

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



TESIS DE GRADO

LA FORMACIÓN EDUCATIVA Y DE LIDERAZGO DE LAS
MUJERES CAMPESINAS INDÍGENAS ORIGINARIAS DE BOLIVIA
“BARTOLINA SISA”

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

POSTULANTE: Mireya Virginia Pacosillo Quinta

TUTOR: Lic. Orlando Huanca Rodríguez

LA PAZ – BOLIVIA
2021

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación a mi Mamá por haberme apoyado incondicionalmente en cada paso de mi proceso académico.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la carrera de Ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de San Andrés por brindar una formación acorde a nuestra realidad boliviana.

Agradezco a la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia Bartolina Sisa, por ser parte de este proceso de investigación.

ÍNDICE

RESUMEN	viii
----------------------	-------------

CAPÍTULO I

PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.3. Preguntas secundarias de la investigación	4
1.4. Objetivos de la investigación.....	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Hipótesis.....	6
1.6. Variables.....	6
Variable Independiente	6
1.7. Operacionalización de variables	7
Fuente: Elaboración propia.	8
1.8. Justificación	9

CAPÍTULO II

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Tipo de investigación.....	11
2.2. Diseño de la investigación	12
2.3. Enfoque de la investigación.....	12
2.4. Población o universo	13
2.5. Tipo de muestra	14
2.5.1. Tamaño de la muestra.....	14
2.5.1.1. Criterios de Selección Muestra	15
2.6. Determinación de fuentes.....	16
2.7. Instrumentos	16
2.8. Delimitación espacial.....	18
2.9. Delimitación temporal.....	18

CAPÍTULO III

MARCO CONTEXTUAL Y MARCO TEÓRICO

A. MARCO CONTEXTUAL.....	19
--------------------------	----

3.1. Contexto socio histórico de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias “Bartolina Sisa”	19
3.2. Aspectos sociodemográficos	22
3.3. Aspectos socioeconómicos	24
3.4. Aspectos socioculturales	24
3.5. Aspectos socioeducativos	25
3.6. Visión	26
3.7. Misión.....	26
3.8. Fines y objetivos.....	26
B. MARCO TEÓRICO	28
3.1. LA FORMACIÓN EDUCATIVA DESDE UN CONTEXTO DE GÉNERO	28
3.1.1. La formación educativa	28
3.1.2. Papel de la formación educativa en la vida de las mujeres.....	29
3.1.3. Formación ocupacional de las mujeres.....	31
3.1.4. La construcción de las identidades de género desde la formación educativa	31
3.1.5. Identidad y subalternidad de la mujer desde el contexto educativo	32
3.1.6. El aprendizaje de los estereotipos de género	33
3.2. EL LIDERAZGO	33
3.3. LIDERAZGO Y MUJER	34
3.3.1. Estereotipos y cogniciones	34
3.3.2. Prejuicio y Actitud	35
3.3.3. Formas de reducción de los estereotipos, prejuicios y discriminación	36
3.4. PREJUICIO HACÍA MUJERES LÍDERES	37
3.4.1. Relación entre estereotipos de género y estilos de liderazgo	37
3.4.2. Teoría de la Incongruencia de Roles: una teoría acerca del prejuicio hacia mujeres líderes	38
3.4.3. Influencia de la formación educativa en el liderazgo de mujeres	39

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres que asisten a la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”	40
4.2. Resultados obtenidos de la entrevista a autoridades mujeres de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa” del departamento de La Paz.	68

**CAPÍTULO V
PROPUESTA**

5.1. Fundamentación.....	82
5.2. Desarrollo de la propuesta.....	84
5.3. Objetivos de la propuesta.....	84
5.3.1. Objetivo General	84
5.3.2. Objetivos Específicos	85
5.6. CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN	92
5.7. PRESUPUESTO	92
5.7.1. Recursos materiales.....	92

**CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1. Conclusiones.....	93
6.2. Recomendaciones.....	97

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	7
Tabla 2: Taller N° 1.	86
Tabla 3: Taller N°2	89

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Edad de las encuestadas	40
Gráfico 2: Estado civil.....	42
Gráfico 3: Actual ocupación.....	43
Gráfico 4: La vivienda que habita	45
Gráfico 5: De qué Departamento viene	46
Gráfico 6: Servicios básicos	47
Gráfico 7: Integrantes de la familia	48
Gráfico 8: Tipo de familia.....	49
Gráfico 9: Representación de la mujer	51
Gráfico 10: Actividades de que realiza	53
Gráfico 11: Dominación del hombre hacia la mujer	54
Gráfico 12: De que nación se considera.....	55
Gráfico 13: Que religión práctica	56
Gráfico 14: Cultura machista	57
Gráfico 15: La nacionalidad indígena limita el estudio	58
Gráfico 16: Nivel de instrucción	59
Gráfico 17: Nivel de instrucción de los padres.....	60
Gráfico 18: Familia y educación	61
Gráfico 19: Educadores y discriminación.....	62
Gráfico 20: Desigualdad educativa.....	63
Gráfico 21: Razones de la deserción educativa.....	64
Gráfico 22: Participación en seminarios	65

Gráfico 23: Campos de interés en la educación	66
Gráfico 24: Obstáculos en la educación	67

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Mapa de la SEDE CNMCIOB – BS.	22
---	----

RESUMEN

La presente investigación, surge de la necesidad, de acercarse a comprender el papel actual de las mujeres dentro de las organizaciones sociales, pues con la coyuntura actual de Bolivia, es fácil pensar que las mujeres tienen un papel muy activo en la toma de decisiones dentro de estos grupos, ejerciendo habilidades de liderazgo, sin embargo, existen ciertos obstáculos, para que las mujeres puedan tener o ejercer un liderazgo pleno. Es de esta manera que se desarrolla la presente investigación de la siguiente manera.

- ✓ El capítulo I, muestra la formulación del problema, objetivos generales y justificación, contextualizando la realidad actual del país, para poder comprender la necesidad de investigar sobre esta temática de la educación y el liderazgo de las mujeres de la CNMCIOB - BS.
- ✓ El capítulo II, está compuesto por los aspectos metodológicos de la investigación, definiendo el tipo y enfoque que tuvo la misma, como los participantes y el ámbito donde se desarrolló la investigación.
- ✓ El capítulo III, está enfocado a detallar el contexto de la organización que se pretende estudiar, así mismo, se hizo referencia a los principales conceptos utilizados en el trabajo de investigación.
- ✓ El capítulo IV, está destinado a mostrar la descripción de los resultados obtenidos de aplicación de los instrumentos mencionados en el capítulo II.
- ✓ El capítulo V, muestra la propuesta planteada, respondiendo a los resultados obtenidos, la propuesta está enfocada en fortalecer las habilidades de liderazgo, presentes en la población de estudio.
- ✓ En el capítulo VI, se desarrollan las principales conclusiones y recomendaciones, a partir de relacionar los resultados obtenidos, con la teoría revisada.
- ✓ Finalmente, se mencionan las referencias bibliográficas, que se tomaron en cuenta para la redacción del presente documento.

CAPÍTULO I

PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad el fortalecimiento de las organizaciones sociales en Bolivia se establece a través de la participación social y política de las personas con el compromiso colectivo de bienestar común y la lucha constante por proteger los derechos reconocidos en la Constitución Política del Estado. No obstante, el aprendizaje de vivir en democracia no acaba de consolidarse positivamente ya que son numerosos los sectores de la sociedad todavía excluidos, ya sea por razones de discriminación en los cuales se encuentra la mujer, por la falta de recursos para acceder a los estratos comunitarios participativos o simplemente, por ignorar que se cuenta con diversos derechos.

Por tanto, en el caso específico de las mujeres los procesos de liderazgo han permitido cristalizar la importancia del rol de las mujeres más allá de la reproducción y se ha logrado que poco a poco las instancias públicas abran paso a su incorporación y participación. Sin embargo, es un reto presente para las mujeres incluirse en el liderazgo predominante ya que, a pesar de los logros conseguidos, no se consolida con garantías que la respalden con igualdad de oportunidades y las ubiquen como protagonistas en el escenario social y político contribuyendo de este modo al fortalecimiento de la sociedad, del Estado Nación en transición al Estado Plurinacional¹.

Fundamentalmente el problema se plantea desde la formación educativa, relacionada con las dificultades de la mujer y el análisis de su situación en el ámbito del liderazgo que concurre con el desarrollo de la teoría de género, un

¹ Un Estado plurinacional es la organización política y jurídica de una sociedad de varias naciones unidas en un solo Estado con Gobierno de representación plurinacional y sujetas a una única Constitución Política.

corpus de conocimiento fundamental a través del cual es posible distinguir y explicar los mecanismos socio culturales a través de los cuales las diferencias entre mujeres y hombres se han traducido en múltiples dimensiones de desigualdad de género.

Desde la memoria y visión indígena originaria campesina, se evidencia procesos de reafirmación de la identidad, restablecimiento de sus autoridades, restitución de sus territorios y reafirmación de la autoestima, revitalización de saberes y conocimientos como pueblos herederos de grandes civilizaciones. Además, establece la conexión entre la formación educativa, la forma de ser y pensar.

Por tanto, las mujeres de las comunidades indígena originario campesino, en su formación educativa practican cotidianamente los saberes que heredaron de sus madres, padres, abuelas, abuelos y actualmente esta población carece de conocimiento actuales que faciliten su desenvolvimiento en el ámbito público, lo cual para ellas es una dificultad para ejercer su liderazgo, presentando en muchos de los casos una precaria educación, que lleva al origen de las dificultades de la participación de la mujer, así como también en distintos escenarios de la vida cotidiana.

De acuerdo al Censo 2012, y según análisis realizado se identificó algunos problemas que dificultan el liderazgo de la mujer, uno de los aspectos relevantes para este problema se refiere a la educación que recibieron, donde las mujeres autoridades fueron y son postergadas de la formación educativa formal e informal. Asimismo, en la actualidad por medio de la política del Plan Nacional de Alfabetización a través de su método “Yo sí puedo”, se denoto poca participación de mujeres en los talleres preparados por el personal que llevo a cabo esta política pública, lo que hace suponer que aún existe la desigualdad en cuanto al acceso de educación.

Por otro lado, se señala en el marco del “Vivir bien”,

La exclusión económica y social se evidencia principalmente en estas áreas rurales, donde el 68% de la población indígena es pobre y los indicadores que tienen que ver con la salud, educación, electrificación y necesidades básicas, reflejan inequidad existente entre áreas rurales y urbanas, también está presente la inseguridad y vulnerabilidad alimentaria. Asimetría en la estructura agraria del país (Lizarraga, 2007, pág. 82)

Donde, se encuentran las dificultades de liderazgo de las mujeres de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”, las siguientes (observación directa):

- ✓ Habitan en áreas dispersas, lo que ocasiona que las largas distancias se imposibiliten el poder reunirse y participar en temas de liderazgo.
- ✓ El no poder comunicarse fluidamente en castellano es otra dificultad que se puede encontrar en las mujeres ya que para iniciar algún tipo de opinión ellas mayormente se expresan en su lengua materna que es el aymara, quechua y guaraní además de otros idiomas que las constituye.
- ✓ Su liderazgo se limita también, por ser las responsables directas en el cuidado de sus hijas e hijos siendo la causa de no poder asumir su liderazgo de manera plena y efectiva, el no poder dejar solos a sus hijas(os); así como el cuidado de sus animales y de sus tierras, continuando en un escenario patriarcal.
- ✓ Otra de las dificultades se encuentra en que no se relacionan directamente con las instituciones del Estado u otras instancias descentralizadas, para lograr los proyectos de formación de liderazgo, por que enfrentan problemas económicos para realizar los viajes y gastos a la ciudad de La Paz.
- ✓ Otro problema presentado en las mujeres, es la reducida participación en los eventos de su comunidad, en sus cabildos, asambleas, reuniones y sindicatos o cualquier otra actividad donde se toman decisiones políticas y

orgánicas. Donde se plantea el “Chacha-Warmi”, que es un valor que no garantiza la igualdad de derechos, porque la mujer, siempre es acompañante de su pareja a quien deben apoyar sin expresar sus propias posiciones y decisiones, pocas veces expresan lo que ellas piensan. Sin embargo se ha visto participación activa cuando ellas están en espacios sin la presencia de los esposos. Y expresan de mejor manera sus ideas.

- ✓ Cuando los progenitores fallecen, en el caso de que la hija mayor sea mujer, debe ejercer cargo de autoridad por derecho a la tierra, de la misma forma en caso de viudez o incapacidad del esposo, en relación con sus opiniones vertidas, estas no son fundamentadas, (sea por la exclusión en la educación, en la familia) por lo que se incide en la discriminación y el machismo por parte de los varones, un ejemplo claro en las comunidades es cuando la mujer ejerce su opinión la interrumpen, gritan, dando como resultado que la mujer se ponga nerviosa y no quiera expresar más opiniones.

En conclusión, podemos observar que la figura de la mujer a través de su formación educativa enfrenta varios problemas, relacionándose directamente con el sistema educativo, cultural, social y económico.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la formación educativa y liderazgo de mujeres que asisten a la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”?

1.3. Preguntas secundarias de la investigación

- ¿De qué manera el aspecto socioeducativo influye en el liderazgo de la mujer campesina indígena originaria?

- ¿Cuál es el proceso de construcción del liderazgo como una nueva forma de hacer y ser mujer en la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”?
- ¿Cuál es el ejercicio del liderazgo de la mujer dentro del sistema político y orgánico de las mujeres de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Describir la formación educativa y liderazgo de mujeres que asisten a la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”.

1.4.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar la influencia del aspecto socioeducativo en el liderazgo de la mujer campesina indígena originaria.
- ✓ Conocer el proceso de la reconstitución de liderazgo como una nueva forma de hacer y ser mujer en la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”.
- ✓ Identificar las características del ejercicio del liderazgo de la mujer dentro del sistema político y orgánico de las mujeres de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”.

1.5. Hipótesis

De acuerdo a Hernández Sampieri y otros (2006), la hipótesis indica lo que se está buscando o tratando de probar y puede definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposición. En tal sentido, la investigación plantea la siguiente hipótesis:

En la formación educativa se presentan dificultades que imposibilitan un liderazgo de mujeres que asisten a la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”.

1.6. Variables

Variable Independiente

A. Formación educativa

Variable Dependiente

B. Liderazgo de mujeres

			<ul style="list-style-type: none"> ➤ concluir estudios ➤ Seminarios, talleres y/o cursos participo ➤ Temas de su interés en su formación educativa ➤ Obstáculos durante su formación educativa 	
Liderazgo de mujeres	<p>La influencia interpersonal, ejercida en situación y orientada a través del proceso de comunicación, hacia el logro metas específicas el liderazgo es un acontecimiento y no un rasgo en donde él líder tiene que encontrar de primero sus puntos débiles y fuertes para luego asumir su papel de líder y asumir su responsabilidad frente a sus seguidores (Boyett, 2008, pág. 45)</p>	<p>Estilo de liderazgo</p> <p>Efectividad del liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Características del liderazgo ➤ Evaluación del estilo de liderazgo ➤ Tipo de liderazgo ➤ Capacidad de gestión ➤ Estrategias de fortalecimiento ➤ Participación activa ➤ Autorrealización ➤ Logros ➤ Independencia ➤ Relaciones interpersonales ➤ Relaciones sociales ➤ Manejo y solución de problemas ➤ Grado de efectividad ➤ Estrategias aplicadas e implementadas ➤ Formas y vías de comunicación. ➤ Apertura de comunicación ➤ Valoración del rol de la mujer ➤ Control ➤ Metas institucionales. ➤ Interés por el personal 	Entrevista

Fuente: Elaboración propia.

1.8. Justificación

La inserción de la mujer en la educación, si bien, es una realidad y permite que las mismas realicen diversos estudios, a la vez muestra una realidad sumergida en un patriarcado que hace dudar del rol de la mujer que incide en la toma de decisiones de diversos grupos sociales como la familia, educación y entorno, enfocada en el género y en las diferencias que éste podría presentar en cuanto a la susceptibilidad de la influencia en uno u otro nivel educativo.

