in situ* al 80% de las iniciativas del concurso “Ojo con la Violencia”.

---

<sup>4</sup> Si bien el desempeño laboral abarca acciones para las áreas de violencia y participación del Componente Mujeres y Ciudadanía, la memoria de la experiencia laboral se focaliza en las acciones realizadas en el concurso “Ojo con la Violencia”, que corresponde al área de violencia.

Al realizar el seguimiento a las iniciativas se identificó que, si bien se había entregado un maletín con herramientas municipales para la lucha contra la violencia, estos materiales no fueron promovidos por el equipo técnico del componente, ni utilizados por todas las iniciativas.

También se evidenció que cada una de las iniciativas tenía una gama variada de actividades, por tanto, actividades y resultados diferentes, que no necesariamente sumaban al logro de las metas del PMS.

Analizando este hecho se identificó que la institución tenía la “costumbre” de seleccionar iniciativas “novedosas”, que “llamen la atención” de la población, pero que no necesariamente respondan a los objetivos y metas del programa. Es decir, que había una cultura institucional que tenía como eje lo comunicacional, lo comercial y no así el desarrollo de procesos y el logro de resultados. Esta forma de actuar, se repetía año tras año en los diferentes concursos del PADEM y resultaba poco efectiva para el personal nuevo o eventual, que debía responder y entregar productos específicos.

Al finalizar la gestión 2013, y a partir de la intervención realizada, se logró identificar los procesos de aprendizaje que potenciaron la efectividad del proyecto y en torno a ello se elaboró una propuesta de diseño curricular para el fortalecimiento y creación de SLIM, que fue desestimada por la dirección, ya que no se vio la necesidad de generar un proceso de capacitación más estructurado y de mayor alcance.

Se presentó un informe de actividades en el que se reportó los procesos de capacitación realizados a nivel nacional, el desarrollo de procesos de información para la incidencia en políticas y movilización y la construcción de indicadores de evaluación para el fondo de apoyo a inversiones menores.

### **3. Iniciando los cambios**

En el mes de enero del año 2014, se realizó una evaluación interna del PADEM y la planificación con base en las metas que cada componente debía lograr durante esa gestión. En el caso del Componente Mujeres y Ciudadanía, se debía llegar a los SLIM, Redes y organizaciones sociales de 15 municipios urbanos y 53 municipios rurales, de 8 departamentos del país.

Tomando en cuenta los aprendizajes de la gestión anterior, se propuso la reestructuración de los ejes para las iniciativas del concurso “Ojo con la violencia”, con el fin de lograr una mayor efectividad.

La propuesta fue bien recibida por la coordinadora del componente y dio el aval para su puesta en marcha. Es así que en el proceso de selección de las iniciativas se identificó aquellas que a través de sus actividades permitieran:

- Fortalecer SLIM.
- Crear o fortalecer redes sociales.
- Mejorar el acceso a la justicia a través de acciones de promotoras u otras organizaciones.
- Realizar acciones de prevención.

Todas las iniciativas que participaron en el concurso, de alguna forma debían promover el SLIM en su municipio, promover la denuncia de hechos de violencia (mayor atención de casos) y generar acciones de incidencia para el incremento de presupuesto (mejora del servicio).

En el encuentro nacional de arranque, que se realizó en el mes de marzo y duró tres días, se delimitó las acciones que cada iniciativa debía realizar para sumar al logro de los objetivos institucionales. Por ello se realizó ajustes a las propuestas de las iniciativas y se orientó a sus responsables a efectuar con sus iniciativas procesos de:

- Capacitación.
- Movilización a través de ferias.
- Incidencia.
- Acciones de comunicación.

En el encuentro nacional, también se capacitó a los funcionarios de SLIM e integrantes de Redes en el enfoque de género, que es un eje fundamental para entender la violencia y realizar acción de la prevención y atención. Los temas abordados fueron: conceptos básicos sobre género, autoestima, género y empoderamiento, planificación con enfoque de género, comprensión de la violencia desde una perspectiva de género, ciudadanía y corresponsabilidad.

Una vez que las iniciativas se implementaron, también se dio inicio al seguimiento de las mismas a través de visitas *in situ* o llamadas telefónicas. Este proceso fue mucho más rápido, ágil y efectivo, pues se podía verificar el avance o dificultades que presentaban las iniciativas por cada uno de los grupos a los que pertenecían.

Los cambios realizados a la forma de implementar las iniciativas permitieron identificar otros elementos que también influían en el logro de los resultados. De este modo se pudo evaluar las condiciones en las que desempeñaban funciones los trabajadores de los SLIM y conocer las demandas de capacitación de los beneficiarios.

Al informar sobre estas nuevas necesidades al Técnico en Género y Gestión Municipal, se generó un proceso de análisis de las características de los funcionarios de SLIM, como ser su grado de formación, experiencia, condición laboral y, al rededor a estos elementos nació la idea de desarrollar un proceso de capacitación continuo y articulado que vincule el manejo de la Ley N° 348, con el enfoque de género, Derechos Humanos y la gestión municipal.

Finalmente se concluyó la gestión 2014 logrando una cobertura de 60 SLIM y 36 Redes de Lucha Contra la Violencia, a través de 89 iniciativas que participaron en el concurso “Ojo con la Violencia”.

#### **4. Gestando el programa de capacitación**

Anualmente, la COSUDE realizaba visitas a sus programas para conocer la forma en la que se implementaban y evaluar sus avances. Por ello, en el mes de mayo del año 2014, una delegación de la COSUDE en coordinación con el PADEM realizó la visita al municipio de Viacha para conocer la experiencia del SLIM y de la Red de lucha contra la violencia.

La visita se desarrolló con normalidad y contó con una amplia participación de la población, de funcionarios municipales, autoridades originarias y municipales, y fue en medio de este espacio, que los visitantes indagaron con el Técnico en Género y Gestión Municipal, sobre los nuevos materiales que se estaban trabajando para potencializar los resultados; el mismo que explicó y respondió con base en su formación y motivación personal, enfatizando sobre la importancia de trabajar violencia con hombres desde el enfoque de las masculinidades. Pues en una sociedad machista, la violencia se aprende, y es así que la violencia de los hombres contra las mujeres no ocurre en aislamiento, sino que está vinculada a la violencia de los hombres contra otros hombres y la violencia del hombre contra sí mismo. La violencia es la forma de afirmarles a otros las creencias masculinas de uno, por tanto, la violencia de los hombres es el resultado tanto del poder de los hombres como de la percepción de su derecho a los privilegios, el permiso para ciertas formas de violencia y el temor o la certeza de no tener poder (Tellería, 2017).

La delegación quedó complacida con la orientación de las nuevas intervenciones, felicitaron al Director del PADEM por la innovación y la inclusión de los hombres en el trabajo de prevención de la violencia en razón de género.

A raíz de este evento, la Dirección del PADEM decidió renovar el maletín de herramientas municipales para la lucha contra la violencia y complementarlo con materiales desde las

masculinidades. Este nuevo giro en las intervenciones no fue de agrado de los otros dos componentes y empezó una especie de divorcio al interior del equipo del Componente Mujeres y Ciudadanía.

Sin embargo, para el Técnico en Género y Gestión Municipal y la responsable de seguimiento, este hecho fue visto como una oportunidad para desarrollar un proyecto educativo, que se concretizaba a través de un programa de capacitación que: a) Promovía el desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades de las y los funcionarios de SLIM, Redes y otras organizaciones; b) Coadyuva al fortalecimiento de los SLIM, la creación de Redes; c) Promovía acciones de prevención a través de la participación de hombres.

La idea de este proyecto educativo, fue tomando la forma de un proyecto pedagógico transformador y emancipatorio, ya que desde esta mirada se sostendría las actuaciones y reflexiones del tejido educativo, de los objetivos y la metodología que permitiría la creación de materiales didácticos, como la formación de personas comprometidas socialmente (Valderrama, 2013, p. 354).

Sin embargo, al momento de concretarse las acciones, casi de forma natural, se conformaron dos pequeños grupos en el Componente Mujeres y Ciudadanía, que parcelaron y redujeron el proyecto educativo al mero hecho de elaborar materiales. Es así que un primer grupo revisó y ajustó los materiales y otro diseñó y/o propuso nuevos materiales, todo ello con el fin motivar y promover acciones de incidencia en los municipios, para la mejora del SLIM y la asignación de mayor presupuesto.

El nuevo dúo de trabajo (Técnico de Género y Gestión Municipal y Responsable de Seguimiento y Monitoreo), mantuvo la idea de trabajar un programa de capacitación que se enmarcó en la perspectiva de la educación alternativa, es decir, que se inscribe en un horizonte ético-político encaminado a la inclusión y al empoderamiento de los sectores con los cuales y por los cuales se realizan las intervenciones (Mariño et al., 2012, p.11), y en la perspectiva de la pedagogía crítica, que concibe la educación como praxis; donde el trabajo educativo tiene como base al diálogo, que permite a los actores tomar conciencia de las condiciones existentes, y que se realiza cuestionando la realidad social inmediata (Morales, 2014, p.11).

Seguidamente, se logró definir los ejes y contenidos del programa de capacitación, que fueron:



- Ciudadanía y corresponsabilidad (Derechos Humanos, corresponsabilidad, cultura ciudadana, incidencia política).
- Violencia en Razón de Género (perspectiva de género, conceptos básicos de género).
- Masculinidades (construcción de la masculinidad, micro-machismos, masculinidad y violencia).
- Redes (conformación de redes, corresponsabilidad y redes, acciones de la red contra la violencia, participación de las redes en la prevención, atención, restitución, etc.).
- Gestión municipal (ciclo de gestión municipal participativo, programación y ejecución del Programa Operativo Anual - POA, seguimiento a la ejecución financiera).

Una vez definidos los objetivos, contenidos y metodología de trabajo, se procedió a implementar el programa de capacitación. Para ello se aprovechó los encuentros nacionales con SLIM, REDES, FELCV y grupos de hombres, las plataformas urbanas y rurales y los espacios de asesoría en cada municipio.

En lo educativo, esta etapa fue la de mayor importancia pues se logró implementar un proceso de capacitación estructurado desde lo pedagógico, que pretendía potenciar los resultados del programa y también responder a las necesidades y demandas de los beneficiarios del programa. Institucionalmente, se logró romper las barreras y negativas sobre la generación de procesos educativos y se dio la primera pauta para gestionar una estrategia de prevención que tenga como base procesos de capacitación y formación.

## **5. Implementando el sistema de seguimiento y monitoreo**

Otro elemento que se dio en el segundo semestre de la gestión 2014 fue la implementación del sistema de seguimiento y monitoreo del PADEM.

Frente a la necesidad de contar con una herramienta que automatice el proceso de seguimiento y monitoreo de los tres componentes del programa PMS, que a la vez permitiese medir el avance y logro de metas, se decidió institucionalmente desarrollar el Sistema de Monitoreo y Evaluación (MONEVA), que se implementó a partir del mes de agosto.

Desde el área de monitoreo y seguimiento del Componente Mujeres y Ciudadanía, se apoyó en el diseño del sistema de seguimiento, a través de la identificación de indicadores de proceso, fuentes de información, periodicidad de reportes y generación de reportes.

Una vez diseñado el MONEVA, se realizó la primera introducción de datos sobre:

- Cantidad de iniciativas.

- Tipo de iniciativa e incidencia.
- Número de casos de violencia atendidos.
- Presupuesto aprobado para SLIM por cada GAM.

En ese sentido y, para poder garantizar la emisión de reportes semestrales y anuales en el sistema, se incorporó dos nuevos elementos a monitorear en cada municipio: a) Número de denuncias de violencia en el SLIM; b) Presupuesto municipal del SLIM.

El medio para recabar la información eran los informes de las iniciativas que participaban en el concurso “Ojo con la Violencia”.

Desde lo educativo se siguió gestionando procesos estructurados y ordenados, que no solo respondían a cumplir las metas institucionales, sino que posibilitaban identificar nuevas necesidades de los beneficiarios del programa que debían ser atendidas a través de las acciones del concurso “Ojo con la Violencia”. El sistema se utilizó hasta la conclusión del proyecto en la gestión 2016.

## **6. Dando continuidad**

Se inició la gestión 2015 con un nuevo proceso de evaluación y planificación institucional en el que se vio la necesidad de profundizar el desarrollo de acciones de incidencia municipal, que permitiesen el incremento de presupuesto de los SLIM y cumplimiento del derecho a una vida libre de violencia. En ese sentido, el Componente Mujeres y Ciudadanía debía llegar a SLIM, Redes y organizaciones sociales de 10 municipios urbanos y 89 municipios rurales, de 8 departamentos del país.

Ante una mayor exigencia para el logro de metas y frente a la necesidad de consolidar el fortalecimiento a los SLIM a través de la aplicación de la normativa y reglamentación vigente y, la promoción para que la sociedad ejerza sus derechos de forma corresponsable, nuevamente se reestructuraron los ejes que guiaban la intervención de las iniciativas que participaron en el concurso “Ojo con la Violencia”.

De ese modo, se seleccionaron iniciativas que a través de sus actividades permitirían:

- Fortalecer redes para el ejercicio de la corresponsabilidad y la incidencia en políticas públicas.
- Realizar acciones de prevención desde diferentes sectores sociales e institucionales de manera que permitan la participación de hombres.

- Promover la creación o fortalecimiento de grupos de promotoras comunitarias que puedan realizar control social y demandar el respeto del derecho a una vida libre de violencia.

En el encuentro nacional de arranque, que se realizó a fines del mes de marzo con una duración de tres días, se delimitaron las acciones que cada iniciativa debería realizar para contribuir al logro de objetivos institucionales. Para ello se efectuaron ajustes a las propuestas de las iniciativas y se orientó a los responsables para implementar procesos de:

- Capacitación.
- Réplicas que generen movilización.
- Elaboración de materiales.
- Acciones de comunicación.

A la conclusión del evento de arranque se entregó a los participantes la “mochila de lucha contra la violencia”, que se ajustó en la gestión 2014 y que tenía 15 materiales:

- Herramientas normativas: Ley 348, cartilla para garantizar el acceso a justicia, procedimiento de la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELCV), ruta de atención.
- Herramientas informativas: cartilla informativa municipal, revista Redes, historieta Redes, rotafolio, cartilla sobre buenas prácticas municipales de lucha contra la violencia.
- Herramientas de asistencia técnica: cartilla creación y fortalecimiento del SLIM, libro de registro de casos, estrategia de prevención.
- Herramientas recreativas: Machometro<sup>5</sup>, obras teatrales<sup>6</sup>, radionovela<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Juego electrónico que cuestiona prejuicios y entredichos sociales, económicos y culturales, que a fuerza de repetirse se han convertido en frases cotidianas, pero con una elevada dosis de discriminación. En el juego, los participantes realizan tiro al blanco, se les hace una pregunta y de acuerdo a la respuesta el juego califica si la misma responde a parámetros machistas o tiene una perspectiva equitativa e igualitaria sobre elementos del cotidiano.

<sup>6</sup> Se ha producido y registrado dos obras teatrales, la primera referidas a la prevención de la violencia y la segunda sobre prácticas machistas en la familia.

<sup>7</sup> La radionovela “El loco Aurelio” de 10 capítulos, cuenta la historia de un padre que se impone a su familia a través del uso de la violencia. Sin embargo, esta práctica termina pasándole una dolorosa factura. “Los golpes que das terminan golpeándote”, es el lema de la producción que busca generar reflexión sobre la violencia contra las mujeres.

Para poder dar continuidad al monitoreo y seguimiento de las iniciativas, se conformó un equipo de seguimiento regional, constituido por cuatro técnicos/as municipales que trabajaban en los municipios de intervención y que estaban a cargo de la técnica de seguimiento y monitoreo del Componente Mujeres y Ciudadanía.

Durante el periodo que se realizó el seguimiento, el equipo de seguimiento regional evidenció que el material distribuido entre todas las iniciativas que participaban en el concurso “Ojo con la Violencia”, no era utilizado en un 100% porque los contenidos que se desarrollaban en los materiales, no contemplaban todos los insumos que necesitaban para trabajar en los municipios y alcanzar las metas establecidas. Sin embargo, este elemento fue desestimado y se consideró como un éxito que los materiales del PADEM hubiesen sido utilizados en más de 100 municipios del país.

Durante la gestión 2015, se lanzó dos veces la convocatoria del concurso “Ojo con la Violencia” y se llegó a 89 SLIM y 32 Redes de Lucha Contra la Violencia, a través de 178 iniciativas que participaron en el concurso.

## **7. Consolidando el programa de capacitación**

Con base en la experiencia desarrollada en la gestión 2014, al implementar el programa de capacitación, se vio la necesidad de continuar ajustando y mejorando el programa.

Para ello se partió de la concepción de que la capacitación debía ser una tarea permanente (Picardo Joao, et. al., 2005), que “permita desarrollar habilidades y destrezas que permitan realizar mejor un trabajo” (Quintero, 2008) y que fusionen el desarrollo y promoción de conocimientos, habilidades y actitudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en el quehacer laboral (Glosario de términos especializados, 2018).

Al considerar las experiencias de otros socios, como la FELCV, también se vio la importancia de que los contenidos y estrategias educativas a desarrollar generasen aprendizajes significativos y útiles, es decir, que durante el proceso de capacitación se lograra más que una memorización o una mera adquisición de conocimientos, y se pudiese ingresar en el campo de la comprensión, aplicación, síntesis y evaluación (Picardo Joao, et. al., 2005, p.26).