Por tanto, el tema de investigación, se fundamenta en el período democrático actual en una sociedad que procura enfrentar las desigualdades sociales, a las que se incorporan día a día nuevos desafíos y formas de exclusión, considerando que se adquiere un compromiso con el que creemos ahondar el tema de formación educativa y liderazgo de mujeres es una necesidad, y se vuelve un reto aún más importante si se asume su análisis y discusión desde las personas más cercanas a nuestra realidad.

En nuestra formación educativa rige el pensamiento que a través de él no sólo transmitimos información y conocimientos, sino también cultura, valores, comportamientos, aptitudes y actitudes que son o no deseables dentro de nuestra sociedad entre otras cosas, podemos afirmar que también la desigualdad se transmite a través de nuestra formación puesto que éste es un importante agente socializador.

Históricamente sabemos también, que esta formación no es innata, sino aprendida social y culturalmente; y que por lo tanto puede ser modificada, produciéndose así un cambio. Por tanto, la importancia de esta investigación radica en que se articula a las existentes, con el propósito de establecer y evidenciar la necesidad de incluir en la formación educativa, y permitir una educación inclusiva, de igualdad desde la perspectiva de género.

La búsqueda de ésta investigación se centra en la formación educativa de las mujeres campesinas indígenas originarias, que se enfrentan con realidades sociales antagónicas, desde los niveles de ejercicio de poder, desde sus niveles de decisiones que tiene su peso en las asambleas, sindicatos y cabildos, donde nuestro interés se centra en las razones que impedirían una efectiva participación, asignación e intervención política en los espacios de toma de decisiones, ya planteados en el problema de la investigación.

En este sentido, es importante describir el liderazgo de la mujer en el nuevo Estado Plurinacional en el cual reconoce su participación en organizaciones como es el caso de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas originarias “Bartolina Sisa”, por estas razones se quiere realizar la presente investigación para proporcionar conocimientos al proceso de descolonización, evidenciando que -es pilar fundamental para construir los sentidos y vincular a la realidad, se trata de lidiar y cambiar lo estructural del sistema capitalista y consolidar un proyecto político comunitario como un paradigma de “Vivir Bien”, para ello desarrollar los conocimientos (Illescas, 2012).

Además, la existencia de material sobre mujer y liderazgo es relativamente amplia, lo que facilita y posibilita la realización de esta investigación, siendo un aporte para la educación de las mujeres de la región y del Estado Plurinacional de Bolivia.

CAPÍTULO II

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación en su desarrollo se define como un tipo de estudio **descriptivo - transeccional**, que tienen como objetivo:

Indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades; y así proporcionar su descripción (Hernandez Sampieri & otros, 2006, pág. 102).

Este tipo de investigación realizó una descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos de formación educativa y liderazgo de la mujer, estando dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales en el entorno de la educación, su interés se centra en explicar, por qué ocurre un hecho y en qué condiciones se da este o porque dos o más variables están relacionadas.

Por tanto, se describe el entorno problemático en base a las variables formación educativa y liderazgo de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias “Bartolina Sisa”, situado en el departamento de La Paz.

Así mismo, la investigación recolectó información en un sólo momento, en un corte de tiempo transversal aplicado a mujeres campesinas indígenas originarias que pertenecen a la organización Bartolina Sisa, de esta manera proporciona datos para entender el tema estudiado.

2.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es:

El propósito de responder a las preguntas de investigación planteadas y cumplir con los objetivos del estudio, el investigador debe seleccionar o desarrollar un diseño de investigación específico. Cuando se establecen y formulan hipótesis, los diseños sirven también para someterlas a prueba (Hernandez Sampieri & otros, 2006, pág. 205).

La presente investigación se sometió bajo el diseño **no experimental** que viene a determinarse como el “observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Hernández Sampieri & otros, 1998).

Por tanto, las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizaron sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural. Es decir, esta investigación no experimental es un estudio que se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en las que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizar la selección y organización de los sujetos o la alteración del contexto natural o social en que se realizó la investigación, como es el propósito de este trabajo analizar cómo se articulan formación educativa y liderazgo de la mujer.

2.3. Enfoque de la investigación

Por las características contenidas en la problematización, la forma en la que se plantea la pregunta principal de estudio y la implicancia de la investigadora en el desarrollo del tema, le corresponde al presente trabajo una metodología mixta: **cualitativa y cuantitativa.**

La metodología cuantitativa y cualitativa, pueden aplicarse conjuntamente, según las exigencias de la situación investigada, si bien, aunque se pueden utilizar cualesquiera de los métodos, la animación sociocultural para el estudio de la

realidad tenderá a optar por planteamientos de carácter más observacional que experimental, la ciencia se vale de ambos métodos, pues le proporcionan una visión más amplia de la realidad. Esto significa que, como antes decíamos, se complementan (Pérez Serrano, 1994, pág. 31).

Mediante el enfoque **cuantitativo**, se determinó la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernandez Sampieri & otros, 2006).

Así, en la presente investigación se utilizó datos estadísticos obtenidos en la encuesta como las frecuencias y porcentajes, los cuales sirvieron para la medición numérica y de esta manera un análisis.

Asimismo, la presente tesis tiene una metodología **cualitativa**, ya que extrae significado de los datos y no necesita reducirlos a números ni debe analizarlos estadísticamente (aunque el conteo puede utilizarse en el análisis) (Hernández Sampieri & otros, 2006, pág. 10).

Se utilizó esta metodología para elaborar el diseño investigativo de la realidad social de la que se intentará develar y edificar conocimientos, por medio de la entrevista. De esta manera, el enfoque mixto permitirá incorporar tanto a los sujetos de investigación como al investigador mismo a una complementación y reconstrucción de conocimientos y saberes.

2.4. Población o universo

La población estudiada estuvo comprendida por 20.098 mujeres que pertenecen a la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas originarias de Bolivia “Bartolina Sisa” del departamento de La Paz.

Asimismo, esta población es considerada homogénea ya que está formada por una serie de características comunes, entre ellas pertenecer a la misma organización la CNMCIOB-BS, lo cual permite establecer entre ellas una relación de semejanza política, ideológica, social y cultural.

2.5. Tipo de muestra

La muestra es “un subgrupo de la población de interés (sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión), este deberá ser representativo de la población” (Hernández Sampieri & otros, 2006, pág. 236).

Ahora bien, el tipo de muestra es el probabilístico, mencionándose que:

Todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra y por medio de una selección aleatoria, simple o mecánica de las unidades de análisis (Hernandez Sampieri & otros, 2006, p. 175)

2.5.1. Tamaño de la muestra

Por tanto, el tamaño de la muestra para el presente trabajo se obtuvo de acuerdo a la población total de 1.018 mujeres donde:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + z^2 * p * q}$$

Por lo que:

n : Tamaño de muestra

z : Valor que depende del nivel de confianza, si es 95%, $Z = 1,96$

e : Error estimado en la encuesta (0,05)

p : Probabilidad de éxito. (0,80)

q : Probabilidad de fracaso (0,20)

N : Tamaño de la población 1018 mujeres

$$n = \frac{1.96^2 * 0.8 * 0.2 * 1018}{0.05^2(1018 - 1) + 1.96^2 * 0.8 * 0.2} = 280$$

La muestra involucrada en la presente investigación es de 280 mujeres de la CNMCIOB-BS del departamento de La Paz.

2.5.1.1. Criterios de Selección Muestra

La muestra bajo un ordenamiento probabilístico, corresponde a los siguientes criterios:

- ✓ Mujeres de diferentes años de edad.
- ✓ Mujeres con diferentes cargos en la CNMCIOB-BS.
- ✓ Mujeres con diferente estado civil.
- ✓ Mujeres de diferentes departamentos de Bolivia.
- ✓ Mujeres con diferentes grados de instrucción.

2.6. Determinación de fuentes

Para el trabajo de investigación se utilizaron datos de información documental, que se recopilaron de las siguientes fuentes:

- Fuentes orales:
 - Mujeres de la CNMCIOB - BS
- Fuentes escritas:
 - Biblioteca Central de UMSA
 - Biblioteca de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades
 - Biblioteca Municipal “Mariscal Andrés de Santa Cruz”
 - Datos computarizados mediante páginas Web
- Fuentes oficiales:
 - Anuario estadístico 2012-INE.
 - Datos estadísticos de la CNMCIOB – BS.

Asimismo, se utilizaron datos de información primaria, datos que se obtendrán de forma específica para el problema de investigación que intentamos resolver. La información primaria se obtendrá por medio de técnicas cualitativas de entrevistas, cuestionarios.

2.7. Instrumentos

Tratándose de una investigación descriptiva, con bastante sistematicidad, se utilizó la técnica de la **encuesta**.

Esta técnica de la encuesta se aplicará a Mujeres de la CNMCIOB-BS que son los sujetos representativos en la investigación, utilizando procedimientos estandarizados de recolección de información con la intención de obtener mediciones cuantitativas con características objetivas.

Asimismo, permitió obtener información no tergiversada en la aplicación del cuestionario mediante una serie de preguntas y se considera aspectos como ser:

interrogantes referidos al tema específico de investigación, buscar información correcta directamente del encuestado.

El instrumento utilizado es básicamente:

- **El Cuestionario**, es un instrumento destinado a obtener respuestas sobre el tema en estudio, siendo que el/la consultado/a llenará por sí mismo el instrumento y contendrá preguntas claras concretas y de fácil comprensión y selección múltiple dirigida principalmente a la población; que en caso de que no sepan leer y escribir se les brindará el apoyo correspondiente.

Para obtener respuestas objetivas y exactas se formuló las preguntas de manera tal que se especifiquen y expliciten los aspectos que determinan el problema que se investiga. De la misma forma, en la construcción del cuestionario se utilizaron escalas, con el fin de facilitar la medición y tabulación de resultados.

En ese sentido, se elaboró un conjunto de preguntas con opción múltiple y cerradas dirigidas a los sujetos de investigación. Este cuestionario se procesó según la tabla de operacionalización de las variables de investigación.

- La técnica de la **entrevista**, ya que es un diálogo o conversación estructurada o no, donde participan dos o más personas, que construyen, o hacen fluir información.

La entrevista como constructo comunicativo, permite la interrelación de posibilidades desde la conversación, donde uno de estos registra información, y el otro genera discurso, o más bien manifiesta experiencias específicas (Alonso B., 1998).

Esta técnica radica en la obtención de datos por medio de un diálogo entre dos personas el entrevistador o investigador y el entrevistado. En otras frases,

...es una técnica en la que una persona (entrevistador) solicita información de otra o de un grupo (entrevistador, informantes) para obtener datos sobre un problema determinado. Presupone, pues, la existencia a menos de dos personas y la posibilidad de interacción verbal (Rodríguez, Gil, & García, 1999, pág. 167).

Las entrevistas posibilitó recolectar informaciones relacionadas con el tema de investigación. Mediante esta técnica se registrarán no solamente los relatos de los informantes, sino también se realizó un análisis más profundo sobre la formación y liderazgo de la mujer de la CNMCI OB - BS.

Se utilizó como instrumento la entrevista:

- Guía de entrevista **semi-estructurada**, recolecta datos de los individuos participantes a través de un conjunto de preguntas abiertas formuladas en un orden específico. En contraste con la entrevista no estructurada, la entrevista semi-estructurada se enfoca sobre una serie de preguntas que el investigador hace a cada participante (Morse & Field, 1995).

Por tanto, en la entrevista semi-estructurada, el entrevistador lleva una pauta o guía con los temas a cubrir, los términos a usar y el orden de las preguntas. Frecuentemente, los términos usados y el orden de los temas cambian en el curso de la entrevista, donde las respuestas sugieren nuevas preguntas, por lo que se basa en preguntas abiertas, aportando flexibilidad.

2.8. Delimitación espacial

La investigación se realizó en instalaciones de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias "Bartolina Sisa" ubicada en la ciudad de La Paz, en la calle Pisagua 650, final Ingavi.

2.9. Delimitación temporal

El tiempo previsto para el desarrollo de la investigación es la gestión 2019.

CAPÍTULO III

MARCO CONTEXTUAL Y MARCO TEÓRICO

A. MARCO CONTEXTUAL

En este apartado se hace una descripción detallada del contexto en el que se desarrolla la investigación. En principio, se describe el contexto socio histórico de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias “Bartolina Sisa”. Posteriormente, se desarrolla los aspectos, socioeconómicos, socioculturales y socioeducativos.

3.1. Contexto socio histórico de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias “Bartolina Sisa”

A fines de diciembre de 1977 se llevó a cabo en La Paz, un Congreso campesino, donde Mercedes Rojas, Paulina Matías e Irma preparan la convocatoria para un Encuentro Nacional mediante las compañeras Josefina Saravia, Rosalía Quelca y Mercedes Rojas para el 3 y 4 de abril de 1978 en la Ciudad de La Paz.

En este primer encuentro participan más de 300 mujeres de todas las provincias donde se conforma un Comité ad hoc a cargo de Paulina Matías como presidenta, Mercedes Rojas como vicepresidenta y Lucia Mejía como secretaria.

Es de esta manera que las mujeres kataristas, hacen su incursión en la vida sindical debido a la crisis que vivía el país en 1979, en medio de un fraude electoral y los Golpes de Estado de los militares y las demandas de varios sectores sociales que exigían; 1) la amnistía política irrestricta, 2) la reposición de los trabajadores despedidos 3) la vigencia de las organizaciones sindicales y 4) el retiro del ejército de los centros mineros es el contexto en el que la CNMCI OB - BS inicio su autonomía como organización. (Hurtado, 1986. Pág. 77)

Según Vera (2006, Pag.47) Existe relatos de cómo lograron organizar ese Primer Encuentro Departamental de Mujeres:

“Nosotras finalmente convocamos al Primer Congreso Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia para los días 13 y 14 de noviembre de 1979. Fuimos a nuestros departamentos, a preparar el Congreso.

No se llegó a concretar el Congreso nuevamente, entonces fue Jenaro Flores quien convocó una segunda vez nuevamente para 13 y 14 de diciembre del mismo año. Que tampoco se llevó por los bloqueos de caminos. La CSUTCB había convocado a movilizaciones y bloquear los caminos. Por esa época quien tomaba las decisiones de las formas cómo debían de participar las mujeres fueron los hombres, los Tupac, parecía que el mismo Congreso convocado por Jenaro Flores sería una trampa para que las mujeres asuman las decisiones de los hombres, porque pusieron como dueña de la Federación a una mujer campesina llamada Lidia a quien la desconocían como una traición a las mujeres que sí querían organizarse por primera vez solas, porque afirmaban que cuando hablaban solo entre mujeres participaban bien y todas, no así con los hombres.

Finalmente, el 10 de enero de 1980 se llevó a cabo el I Congreso Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia “Bartolina Sisa” constituyéndose como Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia “Bartolina Sisa” FNMCB “BS” popularmente conocidas como las **Bartolinas** con una participación de 1.228 mujeres.

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

El historiador Nicanor Aranzáes, citado en el folleto “La Historia de Bartolina Sisa”, menciona que nació el 25 de agosto de 1750 en la provincia Loayza del departamento de La Paz. Fue hija de José Sisa y Josefa Vargas, originarios del Alto Perú, que vivían del comercio de la coca de los Yungas y de la tela o bayeta de la tierra, para liberarse del sometimiento al que estaban condenados todos los pueblos originarios de esas tierras.

Ante esta realidad, la familia Sisa se trasladó a la Villa de Sica Sica. "Es ahí que junto a sus padres Bartolina adquirió la experiencia en el rubro del comercio, logrando independizarse a los 19 años", menciona el folleto. Durante sus viajes por muchas ciudades, pueblos, comunidades, minas, cocalas, Bartolina Sisa Vargas conoció la realidad en la que vivían los pueblos andinos. Es así que observó el sometimiento, la explotación, las ofensas y el abuso que sufrían sus hermanos indígenas por parte de las autoridades, los blancos españoles. Esta realidad, agrega la investigación, genera una "convicción de protesta contra todo el sistema colonialista de explotación de la entonces joven Bartolina Sisa.