En cuanto a los contenidos del programa de capacitación se incorporaron elementos de la Ley No 348 y sus reglamentos, para que los SLIM y FELCV conozcan su alcance y brinden un mejor servicio a la población.

Los ejes y contenidos finales del programa de capacitación fueron los siguientes:

- Ciudadanía y corresponsabilidad (Derechos Humanos, corresponsabilidad, cultura ciudadana, incidencia política).
- Violencia en razón de género (perspectiva de género, conceptos básicos de género, mandatos de género, género y violencia, psicología de la mujer maltratada y del agresor).
- Masculinidades (construcción de la masculinidad, ejercicio de poder, micro-machismos, masculinidad y violencia, expresión de afectos y emociones y costos de la masculinidad hegemónica).
- Prevención (niveles de prevención, estrategia de prevención, trabajo con hombres para prevenir la violencia, tipos de justicias en la atención de casos de violencia – justicia originaria y justicia ordinaria).
- Redes (conformación de redes, corresponsabilidad y redes, acciones de la red contra la violencia, participación de las redes en la prevención, atención, restitución, etc.).
- Gestión municipal (ciclo de gestión municipal participativa, gestión municipal del SLIM, niveles de fortalecimiento de SLIM, mejora de los servicios municipales, clasificadores y gastos concurrentes, programación y ejecución del POA, POA cualificado, seguimiento a la ejecución financiera, plan estratégico municipal del SLIM, Ley No 348 y sus reglamentos).
- Protocolos de atención de lucha contra la violencia a nivel municipal para promover la cualificación de los servicios SLIM y Redes (tipos de protocolos, implementación de protocolos, rutas críticas, evaluación y seguimiento de protocolos).
- Casas de acogida (estructura y función).
- Rendición de cuentas (Percepción de usuarios, socialización de resultados y acciones realizadas por SLIM/Redes en el marco de los derechos humanos).

Todos ellos se implementaron en los encuentros nacionales, encuentros regionales, las plataformas urbanas, rurales y la asesoría *in situ* para algunos municipios. La forma en la que se dosificó los contenidos fue de acuerdo a las particularidades y necesidades de cada municipio.

Asimismo, es importante hacer referencia a la metodología con la que se desarrolló cada una de las sesiones de capacitación; que se caracterizó por ser participativa, lúdica y vivencial. Las sesiones de capacitación no solo motivaron y desarrollaron aprendizajes significativos en los participantes, sino que también se convirtieron en herramientas de capacitación, pues los

participantes utilizaron las técnicas y contenidos al realizar las réplicas y/o talleres de capacitaciones en sus propios municipios.

Con estos contenidos, se cerró el proceso de construcción e implementación del programa de capacitación, que fue desarrollado en menor medida durante la gestión 2016.

## **8. Implementando la línea base para el nuevo mandato**

El segundo semestre de la gestión 2015, la Cooperación Suiza en Bolivia, publicó la nueva convocatoria para el mandato 2017 – 2020, que tenía como único eje de intervención la prevención y la atención de la violencia hacia las mujeres, esto en respuesta a la coyuntura nacional, que visibiliza día a día el incremento y agravamiento de la violencia hacia las mujeres bolivianas.

El PADEM por primera vez tuvo que competir para poder acceder a un nuevo mandato. Para ello diseñó una estrategia que le permitió tener ventajas importantes en relación a otras instituciones.

Claramente un plus del PADEM era la información que tenía sobre el número de casos de violencia de más de 100 SLIM con los que intervenía y el presupuesto asignado a los mismos. Sin embargo, la Dirección del PADEM consideró que esta información era insuficiente y por ello decidió diseñar e implementar una línea de base en 158 municipios de ocho departamentos del país, con el fin de conocer el estado de situación de la violencia hacia las mujeres en esos municipios.

La Dirección del PADEM, dio la tarea de desarrollar la Línea de Base a la responsable de seguimiento y monitoreo del Componente Mujeres y Ciudadanía, otorgando recursos para la contratación de equipos de recolección de información.

En una primera etapa se planificó el proceso de recolección de información y se elaboró la boleta de recolección de información, que abordaba los siguientes tópicos: conformación de los equipos multidisciplinarios de los SLIM, infraestructura, equipamiento y presupuesto de los SLIM, presencia de servicios móviles, acciones de promoción, relación con medios de comunicación, estado de los casos de violencia e información sobre redes de lucha contra la violencia.

En una segunda etapa se validó la boleta de recolección de información, se conformó y capacitó a los equipos de campo y se realizó de forma simultánea el operativo de campo en los ocho departamentos del país.

En la tercera etapa se depuró y codificó la información recolectada en el operativo de campo, se diseñó una base de datos, en el programa Excel, luego se procesó y se realizó el análisis de la información con el paquete estadístico SPSS. Sin embargo, por el limitado tiempo para el procesamiento de la información, no se logró utilizar toda la información recolectada, solamente un 40%, es decir, que se recolectó más información de la que institucionalmente se podía manejar y utilizar.

En la cuarta y última etapa se elaboró el reporte de línea de base, que fue utilizado como respaldo de la propuesta técnica del PADEM, y en la que se justificó la necesidad de dar continuidad a las acciones implementadas durante un nuevo periodo de cooperación y se mostró la pertinencia de seguir invirtiendo en la prevención de la violencia hacia las mujeres.

La línea de base sirvió de evaluación, porque permitió evidenciar los avances y/o retrocesos en el ámbito de la prevención y atención de la violencia hacia las mujeres.

Asimismo, sirvió como diagnóstico, porque orientaba las futuras intervenciones que dieran respuesta a las necesidades y demandas reales de los municipios.

Finalmente, se evidenció que las acciones desarrolladas se enfocaron en el ámbito de la atención (presencia del SLIM) y que era necesario realizar intervenciones en el ámbito de la prevención.

## **9. Programa de prevención como eje de la nueva intervención**

Afines del mes de octubre del año 2015 SOLIDAR SUIZA/AOS-PADEM presenta a la COSUDE el proyecto “Vida sin Violencia” para el periodo 2017 – 2020, con una cobertura de 120 municipios rurales, de los cuales 30 eran del programa PMS y 90 eran nuevos municipios.

Con proyecto “Vida sin Violencia” se buscó lograr que las mujeres fortalezcan sus condiciones personales (empoderamiento), que la sociedad cambie sus patrones culturales machistas y que las instituciones relacionadas a la prevención y atención de la violencia cuenten con servicios eficaces a los que las mujeres puedan acudir cuando lo necesiten y que el apoyo brindado sea eficaz y concluya con la sanción y restitución en los casos de violencia denunciados.

El nuevo proyecto “Vida sin Violencia” tenía por cimiento la estrategia de prevención, que fue desarrollada por el equipo del Componente Mujeres y Ciudadanía y el consultor Phd c Carlos Velásquez Olgún, durante la etapa en la que se diseñó la nueva mochila de lucha contra la violencia en la gestión 2014. También cabe recalcar que la estrategia de prevención, a la vez

tuvo como pilar fundamental el programa de capacitación que implementó el Componente Mujeres y Ciudadanía durante las gestiones 2013 y 2014.

La estrategia de prevención del nuevo proyecto “Vida sin Violencia” identificó y priorizó cuatro ámbitos de intervención comunes para los nuevos Componentes de Prevención y Atención y Redes Municipales: a) Servicios de calidad; b) Cambio de patrones culturales machistas; c) Agenda pública y d) Redes y corresponsabilidad. En torno a estos ámbitos se diseñó todo el proceso de capacitación e intervención.

Para apoyar, este proceso la Dirección del PADEM, contrató a una consultora en Psicopedagogía para elaborar, en coordinación con el Técnico de Género y Gestión Municipal del Componente Mujeres y Ciudadanía, un nuevo maletín con materiales de capacitación que rescatase la experiencia de trabajo con hombres y plasmase la estrategia de prevención para cada uno de los diferentes públicos con los que se trabajaría en el nuevo proyecto.

En esta última etapa se evidenció cómo los procesos educativos ganaron preeminencia en el PADEM, y pasaron de ser acciones aisladas e independientes, a constituirse en el eje de la intervención del nuevo proyecto. De igual forma se hizo visible el posicionamiento del profesional en Ciencias de la Educación al interior de la institución, que a través de procesos sistemáticos y organizados en los que planificó su intervención educativa, logró diseñar e implementar procesos de capacitación permanentes, bajo el enfoque de la educación alternativa, participativa y transformadora.



### Capítulo 3: Propuesta de solución

Al iniciar la sistematización del “Aporte académico laboral del profesional en Ciencias de la Educación, en los procesos de capacitación en prevención de la violencia en razón de género. Experiencia desarrollada a nivel nacional, en el Componente Mujeres y Ciudadanía de SOLIDAR SUIZA/AOS - PADEM durante el periodo 2013 – 2015” se identificó el siguiente problema:

*¿Cuál es el aporte académico laboral del profesional en Ciencias de la Educación en la implementación del proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género, del Componente Mujeres y Ciudadanía de SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM durante el periodo 2013 – 2015, a nivel nacional?*

En el presente capítulo se responde a la problemática central de la sistematización a partir de identificar tres elementos que visibilizaron el aporte académico laboral del profesional en Ciencias de la Educación:

- En el contexto: El posicionamiento de lo educativo en la institución, que deriva en el cambio de perspectiva de la institución.
- En lo teórico educativo: El desarrollo de un proceso de capacitación sólido con respaldo teórico, que responde efectivamente a una problemática específica y, que posteriormente, se convierte en un programa de capacitación en prevención de la violencia en razón de género y el centro de las nuevas intervenciones de la institución.
- En la práctica educativa: La identificación de la lógica de intervención que realiza la profesional en Ciencias de la Educación para desarrollar el proceso de capacitación. Mismo que permite su réplica en otros espacios o contextos.

#### 1. En el contexto

SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM es una institución con más de 20 años de trabajo en el área social, que tiene como eje de su accionar la participación ciudadana y el ejercicio de la democracia y posee en la comunicación, su principal herramienta para informar, difundir y promover sus acciones.

El ámbito educativo está presente en casi todas las acciones de SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM. Sin embargo, la concepción de éste, reduce el quehacer educativo a la realización de

“simples talleres”, “charlas”, “cursos” que cualquier técnico puede desarrollar, por lo que considera que no es necesario invertir mayor tiempo ni recursos en estos procesos.

Asimismo, SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM afirma desarrollar procesos de gestión de conocimiento que, en la práctica, se reducen a reuniones internas con todo su equipo de trabajo y, en las que se presenta y discute una temática de interés institucional.

Esta breve radiografía, esboza otra faceta de la institución y delimita el contexto en el que se desarrolló durante tres gestiones el desempeño académico laboral sistematizado.

Este escenario, nada diferente al de otras instituciones, la profesional en Ciencias de la Educación se desarrolló en el ámbito institucional y utilizó las herramientas teóricas de su formación (planificación y gestión educativa, currículum, elaboración de materiales, dinámicas de grupos, entre otros) y herramientas prácticas propias de su experticia (gestión municipal, enfoque de género y masculinidades, derechos humanos, formación de grupos, etc.) para dar consistencia a procesos considerados “simples” o “poco relevantes” y, así posesionar la práctica educativa al interior de la institución.

En ese sentido se puede afirmar, que con la experiencia desarrollada se pasó de “menos” a “más”, se pasó de hacer “solo talleres” a estructurar un programa de capacitación que motivó el desarrollo de una estrategia de prevención, que posteriormente se convirtió en el eje del Programa de Prevención de Violencia y, que en la actualidad desarrolla SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM.

El ámbito educativo tomó preeminencia sobre otras áreas, que tradicionalmente eran el centro del quehacer institucional, como, por ejemplo, la comunicación. Esto debido a que las acciones realizadas generaron procesos más ordenados, sistemáticos y efectivos; permitiendo conseguir mayores y mejores resultados en menor tiempo y, proyectando nuevas intervenciones.

Estos elementos permiten afirmar que el aporte de la profesional en Ciencias de la Educación en los procesos de capacitación en prevención de la violencia en razón de género, es el posicionamiento del quehacer educativo al interior de la institución; que a su vez provoca el cambio de la mirada institucional sobre la práctica educativa y, que posibilita que ésta cobre relevancia y protagonismo en las nuevas intervenciones de SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM.

## **2. En lo teórico educativo**

Es común y fácil confundir capacitación y formación, o utilizar estos términos como iguales. Sin embargo, en la presente sistematización de memoria laboral se entiende que la capacitación

“permite desarrollar habilidades y destrezas que posibilitan realizar mejor un trabajo” (Quintero, 2008) y que fusiona en el desarrollo y promoción de conocimientos, habilidades y actitudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en el quehacer laboral (Glosario de términos especializados, 2018).

En cambio, la formación es “un proceso de formación humana, que vincula formación técnica —los procesos de trabajo, de forma crítica— con los conocimientos técnicos, científicos, en su historicidad y a su función social y política” como lo señala Freire (como se citó en Streck, et. al., 2015). En su sentido más amplio, se refiere a procesos de enseñanza-aprendizaje que permiten a las personas apropiarse de conocimientos teóricos y operacionales, desarrollar habilidades, destrezas, competencias relativas al ejercicio de un oficio o profesión (Streck, Redin, & Zitkoski, 2015, p.178).

En ese entendido, en un contexto particular y bajo un sustento teórico que orientó la práctica educativa en la experiencia académica laboral, se desarrolló e implementó el proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género, es decir, se estructuró un proceso educativo que buscaba desarrollar y/o incrementar las habilidades y destrezas de los funcionarios de SLIM, de las Redes y/u otras organizaciones involucradas en la temática de violencia, para mejorar su desempeño en la prevención y atención de hechos de violencia; y también mejorar y/o crear los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM). Este proceso de capacitación posteriormente se concretizó en el programa de capacitación en prevención de la violencia en razón de género.

El programa de capacitación fue pertinente porque respondió a una necesidad concreta (cualificación de funcionarios/as de SLIM sobre la prevención de la violencia en razón de género) y útil porque contribuyó a solucionar un problema (mejora del servicio). A la vez, la planificación educativa desarrollada para su implementación dio consistencia al programa de capacitación y posibilitó que sea coherente, ordenado, que cuente con materiales y estrategias acorde a sus objetivos y sobre todo que garantice el logro de sus objetivos.

El programa de capacitación se enmarcó en la perspectiva de la educación alternativa y en la perspectiva de la pedagogía crítica.

Se estructuró y organizó a través de tres ámbitos y nueve ejes temáticos, que luego desarrollaron aproximadamente 40 contenidos. La metodología de las sesiones de capacitación se caracterizó por ser participativa, lúdica y vivencial. Por tanto, la forma en la que se abordaron

los contenidos y se desarrollaron las estrategias educativas, generaron aprendizajes significativos en los participantes.

A continuación, se presenta un resumen del programa de capacitación

***Programa de capacitación en prevención de la violencia en razón de género***

El programa de capacitación buscó: a) Promover el desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades de los funcionarios de SLIM, Redes y otras organizaciones; b) Coadyuvar al fortalecimiento de los SLIM, la creación de redes; c) Promover acciones de prevención a través de la participación de hombres.

Se enmarcó en la perspectiva de la educación alternativa y en la perspectiva de la pedagogía crítica, que concibe la educación como praxis, y permite a las y los participantes tomar conciencia de las condiciones existentes, y que se realiza cuestionando la realidad social inmediata (Morales, 2014, p.11).

Estuvo dirigido a funcionarios/as del SLIM, Redes y otras organizaciones.

Los ámbitos, ejes y contenidos del programa de capacitación fueron los siguientes:

<b>Ámbito</b>	<b>Ejes</b>	<b>Contenidos</b>
Formativo	Ciudadanía y corresponsabilidad	Derechos humanos, corresponsabilidad, cultura ciudadana, incidencia política.
	Violencia en razón de género	Perspectiva de género, conceptos básicos de género, mandatos de género, género y violencia, psicología de la mujer maltratada y del agresor.
	Masculinidades	Construcción de la masculinidad, ejercicio de poder, micro-machismos, masculinidad y violencia, expresión de afectos y emociones y costos de la masculinidad hegemónica.
	Prevención	Niveles de prevención, estrategia de prevención, trabajo con hombres para prevenir la violencia, justicias.
Operativo	Redes	Conformación de redes, corresponsabilidad y redes, acciones de la red contra la violencia, participación de las redes en la prevención, atención, restitución de derechos.
	Gestión municipal	Ciclo de gestión municipal participativa, gestión municipal del SLIM, niveles de fortalecimiento del SLIM, mejora de los servicios municipales, clasificadores y gastos concurrentes, programación y ejecución del POA, POA cualificado,

		seguimiento a la ejecución financiera, plan estratégico municipal del SLIM, Ley No 348 y sus reglamentos.
	Protocolos de atención de lucha contra la violencia	Tipos de protocolos, implementación de protocolos, rutas críticas, evaluación y seguimiento de protocolos a nivel municipal para promover la cualificación de los servicios SLIM y Redes
	Casas de acogida	Estructura y función.
Evaluación	Rendición de cuentas	Percepción de usuarios, socialización de resultados y acciones realizadas por SLIM/Redes en el marco de los derechos humanos.