Es de esta manera que la Confederación de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia lleva el nombre de “**Bartolina Sisa**” en honor y reconocimiento a esa mujer que luchó por la liberación de su pueblo.

Con la creación de la confederación “Bartolina Sisa” surgen cambios importantes en nuestra sociedad, ya que las mujeres empezaron a formar parte de las organizaciones de mujeres. Es así que la confederación tiene el propósito de promover y capacitar a las mujeres afiliadas con el objetivo de forjar en ellas el espíritu de liderazgo. Asimismo, buscan recuperar la dignidad de las mujeres del campo, luchar contra el colonialismo y el patriarcado, recuperar la Tierra y el Territorio, para alcanzar una participación plena y activa en todos los ámbitos del Estado Plurinacional de Bolivia.

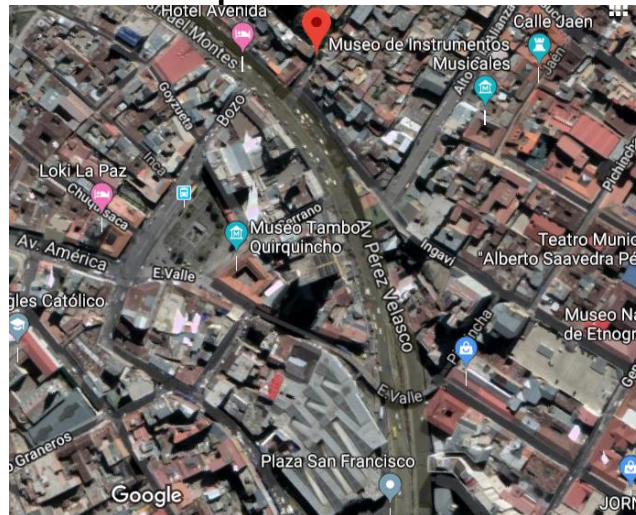
Desde su fundación la confederación tuvo diversas representantes todas electas en un Congreso Ordinario su mandato tiene duración de 2 años y pueden ser reelectas una sola vez.

Actualmente, la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias “Bartolina Sisa” se encuentra representada por la Ejecutiva Nacional Secundina Flores Solamayo, originaria de Chuquisaca. La misma fue electa en noviembre del 2017 por el XVI Congreso Ordinario.

3.2. Aspectos sociodemográficos

La Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias “Bartolina Sisa”, se encuentra ubicada en la calle Pisagua N° 650 final Ingavi a una cuadra de la Pérez Velasco de la ciudad de La Paz del Estado Plurinacional de Bolivia.

Ilustración 1: Mapa de la SEDE CNMCI OB – BS



Fuente: GoogleMaps

La unidad básica de la organización de las mujeres es el sindicato como unidad productiva y comunitaria; las mujeres que pertenecen a la comunidad se organizan en sindicatos, federaciones regionales, federaciones departamentales hasta llegar al nivel nacional.

La Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa” está subdividida en tres regiones: **Región Aymara** (La Paz y Oruro), **Región Quechua** (Chuquisaca, Cochabamba y Potosí) y **Región Oriente** (Pando, Beni, Santa Cruz y Tarija), a su vez está compuesta por 8 Federaciones Departamentales y 14 federaciones regionales que dependen directamente de la Confederación Nacional.

- Federación Departamental de La Paz
 - Regional Irupana
 - Regional La Asunta
- Federación Departamental de Santa Cruz
 - Regional Norte de Santa Cruz
- Federación Departamental de Cochabamba
 - Regional Federación del Trópico (FECAMTROP)
 - Regional Federaciones Centrales Unidas (FUCU)
- Federación Departamental de Tarija
 - Regional Gran Chaco
 - Regional Bermejo
- Federación Departamental de Pando
 - Regional Madre de Dios
- Federación Departamental de Chuquisaca
 - Regional Los Cintis
- Federación Departamental del Beni
 - Regional Vaca Diez
- Federación Departamental de Oruro
- Potosí
 - Regional Uyuni
 - Regional Tupiza
 - Regional Norte de Potosí
 - Regional Centro Potosí

3.3. Aspectos socioeconómicos

La Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias “Bartolina Sisa” es una organización social sin fines de lucro (no cuenta con recursos económicos) pero tiene activos fijos que han sido donados; su cede y moviidades que permiten a las dirigentas desplazarse hasta las comunidades para articular los temas orgánicos y políticos de sus afiliadas.

Las afiliadas, en su mayoría son mujeres campesinas que vienen de la producción de sus tierras, su economía se basa en la agricultura y la crianza de ganado (vacas, ovejas, pollos, peces y aves de corral) viven en las comunidades rurales del territorio Boliviano. En algunos casos el aporte sindical permite que las mujeres y hombres puedan participar de los cursos, ampliados y congresos orgánicos y ordinarios. Siendo los cargos de las mujeres rotatorios y por la tenencia y el derecho a la tierra.

3.4. Aspectos socioculturales

En cuanto a los aspectos socioculturales, se puede resaltar lo siguiente:

Designadas como las mujeres de pollera, las cholitas, ellas tuvieron que abrirse un espacio poco a poco. La exclusión se manifestaba en distintos niveles, por parte de las élites gobernantes, pero también de la sociedad en su conjunto. Muchas mujeres cambiaron la pollera por el vestido, la vestimenta tradicional era motivo de discriminación. (Padilla, 2014, pág. 123)

Es en este contexto cultural de discriminación y machismo, que la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias “Bartolina Sisa” tuvo que atravesar distintas formas de discriminación; Por ser mujeres (viven en un estado patriarcal), por ser campesinas (hablan el idioma de su región o su nacionalidad) y por ser pobres (el sistema capitalista oprime las economías comunitarias).

Su lucha por el respeto a la identidad, equidad e igualdad de derechos aún prevalece sobre todo en lo que concierne a la práctica de valores culturales, sociales y políticos.

3.5. Aspectos socioeducativos

En épocas anteriores la educación no era accesible para las mujeres del área rural, ya que las universidades, colegios y escuelas solamente se encuentran en las ciudades. Igualmente, la educación sólo beneficiaba a la élite de la sociedad. Al respecto, el Instituto de Investigaciones Pedagógicas (2014:180) señala lo siguiente:

Si bien los liberales habían logrado establecer un sistema educativo nacional, la educación aún no era universal y muchos sectores sociales como los indígenas y las mujeres veían restringidas sus posibilidades de acceso a ella. Bolivia todavía se parecía a una sociedad de castas que a una república democrática. (Guardia, 2013)

Es así que posterior a la revolución del 1952 surgen cambios importantes, uno de ellos es la Reforma Educativa, donde se plantea que la educación debe ser igualitaria y obligatoria. En la actualidad, gracias a la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias se fundó en la ciudad de La Paz el primer centro de Educación Alternativa-Permanente “Bartolina Sisa” para beneficiar con capacitación técnica y formación ideológica a sus afiliadas y mujeres de escasos recursos. Asimismo, con el apoyo del Ministerio de Educación adquirieron la dotación de cuatro ítems, para trabajar en el ámbito humanístico, técnico-productivo y la formación social-política.

También se tiene constituido la Escuela de Formación Política e Ideológica de los pueblos campesinos indígenas originarios de Aby Ayala, donde las mujeres se forman como líderes y comparten sus experiencias con otras mujeres de otros países de Sud América, Centro América y el Caribe.

3.6. Visión

Ser la vanguardia del Estado Plurinacional de Bolivia y pilar fundamental en la defensa de la democracia y los derechos de la familia, en especial de la mujer, luchando por la justicia, igualdad, equidad, transparencia y honestidad; promoviendo la participación activa de las mujeres en la elaboración de políticas públicas y gestión de recursos a nivel nacional, departamental, regional y provincial, para hacer respetar y ejercer nuestra cultura, la equidad de género, recuperando la tierra y territorio para el desarrollo económico, productivo, industrial, social, político, cultural e integral, de las mujeres campesinas indígenas originarias, desde sus comunidades. (APC Bolivia, 2013).

3.7. Misión

La lucha por la equidad, igualdad, la inclusión y participación activa de la mujer campesina indígena originaria, con poder de decisión política, económica y social en el Estado Plurinacional de Bolivia para recuperar la tierra y el territorio, el respeto y reafirmación de nuestra cultura, valores, principios ideológicos; el ejercicio pleno de los derechos individuales y colectivos a través del fortalecimiento orgánico mediante procesos de capacitación en las áreas; política, económica, social y cultural en articulación con las organizaciones departamentales, regionales, provinciales y locales hasta alcanzar el desarrollo integral. (APC Bolivia, 2013).

3.8. Fines y objetivos

- Fortalecer nuestras capacidades y promover el desarrollo social, económico, político y cultural; en defensa y ejercicio de nuestros derechos individuales, familiares y colectivos; y por el respeto a nuestra identidad promoviendo la equidad en el marco de nuestros valores y principios para el “Vivir Bien”.

- Luchar por el mejoramiento social, económico, político y cultural de las mujeres campesinas indígenas originarias de Bolivia.
- Representar y defender ante las autoridades competentes por cualquier exceso y atropellos en contra de sus afiliados.
- Defender y ejercer como fundadoras y conductoras del instrumento político MAS-IPSP el sindicato de las mujeres campesinas indígenas originarias de Bolivia y las organizaciones obreras y populares del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Luchar por una democracia participativa, comunitaria, verdadera, solidaria y liberadora con justicia social, desterrando toda forma de explotación, opresión y discriminación, confiriendo igualdad de oportunidades para todas las mujeres y hombres.
- Acompañar en los procesos de alfabetización, post alfabetización y estudios superiores en el campo y la ciudad instaurando una educación liberadora, comunitaria, productiva para nuestras hijas é hijos, evitando la deserción escolar con el Bono Juancito Pinto en coordinación con padres de familia, profesores, autoridades educativas en base a la interculturalidad y plurinacionalidad.
- Luchar intransigentemente por la defensa de nuestra identidad, unidad y equidad, potenciando y profundizando nuestros valores culturales, sociales, económicos y políticos.
- Por las conquistas alcanzadas por nuestros antepasados y por una defensa intransigente de la sagrada hoja de coca milenaria oponiéndose a toda forma de sometimiento, apropiación indebida de la tierra y de la explotación irracional de nuestros recursos naturales.
- Luchar por una atención integral y oportuna en la salud con el programa SAFCI, en reconocimiento de nuestros médicos tradicionales en todos los niveles y el respeto a la implementación a la medicina tradicional o natural.
- Promover y difundir la formación política ideológica constante en nuestras bases para así garantizar nuevas líderes, que luchen por una sociedad más justa y equitativa desde nuestros principios y valores.

- Velar por la protección de los niños y niñas, adolescentes, adulto mayor y personas vulnerables con capacidades y destrezas diferentes.
- Impulsar y organizar las ferias comunitarias del productor al consumidor a precio justo para fortalecer la economía comunitaria de las mujeres productoras campesinas indígenas originarias de Bolivia.

B. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se describen los aspectos teóricos y conceptuales relacionados con el tema de la investigación. En principio, se realiza una descripción completa de la formación educativa desde un contexto femenino. Igualmente, se conceptualiza todo lo concerniente al liderazgo y el prejuicio hacia las mujeres líderes.

3.1. LA FORMACIÓN EDUCATIVA DESDE UN CONTEXTO DE GÉNERO

Desde la perspectiva de género, la educación debe estar presidida por el principio de equidad, de manera que se pueda conseguir la igualdad y el desarrollo pleno e integral de los educandos. En ese sentido, a continuación, se describe todo lo referente a la formación educativa y su relación con las mujeres.

3.1.1. La formación educativa

En principio, la educación puede ser definida como un proceso de crecimiento y desarrollo por medio del cual las personas asimilan un caudal de conocimientos de diversa índole. La educación implica ofrecer una formación integral, libre y responsable, apta y aplicable a la vida diaria, de manera que se pueda dar respuesta a las necesidades de una sociedad. Al respecto, es importante resaltar la siguiente cita:

La educación como un derecho ha sido reivindicada por las mujeres desde dos perspectivas: i) como un medio para incidir en mejorar las condiciones de vida por su directa relación con la empleabilidad, acceso a ingresos, incidencia para cerrar la brecha salarial, mejorar los niveles de salud y acceso a bienes y servicios varios; y ii) como vehículo de reproducción del sistema de género, pero que también tiene un importante potencial de transformación del sistema patriarcal. (Sánchez, 2014, pág. 29)

Desde esta perspectiva, la educación es concebida desde dos puntos de vista: como un medio para mejorar la calidad de vida de las personas, es decir, acceso a servicios básicos, mejores oportunidades laborales, entre otros; y por otro lado, como un vehículo que fomenta la equidad de género. Asimismo, es importante resaltar lo siguiente:

La educación es un tema fundamental en las sociedades modernas, y muy especialmente lo es para las mujeres en la medida en que sin ella no podrán conseguir lo que hoy desean ser dentro de la sociedad. Y es precisamente la educación, a nuestro juicio, el ámbito en el que más claramente se ponen de manifiesto las posibilidades para la igualdad que, en la actualidad, se ofrecen a las mujeres. (Flecha, 1990, pág. 86)

En base a lo señalado, se puede concluir que la formación educativa es un derecho de todas las personas, el cual tiene la finalidad de mejorar la calidad de vida, sobre todo en aspectos laborales, sociales, económicos y políticos. Evidentemente, el derecho a la educación ha facilitado la situación de muchas mujeres, específicamente, en temáticas de inclusión social.

3.1.2. Papel de la formación educativa en la vida de las mujeres

La autora Díaz (2010), menciona que en 1813 todos los ciudadanos debían recibir educación. Sin embargo, aún existía la concepción que la mujer no debía estudiar porque la alejaba de su rol de madre y esposa. Es por ello que la educación de las mujeres se relacionaba específicamente con el aprendizaje de tareas domésticas

y la educación de los hijos. Asimismo, la posibilidad de que la mujer tenga acceso a la educación básica fue reducida, puesto que esta opción sólo favorecía a las mujeres de clase alta. Al respecto, se puede complementar que:

La historia de las identidades y de las conductas de género, la institucionalización de disposiciones que lo presuponen, y el simbolismo de género que se crea, han desempeñado papeles esenciales a la hora de conceptualizar la educación en los distintos momentos de la historia, ya que para hacerlo hay que tener en cuenta las complejas y bidireccionales influencias causales entre todas las formas de la educación y de la cultura que se han dado. (Flecha, 2004, pág. 26)

Es evidente que la formación educativa de las mujeres atravesó distintas etapas en el transcurso de la historia, todo ello a causa de las notables diferencias de género que se crearon con el paso de las generaciones. Como se puede notar, existen aspectos sociales y culturales que influyen en el comportamiento y pensamiento de las personas respecto a la formación educativa de las mujeres.

Ya en esta coyuntura queda claro una contradicción, la de pretender una “educación igualitaria”, es decir, se nota de manera más explícita que hay una educación rural y elemental hecha para mujeres e indígenas y otra educación (primaria, elemental y superior) pensada para el varón mestizo o blanco de las urbes. (Instituto de Investigaciones Pedagógicas, 2014, pág. 103)

Sin lugar a dudas, el transcurso de la situación de la mujer en la educación tuvo que atravesar una serie de etapas hasta consolidarse en una educación igualitaria. De la misma forma, la formación educativa ha favorecido la calidad de vida de las mujeres, no solamente en aspectos laborales, sino también en aspectos políticos, ya que muchas mujeres adquirieron las herramientas necesarias para consolidar y desarrollar sus potencialidades.