Fuente: Elaboración propia, 2018

La metodología que se desarrolló en cada sesión de capacitación se caracterizó por ser participativa, lúdica y vivencial. Por tanto, la forma en la que se abordaron los contenidos y se desarrollaron las estrategias educativas, buscaron desarrollar aprendizajes significativos en los participantes.

Los espacios en los que se pudo concretizar el programa de capacitación fueron: encuentros nacionales con SLIM, REDES, FELCV y grupos de hombres, plataformas urbanas y rurales y los espacios de asesoría en cada municipio.

El aporte de la profesional en Ciencias de la Educación fue el desarrollo e implementación de un proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género, con sólido respaldo teórico, que respondió efectivamente a una problemática específica y, que posteriormente se convirtió en un programa de capacitación en prevención de la violencia en razón de género y el centro de las nuevas intervenciones institucionales.

Cabe recalcar que por la forma como se llegó a estructurar el programa de capacitación y la perspectiva que se le dio, fácilmente podría convertirse en un programa de formación en prevención de la violencia en razón de género porque:

- Técnicamente es pertinente, al responder a una problemática de interés nacional, como es la prevención de la violencia en razón de género y, porque a través del desarrollo de sus contenidos y estrategias educativas permite que los beneficiarios se apropien de conocimientos teóricos y operativos, desarrollen y/o fortalezcan habilidades y/o destrezas relativas a su ejercicio profesional o laboral.

- Los contenidos abarcan aspectos formativos (Ley 348 y reglamentación, Derechos Humanos, género, masculinidades, prevención de la violencia), aspectos operativos (gestión municipal, conformación de redes, protocolos de atención, acciones de movilización e incidencia) y de evaluación (medición de la satisfacción de usuarios, rendición de cuentas, evaluación del programa).
- Las estrategias educativas, promueven la participación a partir de experiencias lúdicas, significativas, integrales e interdisciplinarias.

### **3. En la práctica educativa**

La gestión del conocimiento es uno de los cimientos del programa de capacitación en prevención de la violencia en razón de género, pues a través de este enfoque fue posible desarrollar procesos integrales de adquisición y apropiación de conocimientos, promover e implementar soluciones a problemas y, motivar a la generación de un modelo de acción educativa para su réplica en contextos similares. Para ello se partió de conocer el contexto, luego se identificó qué debían saber hacer los beneficiarios y finalmente, se definió la estrategia educativa que se implementaría para dar solución a la problemática. Este breve resumen, explicita la lógica de intervención que guio el desempeño académico laboral y, que permitió desarrollar el programa de capacitación en prevención de la violencia en razón de género.

A través de procesos de gestión del conocimiento es posible integrar nuevos conocimientos, localizar y/o adaptar los conocimientos, adecuar los sistemas y diseñar nuevos servicios y/o procesos (Nagles, 2007).

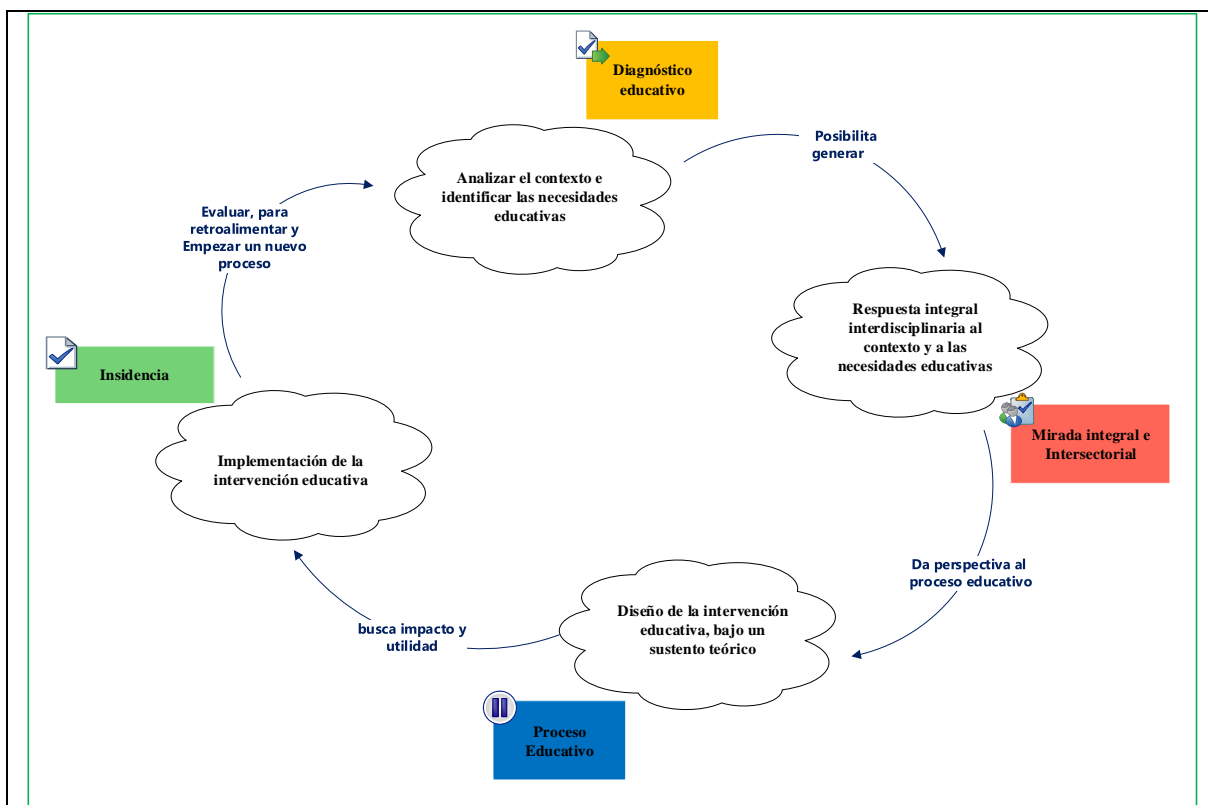
Por ello, al iniciar la intervención se partió de conocer el contexto, analizar las necesidades del público con el que se trabajaría, e identificar una problemática o una limitación, que en este caso particular fue el limitado y hasta deficitario servicio que brindaban los SLIM a la población.

Para dar respuesta a ello, se verificó lo que conocían y sabían hacer los funcionarios de los SLIM y Redes, luego se contrastó con lo que deberían saber hacer según la normativa vigente y se identificó los elementos que se debían desarrollar y/o fortalecer para mejorar el servicio que brindaban los SLIM; posteriormente se definió la forma en la que se intervendría, que en este caso fue a través del programa de capacitación.

La respuesta a la problemática fue el desarrollo del programa de capacitación en prevención de la violencia en razón de género, que se implementó y ajustó en la práctica. En el programa se integró e interrelacionó conocimientos de diferentes disciplinas y áreas del conocimiento; mismos que fueron contextualizados según las características de los participantes y el entorno, y que posteriormente se concretizaron en materiales y herramientas educativas.

El explicitar la ruta de acción que se siguió en el proceso educativo, permite identificar la lógica de intervención que realizó la profesional en Ciencias de la Educación en un contexto laboral y, éste proceso genera a su vez la posibilidad de desarrollar un modelo de intervención que podría ser replicado en otros contextos.

A continuación, se presenta la ruta de acción educativa desarrollada:



Fuente: Elaboración propia

Antes de iniciar una intervención educativa, es necesario a) Partir del diagnóstico del contexto donde se intervendrá, b) Conocer las necesidades de la población con la que se trabajará y, c) Identificar cuáles serán las necesidades educativas a la que se debe responder.

El contar con un diagnóstico del contexto o una línea base permitió dar una respuesta integral, intersectorial que fue más allá del solo cumplimiento de tareas o la suma de acciones aisladas; pues una mirada integral da perspectiva al accionar educativo.

Con estos elementos se inició el proceso de diseño de la intervención educativa, que fundamentalmente debía tener un sustento teórico, porque dio coherencia a la propuesta educativa, orientó el proceso de selección e identificación de estrategias, métodos, metodologías, herramientas, etc. Además, garantizó una mayor efectividad de la intervención, efectivizó los tiempos en el diseño y planificación, pues “no hay que descubrir lo que ya descubrieron e hicieron otros”, más bien se utilizó estos tiempos para contextualizar el proceso educativo o anticiparse a posibles situaciones, contingencias u oportunidades que el propio entorno requiriese.

Una vez diseñada la intervención, su implementación también respondió a criterios de gestión educativa. Es decir, se planificó, organizó, desarrolló, monitoreó y evaluó todo el quehacer educativo. La implementación buscó generar impactos en el contexto y población, buscó que la intervención tuviese un alto grado de utilidad para los participantes.

Finalmente, todo este proceso debió ser evaluado críticamente desde una mirada educativa, para poder generar información que permita tomar decisiones y de esta forma corregir aquello que era insipiente o débil y/o profundizar aquello que tenía potencialidad. Este proceso de retroalimentación fue permanente y el que dio movimiento al proceso educativo.

Comprender que lo que se hizo, no fue solo producto de buenas intenciones o parte del mero cumplimiento de funciones laborales; sino que terminó siendo la concreción de una concepción educativa, de una forma de intervenir pedagógicamente en un contexto laboral. Entender ello, permite abstraerse del proceso y posibilita identificar los elementos de posibles modelos de actuación, protocolos, rutas críticas, etc., que dan perspectiva al accionar educativo.

El visibilizar el aporte académico laboral que realiza el profesional en Ciencias de la Educación no debería reducirse solo a identificar las acciones concretas realizadas en el ámbito educativo. Por ejemplo: elaboración de programas de capacitación, elaboración de materiales, desarrollo de contenidos educativos, etc., sino que la acción pedagógica desarrollada debería permitir identificar el modelo de intervención educativa, que posteriormente podría ser replicado, complementado o mejorado en otros contextos.

En el caso particular de la experiencia académico laboral desarrollada a nivel nacional en el Componente Mujeres y Ciudadanía de SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM durante el periodo 2013 – 2015, ha sido posible visibilizar una ruta de acción que explicita la práctica educativa y



que es replicada en diferentes municipios del país, a través de las acciones que realizan los funcionarios de los SLIM y Redes.

## Capítulo 4: Evaluación

La sistematización de la experiencia académica laboral ha permitido identificar el aporte académico profesional del profesional en Ciencias de la Educación en la implementación del proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género desarrollado en el Componente Mujeres y Ciudadanía de SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM durante el periodo 2013 – 2015, a nivel nacional, y así revalorizar el desempeño profesional que realiza el Cientista en Educación.

Es así, que a partir de lograr reconocer las etapas o momentos relevantes de la intervención y las estrategias implementadas en el proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género e identificar y visibilizar los elementos educativos que estuvieron presentes en el proceso y, que tienen un respaldo teórico educativo; se logró establecer la acción pedagógica realizada con la intención de desarrollar un proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género.

En ese sentido los logros, aprendizajes y aportes identificados a través de la sistematización de la experiencia académica laboral fueron:

### 1. Logros

- La intervención de la profesional en Ciencias de la Educación en el Componente Mujeres y Ciudadanía de SOLIDAR SUIZA/AOS-PADEM pasó de ser intrascendente a ser importante y fundamental para el cumplimiento y logro de metas institucionales debido a que las acciones realizadas generaron procesos más ordenados, sistemáticos y efectivos, que proyectaron nuevas intervenciones. Esto debido a que la profesional en Ciencias de la Educación, no se limitó solo al cumplimiento de sus funciones, sino que con base en su experiencia profesional y la mirada educativa pudo anticiparse a las diferentes situaciones y problemáticas y plantear alternativas continuas e integrales, como fue el proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género.
- A partir de la implementación del programa de capacitación se posicionó el accionar educativo al interior de la institución, provocando el cambio de la mirada institucional sobre el quehacer educativo y, que posibilitó que éste cobre relevancia y protagonismo en las nuevas intervenciones de SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM.

- El desarrollo e implementación de un proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género, con sólido respaldo teórico, que respondió efectivamente a una problemática específica y, que posteriormente se convirtió en un programa de capacitación en prevención de la violencia en razón de género y el centro de las nuevas intervenciones institucionales.
- La identificación de una ruta de acción educativa, que evidenció los pasos o momentos a seguir para lograr un afectivo y óptimo proceso, permitió que se pueda utilizar y generalizar en otros contextos. Para lograr identificar los elementos de la ruta de acción educativa y del proceso de capacitación fue necesario recurrir a los conocimientos adquiridos durante la formación del pre-grado en el área de administración educativa como ser: Formación de recursos humanos, Currículum, Gestión y administración educativa, Diagnóstico y evaluación del currículum.
- El proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género tuvo un impacto positivo al interior de SOLIDAR SUIAZA/AOS-PADEM, ya que el mismo motivó el desarrollo de la Estrategia de Prevención que posteriormente se convirtió en el pilar del nuevo proyecto “Vida sin Violencia” que actualmente y en esencia desarrolla procesos de capacitación y formación.

## **2. Aprendizajes**

- El profesional en Ciencias de la Educación ha sido formado para desarrollar procesos educativos de corto, mediano o largo plazo con la perspectiva de que estos procesos sean continuos, coherentes, articulados e integrales. En ese sentido el desempeño laboral del profesional en Ciencias de la Educación no se reduce al simple cumplimiento de funciones, más al contrario, su quehacer laboral está impregnado de lo educativo. Por ello, un taller se convierte en una intervención pedagógica que adquiere perspectiva y continuidad y, que se realiza para generar procesos educativos que contribuyen a transformar a la población con la que se trabaja.
- El accionar del profesional de Ciencias de la Educación posibilita desarrollar sólidos procesos de gestión de conocimiento, ya que planifica, estructura y organiza su intervención con un fin eminentemente educativo. Esto permite que en las instituciones laborales se pase de realizar “solo talleres” o “sumar capacitaciones” a

implementar procesos educativos planificados, integrales, permanentes, coherentes y con un mayor grado de efectividad.

- Cualquier práctica educativa que cuenta con un respaldo teórico pedagógico, potencia la coherencia entre lo concebido, lo planificado y lo implementado. En ese sentido, las intervenciones son más sólidas, el desarrollo de contenidos, estrategias y materiales más pertinentes, lo que permite una mayor efectividad e impacto del accionar educativo.
- Al identificar la ruta de acción que se siguió en el proceso de capacitación se evidencia la lógica de intervención que realizó la profesional en Ciencias de la Educación en un contexto laboral específico. Esto a su vez posibilita desarrollar modelos de intervención educativa, generalizar intervenciones que podrían ser replicadas y/o mejoradas en otros contextos.
- Antes de iniciar una intervención educativa es imprescindible realizar un diagnóstico del contexto e identificar las necesidades educativas, es decir, conocer el contexto en el que se desarrollará la intervención educativa e identificar las necesidades a las que se busca responder a través de la acción pedagógica. Esto permite que la intervención educativa responda efectiva y atinadamente al contexto y, los resultados alcanzados tengan una mayor utilidad ya que responden a la demanda de la población.
- Para diseñar soluciones integrales, es necesario que la intervención pedagógica parta del principio de trabajo multidisciplinario, es decir, interrelacionando las diferentes áreas del conocimiento. Por ello el profesional en Ciencias de la Educación juega un papel importante porque desempeña el rol de líder que promueve un trabajo equitativo, pertinente y respetuoso del contexto y participantes.

### **3. Aportes**

- A partir de desarrollar e implementar un proceso efectivo de capacitación en prevención de la violencia en razón de género, se posesiona el quehacer educativo al interior SOLIDAR SUIZA/AOS – PADEM; provocando el cambio institucional sobre la práctica educativa y, posibilitando que ésta cobre relevancia y protagonismo en las nuevas intervenciones de la institución.

- Desarrollar e implementar un programa de capacitación en prevención de la violencia en razón de género, que responde efectivamente a una problemática específica y, que cuenta con respaldo teórico y estructura metodológica, garantiza una mayor efectividad en el logro de los resultados. Como lo sucedido en el desarrollo e implementación del programa de capacitación en prevención de la violencia en razón de género, donde se pasó de realizar talleres sueltos a implementar un proceso estructurado, con contenidos, metodología y materiales que potencializaron el logro de resultados y promovieron nuevas intervenciones.
- El accionar de la profesional en Ciencias de la Educación fomenta un trabajo intersectorial y multidisciplinario al interior de la institución. En ese sentido, durante la implementación de la experiencia académico laboral la profesional en Ciencias de la Educación fomenta espacios de coordinación, interacción no solo entre los integrantes de los diferentes componentes, sino también como enfoque para estructurar el proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género y, en la selección de contenidos que abarca áreas como psicología, gestión municipal, Derechos Humanos, violencia, entre otros.

El trabajo intersectorial y multidisciplinario también implica un desafío ético, ya que implica promover un liderazgo democrático que fomente la participación equitativa y el respeto entre los participantes; caso contrario se generan divisiones que limitan y distorsionan el accionar educativo.

- Identificar la lógica de intervención realizada en un contexto laboral específico, genera la posibilidad de desarrollar un modelo de intervención educativa que podría ser replicado en otros espacios o contextos.
- Responder a necesidades, situaciones o demandas específicas a través de acciones educativas, posibilita que los participantes se apropien de estos procesos, visibilicen mayor utilidad para sí mismos y se logre mayor impacto en el contexto. Esta situación se puede evidenciar en la implementación del proceso de capacitación en prevención de la violencia en razón de género, donde los funcionarios de SLIM y Redes, se apropiaron de los materiales y metodologías que utilizaron para replicar los procesos de capacitación en sus municipios y que, además, lograron generar acciones

de incidencia ante los Gobiernos Autónomos Municipales (GAM), como el incremento de presupuesto, la creación del SLIM o la mejora del propio servicio.