3.1.3. Formación ocupacional de las mujeres

En cuanto a la formación ocupacional de las mujeres, se puede enfatizar que la adquisición de competencias básicas tiene mucho que ver con las habilidades para una inserción laboral y social que favorezcan la igualdad entre géneros. Al respecto, el Instituto de Investigaciones Pedagógicas (2014: 192) señala lo siguiente:

Hacer de la mujer boliviana un miembro más útil dentro y fuera del hogar, es la finalidad que persigue la Educación Vocacional... Hasta ayer, la mujer significó la perpetuación de la especie en la formación de hijos, en su carácter sublime de maternidad; hoy se agrega su culturización manual, técnica y científica en la valoración del esfuerzo y del trabajo, otorgándole fuerzas propias en una profesión noble que la eleve en la esfera social.

La formación ocupacional consiste en adquirir una capacitación profesional y social, la cual permita la incorporación de la mujer al mercado laboral; de la misma forma, implica que las personas amplíen sus capacidades básicas para continuar con su formación. Sin lugar a dudas, la formación ocupacional de las mujeres debe estar orientada a mejorar sus competencias y cualificaciones.

3.1.4. La construcción de las identidades de género desde la formación educativa

El rol de la mujer en la sociedad ha sido un tema de controversia durante muchos años, ya que hasta el día de hoy se puede hablar de la desigualdad de la mujer respecto a la figura del hombre. Al respecto, cabe señalar que:

El género ha significado una valorada aportación al discurso sobre la educación de las mujeres, pero no lo explica todo, no es suficiente, ya que al centrarse en la descripción y en la justificación del tipo de recursos puestos al servicio de las niñas en la educación a lo largo de la historia, y al resaltar lo que aportaba de subordinación de las mujeres a los hombres, dejaba fuera todo lo que las mujeres han

hecho para situarse en un régimen de mediación y de significado distinto del patriarcal. (Flecha, 2004, pág. 27)

Sin lugar a dudas, en nuestra sociedad se ha producido una valoración desigual de lo masculino y lo femenino. Es así que se fue liberando una serie de diferencias, como ser la falta de reconocimiento del aporte de las mujeres en la sociedad y el predominio dominante de los hombres. De esta forma, surge un sinfín de concepciones tradicionales respecto a los diferentes roles que les corresponde a hombres y mujeres en la sociedad. Es por ello que el entorno educativo se concibe como un ámbito donde debe primar el equilibrio entre ambos géneros.

3.1.5. Identidad y subalternidad de la mujer desde el contexto educativo

En principio, se debe mencionar que una persona subalterna es cualquier persona subordinada, ya sea en términos de clase social, edad, género, oficio, entre otros. En la identidad subalterna, una mujer se apropia de un complejo de inferioridad en comparación al género masculino.

Esta condición subalterna de las mujeres se ha construido desde diferentes ámbitos, como el de la familia, el de la moral y el de la política, y en todos y cada uno de ellos las relaciones jerárquicas de poder han estado presentes entre las mujeres y los hombres. (Rosales, 2014, pág. 135)

Hace algunos años se notaba como la sociedad colocaba a cada género en un papel diferente, atribuyéndole ciertas aptitudes a la mujer, entre las cuales generalmente se encuentra el papel de ama de casa.

En la actualidad las mujeres han ganado espacio de protagonismo y se las ha incluido en la formación educativa que por derecho les corresponde.

3.1.6. El aprendizaje de los estereotipos de género

En términos generales los estereotipos de género son patrones de conducta que definen cómo deben ser, actuar y pensar los hombres y las mujeres en una sociedad. En ese sentido, el aprendizaje de los estereotipos de género, usualmente comienza en el hogar, el entorno educativo y la sociedad, ya que es ahí donde se empiezan a establecer diferencias entre hombres y mujeres.

Los estereotipos de género, en particular, han sido definidos como un conjunto estructurado de creencias y expectativas, compartidas dentro de una sociedad, acerca de las características que poseen – componente descriptivo- y deben poseer –componente prescriptivo- los hombres y las mujeres” (Lemus, 2007, pág. 18).

Es evidente que la sociedad es quien asigna atributos a las personas, basada en una idea preconcebida de aspectos como el color de la ropa, los juguetes que cada quien tiene por ejemplo, se asemeja a los varones con colores oscuros y a las mujeres con colores claros. Es así que desde la infancia se educa de manera distinta a las mujeres y a los varones; desde luego se espera que estas enseñanzas se ven exteriorizadas en la vida cotidiana. Como consecuencia de estas diferencias, se forja principalmente la subvaloración de la mujer y, por ende, la sobrevaloración del hombre en sus distintos ámbitos.

3.2. EL LIDERAZGO

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

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

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

El testimonio del liderazgo liberador es profético y de esperanza. Es profético porque favorece la problematización del mundo que desvela la situación opresora y denuncia la complicidad y la ambigüedad de los hombres oprimidos en tantos seres humanos que alojan al opresor. Y es de esperanza porque reconoce en éstos las potencialidades y capacidades creadoras y de liberación que se tienen para salir de ella. Entre los elementos constitutivos del testimonio, que no varían históricamente, se cuentan la coherencia entre la palabra y el acto de quien testifica; “la osadía que lo lleva a enfrentar la existencia como un riesgo permanente; la radicalización, y nunca la sectorización, de la opción realizada, que conduce a la acción no sólo a quién testifica sino a aquellos a quienes da su testimonio; la valentía de amar” (Freire, 2000, p.229).

El liderazgo por lo tanto es una cualidad que está presente en el interior de todo ser humano, sin embargo, no es desarrollada por todas las personas, esto debido a factores, personales, sociales o culturales, motivo por el cual muchos llegan a sentirse cohibidos ante determinadas situaciones.

3.3. LIDERAZGO Y MUJER

3.3.1. Estereotipos y cogniciones

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

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

Desde el punto de vista cognitivo, el estereotipo puede ser definido como una estructura cognitiva que contiene el conocimiento, creencias y expectativas que una persona percibe respecto a un determinado grupo humano. Al respecto, se puede señalar lo siguiente:

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

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

3.3.2. Prejuicio y Actitud

Por lo general, las actitudes se relacionan con los juicios evaluativos que realizan las personas en las dimensiones de bueno y lo malo, lo positivo y lo negativo. "Los prejuicios son una forma de juzgar lo distinto a nosotros sin conocerlo,

considerando lo diferente como malo, erróneo, inaceptable o inadecuado" (Toledo, 2012, pág. 8). Lo cual implica una actitud de desconfianza hacia una persona.

Es evidente que a lo largo de la historia, las mujeres en relación a los hombres presentaron menor participación en el mundo de lo público. Sin embargo, a medida que la sociedad fue evolucionando, la mujer se ha ido introduciendo poco a poco en distintos campos.

Un antecedente importante de mencionar es que el reconocimiento de la violencia contra las mujeres figuró como un tema articulador dentro de la agenda del movimiento feminista contemporáneo desde sus orígenes. Sin embargo, reconocer la violencia contra las mujeres ejercida por los hombres fue un proceso doloroso y difícil para las propias mujeres que trabajan o han trabajado a favor de dicho reconocimiento. (Ortiz, 2009, pág. 151)

A pesar de la incorporación de las mujeres al mundo laboral, educativo, político y otros, aún existe poca participación de las mujeres en cargos superiores. Otro factor importante es la actitud de las mujeres respecto a sus potencialidades, en ocasiones el riesgo al fracaso o la presión de la sociedad conlleva a que muchas de ellas no logren un desempeño en un elevado puesto directivo.

3.3.3. Formas de reducción de los estereotipos, prejuicios y discriminación

Se mencionó con anterioridad que la existencia de un prejuicio implica una actitud que incluye sentimientos de desprecio, disgusto o total repudio a una persona o grupo. Por su parte, los estereotipos hacen referencia a las reproducciones mentales de la realidad sobre las cuales se generaliza positiva o negativamente acerca de miembros de un grupo. La discriminación implica poner a miembros de un grupo en desventaja o tratarlos injustamente por cuestiones de género, raza, estrato social u otros.

Discriminar significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa. (Toledo, 2012, pág. 5)

Para el caso de la presente investigación, cuando se habla de discriminación se hace referencia a toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por efecto o resultado dañar o anular el reconocimiento o ejercicio por la mujer sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas. En la actualidad, el reconocimiento de la igualdad y de las necesidades especiales de la mujer constituye una obligación moral.

3.4. PREJUICIO HACÍA MUJERES LÍDERES

3.4.1. Relación entre estereotipos de género y estilos de liderazgo

Los estereotipos de género se caracterizan por contener un conjunto de creencias acerca de los atributos que se consideran típicos de varones y de mujeres. Sin duda los estereotipos de género son una de las principales causas por las que las mujeres enfrentan mayores problemas que los varones al momento de ocupar un cargo político o laboral. Al respecto, se puede mencionar lo siguiente:

Frecuentemente, en nuestra sociedad, los hombres se han centrado en roles que enfatizan el poder, la competición, y la autoridad. Sin embargo, las mujeres se han caracterizado tradicionalmente por roles que enfatizan las interacciones humanas y el apoyo social, y no tanto por roles centrados en el poder o mando. (García y López, 2006, pág. 246)

Evidentemente, cuando se habla de liderazgo en sus distintos ámbitos, se lo concibe como algo natural y positivo en los varones, sin embargo, en el caso las mujeres se lo conciben como una desviación. De este modo, cuando las mujeres

ocupan posiciones de liderazgo, se encuentran ante un gran desafío respecto al estereotipo correspondiente a su género.

3.4.2. Teoría de la Incongruencia de Roles: una teoría acerca del prejuicio hacia mujeres líderes

Esta teoría se basa en el análisis que la teoría del rol social realiza sobre el contenido de los roles de género y toma en consideración su importancia a la hora de promover diferencias sexuales en conducta. Es evidente que el prejuicio contra las mujeres que ocupan posiciones de liderazgo se debe a que las mujeres no se ajustan a las expectativas que las personas usualmente tienen sobre los líderes.

Igualmente, en los entornos organizacionales el hecho de que una mujer se adapte al rol de líder implica que debería bloquear las inferencias estereotipadas de género sobre ella. Es así que las mujeres que son líderes eficaces tienden a trasgredir las normas sobre su propio género, ya que mantienen atributos masculinos y no femeninos.

Otro aspecto a considerar, es que los hombres tienen una concepción más masculina respecto al liderazgo que las mujeres. A su vez, nuestra sociedad percibe a los hombres con mayores competencias y capacidad de liderazgo, por otro lado, las mujeres deben reunir mayores características para ser consideradas competentes. De acuerdo con la Teoría de Congruencia "el prejuicio contra una mujer que desempeña un rol de líder va a variar en función del grado de incongruencia percibida entre el rol de líder y el rol de género femenino" (García y López, 2006, pág. 247).

De acuerdo a la cita planteada se percibe incongruencia comúnmente cuando una mujer desempeña un determinado cargo de poder, el cual es considerado propio del género masculino. De esta manera, se siente mayor prejuicio contra una mujer cuando ella ejerce el liderazgo en una empresa incongruente con su rol de género.

3.4.3. Influencia de la formación educativa en el liderazgo de mujeres

Sin lugar a dudas, la formación educativa ha logrado el empoderamiento de las mujeres en sus distintos ámbitos. Muchas de ellas han forjado la capacidad de liderar agrupaciones indígenas. A pesar de los logros alcanzados, todavía existen estereotipos y prejuicios respecto a la labor que desempeñan las mujeres como líderes.

La participación de las mujeres es voluntaria o impuesta por el sindicato, pero en ambos casos su accionar es vigilado, controlado e incluso evaluado por los hombres, pues las mujeres “deben respetar” la experiencia y los lineamientos de los varones. La cultura política, por otra parte, hace que se creen jerarquías entre mujeres donde prevalece la experiencia, pero también donde se reproducen ciertos valores de acción sindical y política transmitidos por los varones. (Ramos, 2016, pág. 98)

Como se puede notar, el liderazgo de las mujeres aún se ve sujeto a las normas impuestas por la sociedad. No obstante, la actitud de las mujeres ante las dificultades de género y cultura política es positiva. Su lucha es constante, a medida que adquieren experiencia y conocimientos, asumen mayor seguridad en sus cargos. Su capacidad de liderazgo cobra mayor fuerza en su faceta como dirigentes de organizaciones sociales.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

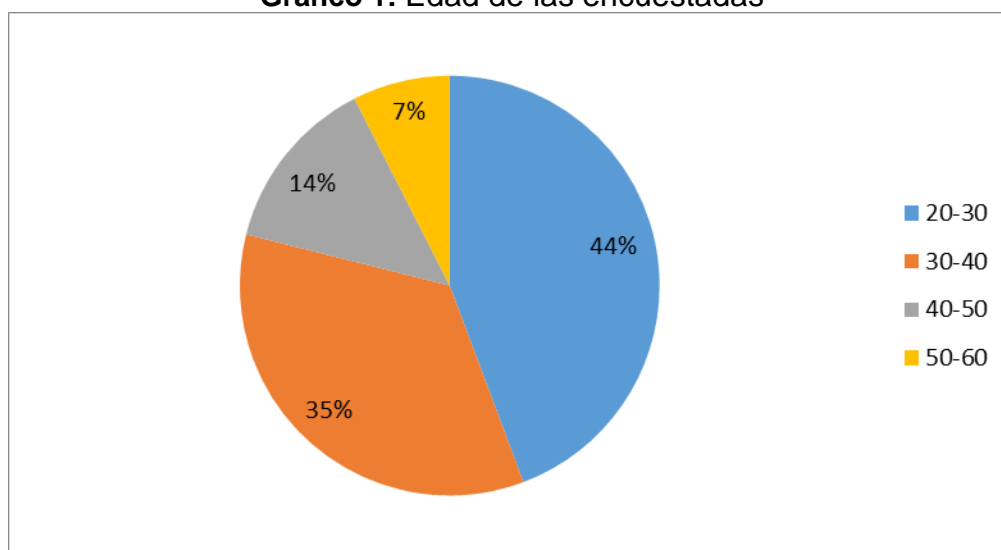
Para alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación, se encuestaron a 280 mujeres, pertenecientes a los 9 departamentos y provincias de Bolivia, que forman parte activa de la CNMCI OB – BS. Logrando obtener los resultados que más adelante se expone. El análisis de los datos se basó en cuatro líneas: resultados obtenidos, la cosmovisión (ser, sentir y pensar de las mujeres), la realidad nacional y las categorías teóricas planteadas en el cuerpo del trabajo.

Toda conceptualización en el desarrollo del análisis contribuirá a la obtención de los objetivos de la investigación, puntualizadas en las temáticas de formación política y de liderazgo.

4.1. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres que asisten a la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”

1. EDAD DE LAS ENCUESTADAS

Gráfico 1: Edad de las encuestadas



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

Se puede evidenciar que el 44% de las encuestadas se encuentran entre las edades de 20 a 30 años las jóvenes de esta edad están en pleno proceso de educación y aprendizaje, están también en el auge de su formación familiar y como personas, viviendo y sintiendo todas las características de su calidad de vida, sus carencias, sus facilidades, el tipo de vida que llevarán o quisieran llevar, en algunos casos están en la construcción de su vida amorosa, tratando de emprender esta nueva etapa, sus formas de ser y pensar son diferentes a las de la ciudad y eso caracteriza sus maneras de proceder en temas familiares, de decisión de estudio, inclusive la manera en que eligen una pareja para vivir.

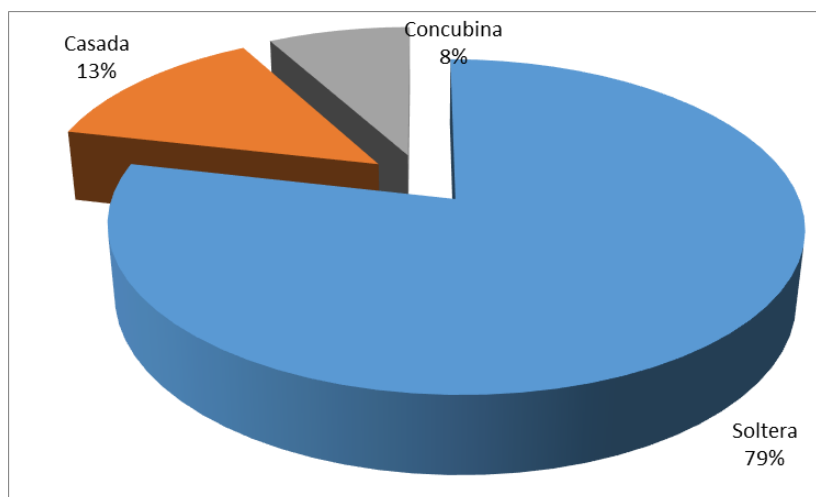
Su formación como dirigentes es el tema atingente al trabajo y es en estas edades (de 20-30) en las que mayormente deciden sus caminos políticos en la vida, por eso tenemos un número de casi un 50% de encuestadas de 20-30 años las cuales ya tiene una percepción de la sociedad mejor formada y mucho más madura, en algunas ocasiones con opiniones claras de las formaciones sociales. Todas las percepciones son relevantes al trabajo ya que los sectores que se han definido son sectores clave de las Bartolinas para su conformación.