## **8. Conclusiones y Alternativas**

En este último apartado se plantea los conocimientos más relevantes obtenidos a partir de la experiencia académico laboral. También se realiza un análisis de la formación recibida, aplicada e implementada en la experiencia académico laboral. Finalmente se recomienda alternativas que enriquezcan o fortalezcan el Plan de Estudios de la Carrera de Ciencias de la Educación.

### **8.1. Conocimientos obtenidos**

- Los procesos de gestión de conocimiento son desarrollados y/o guiados de mejor manera por un profesional de Ciencias de la Educación, que tiene una visión integral del proceso educativo, ya que planifica, estructura y organiza su intervención con un fin eminentemente educativo.
- Para brindar o posibilitar soluciones integrales, el diseño de la intervención pedagógica debe partir del principio de interrelacionar las diferentes áreas del conocimiento, es decir, desarrollar acciones multidisciplinarias, interdisciplinarias y/o intersectoriales.
- Desarrollar procesos educativos planificados, estructurados y organizados garantiza una mayor efectividad en el logro de los resultados.
- Cualquier práctica educativa que cuenta con un respaldo teórico pedagógico, potencia la coherencia entre lo concebido, lo planificado y lo implementado.
- Antes de iniciar una intervención educativa es imprescindible realizar un diagnóstico del contexto e identificar las necesidades educativas.
- Responder a necesidades, situaciones o demandas específicas a través de acciones educativas, hace posible que los participantes se apropien de estos procesos, visibilicen mayor utilidad para sí mismos y se logre mayor impacto en el contexto.
- Identificar una ruta de acción educativa, que revele los pasos o momentos que pueden seguirse para lograr un afectivo y óptimo proceso, permite que este tipo de procesos se desarrollen o generalicen en otros contextos.

### **8.2. Análisis de la formación**

¿Es posible desarrollar procesos de capacitación sin tener conocimiento de procesos educativos? La respuesta es sí, y esto es lo más común en nuestro medio. Por ello, quizás, la valoración que da la sociedad a los profesionales en Ciencias de la Educación es pobre, porque

se cree que cualquier profesional puede desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje, ya sean estos de corto, mediano o largo alcance.

En nuestro contexto se da mayor valor al contenido, a lo que “se tiene que saber”, y se resta importancia al “como se aprende a hacer” o “cómo se hace”. Probablemente por eso se considera que al momento de desarrollar procesos de capacitación sea suficiente tener un profesional que “domine” teóricamente el contenido.

Por la experiencia profesional desarrollada, se puede afirmar que en el ámbito laboral de la ciudad de La Paz se desconoce que los profesionales en Ciencias de la Educación han sido formados para desarrollar procesos educativos:

- Planificados, organizados y estructurados, que tienen un respaldo teórico pedagógico, que potencia la coherencia entre lo concebido, lo planificado y lo implementado.
- Que parten de identificar el contexto y las necesidades educativas (diagnóstico) antes de realizar una intervención.
- Que brindan soluciones integrales, a través de diseñar intervenciones multidisciplinarias, interdisciplinarias y/o intersectoriales.
- Que responden a necesidades, situaciones o demandas específicas a través de acciones educativas, posibilitando que los participantes se apropien de estos procesos, visibilizando mayor utilidad para sí mismos, logrando un mayor impacto en el contexto.

En resumen, se desconoce que los profesionales en Ciencias de la Educación tienen habilidades y destrezas para diseñar, planificar, implementar y evaluar procesos educativos formales y alternativos.

Por su parte, la carrera de Ciencias de la Educación contempla en su plan de estudios, que los estudiantes adquieran conocimientos y habilidades para desarrollar currículums, realizar diagnósticos educativos, elaborar materiales, implementar procesos de gestión educativa y formar recursos humanos (ahora gestión del conocimiento), pero que en la práctica profesional no los saben gestionar y/o aplicar porque la formación recibida aún separa la teoría de la práctica y, los nuevos profesionales carecen de herramientas que les permitan responder a las demandas concretas del contexto laboral.



A esto se suma, los limitados mecanismos de comunicación y de relacionamiento entre el mercado laboral y la carrera de Ciencias de la Educación, que no solo resta espacios de trabajo a los profesionales de esta carrera, sino que afecta a las instituciones que ofertan fuentes de trabajo, ya que limitan su efectividad al contratar profesionales de diferentes áreas, que no tienen formación en el ámbito educativo y al desconocer que existen profesionales que pueden desarrollar procesos de gestión de conocimiento desde una perspectiva educativa.

### **8.3. Alternativas**

Por lo expuestos, es importante que la carrera de Ciencias de la Educación incorpore entre las estrategias de implementación de su plan de estudios, procesos de intermediación laboral en el que se vincule con instituciones públicas y privadas y así se pueda ir abriendo espacios laborales para nuevos profesionales.

Asimismo, es necesario que, en la formación de profesionales de Ciencias de la Educación de todos los niveles, los docentes hagan énfasis en el manejo de teoría educativa como fundamento esencial para el desarrollo de cualquier área o ámbito del plan de estudios., Por ejemplo, para desarrollar materiales, estos deben responder a una corriente o enfoque educativo, al elaborar currículums, estos deben estar orientados bajo una corriente educativa, al evaluar procesos educativos se tiene que utilizar herramientas que respondan a la enfoque educativo con el que se estructuró todo el proceso, etc.

Adquirir la costumbre de respaldar el quehacer educativo con teoría educativa no solo da coherencia y consistencia a las intervenciones, sino que permite desarrollar teoría educativa nacional, que en nuestro contexto es casi inexistente.

Desarrollar la habilidad de partir de mirar y conocer el contexto en el que se intervendrá para responder efectivamente a sus demandas y necesidades utilizando las herramientas más apropiadas y guardando coherencia entre lo concepción y la práctica educativa.

Es importante y necesario promover la reflexión sobre el quehacer educativo en el ámbito laboral a la luz de teoría y concepciones pedagógicas, esto también permitirá desarrollar teoría educativa nacional, posicionará a los profesionales en Ciencias de la Educación en el mercado laboral y visibilizará el potencial que tienen para contribuir al desarrollo social, político y económico del país.

## 9. Bibliografía

- Almidón López Huancayo, I. R. (4 de noviembre de 2018). *Iberoaméricadivulga. IBERCIENCIA. Comunidad de Educadores para la Cultura Científica*. Obtenido de El papel de la interdisciplinariedad en la enseñanza aprendizaje de la matemática: <https://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/?El-papel-de-la-interdisciplinariedad-en-la-ensenanza-aprendizaje-de-la>
- Barrios Jara, N. E. (4 de noviembre de 2018). *El aula un escenario para trabajar en equipo*. Obtenido de EDUCREA : <https://educrea.cl/el-aula-un-escenario-para-trabajar-en-equipo/>
- Beauvoir, S. d. (1949). *El Segundo Sexo*. Paris: Gallimard.
- Cebotarev, E. A. (enero - junio de 2003). El enfoque crítico: una revisión de su historia, naturaleza y algunas aplicaciones. (C. d. Juventud, Ed.) *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 1(1), 28. Recuperado el 29 de septiembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77310105>
- Centro de Investigación Social Tecnología Apropiaada y Capacitación (CISTAC). (2017). *Manual de uso Radio Serie "Solo para machos"*. La Paz. Bolivia: CISTAC.
- Dirección General de Formación de Maestros. (s/f). *Gestión y Planificación Educativa*. La Paz. Bolivia, Bolivia: Ministerio de Educación.
- Fernández, J., Tellería, J., & Roldan, H. (2015). *Construcción de identidades masculinas en pueblos indígena originarios de Bolivia*. La Paz. Bolivia.
- Glosario de términos especializados. (4 de noviembre de 2018). *Glosario Pedagogía* . Obtenido de Glosario de términos especializados de Pedagogía y Educación.: <https://glosarios.servidor-alicante.com/pedagogia/capacitacion>
- IIPE. (s/f). *Gestión educativa estratégica. Módulo 2. Serie Competencias para la profesionalización de la gestión educativa* (Vol. Competencias para la profesionalización de la gestión educativa). Buenos Aires. Argentina, Argentina: UNESCO Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.
- Kaufmann, M. (1995). *Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres. Género e identidad*. Bogotá. Colombia: Tercer Mundo.

- Mariño S., G., & Cendales G., L. (2012). *La Educación Popular. Una propuesta para la transformación educativa*. La Paz. Bolivia: Fe y Alegría.
- Mejía J., M. R. (2010). *La sistematización. Una forma de investigar las prácticas*. Lima. Perú, Perú]: Fondo Editorial del Pedagógico San Marcos.
- Morales Zúñiga , L. (Mayo - Agosto de 2014). El pensamiento crítico en la teoría educativa contemporánea. (S. REDALYC, Ed.) *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(2), 1-23. Recuperado el 29 de septiembre de 2018, de <http://revista.inie.ucr.ac.cr/>
- Nagles García, N. (septiembre-diciembre de 2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. (U. EAN, Ed.) *Revista Escuela de Administración de Negocios*(61), 77-87. Recuperado el 22 de septiembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611495008>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la Unión Interparlamentaria (UIP). (2016). *Derechos Humanos. Manual para Parlamentarios N° 26*. Ginebra. Suiza: Unión Interparlamentaria 2016.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Ginebra. Suiza.
- Paredes, J. (2013). *Diccionario de Pedagogía crítica y liberadora*. La Paz. Bolivia: Instituto Internacional de Integración.
- Picardo Joao, O., Escobar Baños, J. C., & Pacheco Cardoza, R. V. (2005). *Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación*. San Salvador, El Salvador, El Salvador: Centro de Investigación Educativa, Colegio García Flamenco.
- Pujadas Muñoz, J. (s/f). *Cuadernos Metodológicos. El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales*. Mexico: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Quintero Macías, C. A. (Julio - Diciembre de 2008). Formación, capacitación y actualización pedagógica del personal académico. Sistematización de experiencias. *Cultura, Tecnología y Patrimonio*, 3(6), 38 - 57.
- Riaño Alcalá, P., Wills Obregón, M. E., & Nubia Bello, M. (2009). *Recordar y narrar el conflicto. Herramientas para construir memoria histórica*. Colombia.
- SOLIDAR SUIZA PADEM. (4 de Noviembre de 2018). *Doctora Edilicia*. Obtenido de Doctora Edilicia: <https://www.doctoraedilicia.com/qsomos.php>

- Streck, D., Redin, E., & Zitkoski, J. J. (2015). *Dicionário Paulo Freire* (Belo Horizonte ed.). Lima. Perú: CEAAL 2015.
- Telleria, J., & Espinoza, M. (2005). *Memoria del 2do Encuentro de estudios sobre Masculinidades*. La Paz. Bolivia.
- Telleria, J., & Espinoza, M. (2009). *Memoria del 3er. Encuentro sobre Masculinidades: Estudios y Experiencias*. La Paz. Bolivia.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (s.f.). Técnica de la pregunta. *Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez*. República Bolivariana de Venezuela.
- Valderrama Hernández, R. (2013). Los procesos de participación como un espacio educativo de desarrollo de la pedagogía. *Cuestiones Pedagógicas*(22), 351-376.
- Vargas Jiménez , I. (Mayo de 2012). La entrevista en la investigación cualitativa: Nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en la Educación Superior*, 3(1), 119-139. Recuperado el 4 de noviembre de 2018
- Vivar, C. G., Arantzamendi, M., López-Dicastillo, O., & Gordo Luis, C. (Octubre/Diciembre de 2010). La Teoría Fundamentada como Metodología de Investigación Cualitativa en Enfermería. *Index de enfermería. Información bibliográfica, investigación y humanidades*, 10. Recuperado el 4 de noviembre de 2018, de Scielo: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300011](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300011)
- Zegarra Saldaña, P. E. (2012). *Efectos de la transferencia de conocimiento en el desempeño organizativo: Estudio empírico en empresas del sector hotelero de España (Tesis doctoral)*. Valencia, España, España: Universidad Politécnica de Valencia.

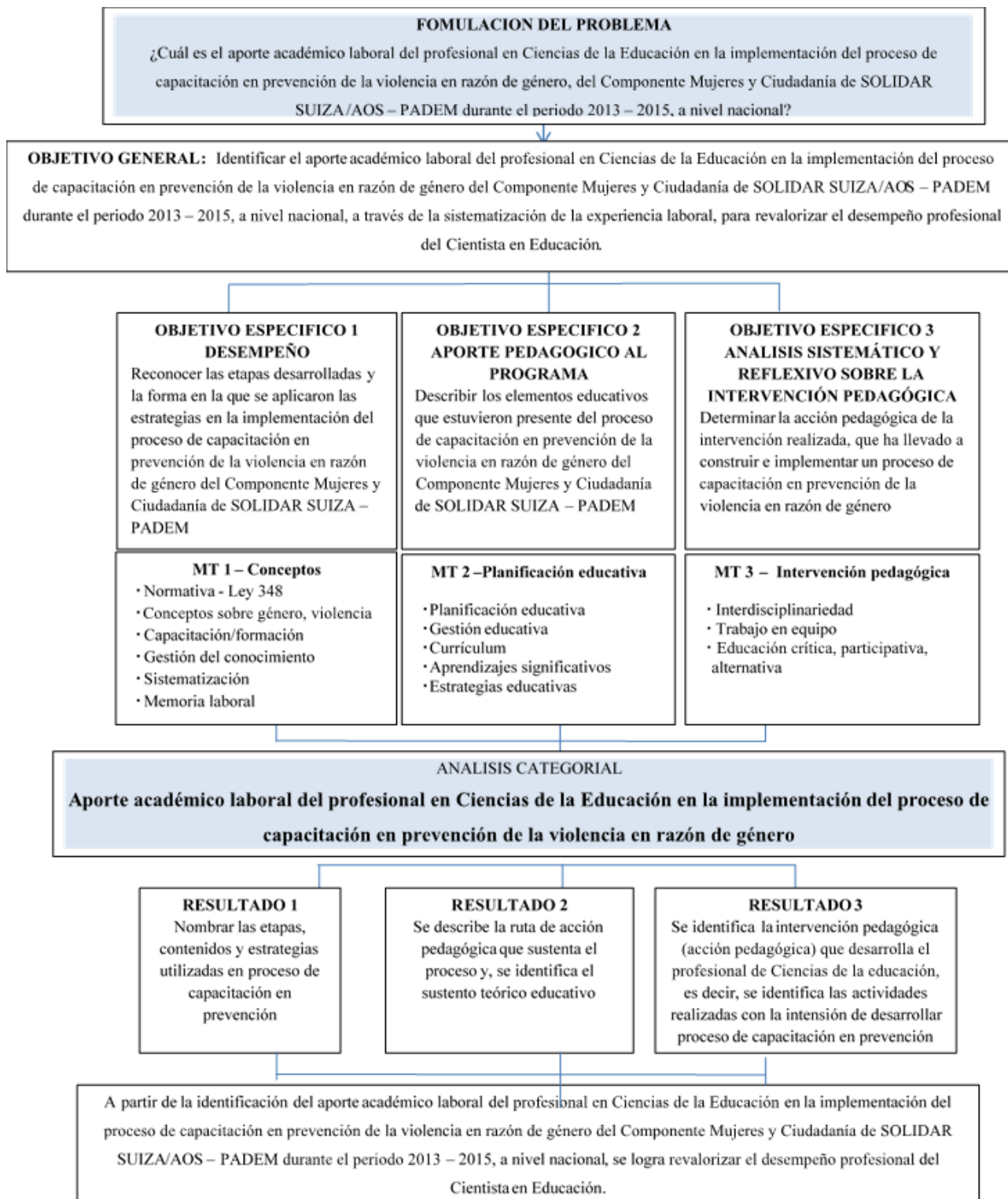
## 10. Acrónimos

ACOBOL	Asociación de Concejalas de Bolivia.
AOS	Ayuda Obrera Suiza.
AMDES	Asociaciones Departamentales de Municipios.
ARC	Agenda de Responsabilidad Compartida.
CDC	Capacitación y Derechos Ciudadanos.
CDH	Comunidad de Derechos Humanos.
CEDAW	Convención para la eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
CEPROMIN	Centro de Promoción Minera.
CIDEM	Centro de Información y Desarrollo de la Mujer.
COSUDE	Cooperación Suiza en Bolivia.
CPE	Constitución Política del Estado.
DDHH	Derechos Humanos.
D.S.	Decreto Supremo.
ETA	Entidades Territoriales Autónomas.
FELCV	Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia.
FOCAM	Fondo Concursable para Capacitación y Asistencia Técnica Municipal.
GAM	Gobierno Autónomo Municipal.
GCO	Gestión del Conocimiento.
GODEL	Fomento de la Buena Gobernabilidad y la Democratización Local.
IDH	Impuesto Directo a los Hidrocarburos.
MESECVI	Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
MONEVA	Sistema de Monitoreo y Evaluación.
OEA	Organización de Estados Americanos.
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio.
ONG	Organización No Gubernamental.