El rango de 30 – 40 años que comprende al 35 % de las encuestadas son mujeres que ya determinaron su proyecto de vida, muchas de ellas ya son dirigentas, o lideresas de sus comunidades y tienen un proyecto político.

Por otro lado, se puede notar que, al pasar el tiempo, la participación de la mujer va reduciendo de acuerdo a la edad y solo un 7% de las mujeres continua con el liderazgo a los 50-60 años de edad.

2. Estado civil

Gráfico 2: Estado civil



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

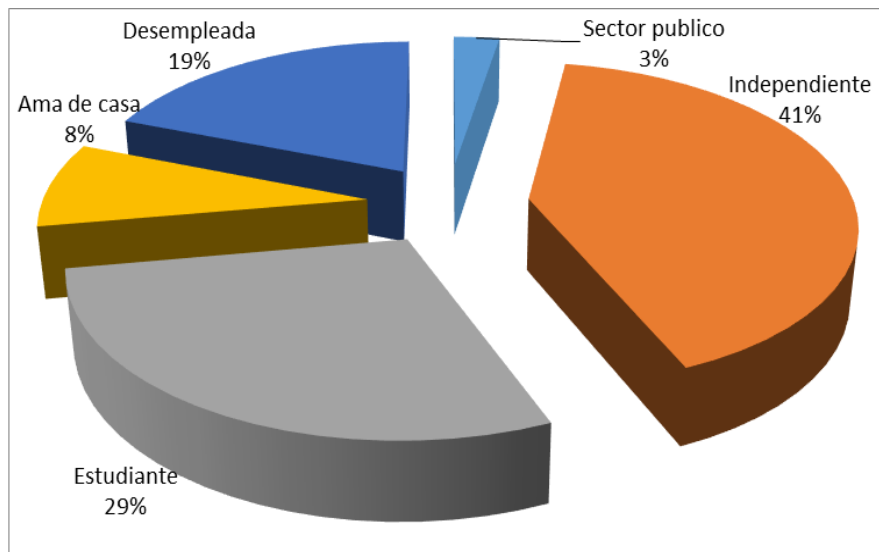
Se precisa que en un 79% de las encuestadas son solteras, mismas que han decidido darle mayor importancia a su formación académica, a sus responsabilidades familiares; como hijas mayores o cabeza de familia, a su rol en su comunidad, como lideresa ocupando cargos con el fin que realizar una vida orgánica o por el contrario han decidido no casarse.

La mayoría de las dirigentas que ejercen cargos dentro la organización “Bartolina Sisa” son solteras porque le han dedicado toda su vida a resolver los problemas de su comunidad y su organización ellas ejercieron cargos desde la comunidad, provincia, departamento y a nivel nacional.

Un pequeño porcentaje de alrededor del 20% indica que ya estaría haciendo esta vida de pareja, casadas o en “sirwiñacu” más conocido como concubinato. La percepción de estas ha cambiado bastante por las decisiones que ha ido adoptando en sus vidas.

3. Ocupación Actual

Gráfico 3: Actual ocupación



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

De acuerdo al gráfico N° 3, se establecen respuestas que nos sirven para dilucidar los roles profesionales, campos laborales, intereses u oportunidades de la mujer (Bartolina), que como vemos se divide en varias opciones y ámbitos. La palabra más representativa dentro de la encuesta con el 41% es independiente o cuenta propia; si bien no se trata de respuestas abiertas, las opciones fueron claras, y casi la mitad de las encuestadas dijeron en otras palabras que anhelan ser empresarias, trabajadoras, productoras y aunque fueren amas de casa, siempre independientes, dueñas de su propio recurso, destino y no depender del marido.

Otro tercio reflejado en un 29% de las encuestadas respondió que son estudiantes, que desean obtener el bachillerato para acceder a una carrera y tener un título profesional para seguir un campo laboral más grande quizás que la comunidad misma. Esta actividad de estudio también significa la

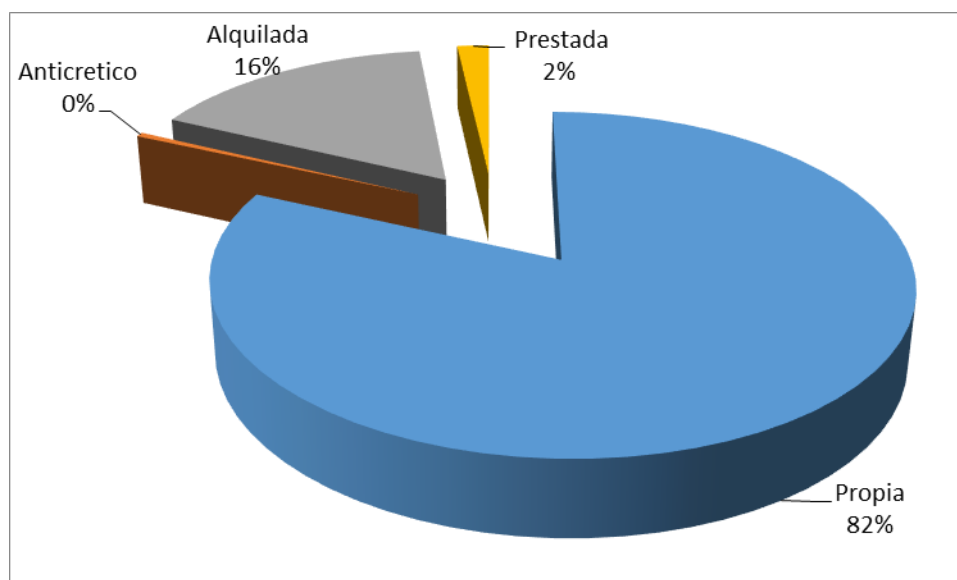
profesionalización de las futuras líderes y dirigentas comunitarias, que la dirigencia no sea una actividad pasajera sino una vida trabajo y lucha, pero con una formación académica profesional.

Las opciones de ama de casa y desempleadas, sugieren que aún no hay suficientes espacios laborales para ellas u oportunidades, en otro sentido puede ser el caso de la discriminación total, donde a la mujer se le diga que solo sirve para la casa o para la cocina, para atender a los hijos. Que por el hecho de ya tener hijos a cortas edades se les acabo la vida y deben quedarse a cuidar a sus descendientes, y no podemos asegurarlos pero en ciertos sectores son los familiares el esposo o la autoridad de la comunidad los que plantan estas ideas patriarcales en el ideario de las mujeres.

Un minúsculo porcentaje (3%) de las mujeres jóvenes de provincia ha logrado conseguir trabajo en el sector público; estos por ser hijas/os de las dirigentas, por pertenecer a un partido político, o las mismas dirigentas están abriendo paso para las nuevas lideresas ellas dicen: *“Las jóvenes que vayan a aprender, yo ya soy vieja que voy a aprender”* lo que le constituye un trabajo estable, pero la gran preocupación es el porcentaje tan bajo que representa esta opción.

4. La vivienda donde habita es:

Gráfico 4: La vivienda que habita



Fuente: Elaboración propia.

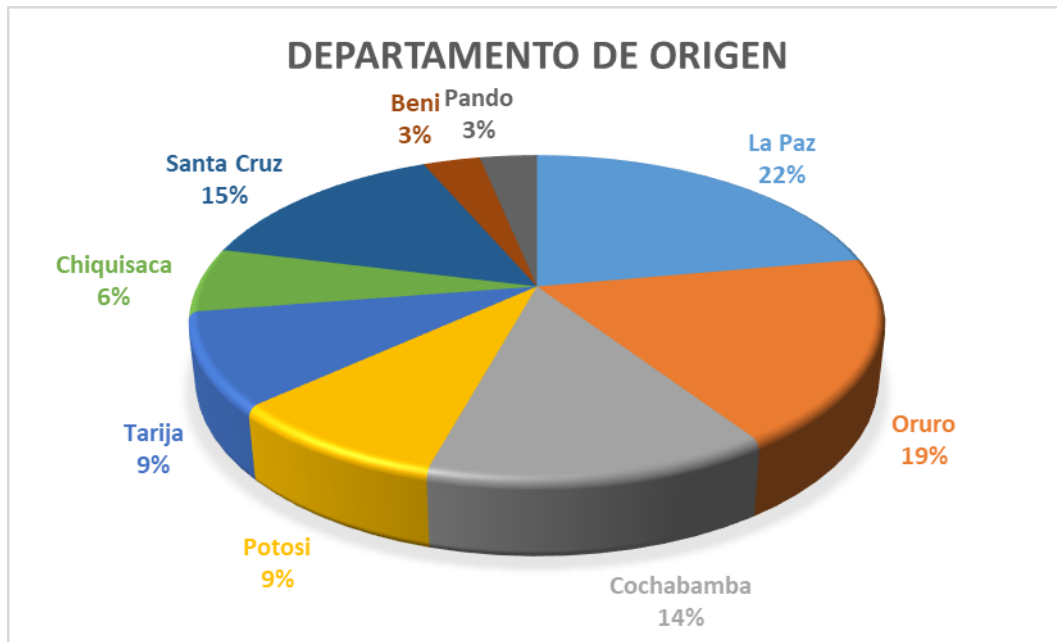
Análisis de los datos

En el gráfico N° 4, se puede mostrar que la calidad de vida en estos sectores de provincia es significativamente más barata a los estándares de la ciudad. Lo cual se observa en un 82% donde la mayoría es propietaria de una casa, denotando que es mucho más fácil y barato conseguir una propiedad. Sin embargo, se refleja en las mismas una baja calidad puesto que son precarias por sus construcciones en planicies y sectores altiplánicos, rodeados por sembradíos, algunos animales, entre otros aspectos propios de las comunidades rurales.

Los que inmigraron a sectores citadinos no son poseedores o propietarios de viviendas, más bien acceden a los ambientes en alquiler que abundan en las ciudades, pero este es un número que no pasa del 18%, mayormente especulamos que estas inmigrantes campo ciudad, viene a la ciudad a estudiar o a trabajar cuando la situación en sus hogares es cambiante o tienen otro tipo de aspiraciones.

5. De qué Departamento viene

Gráfico 5: De qué Departamento viene

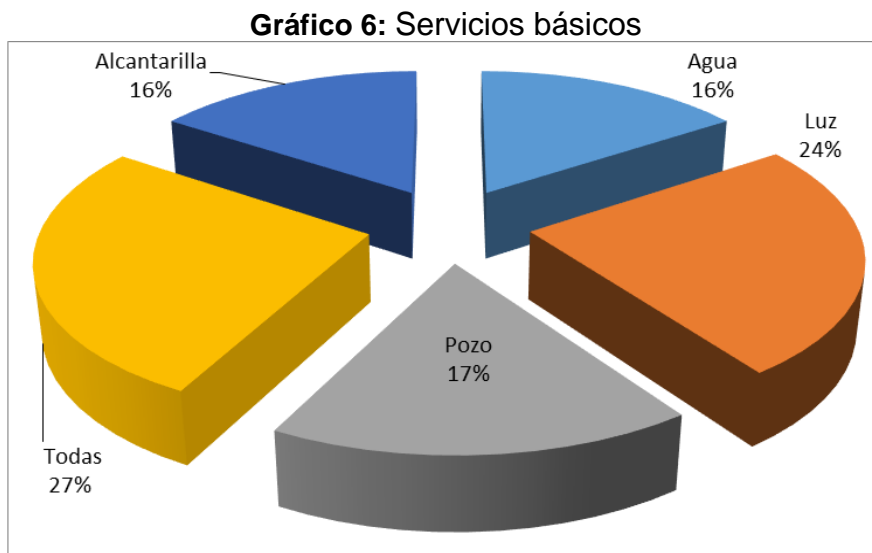


Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

Tal como muestra el gráfico N° 5, las encuestadas en un 22 % son de La Paz, el 19% de Oruro, el 14% de Cochabamba, haciendo solo de estos tres departamentos más de 50%; luego esta Santa Cruz con el 15%, seguido de Potosí y Tarija con 9%, Chuquisaca con 6% y finalmente Beni y pando cada uno con un 3% de participación. Es preciso mencionar que la participación se ve limitada posiblemente a la distancia donde se encuentra la sede de la Organización, siendo para otros departamentos la participación un tanto limitada por la distancia.

6. Con que servicios básicos cuenta:



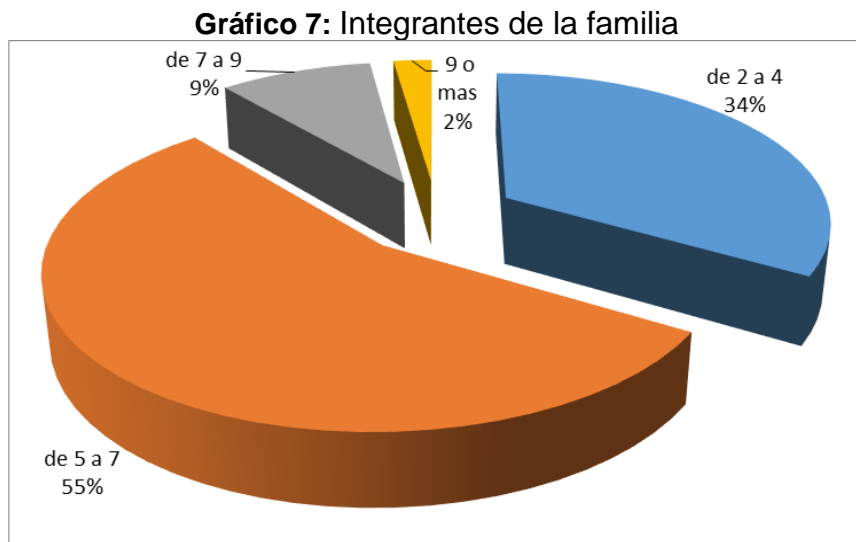
Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

Aunque las proyecciones del gobierno son llegar al 100% con agua y alcantarillado a través de los programas mi agua I, II y III para este sector en 2019, las encuestadas por medio del gráfico N° 6, reflejan algo muy distinto, los servicios básicos están en muy bajos niveles de llegada a los sectores alejados. Ya que un óptimo sería que respondiesen un 85% en la opción de Todos Los Servicios, solamente se quedó en un preocupante 27% que significa que ni un tercio de las personas encuestadas cuentan con todos los servicios básicos en sus hogares alejados. Este tipo de condiciones precarias no contribuye en nada a la formación de dirigentes institucionales, y va en desmedro del tiempo que se le podría dedicar al estudio.

Una vez obtenidos estos datos lo alarmante sería establecer, de las personas que tienen pozo, ¿Cuántas de ellas tienen luz?, ya que se asume q no tienen alcantarilla o tuberías, por estar en lugares geográficos poco desarrollados.