PADEM	Programa de Apoyo a la Democracia Municipal.
PCC	Programa de Cultura Ciudadana.
PMS	Programa para la Mejora de los Servicios locales.
POA	Programa Operativo Anual.
SERECI	Servicio de Registro Cívico.
SIPPASE-VRG	Sistema Integral Plurinacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia por Razón de Género.
SLIM	Servicios Legales Integrales Municipales.
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences. Paquete estadístico para las Ciencias Sociales.
UMSA	Universidad Mayor de San Andrés.
VIH-SIDA	Virus de Inmunodeficiencia Humana - Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.
VIO	Viceministerio de Igualdad de Oportunidades.

## 11. Anexos

### Anexo 1. Análisis categorial



Anexo 2. Estrategia de prevención





**DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE LA  
VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO MUNICIPAL**

**Coordinación**

**General:** Martín Pérez Bustamante

**Texto base:** "Diseño de propuesta de prevención de la violencia hacia las mujeres".  
Carlos Dave Velásquez Olguin (Phd), 2014

**Adaptación y  
elaboración de  
propuesta final:**

Guery Zabala  
Carla Fuentes  
Ana María Kadelica

**Edición general:** Unidad de Comunicación del PADEM

**Diagramación:** Arturo Rosales

**Ilustraciones:** Marco Peñaloca

Este documento se imprimió con el apoyo de la Cooperación Suiza en Bolivia.

Se autoriza su reproducción, total o parcial, a condición de citar la fuente y la propiedad.

Impreso en Bolivia

2015

# INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres es una realidad incuestionable en nuestra cotidianidad y su erradicación requiere acciones múltiples, actores diversos y ámbitos variados.

El logro de este propósito implica cambios sustanciales en las subjetividades introyectadas de mujeres y hombres, en las representaciones sociales que siguen sustentando la menor valía de las mujeres, y el derecho de los hombres a ejercer dominio, justificando prácticas autoritarias y de violencia.

No basta con asegurar mecanismos de protección para las mujeres ni con castigar a los agresores, se hace necesario establecer medidas de prevención que permitan a largo plazo modificar: las actitudes arraigadas, los estereotipos de género y las estructuras de poder que subyacen.

La complejidad de la violencia contra las mujeres: su carácter estructural, los múltiples factores sociales, culturales, psíquicos y políticos que intervienen, requieren de voluntad política, así como de acciones a corto, mediano y largo plazo, que generen nuevas significaciones en las representaciones cognitivas de las personas; con enfoques que consideren los derechos humanos, género, masculinidades y comunicación, por ejemplo, que los hombres comprendan sus funciones y su responsabilidad en cuanto a fomentar y promover el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, compartir las responsabilidades de las labores del hogar y la crianza de hijos e hijas, cuestionar los privilegios sociales, y culturales que la sociedad les otorga.

Con las consideraciones previas, PADEM presenta el desarrollo de una estrategia de prevención que brinda pautas de planificación, de reconocimiento del contexto de la violencia hacia las mujeres y de organización y preparación de contenidos, materiales e información para ser usados a favor de la erradicación de la violencia hacia las mujeres en el Municipio.

La estrategia de prevención contiene momentos continuos y permanentes para el reconocimiento de las realidades de cada municipio. No pretende ser un recetario, sino más al contrario, un referente para iniciar el proceso de prevención, con un saber a dónde nos dirigimos y dejar de hacer acciones aisladas de información o promoción.

**Martin Pérez Bustamante**  
Coordinador SOLIDAR SUIZA/PADEM

## Enfoques de la violencia hacia las mujeres

Por enfoque se entiende el marco genérico de análisis conceptual, que permite proponer las estrategias y acciones para realizar una conceptualización del fenómeno que, a su vez, y posteriormente permitirá su abordaje. Es así que para el diseño de una propuesta de prevención se propone los siguientes enfoques.

### Enfoque de género

Este enfoque se constituye en un instrumento de análisis para identificar las relaciones inequitativas y de poder que se establecen entre hombres y mujeres. Es una herramienta de trabajo, categoría de análisis con base en las variables sexo y género, que permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías e inequidades en las relaciones de poder.



Ayuda a reconocer las causas que las producen y a formular mecanismos para superar estas brechas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o en los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas sobre el poder y la exclusión.

Es una opción política, puesto que nos enfrenta al reconocimiento de que la realidad es vivida de manera diferente por hombres y mujeres, con amplias desventajas para las mujeres, e induce al compromiso para la transformación de las inequidades.

Propone la desestructuración de los estereotipos hegemónicos de género que sustentan las violencias, y se orienta a la transformación de las abusivas relaciones de poder entre hombres y mujeres.

### Enfoque de derechos humanos

Hablar de derechos humanos, es referirse al patrimonio común e inalienable de toda la humanidad, inherentes a las personas que les permite vivir como ciudadanos/as sujetos/as de derechos.

Hombres y mujeres formalmente tienen los mismos derechos humanos, por el hecho de ser personas. Sin embargo, no se puede negar que por aspectos culturales, sociales, políticos y económicos, se ha desvalorizado y anulando el reconocimiento de los derechos de las mujeres, convirtiéndolas en una población vulnerable para el ejercicio de su ciudadanía y de sus derechos.



### Trabajo con hombres desde el enfoque de las masculinidades

El surgimiento de los Men's Studies propuso estudiar a los hombres argumentando que atravesaban por una crisis identitaria como consecuencia de las transformaciones socioeconómicas y culturales, cuestionando su autoridad, su desempeño como únicos proveedores y su supuesta pertenencia al ámbito de lo público. Lo que provocó el cuestionamiento de la masculinidad hegemónica, que hasta ese momento era pilar en la construcción del ser hombre.

En el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la incorporación de estos cobra relevancia, porque en la sociedad ejercen un poder preponderante en casi todas las esferas de la vida, que van desde las decisiones personales respecto del tamaño de la familia hasta las decisiones sobre políticas y programas públicos en todos los niveles.

Es preciso que los hombres comprendan que, el reconocimiento y acceso de la mujer a sus derechos, benefician a toda la sociedad y de esta manera se promueve la equidad de género.



## Conceptos en los que se basa la propuesta de prevención de la violencia hacia la mujeres

### La violencia como fenómeno

La violencia en diferentes ámbitos se encuentra institucionalizada, desde el discurso de la corrupción, hasta la manifestación de una patología social, como la violencia en el contexto familiar y con la pareja.

El diario vivir está plagado de un lenguaje y prácticas más o menos explícitas que conllevan violencia, y es en la cultura popular y en el sentido común donde se hallan las bases del discurso lingüístico violento; por lo tanto el lenguaje no es un elemento neutro.

Es así que para prevenir las violencias, es preciso reconocer que sus causas son múltiples y complejas; puesto que surgen como consecuencia de una interacción problemática entre el individuo y el entorno que le rodea: la escuela, la familia, las relaciones entre ambas, las oportunidades para el ocio, la influencia de los medios de comunicación o el apoyo que a la violencia proporciona el conjunto de creencias y estructuras de la sociedad en la que se encuentran los contextos anteriores.

### Violencia de Género

También es conocida como violencia sexista. Constituye un eficaz instrumento que los hombres utilizan para ejercer poder y que tiene el objetivo de someter y/o subordinar a las mujeres.

### Prevención de la violencia

La prevención, es la disposición que se hace de forma anticipada para minimizar un riesgo. El objetivo de prevenir es lograr que un perjuicio eventual se concrete. Esto se puede apreciar en los dichos populares "más vale prevenir que curar" y "mejor prevenir que curar". En otras palabras, si una persona toma las prevenciones para evitar enfermedades, minimizará las probabilidades de tener problemas de salud. Por lo tanto, es mejor invertir en prevención que en un tratamiento paliativo. Prevenir también puede ser la acción de advertir a una persona sobre un hecho o acerca del peligro que le supone una relación con una persona en particular.

Desde la Ley N° 348 para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, se sugiere establecer desde diferentes instancias la creación y adopción de medidas necesarias para modificar los comportamientos individuales y sociales violentos y aquellos que toleran, naturalizan y reproducen la violencia, y que éstas consoliden una nueva cultura de respeto a las mujeres, a su dignidad y derechos. Por ello, incorpora el capítulo I PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA A LAS MUJERES,

definiendo los niveles de prevención estructural, individual y colectiva, con la finalidad de incidir no sólo en la penalización, sino en el establecimiento de formas específicas de prevención de la violencia en los diferentes estamentos sociales.

- **Prevención estructural.** Son medidas de carácter integral destinadas a modificar las actitudes, prácticas, reacciones, acciones y omisiones que tienen como efecto y consecuencia la violencia contra las mujeres, así como su sustitución por actitudes en el comportamiento individual, de pareja, familiar, comunitario, social y estatal a través de la sensibilización y educación en el seno de la familia, en la escuela y otros niveles académicos.
- **Prevención individual.** Medidas destinadas a fortalecer y empoderar a cada mujer y promover sus habilidades de identificar toda posible manifestación de violencia o agresión hacia ella, para que pueda enfrentarla de manera asertiva.
- **Prevención colectiva.** Son medidas destinadas a prevenir la violencia y proteger a las mujeres, a través de sus organizaciones, instituciones o cualquier colectividad a la que pertenezcan por afinidad.
- **Prevención comunitaria.** Las autoridades indígenas, originarias, campesinas y afrobolivianas adoptarán las medidas de prevención más adecuadas para evitar todo acto de violencia hacia las mujeres, con la participación de éstas en la planificación, ejecución y seguimiento de sus planes, respetando sus derechos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define niveles de prevención que suponen técnicas y objetivos diferentes. Estos niveles son:

- **La prevención primaria:** Evita la adquisición o el daño a la persona; esencialmente intenta que la situación, en este caso la violencia, no se presente. Apunta a lograr que quienes no vivieron situaciones de violencia no las vivan.
- **La prevención secundaria:** Va encaminada a detectar la situación en estadios precoces, en los que el Estado o las instituciones pueden emprender medidas adecuadas para impedir su progreso.
- **La prevención terciaria:** Comprende aquellas medidas dirigidas al tratamiento y a la rehabilitación de una persona para aportar a su progresión y, con ello evitar la aparición o el agravamiento de complicaciones, intentando mejorar su calidad de vida.

- **La prevención cuaternaria:** En ocasiones se hace referencia a ésta, y tiene que ver con la prevención de las recaídas.

Estos niveles preventivos no son incompatibles entre sí, se complementan, enriqueciéndose mutuamente en su implementación conjunta para mejorar la calidad de vida de la gente y la sociedad en su conjunto.

Los diferentes niveles:

- Defienden los derechos humanos buscando evitar problemas de salud pública, de seguridad y de justicia.
- Previenen los problemas antes de responder a ellos, así como a sus devastadores costos y consecuencias.
- Fomentan el establecimiento de redes y alianzas estratégicas.
- Cambian el conocimiento y actitudes individuales; buscan llegar a gente joven e involucrar a hombres y niños como aliados.

Las acciones de prevención requieren el establecimiento de planes, programas y proyectos que sean ejecutados, monitoreados y evaluados, comprobando su efectividad a partir de indicadores mínimos que corroboren no solo su ejecución sino el cambio o impacto en la población.

Para ello, el modelo ecológico según Bronfenbrenner (1987), intenta asegurar que las intervenciones traten y tomen en cuenta las condiciones existentes a nivel individual, relacional/familiar, comunitario y social; afectando así los riesgos que puedan tener mujeres y niñas de vivir en violencia.

Las intervenciones deben identificar y reforzar los factores de protección que disminuyan la probabilidad de que mujeres y niñas vivan violencia en cualquier nivel del modelo ecológico. No es necesario operar en todos los niveles, sino más bien se deben escoger las intervenciones en uno o más niveles que puedan influenciar en los factores de riesgo y de protección dentro de los otros niveles.

En cambio la **PROMOCIÓN**, es un proceso continuo de información y movilización social; mediante el cual el SLIM, la Red y/o actores/as sociales en corresponsabilidad, asumen tareas para visualizar un espacio. Por ejemplo, los ámbitos de acción del SLIM.

La promoción proporciona información y herramientas que mejoran los conocimientos, habilidades y competencias de las personas para el ejercicio corresponsable de sus derechos.



## Desarrollo de la estrategia

Para implementar la estrategia de prevención de la violencia hacia las mujeres en el ámbito municipal se debe tomar en cuenta los siguientes pasos o etapas:



- Planificación de la estrategia.
- Análisis de la situación de violencia hacia las mujeres en el municipio.
- Desarrollo e implementación de contenidos, materiales e información.

La puesta en marcha de estos pasos o etapas no es lineal, ni secuencial, sino más bien es dinámico, y de constante interacción y complementación.

Para el desarrollo de esta estrategia se sugiere conformar un equipo interdisciplinario de prevención, que deberá estar conformado por profesionales contratados/as específicamente para esta actividad, que coordinarán con los/as los técnicos/as del SLIM, integrantes de la Red, medios de comunicación, centros de salud, FELCV y población en general.

Este equipo deberá estar capacitado en términos de conocimiento y actitud hacia la prevención de violencia hacia las mujeres, en la Ley 348, en el manejo del enfoque de género y en derechos humanos, corresponsabilidad, en el empoderamiento y del trabajo con hombres para la prevención de la violencia hacia las mujeres desde los enfoques de las masculinidades y propuestas teóricas para la comprensión de la violencia.

El equipo de prevención debe planificar, coordinar e implementar las acciones de la estrategia de prevención con el SLIM, la Red y los medios de comunicación, de esta forma se llegará a un mayor número de beneficiarios/as y la efectividad de la estrategia será mayor.

## Planificación de la estrategia



La planificación es un proceso que contribuye a la toma de decisiones, respecto a los objetivos que se desean alcanzar (prevenir la violencia hacia las mujeres); a la vez es un instrumento metodológico operativo que permite la articulación entre los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM) y la sociedad civil (Redes corresponsables de lucha contra la violencia).

Para iniciar la planificación de la estrategia se debe responder las siguientes preguntas:

- ¿Para qué queremos desarrollar una estrategia de prevención de la violencia hacia las mujeres en el municipio?
- ¿Cuáles son los beneficios para el municipio y la población de generar acciones de prevención de violencia hacia las mujeres?
- ¿Cuánto tiempo dedicaremos para implementar la estrategia de prevención?
- ¿Quiénes participarán en la construcción e implementación de la estrategia de prevención?
- ¿Cuántos recursos tenemos y asignaremos para implementar la estrategia de prevención?

Al responder estas preguntas tendremos definido el objetivo de la estrategia, la utilidad que tendrá para el municipio, el tiempo de su implementación, las personas y sectores que participarán y los recursos económicos con los que se contará y que se podrían necesitar. Con esto habremos dado el primer paso en la construcción de nuestra estrategia de prevención.



## Análisis de la situación de violencia en el municipio

Realizar un análisis de la situación evitará la duplicidad de esfuerzos. Por tanto, preguntarnos sobre los siguientes aspectos ayudará a elaborar un mapa del estado de situación de la violencia hacia las mujeres en nuestro municipio:

- ¿Qué causas identificamos como generadoras de violencia contra las mujeres en el municipio?



- ¿Cuáles son las formas más frecuentes de la violencia hacia las mujeres en el municipio?
- ¿Qué sectores o instituciones trabajan en el municipio para combatir la violencia hacia las mujeres?
- ¿Quiénes son las personas que más agreden y quienes las agredidas?
- ¿Qué acciones o actividades realizadas en el municipio han contribuido en la lucha contra la violencia hacia las mujeres? Y ¿Quiénes las han realizado?
- ¿Se conoce o existen experiencias exitosas en el municipio que hayan contribuido a:
  - Fortalecer el SLIM,
  - Conformar o fortalecer la Red de lucha contra la violencia,
  - Formar una red de promotores/as comunitarios/as o
  - Incorporar a los hombres en acciones de prevención de la violencia?
- ¿Se han identificado factores de alto riesgo que deben ser enfocados prioritariamente para la prevención de la violencia contra la mujer?
- ¿Cuáles son los conocimientos, actitudes y prácticas de los hombres, en relación con la violencia hacia las mujeres del municipio?
- ¿Hay formas particulares de violencia contra las mujeres y niñas que preocupan más a la comunidad o a los hombres y niños?
- Pueden generar otras preguntas que consideren importantes o relevantes para obtener información necesaria.

El análisis de la situación de violencia en el municipio recupera e identifica las acciones y logros obtenidos por diferentes sectores y/o actores municipales en la prevención de la violencia hacia las mujeres.

Al identificar situaciones y factores que influyen y/o generan situaciones de violencia hacia las mujeres en el municipio, también se identifica a los diferentes sectores/grupos/poblaciones que se ven afectados/as por esta problemática de salud pública; siendo posible priorizar los grupos a los que estará focalizada la estrategia de prevención.

A continuación se presentan algunas directrices que orientarán las acciones de prevención con los diferentes grupos y/o sectores poblacionales, que de una u otra forma están presentes en los municipios:

#### ADOLESCENTES HOMBRES Y MUJERES



El modo en que las construcciones sociales y culturales determinan las relaciones de poder entre hombres y mujeres, y las desigualdades que promueven la violencia hacia las mujeres y niñas, requiere establecer puntos de partida para abordar cuestiones de género según la edad.

La adolescencia es una etapa de desarrollo que permite realizar acciones de prevención hacia la violencia, porque las actitudes y creencias sobre las normas de género están en construcción y, antes de que se consoliden, se las puede reestructurar. Se trata de generar mayores oportunidades de equidad, igualdad y respeto, promoviendo relaciones sociales positivas y relaciones de pareja sanas.

#### ADULTOS HOMBRES

Se debe cuestionar los comportamientos establecidos y los roles asignados, en función de los mandatos sociales y culturales de lo que hacen los hombres y las mujeres como algo que no se debe mezclar o entrelazar, sino diferenciarlos; de modo que estos debates y acciones influyan en las creencias y comprensión de los hombres sobre su rol protagónico en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

Se requerirá emplear facilitadores hombres.



#### ADULTAS MUJERES



Las acciones de prevención deben centrarse en el empoderamiento de las mujeres y la corresponsabilidad, vinculadas con el derecho a vivir sin violencia y a la eliminación de los mitos que aceptan la violencia como parte del relacionamiento de pareja.

Debe orientarse hacia el desarrollo de las capacidades de las mujeres, a la no dependencia afectiva y a la generación de sus propias potencialidades en relación con su desarrollo individual y con el manejo de sus relaciones de pareja.

#### PROFESORES/AS



Las y los profesores se constituyen en el ejemplo a seguir para niñas, niños, adolescentes y jóvenes, y tienen mucha autoridad frente a padres y madres de familia en lo referente a la educación de hijos e hijas. Por ello, es necesario que este sector reconozca e identifique que sus creencias, posturas, valores y convicciones afectan directamente en la construcción de género y mandatos y estereotipos de género que tendrán niñas, niños, adolescentes y jóvenes. Por tanto, ellos y ellas deben reflexionar sobre cómo contribuirán o no al cumplimiento del derecho a una vida libre de violencia, y cómo generarán mayores oportunidades de igualdad, equidad y respeto.

Capacitar a las/los maestras/os en temas relacionados con género, masculinidades, prevención de la violencia, sus teorías y enfoques de comprensión y cómo comunicarse asertivamente con las y los estudiantes de diferentes edades y grados, modificará actitudes a mediano y largo plazo.

#### PERSONAL DE SALUD

Enfermeras/os, médicos/as, personal administrativo de los servicios de salud realizan acciones de orientación sobre derechos de las mujeres, informan a las instancias correspondientes, dentro de la Red, sobre la situación de violencia en el municipio y llegan a la comunidad a través de charlas, talleres, capacitaciones para prevenir la violencia. Puede ser un grupo de promoción de la denuncia y elaboración de informes médicos para ser homologados por el médico forense.



#### FELCV / POLICÍA



La FELCV y/o la Policía Nacional pueden ser el primer punto de contacto para las sobrevivientes de la violencia y éstos deben estar capacitados para responder adecuadamente a las necesidades de las víctimas de violencia.

Si bien cuentan con formación en el área legal, requieren capacitación sobre los enfoques, teorías de la violencia, la incorporación de los hombres en la lucha contra la violencia, el trabajo con víctimas de violencia y agresores.

#### COMUNICADORES/AS



Los diferentes medios de comunicación pueden ser involucrados para asegurar que la información generada sobre violencia contra las mujeres sea científica, veraz y coherente para la población, y sea producida usando un enfoque de género y derechos humanos.

Es importante que exista la reflexión sobre las actitudes y creencias que se tiene sobre la violencia hacia las mujeres.

#### AUTORIDADES IOC

En varios municipios del país, las autoridades indígenas originarias y campesinas (IOC) están llamadas a resolver situaciones de violencia en sus comunidades según sus usos y costumbres.

Por ello el informar y capacitar sobre los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y reflexionar sobre las construcciones de género, se convierten en acciones importantes al momento de identificar situaciones de violencia y orientar y remitir casos a las instancias establecidas por la justicia ordinaria. Se trata de lograr la articulación de la Ley de Deslinde Jurisdiccional y la Ley 348, centrando el rol de promotores/as en la información y orientación para la realización de la denuncia a la FELCV, Ministerio Público o SLIM.



#### AUTORIDADES MUNICIPALES



Desarrollar las capacidades de las autoridades y personal que trabajan en el ámbito municipal es fundamental, debido a la influencia que tienen al momento de tomar decisiones, de implementar acciones y/o planes municipales que afecten de una u otra forma a hombres y mujeres y al comportamiento en la sociedad.

Son los del ámbito municipal los/as llamados/as a generar políticas de prevención y atención a la violencia y restitución de los derechos de las víctimas, para prestar un servicio cualificado, donde la víctima de violencia reciba protección a la brevedad posible.

Es fundamental desarrollar capacidades tanto en el Ejecutivo como en el Legislativo Municipal.

Finalmente, el análisis de situación será nuestro punto de partida y nos servirá para comparar, en un determinado tiempo, si la situación de la violencia hacia las mujeres en el municipio ha cambiado o se ha mantenido.

### **Desarrollo e implementación de contenidos, materiales e información**



Conociendo la situación de la violencia en el municipio, y habiendo priorizado los públicos con los que se desarrollará la estrategia, es necesario definir los contenidos que se socializarán con cada uno de los grupos, elaborar y/o adaptar los materiales que se utilizarán y definir ciertas características de la información a difundir.

Para definir qué contenidos serán parte de la estrategia de prevención, se sugiere diferenciar los contenidos para hombres y mujeres; pues cada uno desempeña papeles diferentes.

Proponemos los siguientes contenidos:

HOMBRES	COMUNES PARA AMBOS GRUPOS	MUJERES
La concepción y formación del Poder Inter e Intra genérico.	Derechos humanos (equidad e igualdad).	La mujer como sujeta de derechos.
Género y masculinidades (énfasis en hombres).	Gobernanza y valores ciudadanos (Ciudades y comunidades seguras y libres de violencia).	La concepción y formación del Poder Inter e Intra genérico.
La construcción de la masculinidad y la violencia.	Corresponsabilidad ciudadana en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.	Género y masculinidades (énfasis en mujeres).
Los estereotipos, mandatos y expectativas de género en la generación de la violencia.	Promoción de principios y valores para la igualdad y la equidad.	Tips para la identificación de agresores y situaciones de riesgo.
	La violencia como fenómeno social, cultural, económico y político.	Identificación de historias de vida que son proclives a sostener relaciones de violencia.
	Aprendizaje de la no violencia (causa, efectos y características).	Autoestima y otros.
	Tipos de violencia, detección, intervención y tratamiento.	Empoderamiento de las mujeres.
	Qué es la violencia intrafamiliar y de pareja.	
	Micromachismos.	
	Amor y enamoramiento.	
	Rol de hombres y mujeres en el sustento y práctica de la violencia.	
	Las consecuencias de la violencia en la vida de hombres y mujeres.	
	Ley N° 348, reglamento y los espacios de denuncia y atención.	
	Resolución de conflictos.	
	Funcionamiento de las redes.	

En cuanto a los materiales a elaborar y/o adaptar, éstos deben considerar las siguientes características:

- **Contextualizados:** los materiales deben estar adecuados a las características de cada grupo poblacional con el que se trabajará, y al contexto municipal.
- **Modular:** el material puede ser utilizado en momentos, y con públicos diferentes.
- **Creativos:** los materiales atractivos tendrán mayor efecto. Por ello, los materiales escritos tendrán mayor impacto si hacen referencia a historias y a personajes actuales y conocidos por la población.



- **Diferenciados:** debe existir material diferenciado para los distintos grupos poblacionales, ya que las estrategias son distintas en cada caso y el tipo de prevención que se pretende también lo es.
- **Concretos:** la producción de material, sobre todo impreso, deberá limitarse a abordar los contenidos indispensables, y no a redundar en información innecesaria que pueda confundir y distorsionar el mensaje.

De igual forma, para elaborar los mensajes comunicacionales de la estrategia de prevención se deben considerar los siguientes aspectos:



- Seleccionar a la población destinataria y elaborar un perfil "típico", que incluya entre otras cosas las características sociodemográficas, los pasatiempos, las actitudes y comportamientos y el acceso a servicios o programas. Lo que permitirá elaborar mensajes pertinentes y efectivos.
- Conocer cuales son los medios que tienen mayor alcance y que son de preferencia de la población. Para así generar alianzas estratégicas de difusión.
- Elaborar mensajes claros, concretos para cada tema de la campaña y determinar las mejores fuentes, medios y materiales para difundirlos. Será necesario validar previamente los mensajes y las campañas con los/as destinatarios/as principales y secundarios.
- Los mensajes deben ser realistas y evitar las consecuencias negativas no previstas. Por ejemplo, mensajes que alientan a las mujeres a sentirse facultadas para "poner fin a la violencia".
- El mensaje debe asegurar que las mujeres víctimas de violencia sepan adónde ir para realizar la denuncia y para recibir la atención requerida y con calidad.
- Los mensajes deben elaborarse para que los hombres adopten una postura de adhesión y compromiso para la disminución y eliminación de los comportamientos violentos y controladores.
- Es necesario que los mensajes motiven el involucramiento y apoyo político del concejo y ejecutivo municipal y de otras instancias, como autoridades indígenas, originarias y campesinas, en un trabajo articulado para la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

A continuación se presenta un resumen de los tipos de materiales y características de la información; asociados a cada grupo poblacional.

#### Materiales y tipo de información

GRUPOS	MATERIALES	INFORMACIÓN
Adolescentes hombres y mujeres	Cartillas de historietas Crucigramas Dramatizaciones Videos Música Talleres Ferias y otras actividades de movilización Otros que se consideren importantes y de impacto para el público	Información sobre relaciones afectivas. El amor no se expresa con violencia o con dependencias Conceptualizaciones y definiciones claras sin demasiado texto (concretas) Ejemplos con personajes de actualidad Argumentos de la cotidianidad
Mujeres adultas	Material de lectura breve Trípticos y banners Talleres dinámicos y participativos Participación en eventos como marchas y debates sobre la violencia	Conceptualizaciones y definiciones claras sin demasiado texto (concretas) Información interpeladora que motive la modificación de creencias Cuestionamiento a sus pensamientos sobre violencia Historias de terceros Ejemplos de la cotidianidad, con conclusiones concretas Descriptivos Reflexivos Promoción
Hombres adultos	Material de lectura breve Trípticos y banners Talleres dinámicos y participativos Participación en eventos como debates Historias de vida	Conceptualizaciones y definiciones claras sin demasiado texto (concretas) Historias de terceros Ejemplos de la cotidianidad, con conclusiones concretas Descriptivos Promoción

Profesores/as	Material de lectura Vídeos	Conceptualizaciones y definiciones claras sin demastado texto (concretas)
Personal de Salud	Música Resúmenes o boletines de las acciones de los SLJM	Información sobre teorías y enfoques de comprensión de la violencia hacia las mujeres Información interpeladora que motive la modificación de creencias
FELC-V / Policía	Participación en eventos como marchas y debates sobre la violencia. Acciones en red	Información que motive a la reflexión y cuestionamiento a los pensamientos sobre violencia
Comunicadores/as		Historias de terceros
Autoridades IOC	Material de lectura breve Talleres dinámicos y participativos Dramatizaciones Vídeos Música Nombramientos de socios, embajadores u otros en contra de la violencia	Conceptualizaciones y definiciones claras sin demastado texto (concretas) Historias de terceros Ejemplos de la cotidianidad Información interpeladora que motive la modificación de creencias Conclusiones concretas
Autoridades Municipales	Resúmenes o boletines de las acciones de los SLJM Vídeos Música Participación en eventos como fiestas, debates, movilizaciones Nombramientos de socios, embajadores u otros en contra de la violencia	Información y ejemplos sobre políticas, programas y proyectos de lucha contra a la violencia, implementados gracias a la voluntad política de autoridades. Importancia de la voluntad política. Información sobre el trabajo en Red para la lucha contra la violencia hacia las mujeres bajo el enfoque de la corresponsabilidad ciudadana



Con todos los elementos descritos ya se puede implementar la estrategia de prevención de la violencia hacia las mujeres en el municipio.

## Evaluación de la estrategia de prevención

Las diferentes herramientas, contenidos y materiales presentados no son limitantes o definitivos, son referenciales para que cada municipio seleccione los más adecuados a sus necesidades y los adapte a sus características.

La evaluación es una herramienta que permite comparar lo planificado con lo ejecutado y, de esta manera, identificar si se han cumplido los objetivos planteados, si las acciones realizadas fueron efectivas y qué resultados se alcanzaron. La evaluación del desarrollo de la estrategia de prevención puede realizarse a la conclusión o a medio término de su aplicación.

Toda esta información debe ser analizada por el equipo de prevención, en coordinación con el SLIM y la Red de lucha contra la violencia, para tomar decisiones y definir los nuevos pasos a seguir en el marco del desarrollo de esta estrategia. Por ejemplo, si se continuará trabajando con el mismo grupo poblacional o se priorizarán otros, si mantendrán los contenidos temáticos, serán ampliados o, al contrario serán modificados.

De esta forma, se vuelve a iniciar la etapa de planificación, el análisis de la situación y el desarrollo de contenidos, de materiales e información; acciones que dan un sentido dinámico y de constante interacción a la estrategia de prevención.





# ANEXOS

## Anexo 1 Teorías para comprender la violencia

- a) **Teorías instintivistas.** Estos modelos identifican como causa del comportamiento agresivo el interior de la persona, el instinto. En esta perspectiva, la agresión se desencadenaría de manera inevitable ante la aparición de una señal. Sus funciones serían las de la supervivencia de la especie y las posibilidades de modificación muy escasas (Eibel-Eibesfeldt, 1973; Lorenz, 1963).

La existencia de modificaciones en este esquema es imposible, o muy difícil, con lo que las dependencias de variables de otro tipo, es decir sociales o relacionales parece imposible, tanto en el plano teórico como de intervención social. (Muñoz, 1988). En este plano, la modificación no podría ser factible ya que el instinto estaría determinando la conducta y sería inmodificable.

- b) **Teoría sobre la frustración-agresión.** Este modelo señala que la agresión es un comportamiento resultante de un impulso interno pero que está asociado a un elemento externo inalcanzable y, por lo tanto, frustrante. Cuando las personas ven impedida la acción que pretenden, por alguna fuerza externa, experimentan frustración. Su aumento desencadena agresión. La agresión elimina la frustración y no se producirá nuevamente hasta que los niveles de frustración sean nuevamente altos (Dollard et al., 1939). Bajo este parámetro en la medida que disminuya la frustración no existirá agresión.

- c) **Aprendizaje social.** Esta teoría postula que se pueden aprender comportamientos por imitación, por la visión de que esos comportamientos observados han sido recompensados o reforzados. De este modo, si alguien ve que un comportamiento agresivo de una persona es reforzado, entonces lo puede aprender. Se puede efectivamente aprender un comportamiento agresivo porque se ha visto cómo resultaba recompensado en otra persona, pero eso no implica que se tenga que ejecutar.

El desarrollo de diversas sociedades. Las variables socioculturales en Bolivia inciden en la generación de violencia, ya que de forma efectiva la transmisión generacional de los valores, vinculados a la superioridad del hombre sobre la mujer, se han visualizado en diferentes espacios de participación dentro de las culturas que habitan en nuestro país.

Al ser género privilegiado se genera espacios de aprobación social y cultural, todo lo que se hace está socialmente validado, no es cuestionado en tanto reafirme la masculinidad. Se ostenta

poder independiente al Estado como control de personas y bienes y situaciones.

Es el entorno primario, es decir, en la familia. En ésta pueden presentarse inicialmente los modelos violencia. Las familias pueden reproducir en los/as hijos/as modelos inadecuados de resolución de problemas que implican a su vez comportamientos violentos que son aprendidos por ellos y ellas.

Un segundo ámbito es la escuela. Como en la sociedad en general, también en la escuela hay prácticas violentas. Se ha normalizado, y ésta hace que los estudiantes generen conductas que muestran la violencia en el sistema educativo. (Epp y Watkinson, 1997, 1999; Hoffman, 1996). Se puede hablar de organizaciones o de culturas organizacionales propensas a la violencia (Rosen, 2001; Runyan, Zakoec y Zwerling, 2000; Wilkinson, 2001).

Con los pares o iguales. En la estructura microsocial se establecen, como las pandillas o grupos de iguales que anidan dentro de la macroestructura. La similitud conductual, la identificación con iguales, y la presión grupal refuerzan las conductas, creencias, valores y actitudes violentas.

- d) **La Psicología Social contemporánea.** Introduce el contexto relacional en el que se produce todo comportamiento agresivo y violento. La agresión es siempre contra alguien, una víctima, y es ejecutada por alguien, un agresor. Si no media relación, cualquiera que sea su naturaleza real o simbólica, la agresión no puede tener lugar (Muñoz, 1990)

Esta explicación define un acto como agresivo y genera las siguientes características:

La ubica en un contexto de interacción interpersonal o intergrupala.

Utiliza la intencionalidad como elemento clave en la definición de un acto como agresivo.

El daño es una consecuencia del acto agresivo.

La agresión es dominación o intento de dominación, es ejercicio de poder coercitivo. En este sentido la agresión se encuentra determinada por las creencias sobre el poder tanto en el agresor que afirma tenerlo y de la víctima que le atribuye poder sobre sí misma al agresor.

## Anexo 2 Hombres agresores

El hombre violento no es exclusivo de una determinada clase social, puede existir en cualquier ciudad y lugar. Aunque no es posible generalizar sobre las características personales de aquellos que provocan este tipo de hechos, distintos estudios sobre los agresores en la violencia de género demuestran que existen ciertas peculiaridades, vivencias y situaciones específicas comunes a la mayoría de ellos.