7. Número de integrantes en su familia



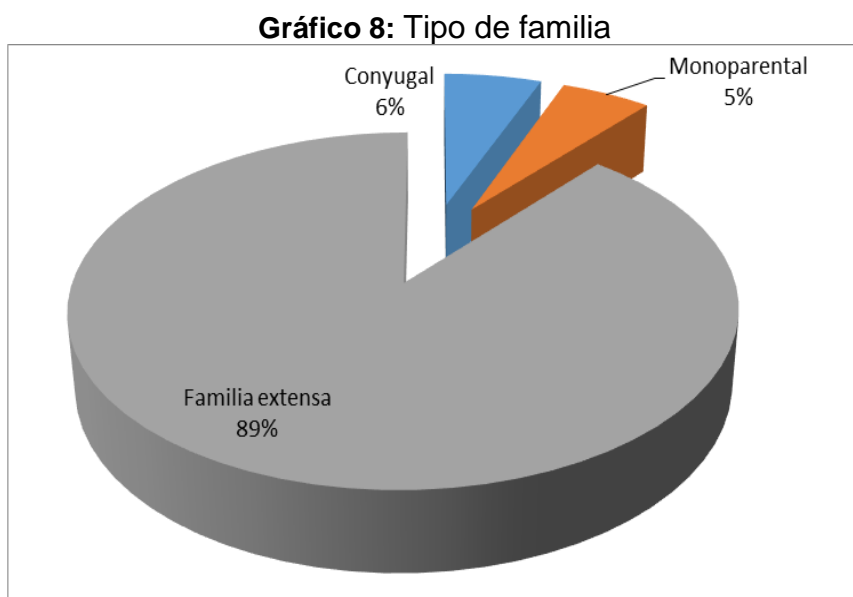
Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

El gráfico N° 7, muestra que las encuestadas provienen de familias numerosas, donde más del 50% constituyen hasta 7 miembros, asumiendo que se trata de familias unidas (madre, padre, hijos, hijas, en algunos casos abuelos y abuelas), fácilmente se acumulan 7 personas en las familias.

Más del 10% con familias de hasta 9 personas, en este tipo de familias es común que las mujeres sean las que se queden en la casa a cuidar a los pequeños o a hacer labores de hogar, mientras que los hombres serían las unidades proveedoras en este tipo de familias. Aunque en ciertas regiones es común ver familias con un elevado número de integrantes, los padres de estas familias no buscan sacar varios profesionales o exportarlos a la ciudad, más bien su objetivo que sean estos los que les ayudan en el trabajo de la tierra y sus actividades.

8. Tipo de familia que presenta



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

El concepto de familia extensa (extendida) es variado, para este fin se entiende por familia extensa a los hogares donde habitan de 2 a 3 generaciones juntas y comparten un hogar, el trabajo y otras responsabilidades de su entorno. Pudiendo ser estos, las y los abuelos, las y los padres e hijas/os, hay casos donde los nietos también serían parte de estos hogares. Las familias que concentran mayor cantidad de tierras y ganado son las que mayor número de trabajadores necesitan, y evidentemente la mejor mano de obra es la más confiable, es decir la de la familia consanguínea. Esto en las familias con economías estables y con recursos a disponer, es así que de acuerdo al gráfico N° 9, casi el 90% de las encuestadas vienen de este tipo de familia, presentando mayores oportunidades de convertirse en dirigentas, de los movimientos sociales como Bartolinas, si, es una realidad, ya que disponen de más recursos, más tiempo, mayor apoyo familiar, y es alentador que sea un porcentaje tan grande como el 89% las que pertenecen a esta

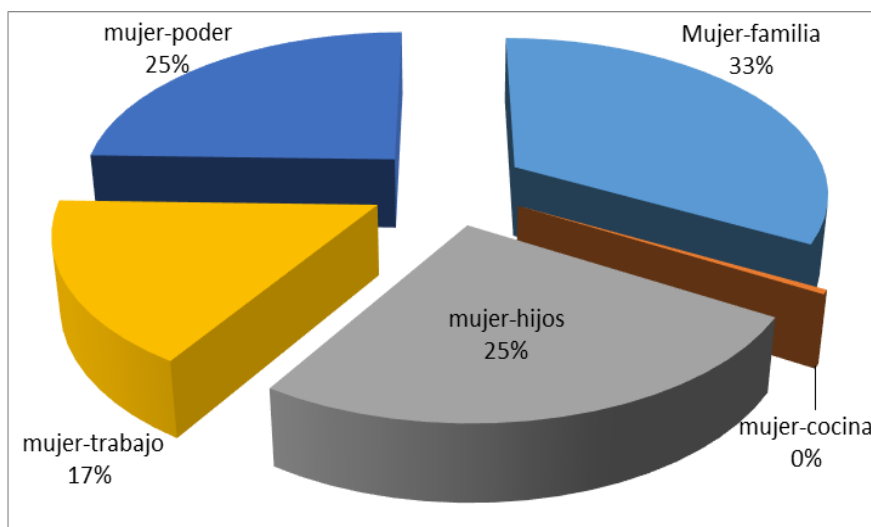
categoría, tiene que ver también con la lógica de comunidad y respeto que se tiene a los padres.

Las familias monoparentales refleja un 5 % de la encuesta, esto determina que las mujeres son jefas de hogar que están al cuidado de sus hijas/os y que son responsables de la manutención básica, del cuidado de la salud y la educación; este porcentaje de mujeres no están pensando en ocupar cargos en la comunidad o en los sindicatos, su preocupación es la de generar recursos de la agricultura, el ganado y la venta de productos para sustentar su familia.

Sería irresponsable afirmar que solo mujeres con más oportunidades o recursos económicos son dirigentes, por lo que, cualquier mujer del área rural puede llegar a ser dirigente de las Bartolinas, con diferentes perfiles dirigenciales que se identifican con el desarrollo de la investigación, provenientes de distintas regiones del país, apoyando a la realización de proyectos particulares, y sobre todo presentaran una misma convicción de participación plena en los procesos políticos.

9. ¿Cuál es la representación que dan a la mujer en su familia?

Gráfico 9: Representación de la mujer



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

Sin duda presenta una de las preguntas transversales en toda la investigación como conciben sus propias familias a las dirigentas o futuras dirigentas de Bartolinas, o como ellas sienten que son definidas en sus roles asignados en sus núcleos familiares.

La respuesta prácticamente peyorativa de la encuesta fue “mujer a la cocina” y solo recibió una marca, que representa 0,09% un dato alentador a la concepción de la mujer en las provincias. Lo cual no significa que no existe machismo, al menos no en las mujeres jóvenes.

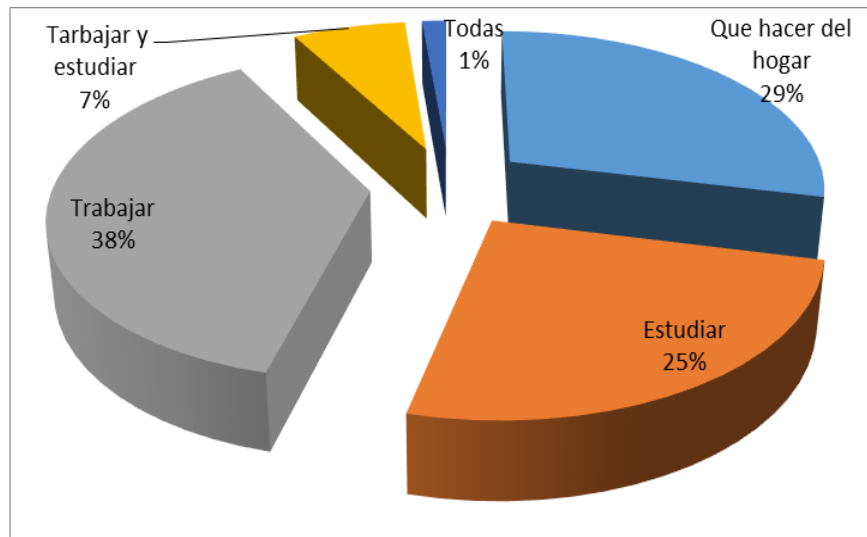
En referencia a “mujer - trabajo” se muestra en un 17%, lo que representa una postura de emancipación y empoderamiento, ya que ser ellas la unidad familiar que provee recursos al hogar, automáticamente se vuelven en las líderes de la base social que son las familias, no desplazando a los hombres, pero si niegan cualquier causa de sumisión ante ellos.

Lo establecido en cuanto a “mujer – hijos y mujer – poder” presenta un porcentaje igual con un 25%, con percepciones diferentes, pero igual de respaldadas, la opción de mujer – hijos es válida para enarbolar la idea de la maternidad, aunque esta visión se queda corta, porque familia significa más que hijos, incluye también padres, abuelos y nietos. Y en el ámbito de mujer – poder creemos que es la opción elegida por las futuras líderes de Bartolinas, el concebirse como las líderes natas de las comunidades y de sus propias familias es la actitud básica para poder constituir proyectos políticos junto a las organizaciones sociales.

La respuesta referida a “mujer – familia” es la opción—más apoyada por las encuestadas, con el 33%, ya que, en la cosmovisión andina, la mujer es la protectora del hogar, la administradora de los recursos, la que brinda el cariño y cuidado a los miembros de la familia. La selección de esta respuesta no recae en criterios de machismo, sino de reconocimiento cultural a las tradiciones ancestrales anteriores a la colonia. Las dirigentes Bartolinas más sobresalientes siempre han tenido la característica de ser cabezas de hogar, líderes de numerosas familias, trabajadoras y mujeres de fuertes principios morales.

10. ¿Cuáles son las actividades que realiza según su sexo?

Gráfico 10: Actividades de que realiza



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

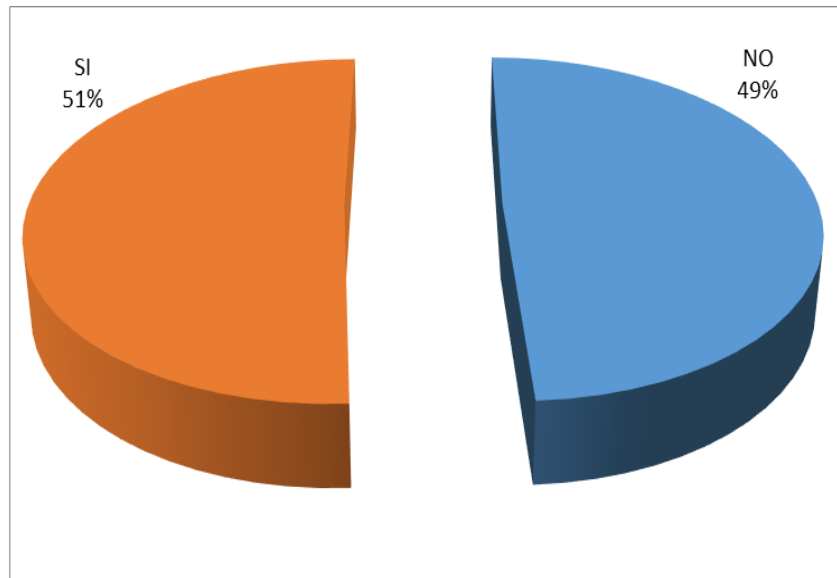
Trabajar es sin duda la opción clave en esta pregunta con casi el 40% de apoyo, las actividades laborales de estas mujeres no se limitan a un solo campo, por conocimientos generales sabemos que se trata de trabajo en sus propiedades, en la comunidad, en sus mismos hogares y en algunos casos en instituciones.

Aunque el que hacer del hogar es también una forma de trabajo reconocida en el Estado, establecimos esta opción aparte, ya que muchas mujeres se dedican de manera exclusiva a esta actividad, pero este fenómeno se suscita en las más jóvenes. Estudiar, esta opción cuenta con la cuarta parte del apoyo de las encuestadas, el estudio es parte esencial en el crecimiento personal y social de las jóvenes, muchas se encuentran estudiando en colegios, muchos de ellos bastante alejados a los hogares de las jóvenes, y otra parte más reducida, se encuentra estudiando en universidades o institutos.

Y menos del 10% de las jóvenes se encuentran desempeñando todas las actividades, estudian, trabajan y cuidan de la familia o de las cosas del hogar, pero en un porcentaje muy reducido.

11. ¿De acuerdo a su perspectiva en la actualidad existe aún la dominación del hombre hacia la mujer?

Gráfico 11: Dominación del hombre hacia la mujer



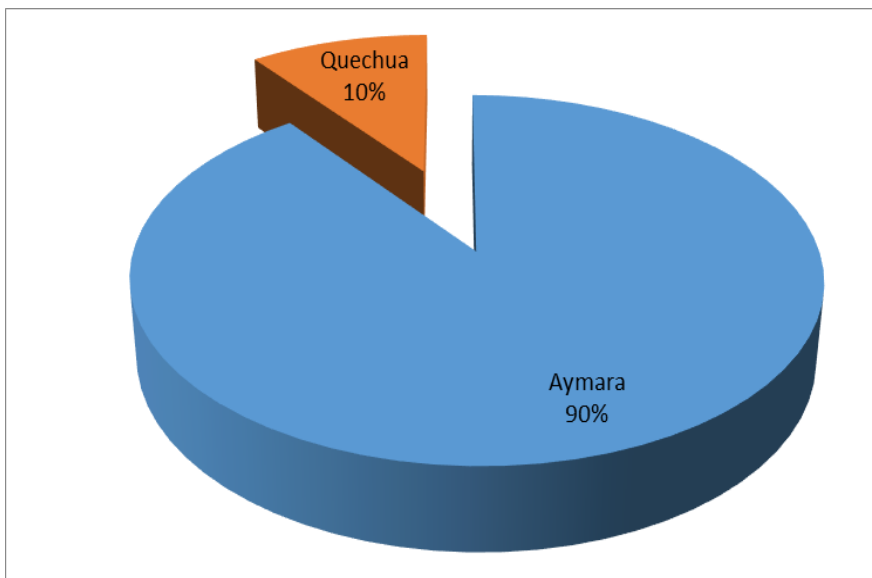
Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

El gráfico muestra que los datos recogidos de esta pregunta son los más interesantes, no existe una postura radical a favor ni en contra del machismo, si bien una serie cuasi infinita de factores condicionantes alteran la veracidad de esta respuesta, es un referente de la cultura instalada en la idiosincrasia de las , si bien mujeres la pregunta es general, las respuestas son muy similares en negativa y positiva. En el desarrollo de la investigación dilucidaremos cual es la realidad de la preponderancia del machismo y cuál es el motivo de ocultar esta realidad o negarla.

12. ¿De acuerdo a sus usos y costumbre usted se considera?

Gráfico 12: De que nación se considera



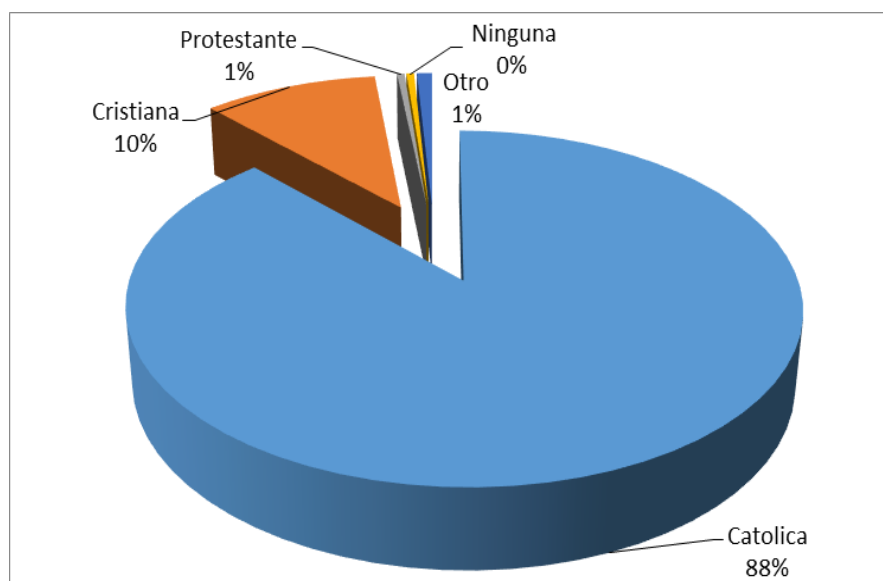
Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

El gráfico muestra en un 90% que se consideran de la nación aymara y en un 10% de la nación quechua. Esta pregunta se enfoca a la auto-identificación, de que nación se consideran las encuestadas, y si lo acapararíamos con el último censo nacional los datos coincidirían en la auto-identificación en estas regiones.

13. ¿Qué religión práctica?

Gráfico 13: Que religión práctica



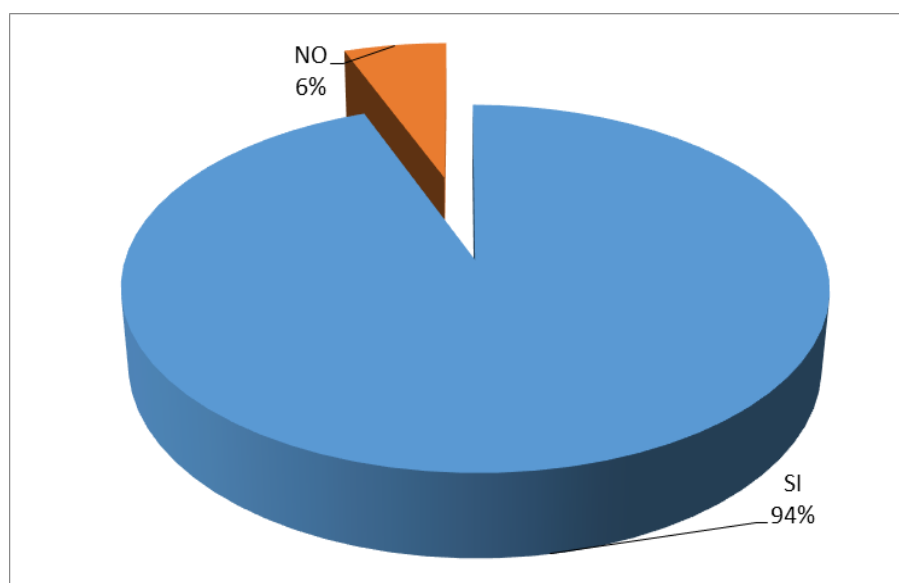
Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

Las mujeres encuestadas se auto identifican como católicas es prácticamente absoluta en un 88%, esto vendrá por herencia o por influencia, no hay muchas otras opciones que elegir en estas provincias, ya que no es frecuente que existan capillas de iglesias evangélicas u otras opciones de fe que profesar. A pesar de esto los ritos en estas regiones son altamente sincretizados entre costumbres milenarias andinas y acontecimientos católicos.

14. ¿Cree que nuestra cultura aún sigue siendo machista?

Gráfico 14: Cultura machista



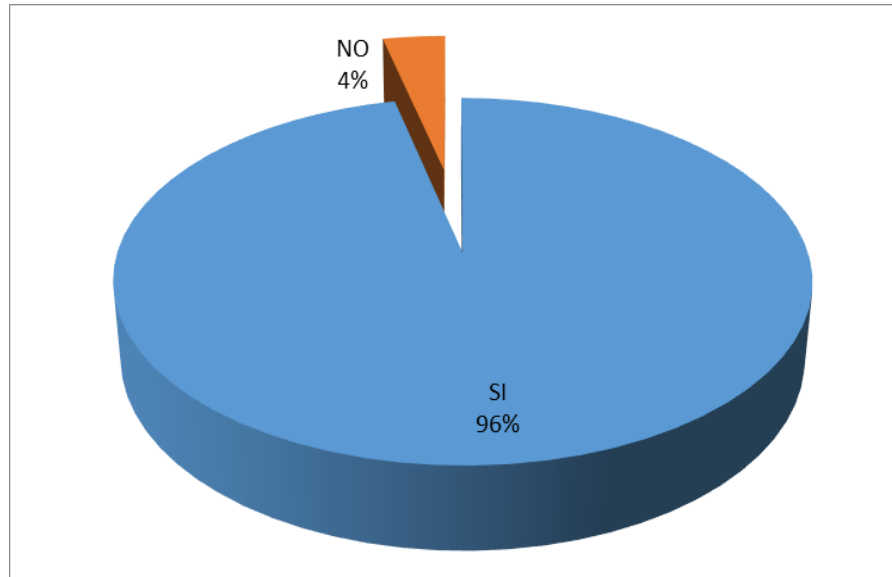
Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

Por los datos reflejados en el gráfico N° 14, se presenta un porcentaje mayoritario del SI en un 94%, por lo que se establece que la cultura machista instalada desde los años posteriores a la colonia, sigue apostada en la mente de muchos ciudadanos, desde autoridades públicas, políticas, hasta el más joven estudiante o niño del país, sin generalizar ni culpabilizar, este alto índice de respuestas al SI denuncia actitudes, personalidades y políticas, porque para que se identifique un índice tan alto al SI, se requieren motivaciones igualmente de altas para responder de tal manera.

15. ¿Según su percepción ser indígena o pertenecer a otro grupo o nación limita a que las mujeres puedan estudiar?

Gráfico 15: La nacionalidad indígena limita el estudio



Fuente: Elaboración propia.

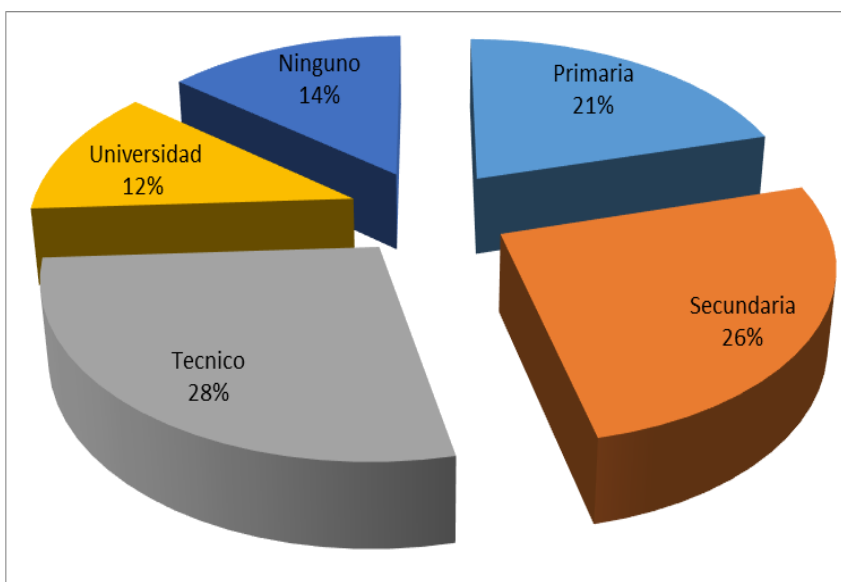
Análisis de los datos

En el gráfico N° 15, se denota que en un 96% SI se presentan actitudes discriminatorias de parte de personas específicas, profesores, directores, o empleadores, en colegios, institutos, espacios laborales, en la sociedad existe todo tipo de espacios y de personas que dan lugar a respuestas tan contundentes por una afirmativa a que SI existe discriminación.

ASPECTOS SOCIO EDUCATIVOS

16. ¿Qué nivel de instrucción alcanzó?

Gráfico 16: Nivel de instrucción



Fuente: Elaboración propia.

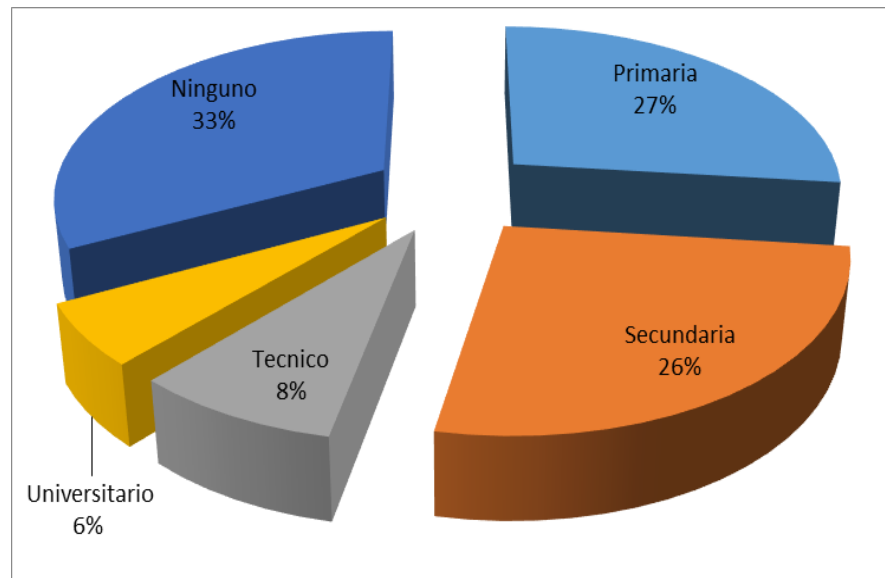
Análisis de los datos

La opción de ninguno es la que tiene más connotaciones negativas, ya que un 14% de mujeres están o perdieron una etapa educativa, dentro de este número de encuestadas que no se encuentran estudiando, se advierten varios motivos, deserción, abandono o temas familiares, pero es pertinente advertir que son de varias edades estas jóvenes que dejaron el estudio.

Hay un restante 87% que se encuentran en plena etapa de formación académica, que sería lo normal en esta etapa de la vida, encontrándose estas en diferentes niveles, primaria, secundaria, y posteriores.

17. ¿Nivel de instrucción de los padres?

Gráfico 17: Nivel de instrucción de los padres



Fuente: Elaboración propia.

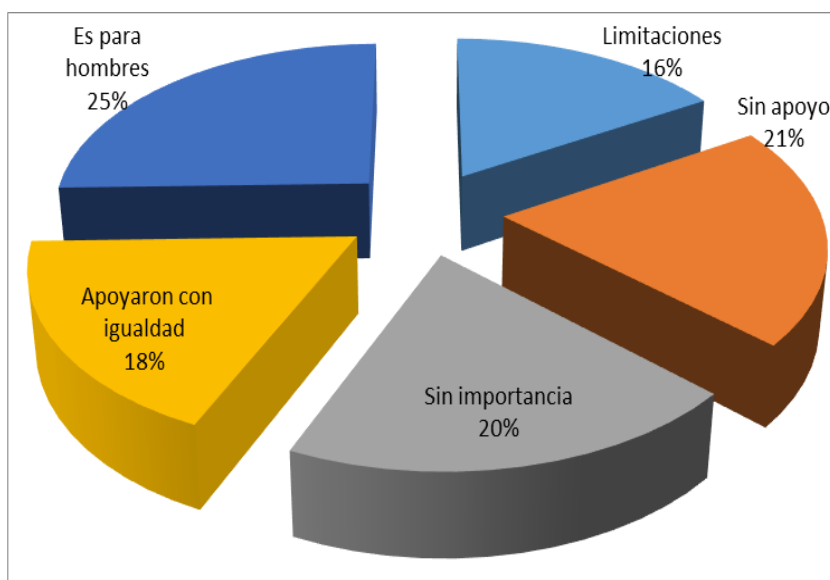
Análisis de los datos

Nos ayuda a comprender en qué tipo de hogares crecieron las mujeres encuestadas, por lo cual en un 33% se menciona que sus padres no presentan ningún nivel de instrucción, un 27% indican que primaria prosiguiendo con un 26% donde señalan que cursaron secundaria. En los porcentajes menores se encuentra en un 8% que sus padres estudiaron a nivel técnico y solo en un 6% mencionan que a nivel universitario.

Los datos reflejan que los padres en porcentaje menor terminaron su educación primaria, lo cual es propio de las condiciones en las cuales se encontraban, no presentando opciones que pueda facilitarles para la continuación de su educación.

18. ¿Cuáles fueron las actitudes de su familia en relación a su educación?

Gráfico 18: Familia y educación



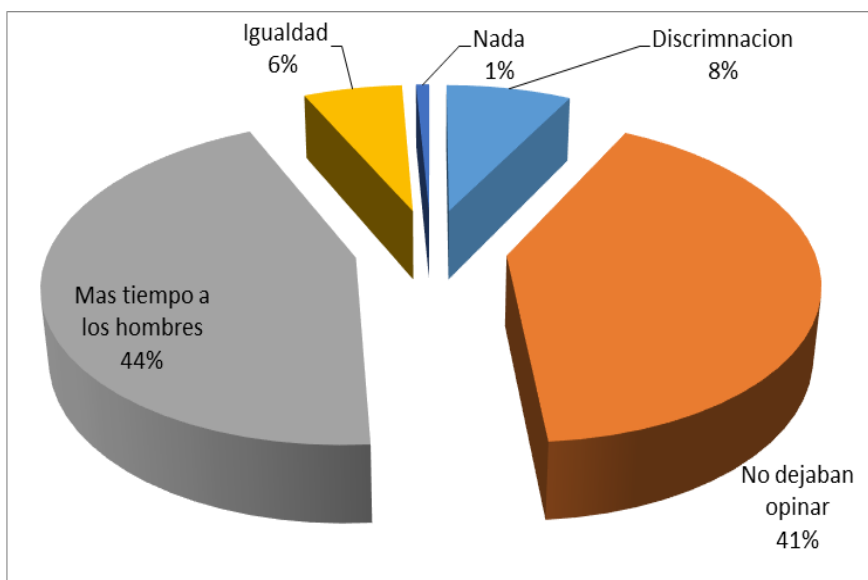
Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

En el gráfico se puede manifestar que en un 18% de las familias apoyaron plenamente a las mujeres para continuar su formación académica, esto no significa que los demás se hayan opuesto a que continúen estudiando. Dentro de las otras opciones la que es más preponderante es la actitud machista de decir que el estudio es solo para hombres lo que se refleja en un 25%, a pesar de estas contrariedades las encuestadas estudian en varias instituciones. En un 21% las encuestadas indican que no recibieron apoyo alguno en cuanto a la continuidad de sus estudios, en un 20% se denota que no se dio la importancia y finalmente en el 16% indican que presentaron limitaciones.

19. ¿Cuáles fueron las actitudes de su contexto educativo en relación a su educación?

Gráfico 19: Educadores y discriminación



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

La mayoría de las encuestadas un 44% indicaron que en las instituciones educativas y en sus hogares les dan más tiempo de estudio a los hombres que a las mujeres, indicando que los varones van a ir al cuartel y que tienen que saber leer y escribir.

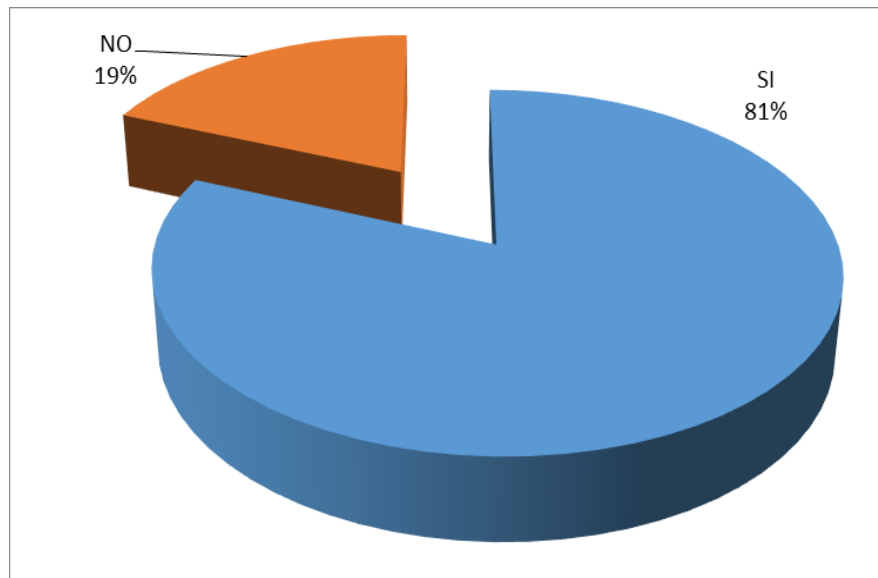
Un 41 % de las mujeres indicaron que recibieron discriminación de género indicando en las unidades educativas aun no se da la misma calidad intelectual a las opiniones e ideas de las mujeres que a la de los hombres. “se ríen de nuestras opiniones y las opiniones de los varones son más aceptados entre las maestras y maestros”.