El hombre violento es el resultado de un sistema social que ofrece los ingredientes para alimentar esta forma de actuar. Aspira a ejercer un poder y control absolutos sobre su pareja en lo que hace y en sus pensamientos y sentimientos más íntimos. Consideran a su pareja como una posesión que tienen derecho a controlar en todos los aspectos de su vida (Espada y Torres, 1996).

Amor, Echeburúa y Loinaz (2009) establecen que los agresores de pareja no constituyen un grupo homogéneo. En la actualidad se cuenta con múltiples estudios tipológicos realizados desde diferentes perspectivas que, en general, tienen muchos puntos en común.

De acuerdo con los autores citados existen dos grupos de investigadores (Gottman et al., 1995; Holtzworth-Munroe y Stuart, 1994) que han guiado el debate sobre las tipologías de hombres violentos contra su pareja.

La clasificación de Gottman et al. (1995) plantea a partir de su investigación, realizada en un contexto de laboratorio, la existencia de dos tipos de maltratadores en función de su respuesta cardíaca diferencial ante una discusión de pareja.

Maltratadores de tipo 1, que denominó «cobra», son aquellos hombres violentos que ante una discusión de pareja muestran un descenso en su frecuencia cardíaca y que exteriorizan mucha agresividad y desprecio hacia la víctima. Asimismo, se comportan violentamente con otro tipo de personas. Suelen mostrar características antisociales y agresivo-sádicas, así como una mayor probabilidad de drogodependencia.

Los maltratadores de tipo 2, llamados «pitbull», son aquellos hombres violentos que presentan un aumento en su frecuencia cardíaca ante una discusión de pareja. Desde una perspectiva psicopatológica tienden a mostrar trastornos de personalidad por evitación y borderline, características pasivo-agresivas, ira crónica y un estilo de apego inseguro.



Por otra parte la tipología propuesta por Holtzworth-Munroe y Stuart (1994) se centra en tres variables relevantes: funcionamiento psicológico, extensión de la violencia y gravedad de las conductas. A partir de estas dimensiones se establece la existencia de tres tipos de agresores:

- a) **Maltratadores limitados al ámbito familiar o sobrecontrolados.** Este grupo representa el 50% de los agresores en esta tipología teórica, pero en el estudio empírico se reduce al 36% de la muestra (Holtzworth-Munroe, Meehan, Herron, Rehman y Stuart, 2000). Estos sujetos son violentos fundamentalmente en el ámbito familiar (contra su pareja e hijos), su violencia es de menor frecuencia y gravedad que en los grupos restantes, y es menos probable que agredan sexualmente a su pareja. Si bien no es frecuente encontrar psicopatología o trastornos de personalidad, pueden aparecer rasgos de personalidad pasiva, dependiente y obsesiva. Por otra parte, son personas que suelen arrepentirse después de un episodio violento y repudian el uso de la violencia.
- b) **Maltratadores *borderline*/disfóricos también denominados impulsivos,** constituyen como representación alrededor del 25% de los maltratadores, pero se limita al 15% en el estudio empírico ulterior (Holtzworth-Munroe et al., 2000). Estos sujetos suelen ser violentos física, psicológica y sexualmente, y muestran una violencia de intensidad media o alta dirigida habitualmente contra su pareja y otros miembros de la familia, eventualmente pueden ser violentos fuera del ámbito familiar. Sertan los que presentan mayores problemas psicológicos, tales como impulsividad, inestabilidad emocional e irascibilidad; además oscilan rápidamente del control al enfado extremo, lo cual encaja frecuentemente con el trastorno de personalidad *borderline*. Algunas de estas personas han experimentado niveles de violencia moderados o graves en su familia de origen y tienden a justificar la violencia que ejercen.
- c) **Maltratadores violentos en general/antisociales también conocidos como instrumentales.** Este grupo que se supone que corresponde al 25% de los maltratadores, y al 16% en el estudio empírico (Holtzworth-Munroe et al., 2000)- hace un uso instrumental de la violencia física y psicológica, que se manifiesta de forma generalizada no solo limitada al hogar. Utiliza la violencia de modo frío para obtener objetivos específicos. Su violencia es de mayor frecuencia e intensidad que la de los grupos anteriores. En conjunto, se observan mayores niveles de narcisismo y de manipulación psicopática. Asimismo muestran actitudes que justifican el uso de la violencia interpersonal.

Además, (Holtzworth-Munroe et al. 2000), al tratar de validar su tipología, identificaron un nuevo tipo, denominado antisocial de bajo nivel, que suponía el 33% de una muestra. Este agresor, se encontraría entre el antisocial/violento en general y aquel cuya violencia se limita al ámbito familiar, ejerce una violencia de gravedad baja o media, presenta características antisociales moderadas y actitudes más negativas hacia la mujer que el maltratador familiar.

Los agresores son especialmente propensos a minimizar su existencia o impacto, y las víctimas a negar lo ocurrido o asumir la culpa. La ausencia de responsabilidad, la atribución de culpa a factores externos como forma de justificarse, la minimización de lo ocurrido o su negación son aspectos habituales en agresores de pareja (Bowen, 2011; Lila, Gracia y Herrero, 2012; Lila, Herrero y Gracia, 2008).

Algunos sesgos, como la culpabilización de la víctima, no solo se dan en los agresores sino que, en ocasiones, forman parte de las propias actitudes de la sociedad en conjunto (Valor-Segura, Expósito y Moya, 2008, 2011).

Es especialmente frecuente el denominado error fundamental de atribución. Este tipo de pensamiento hace que conductas propias sean achacadas a factores externos, temporales y específicos, mientras que aquellas ajenas son atribuidas a factores internos, permanentes y generalizados (Maruna y Mann, 2006). En el caso de los agresores, la conducta de la pareja es atribuida a características personales de ella, mientras que la propia se atribuye a factores externos o situacionales. Es llamativo que ese funcionamiento hace que la persona actúe culpando al otro y no a sí mismo de sus conductas.

El análisis cualitativo de relatos de hombres que han matado a su pareja indica que los agresores pueden negar, justificar o racionalizar lo ocurrido para evitar su responsabilidad, recurriendo a historias de victimización en la infancia (o en la edad adulta a manos de la policía o el sistema) o dirigiendo la culpa hacia la víctima (Dobash y Dobash, 2011), algo influye en la incapacidad para sentir remordimiento o empatizar con la víctima.

## Anexo 3 Herramientas para terapia con mujeres y/u hombres

Estas herramientas también contribuirán en la disminución de hechos de violencia

- **Intervención cognitivo-conductual.** Los enfoques cognitivo-conductuales o psico-educacionales son los más destacados. Consideran que la violencia es un comportamiento aprendido que puede desaprenderse, en lugar de considerarla consecuencia de una patología individual, el estrés, el abuso del alcohol o una relación "disfuncional". Se proponen promover el respeto mutuo y exigen que los hombres acepten su responsabilidad por las acciones cometidas en el pasado y por las decisiones que adoptarán en el futuro.
- **Terapia y tratamiento de grupo.** Requieren que asistan regularmente a las reuniones del grupo y precisan facilitadores capacitados que puedan cuestionar la negación y la minimización, y canalizar la dinámica del grupo para que los miembros sigan el ejemplo. Este tipo de intervención también ha demostrado ser la más adecuada para la mayoría de los maltratadores que no dan muestras de tener trastornos psicológicos o de la personalidad, y menos costosa que otras.
- **El modelo Duluth.** La teoría del modelo Duluth se basa en que los agresores desean controlar a sus parejas y cambiar esta dinámica es fundamental para cambiar su comportamiento. Su programa educativo utiliza un "círculo de poder y control" en el que se representan las tácticas que los abusadores utilizan para controlar a sus parejas. Las cuestiones relativas a la forma de contrarrestar estas tácticas son objeto de reflexión en las clases y sesiones en grupo en que se trata de inducir a los golpeadores a que analicen sus actitudes y comportamiento. El trabajo se centra sobre el manejo adecuado del autocontrol y de las formas de pensamiento distorsionadas que tienen que permita luego del cuestionamiento realizar análisis funcionales y adaptativos.
- **Actividades en grupo.** Otro modelo, el de la actividad en grupo, parte de la convicción de que el maltrato tiene muchas causas y de que el mejor modo de abordarlo es mediante un enfoque ecléctico que incluya una evaluación de las necesidades individuales. En estos casos fuera de las reuniones de grupo se orienta a la realización de actividades no tradicionales en grupo

con la finalidad de desensibilizar a la persona sobre los roles probablemente aprendidos y negados.

- **Terapia de pareja.** La terapia de pareja es un tipo de intervención controvertido, que considera que hombres y mujeres son responsables en la misma medida de los problemas en la relación. Se le critica mucho que atribuya a la víctima una parte de la culpa de que continúe la violencia. Quienes deseen implementar programas así deben ser cuidadosos y adicionalmente ser especialistas en terapia de pareja

### Anexo 3. Proyecto Vida sin violencia – COSUDE



Movilización Cívica, Cochabamba, Bolivia.

## Proyecto Vida sin violencia



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Cooperación Suiza en Bolivia**

**Vida sin violencia**



Julia Carlin Solomayor en Tempiraku, Chuquiaguá, Bolivia.

## Proyecto Vida sin violencia

Duración (fecha)	Junio 2016 a diciembre 2020
Presupuesto	4.070.000 de dólares americanos
Cobertura geográfica	80 municipios y 4 gobernaciones de los departamentos de Chuquiaguá, Cochabamba, La Paz y Potosí.
Socios	UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas) ONU Mujeres (Organización de las Naciones Unidas) CDH (Comunidad de Derechos Humanos) IPAS (International Pregnancy Advisory Services) Solidar Suiza / Ayuda Obrera Suiza (AOS) ACOBOL (Asociación de Concejales de Bolivia) Centro Juana Azurduy CISTAC (Masculinidades y Territorio)

### ¿Cómo comenzó el Proyecto?

Las bases para la definición del Proyecto han sido, por un lado, la participación informada y activa de entidades estatales responsables de brindar atención a las personas en situación de violencia como son la Policía a través de la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELCV), la Fiscalía, el Órgano Judicial y personaleros del Ministerio de Salud cuyo trabajo se refleja en una Cadena de Atención Estatal; y por otro lado, los aprendizajes en materia de prevención y atención, de mujeres en situación de violencia, recogidos a través del Proyecto Desarrollo municipal financiado por la Cooperación Suiza (PMS 1996 - 2016), que trabajó con gobiernos municipales, organizaciones sociales y medios de comunicación de 80 municipios en Bolivia. Ambos aportes se constituyen en un importante referente para el diseño de esta iniciativa.

### ¿A qué contribuimos?

La Cooperación Suiza en Bolivia está comprometida con la promoción del desarrollo sostenible, la reducción de la pobreza y desigualdad, así como el fortalecimiento de la resiliencia en la población e instituciones<sup>1</sup>. En ese marco, superar las inequidades de género constituye un elemento central de la lucha contra la pobreza y contribuye a establecer un desarrollo sostenible en el que las mujeres, al igual que los hombres, estén igualmente involucradas en la gestión de los asuntos públicos y privados<sup>2</sup>, ejerciendo plenamente todos sus derechos.

### ¿Qué buscamos?

Contribuir a la reducción de la violencia e incrementar la posibilidad de las mujeres de tener una vida digna a partir de su empoderamiento, del involucramiento de la sociedad civil y de una mejor institucionalidad nacional y local. Con miras a este objetivo, el proyecto trabajará para mejorar las condiciones personales, sociales e institucionales para que las mujeres ejerzan su derecho a una vida libre de violencia.

### ¿Qué haremos?

Empoderar a las mujeres fortaleciendo sus derechos y obligaciones; promover el cambio de patrones culturales machistas en la sociedad; mejorar el acceso, la calidad y calidez de los servicios que prestan instituciones nacionales y locales en materia de prevención y atención de la violencia;

<sup>1</sup> Estrategia de Cooperación para Bolivia 2016 - 2021.

<sup>2</sup> Política de la Cooperación Suiza en materia de Derechos Humanos: Hacia una vida con dignidad, Berna, 2008.



Isler Cantón, Sotomayor en Yampíez, Chuquiaguá, Bolivia

## Proyecto Vida sin violencia

Duración (fase)	Junio 2016 a diciembre 2020
Presupuesto	4.070.000 de dólares americanos
Cobertura geográfica	80 municipios y 4 gobernaciones de los departamentos de Chuquiaguá, Cochabamba, La Paz y Potosí.
Socios	UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas) ONU Mujeres (Organización de las Naciones Unidas) COH (Comunidad de Derechos Humanos) IPAS (International Pregnancy Advisory Services) Solidar Suiza / Ayuda Obrera Suiza (AOS) ACOBOL (Asociación de Concejalas de Bolivia) Centro Juana Azurduy COSTAC (Masculinidades y Territorio)

### ¿Cómo comenzó el Proyecto?

Las bases para la definición del Proyecto han sido, por un lado, la participación informada y activa de entidades estatales responsables de brindar atención a las personas en situación de violencia como son la Policía a través de la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELCV), la Fiscalía, el Órgano Judicial y personaleros del Ministerio de Salud cuyo trabajo se refleja en una Cadena de Atención Estatal; y por otro lado, los aprendizajes en materia de prevención y atención, de mujeres en situación de violencia, recogidos a través del Proyecto Desarrollo municipal financiado por la Cooperación Suiza (PMS 1996 - 2016), que trabajó con gobiernos municipales, organizaciones sociales y medios de comunicación de 80 municipios en Bolivia. Ambos aportes se constituyen en un importante referente para el diseño de esta iniciativa.

### ¿A qué contribuimos?

La Cooperación Suiza en Bolivia está comprometida con la promoción del desarrollo sostenible, la reducción de la pobreza y desigualdad, así como el fortalecimiento de la resiliencia en la población e instituciones<sup>1</sup>. En ese marco, superar las inequidades de género constituye un elemento central de la lucha contra la pobreza y contribuye a establecer un desarrollo sostenible en el que las mujeres, al igual que los hombres, estén igualmente involucradas en la gestión de los asuntos públicos y privados<sup>2</sup>, ejerciendo plenamente todos sus derechos.

### ¿Qué buscamos?

Contribuir a la reducción de la violencia e incrementar la posibilidad de las mujeres de tener una vida digna a partir de su empoderamiento, del involucramiento de la sociedad civil y de una mejor institucionalidad nacional y local. Con miras a este objetivo, el proyecto trabajará para mejorar las condiciones personales, sociales e institucionales para que las mujeres ejerzan su derecho a una vida libre de violencia.

### ¿Qué haremos?

Empoderar a las mujeres fortaleciendo sus derechos y obligaciones; promover el cambio de patrones culturales machistas en la sociedad; mejorar el acceso, la calidad y calidez de los servicios que prestan instituciones nacionales y locales en materia de prevención y atención de la violencia;

<sup>1</sup> Estrategia de Cooperación para Bolivia 2016 - 2021.

<sup>2</sup> Política de la Cooperación Suiza en materia de Derechos Humanos: Hacia una vida con dignidad, Berna, 2006.

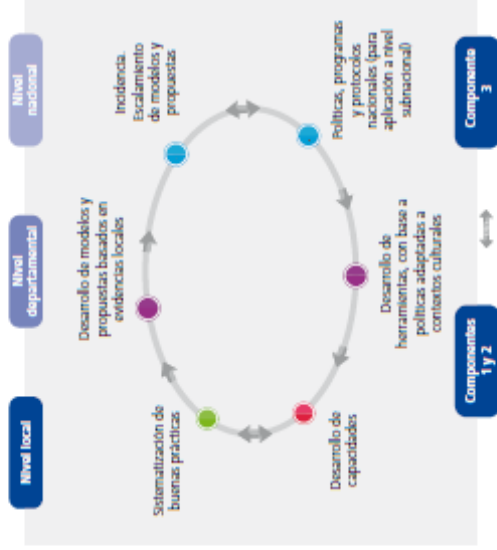
analizar y monitorear de manera participativa la calidad de los servicios, y generar conocimientos y retroalimentaciones para aportar en la sostenibilidad de las acciones.

### ¿Cuáles son los enfoques y principios?

- **Enfoque de género:** focalizar en el derecho a una vida íntegra sin violencia, a partir de la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres.
- **Gobernanza democrática local:** apoyar la corresponsabilidad entre los gobiernos municipales, ciudadanía y medios de comunicación.
- **Enfoque de interculturalidad:** reconocer las diferencias y riqueza cultural para promover la construcción de visiones compartidas en torno a los Derechos Humanos.
- **Enfoque intergeneracional:** impulsar la adopción de medidas de atención y abordaje diferenciados, así como el aprendizaje e intercambio horizontal entre generaciones.
- **Gestión sensible al conflicto:** construir modelos de resolución de conflictos para hacer frente a las tensiones propias de la temática, preservando los Derechos Humanos.
- **Desarrollo de capacidades:** priorizar el desarrollo de competencias y valores individuales, grupales y organizacionales de actoras/es involucradas/os en el tema.

### ¿Cómo se implementará el proyecto?

La estrategia parte de la integración y complementación de los esfuerzos en prevención y fortalecimiento de la cadena de atención nacional y local, en los tres niveles de gobierno, con la sociedad civil y los medios de comunicación. Implica trabajar desde un enfoque de corresponsabilidad, con un abordaje multinivel e intersectorial (justicia, educación, salud, entre otros). Con este conjunto de actores se trabajará en procesos de desarrollo de capacidades, que implica sensibilización, fortalecimiento del conocimiento de normas, procedimientos y herramientas. La comunicación permitirá agendar, sensibilizar e incidir en creencias y prácticas culturales, además de sistematizar buenas experiencias para su difusión masiva y réplica (Gestión de Conocimiento).



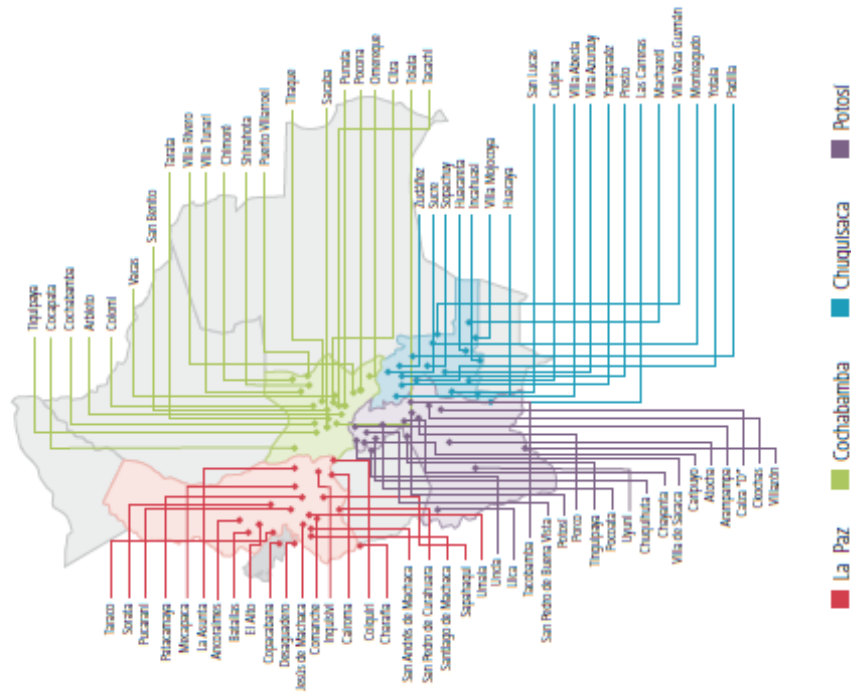
### ¿Cuál la cobertura del proyecto?

Se trabajará con entidades de la Cadena de Atención Estatal del nivel nacional y departamental; en el nivel municipal, hasta el 2020, el Proyecto alcanzará 80 municipios de Cruquisaca, La Paz, Cochabamba y Potosí. Los criterios a tomarse en cuenta para la selección de los municipios (preservando una representación regional equitativa) incluyen la categoría de municipios, los índices de violencia, las condiciones de gobernabilidad, existencia de SLIM (o voluntad política para su creación) e interés de las organizaciones sociales para trabajar y comprometerse con la lucha contra la violencia hacia las mujeres.



## Actividades por municipio

El proyecto tendrá presencia en 80 municipios de 4 departamentos: 22 en La Paz, 21 en Cochabamba, 18 en Potosí y 19 en Chuquisaca.



## ¿Cuál es el público meta?

El proyecto apunta a que 74.000 mujeres reciban atención integral para la restitución de sus derechos. Además de hombres, maestras/os, alumnos/os, policías, fundonarios/os de municipios, representantes de la sociedad civil y el público en general.

Para ello, el proyecto trabajará con concejalías, sociedad civil, medios de comunicación y sector privado, articulados en "redes" contra la violencia, para la mejora de los servicios públicos a través de acciones de incidencia en los gobiernos municipales y otras instancias públicas. Se incluirán unidades educativas, organizaciones de jóvenes y/u organizaciones indígenas originarias campesinas para promover procesos de réplica y multiplicación. En el ámbito departamental se coordinará con las gobernaciones y otras instancias como los servicios departamentales de salud, educación y gestión social. En el ámbito nacional, se coordinará con el Ministerio Público, los ministerios de Justicia, Salud, Comunicación y Educación, el Órgano Judicial y la Policía - FELCV, entre otros.

El fin es contribuir con la implementación de políticas, programas y/o acciones de prevención de manera sostenida.

## ¿Cómo se ejecuta?

A través de dos instancias:

1. Naciones Unidas, con el Fondo de Población de las Naciones Unidas - UNFPA y ONU Mujeres, tienen a su cargo el fortalecimiento de las instituciones públicas nacionales (Cadena Atención Estatal) como la Policía, Fiscalía, Ministerio de Salud y Jueces del Órgano Judicial en los servicios de prevención, atención, protección y sanción en casos de violencia contra las mujeres; incluyendo en su equipo de especialistas a las ONG Comunidad de Derechos Humanos - CDH e International Pregnancy Advisory Services - IPAS.
2. Solidaria Suiza/AOS será la encargada de impulsar los procesos de prevención y fortalecimiento de la cadena de atención a nivel local; a partir de la corresponsabilidad de la sociedad civil, organizaciones privadas e instituciones públicas locales y departamentales. Este trabajo se desarrollará con el aporte de la Asociación de Concejalías y Alcaldesías de Bolivia - ACOBOL y CISTAC Masculinidades.



Taller de fortalecimiento, Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV), La Paz, Bolivia.

## SOCIOS

### Fondo de Población de las Naciones Unidas UNFPA

Es la agencia de las Naciones Unidas, presente en Bolivia por más de 30 años, que trabaja en la promoción de los derechos sexuales y reproductivos, en la necesidad de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, y en la generación y uso de datos sociodemográficos para la formulación de políticas y programas de reducción de la pobreza.

#### Objetivo

Promover el desarrollo de procedimientos y normas, así como el fortalecimiento de capacidades y especialización con todos los actores de la Cadena de Atención Estatal en el marco de la Ley 348.

#### Líneas de Acción

- Desarrollo Procedimental y Normativo, para que Instituciones de la Cadena de Atención Estatal a mujeres en situación de violencia cuenten con capacidades y mecanismos para proponer, desarrollar e implementar normas, reglamentos y procedimientos consensuados intersectorialmente y contextualizados culturalmente.

- Capacitación y Especialización, para que las y los servidores públicos de la Cadena de Atención Estatal cuenten con capacidades para la atención, prevención, sanción y reparación de la violencia contra las mujeres, mediante programas regulares institucionalizados de capacitación, formación y especialización.

#### Público meta

Autoridades y personal técnico del Ministerio Público (Escuela de Fiscales); Ministerio de Justicia, de Gobierno, de Salud, Policía Boliviana (FELCV) y Órgano Judicial (Escuela de Jueces).

Contacto  
ONU Mujeres Bolivia



Taller de fortalecimiento, Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia - (FELCV), La Paz.



Reunión Magistrados del Órgano Judicial de Bolivia, Sucre, Bolivia.

## SOCIOS ONU MUJERES

Es la entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Actúa bajo la premisa de que todas las mujeres y las niñas tienen el derecho a vivir sin discriminación, violencia o pobreza, y que la igualdad de género es un aspecto esencial para alcanzar el desarrollo.

### Objetivo

Promover el liderazgo, empoderamiento económico, la participación de las mujeres y lucha contra la violencia, e impulsar que la igualdad de género sea un aspecto central en la planificación y la elaboración de los presupuestos nacionales para el desarrollo.

### Líneas de Acción

- Coordinación para que las instituciones nacionales y departamentales de la Cadena de Atención Estatal a mujeres en situación de violencia trabajen conjuntamente, desarrollen acciones, establezcan alianzas y cuenten con información para la evaluación del cumplimiento de la Ley 348, la toma de decisiones y la rendición de cuentas.
- Retroalimentación, para que las Instituciones y operadores de la Cadena de Atención Estatal a mujeres en situación de violencia cuenten con capacidades y herramientas para analizar y monitorear

participativamente la calidad de los servicios, y para generar conocimientos que permitan cumplir - con diligencia - su función en el marco de la Ley 348.

### Público meta

Ministerio de Justicia (a través del cual se generan alianzas con otros ministerios), gobiernos departamentales y sociedad Civil.

Contacto  
ONU Mujeres Bolivia



Seminario Internacional Justicia en Género, Sucre, Bolivia.



Taller en Villa Tunari, Cochabamba, Bolivia

## SOCIOS

### CDH - Comunidad de Derechos Humanos

Es una Red integrada por organizaciones de la sociedad civil e Instituciones estatales, con 18 años de trabajo en el diálogo, coordinación y acción entre la sociedad civil y el Estado, impulsando la promoción, protección y realización de los derechos humanos en su integralidad.

#### Objetivo

Apoyar en la institucionalización de programas regulares de sensibilización, capacitación y especialización en la atención de mujeres víctimas de violencia.

#### Líneas de acción

- Especialización y fortalecimiento de capacidades, a través de un programa de capacitación/formación, de policías asignados a la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia para la atención a mujeres víctimas de violencia.
- Actualización de los contenidos en la materia de derechos humanos y género, en el pregrado y postgrado de la Universidad Policial y la Academia Nacional de Policías.

- Revisión, contextualización, ajustes, socialización y apoyo a la implementación de protocolos de actuación en el marco de la Ley N° 348.

#### Público meta

Policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia.

Contacto  
[www.comunidad.org.bo](http://www.comunidad.org.bo)



Trabajo con la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia - FELCV



Vacuna contra la violencia en Curochavara de Carangas, La Paz, Bolivia.

## SOCIOS

### IPAS - International Pregnancy Advisory Services

Organización internacional no gubernamental dedicada a trabajar para eliminar las muertes maternas y discapacidades evitables, busca garantizar que las mujeres puedan obtener servicios de salud sexual y reproductiva que incluyan asesoramiento y anticoncepción para evitar futuros embarazos no deseados.

#### Objetivo

Desarrollar capacidades de servidores/as públicos del sector salud para la atención de mujeres víctimas de violencia sexual.

#### Lineas de acción

- Desarrollo de capacidades del personal de salud para la implementación del Modelo de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual.
- Desarrollo de capacidades al personal de salud en la aplicación de la Sentencia Constitucional 02062/014 y el certificado único para casos de violencia contra las mujeres.

## Público meta

Servidores/as públicos del sector de salud.

#### Contacto

[www.ipas.org/us-MXC/Where-We-Work/The-Americas/Bolivia.aspx](http://www.ipas.org/us-MXC/Where-We-Work/The-Americas/Bolivia.aspx)



Baller en Fitzcarrald, Villa Tunari, Cochabamba, Bolivia.



Intercambio gubernaciones, Plataforma de Intercambio Municipal, Cochabamba, Bolivia

## SOCIOS

### Solidar Suiza/Ayuda Obrera Suiza (AOS)

Organización no gubernamental suiza, cuenta con 20 años de trabajo en el tema de descentralización, género y violencia de género.

#### Objetivo

Contribuir a la construcción de una sociedad boliviana más justa y equitativa en lo social, lo político y lo económico; donde se respeten los derechos humanos de todos los ciudadanos y ciudadanas y se otorguen condiciones de vida dignas para todos y todas, en particular de mujeres y jóvenes.

#### Líneas de Acción

Solidar Suiza/AOS aportará en la conducción estratégica, en el intercambio regional y al desarrollo temático del enfoque de género. Como responsable de la alianza asumirá la implementación de:

- Un programa:
  - Temático con la transferencia de enfoques y herramientas relacionadas con: la calidad de servicios del SLIM, Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV), casas de acogida, centros de salud y otros de la cadena local.
  - De competencias para la prevención, educación-comunicación.

- Sobre masculinidades y trabajo con redes de hombres para la prevención de la violencia en cada municipio.
- De fortalecimiento de capacidades en el manejo de herramientas comunicacionales y la implementación de campañas en el espacio local para coadyuvar en las acciones de incidencia impulsadas por las redes.
- La creación y fortalecimiento de redes y articulación entre la cadena de atención local con la nacional.

#### Público Meta:

- SLIM y otras instituciones (casas de acogida o refugios temporales, FELCV/policía, direcciones distritales de educación, centros de salud, fiscalías y juzgados), organizaciones de la sociedad civil (juntas vecinales, organizaciones de mujeres, sindicatos, etc.) y medios de comunicación que forman parte de las redes de lucha contra la violencia en 80 municipios del país (directa).
- Mujeres que viven situación de violencia y sus entornos familiares, hombres y mujeres adolescentes, jóvenes, profesores y profesoras y autoridades indígenas campesinas y originarias (indirecta).

Contacto  
ONU Mujeres Bolivia



Foto en Santiago de Machaca, La Paz, Bolivia



Montalván, Pucará, La Paz, Bolivia

## SOCIOS

### ACOBOL - Asociación de Concejalas y Alcaldesas de Bolivia

Instancia de representación política de las Concejalas y Alcaldesas, integra la Federación de Asociaciones Municipales (FAM). Cuenta con 15 años de trabajo en favor de los derechos políticos de las mujeres y la eliminación de las distintas formas de violencia de género. Cuenta con más de 1.000 concejalas en Bolivia.

#### Objetivo

Contribuir al desarrollo de capacidades de gestión de Concejalas y Alcaldesas en espacios de decisión política a nivel local para incidir en políticas y presupuestos municipales en alianza con redes de lucha contra la violencia. Además de impulsar el involucramiento de concejalas en las redes municipales de lucha contra la violencia

#### Líneas de Acción

- Fortalecimiento de capacidades técnicas e institucionales de ACOBOL y las nuevas Asociaciones de Concejalas a nivel Departamental - ACO, para que puedan ofrecer información, orientación y capacitación a todas las alcaldesas y concejalas de Bolivia en temas de Derechos Humanos, género, violencia de género.

- Asistencia técnica y trabajo in situ en 40 municipios para promover propuestas legislativas que contribuyan al fortalecimiento de los SLIM y la vinculación de las concejalas y alcaldesas en redes de lucha contra la violencia.
- Apoyo de iniciativas municipales de concejalas para el desarrollo de propuestas legislativas orientadas a políticas y presupuestos para la prevención y mejora de los servicios de lucha contra la violencia.

#### Público Meta

Concejalas y alcaldesas de 40 municipios a través de ACOBOL, con sus 9 asociaciones departamentales.

Contacto  
[www.acobol.org.bo](http://www.acobol.org.bo)



Municipio Vta. Mójocoya, Chuquiaca, Bolivia



Atención psicológica, Chuquisaca, Bolivia.

## SOCIOS

### Centro Juana Azurduy

Es una Organización no gubernamental boliviana con 25 años de contribución en el trabajo por una vida libre de violencia para las mujeres, cuenta con un modelo de atención integral adecuado a la Ley 3488 y un método probado de trabajo con agresores. Además, con capacidades y experiencia comunicacional.

#### Objetivo

Contribuir al fortalecimiento de capacidades de 10 Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM) de manera directa y de 80 SLIM de manera indirecta, a través de la transferencia de un modelo de atención de agresores.

El modelo de atención integral contempla protocolos de atención de los servicios legales, psicológicos y sociales, así como una metodología de trabajo con agresores, que hace parte de la prevención secundaria. (<http://centrojuanaazurduy.org/?q=lines&recordID=1>)

#### Líneas de Acción

- Trabajo con agresores validado en el marco de las acciones que viene desarrollando para la atención integral a mujeres en situación de violencia.

- Transferencia de manera directa del modelo a 10 SLIM.
- Difusión del modelo de trabajo con agresores, en otros municipios de la cobertura del Proyecto, a través de encuentros y plataformas intermunicipales organizadas por Solidar Suiza.

#### Público Meta

- Personal técnico de los SLIM (directo).
- Mujeres en situación de violencia que denuncian ante los SLIM (indirecto).
- Hombres agresores de 10 municipios de Bolivia en los departamentos de Cochabamba, La Paz, Potosí y Chuquisaca.
- Entorno familiar de mujeres en situación de violencia y de hombres agresores.

#### Contacto

[www.centrojuanaazurduy.org](http://www.centrojuanaazurduy.org)



Atención psicológica a mujeres en situación de violencia, Sucre, Bolivia.





Taller Masculinidades, Villa Migostoy, Chuquisaki, Bolivia.

## SOCIOS

### CISTAC

#### Cuerpo y Territorio

Es una Organización no gubernamental boliviana pionera en el tema de masculinidades en Bolivia y Sudamérica. Con 21 años de experiencia en desarrollo de modelos, herramientas educativas y procesos de construcción de nuevas masculinidades en contextos culturales diversos.

Su enfoque de masculinidades implica la interpelación de patrones machistas tanto en hombres como mujeres, la modificación de relaciones socio-culturales inequitativas, buscando contribuir a la generación de nuevas conductas que se articulen con acciones concretas en la lucha contra la violencia.

#### Objetivo

Construcción, adaptación y transferencia de enfoques, herramientas de sensibilización e interpelación de patrones machistas.

#### Líneas de Acción

- Desarrollo de capacidades para la aplicación del enfoque de masculinidades en prevención de la violencia machista y coadyuvar al cambio de relaciones de poder que generan violencia.

- Acompañamiento y asesoría para la transferencia del enfoque de masculinidades durante su implementación en municipios de cobertura del proyecto.

#### Público Meta

- Facilitadores (directo)
- Hombres jóvenes, autoridades indígenas, campesinas y originarias, profesores y profesores, autoridades de los gobiernos municipales y técnicos de SLIM (indirecto).

Contacto  
[www.cistac.edu.bo](http://www.cistac.edu.bo)



Autoridades Concejal en Red de hombres contra la violencia hacia las mujeres, Potosí, La Paz.