6% respondieron que existe igualdad en sus instituciones educativas, un porcentaje preocupante, sin embargo, este tipo de diferencias e injusticias motivan a las mujeres a pelear por un cambio de actitud, por parte de las autoridades, por

parte de los docentes. Esta causa negativa genera más dirigentes que combaten contra la discriminación y la injusticia.

20. ¿De acuerdo a su perspectiva en la actualidad existe aún desigualdad de género en el contexto educativo?

Gráfico 20: Desigualdad educativa



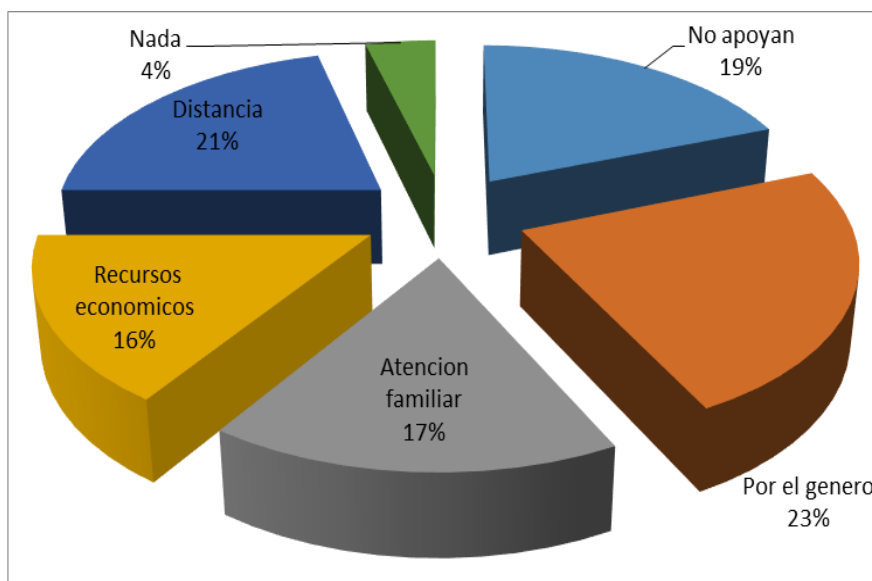
Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

Se muestra que en un 81% manifiesta que, SI existe aún desigualdad de género en el contexto educativo, conociendo este porcentaje podemos inferir que este fenómeno se da respecto a vivencias y experiencias, se presume que las encuestadas han tendido situaciones de desigualdad o de maltrato en ámbitos educativos, o han sido testigos del mismo.

21. ¿Cuáles fueron las razones por las cuales no concluyo sus estudios (tanto en la escuela, seminarios, talleres y/o curso?)

Gráfico 21: Razones de la deserción educativa



Fuente: Elaboración propia.

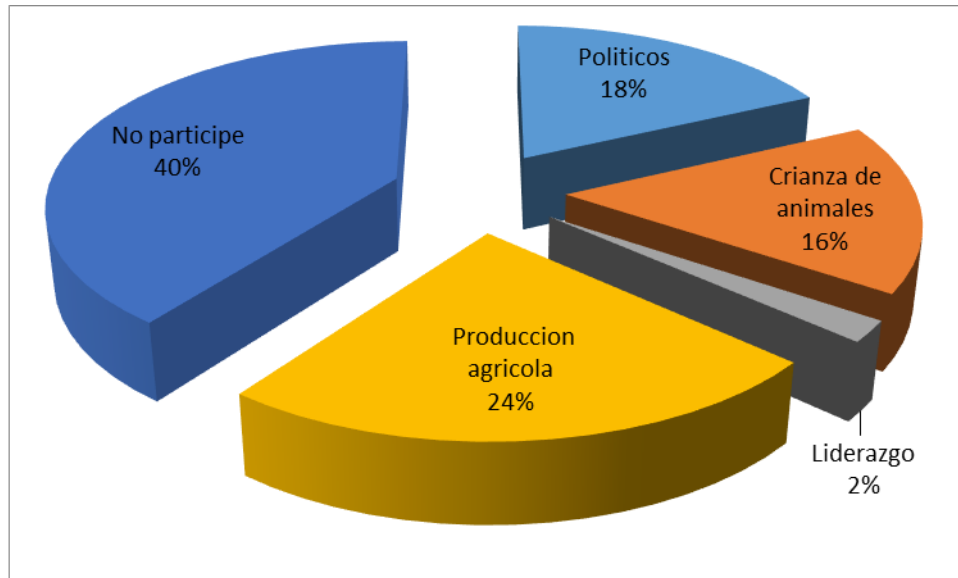
Análisis de los datos

Tal como muestra el gráfico N° 21, en un 23% las razones por las cuales no concluyo sus estudios (tanto en la escuela, seminarios, talleres y/o curso fue por el tema de género, en un 21% señala que, por la distancia, un 19% porque no recibía el apoyo, en un 17% porque su rol estaba enfocada a la atención de su familia, el 16% por la falta de recursos económicos.

En este sentido, el tema de género tiene el mayor porcentaje de todas las opciones, pero las razones podrían ser más profundas, quizás violencia o maltrato, pueden ser incluidas en esta opción. La distancia de los centros educativos también es una razón mayoritaria para la deserción escolar. Tomando en cuenta los demás factores, son muchos los motivos por los que se suscita este evento de deserción escolar.

22. ¿En qué seminarios, talleres y/o cursos participó?

Gráfico 22: Participación en seminarios



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

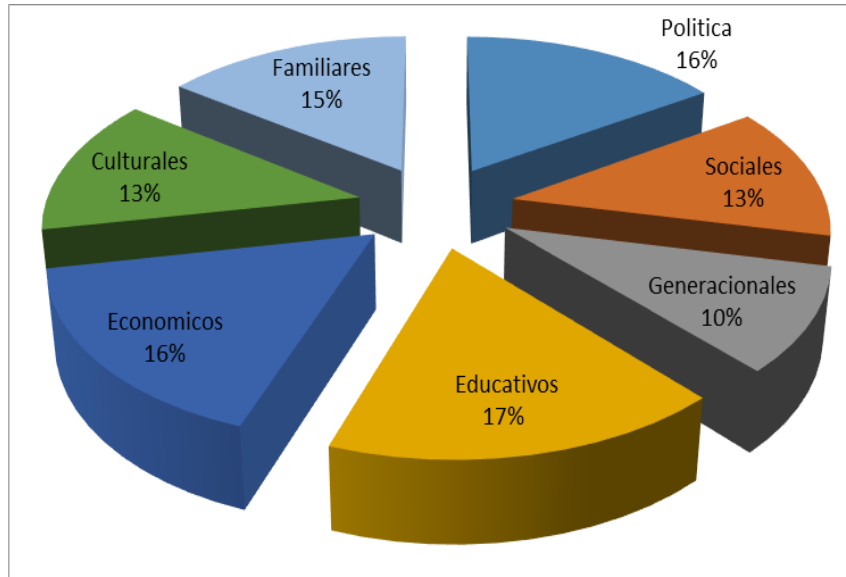
Se presentan resultados que nos esclarecen que las jóvenes futuras Bartolinas, no solo asisten a sus clases regulares en colegios u otros institutos, sino que, buscan otro tipo de formación profesional, para poder sobresalir en la sociedad, y destacar por conocimientos complementarios a los suyos.

Producción agrícola y crianza de animales son las opciones más apoyadas con un 40% ya que es su actividad diaria y presumiblemente son los más accesibles para ellas.

Políticos y liderazgo suman un 20%, un bajo porcentaje ya que estos no se imparten en muchos lugares, más que todo universidades y fundaciones en la ciudad, además que estos no siempre son de ingreso gratuito.

23. ¿Cuáles fueron los temas de su interés en su formación educativa?

Gráfico 23: Campos de interés en la educación



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

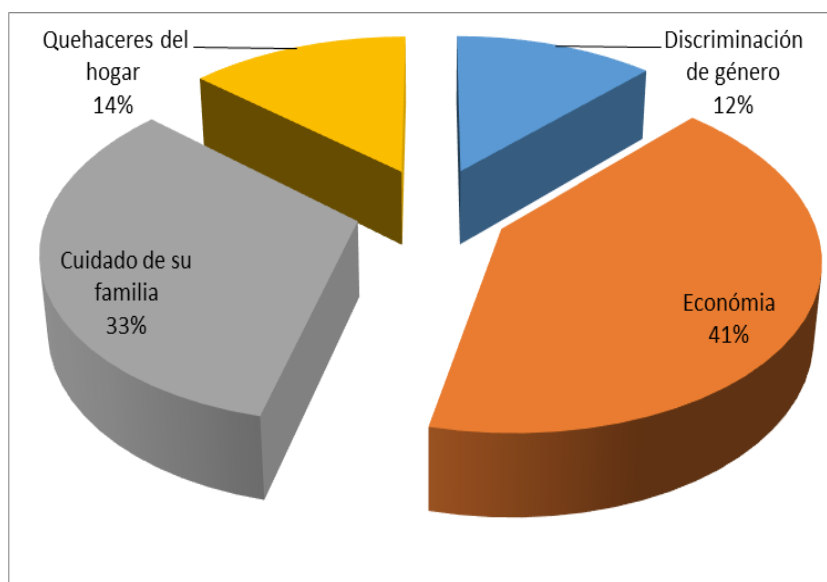
De las muchas áreas de estudio que existen (entre las ciencias sociales, exactas, salud, técnicas o vocacionales) hemos seleccionado algunas pertinentes a la formación política que las dirigentes, si bien sabemos que existen dirigentes con todo tipo de carreras y formación académica diferente, estas opciones son las más atingentes en temas de dirigencia política:

Tal como se muestra en el gráfico el campo de interés como político, social y cultural suman más del 40%, lo que significa que las encuestadas podrían optar por carreras como ciencia política o sociología, ya que manifestaron interés en estas temáticas en su tiempo de estudio.

Económicos y educativos suman más del 30%, lo que sugiere que estas jóvenes podrían estudiar economía, contaduría o carreras referentes a ser profesor o docente. Las demás temáticas están más relacionadas a temas familiares o comunitarios.

24. ¿Cuáles fueron los obstáculos que presento o presenta durante su formación educativa?

Gráfico 24: Obstáculos en la educación



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los datos

El 41% indica que los obstáculos que presento o presenta durante su formación educativa es el económico, en un 33% menciona el cuidado de su familia, un 14% se refiere a los quehaceres del hogar, y por último el 12% indica que fue por la discriminación de género.

Se podría mencionar que, la economía de cierta manera es un problema preocupante al igual que la discriminación o la violencia, presentándose como un problema estructural del Estado, influyendo en todos los contextos de la sociedad, que obstaculiza al momento de estudiar o en casos que les niega esta posibilidad.

4.2. Resultados obtenidos de la entrevista a autoridades mujeres de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”

1. ¿Qué problemas ha encontrado en su formación educativa (escuela, institución u otro contexto educativo) que no le ha permitido superarse y formarse mejor?

Las entrevistadas señalan que aún existen resabios de machismo instalados en ciertas instituciones del Estado Plurinacional, sobre todo en Instituciones privadas y en universidades, “donde se podría hacer grandes cambios en lucha contra el maltrato, pero su normativa interna no permite” (*Entrevista 3*).

En las escuelas, señalan que es diferente, ya que existen aún diferencias marcadas entre hombres y mujeres, pero estas no son propiciadas por los niños o los jóvenes, sino que algunas autoridades o profesores son autores de estas actitudes.

También en algunas entrevistas se ha argüido sobre el cambio en los tiempos y cambio generacional, se ha señalado que hablar de la formación y las oportunidades que había hace 20 años son marcadamente diferentes a las que existen hoy para los jóvenes, señalan también que hay tantos avances como retrocesos, avances en inclusión y retrocesos en la aplicación de las nuevas normas referidas al tema;

El principal problema es la marcada diferencia que hacen entre hombres y mujeres, desde las escuelas hasta las universidades. Incluso en los lugares de trabajo aún existe esta diferenciación, creen que por ser mujeres somos más débiles o menos capaces, pero no es así, en nuestros sectores ya hemos demostrado que somos capaces y hemos sobresalido. (*Entrevista 2*)

Las distancias que tenemos recorrer para llegar a nuestros lugares de estudio, son lejanos y muchas veces los caminos no son muy seguros, una llega con todo sucio por la tierra y eso afecta a veces el desempeño de las estudiantes. (Entrevista 6)

En la universidad conocemos que aún hay docentes que discriminan y tratan mal o diferente a nuestras compañeras, ese tipo de casos no podemos controlar, pero si podemos denunciar como organización, esto sucede por igual en las diferentes universidades. (Entrevista 1)

En conclusión, se podría indicar que el estado mismo es patriarcal y que es necesario cambiar las políticas públicas en base al género y a la igualdad de derechos.

2. ¿Cuál es el rol que debe cumplir la mujer dentro de su familia? ¿Por qué lo considera de esa manera?

Las autoridades coinciden en algunas pautas de entendimiento sobre el rol de la mujer, manifiestan que la mujer en su cosmovisión es la “administradora y protectora” de sus familias, estos apelativos son utilizados frecuentemente. La diferencia con el hombre es marcada pero, en ningún caso hablaron de una madre soltera como exitosa, la complementariedad con el hombre es fundamental para estas dirigentes, en su sentido filosófico y familiar más que en cualquier otro.

Existe aún, un modelo de familia como el núcleo de la comunidad, pero en realidad hay muchas mujeres jefas de hogar que lograron salir adelante con sus hijos.

Pero el concepto de independencia para ellas se ha desarrollado a la par de su participación en espacios políticos, aunque estas percepciones serán abordadas

más adelante. En las familias el rol de la mujer es el primero, como madres o hijas, son ellas las que tienen las riendas de los hogares.

Se considera de esta manera porque las labores que realiza un hombre, no pueden ser las mismas que tiene la mujer, sus actividades son diferentes pero complementarias, por eso cada actividad que realizan ambos es igual de importante.

La mujer en nuestra concepción es la administradora del hogar y la protectora de la familia, es la que organiza los deberes y roles en la familia, a nosotras ya no nos pueden imponer que somos o que debemos hacer. Es diferente cuando somos hijas que cuando somos madres, cuando somos hijas tenemos que aprender de nuestras madres y abuelas a hacer las cosas, a mantener unidas a nuestras familias y a cuidarles. (Entrevista 5)

Cuando nos casamos es diferente, si decidimos formar otra familia junto a nuestros maridos, ahí se debe cumplir lo que es el chacha-warmi, lo que es la complementariedad de los seres, el equilibrio y la unidad. Si bien antes había machismo eso ha ido cambiando y ahora ya no pueden ser los hombres los que tomen las decisiones solos, las mujeres hemos llegado a espacios de poder y decisión, tanto como los hombres. (Entrevista 3)

3. ¿Considera que existe una igualdad en relación a las autoridades de género masculino? ¿Por qué?

Las entrevistadas han tenido consenso en que la palabra igualdad es muy grande para describir la coyuntura, han utilizado terminología como “avances”, “mejoras” y “fortalecimiento”, pero no igualdad como tal. Hace algunos años ya existe la propuesta impulsada por las Bartolinas del trópico, que sea una mujer Bartolina la que pueda acompañar en la Vicepresidencia al M.A.S en 2018. Con la realización de ese punto, concluimos que sería verdadera igualdad política para sus bases.

De este modo su evaluación general no es negativa sobre la diferencia entre autoridades. La representación parlamentaria es uno de los avances más grandes en temas de autoridades para ellas, la paridad en las listas electorales es muestra de ello. Sin embargo, la elección de ministros y ministras podría ser más equitativa en la siguiente gestión.

Las críticas en las intervenciones de las entrevistadas se han enfocado más a instituciones como la iglesia católica y las universidades públicas, donde es normal ver autoridades de sexo masculino, y poco o nada hacen por cambiar la normativa de sus instituciones y generar este tipo de condiciones de equidad de género.

En general ha habido avances más que todo en tema de legislación y normativa, que diseñan a las instituciones para sean más incluyentes. (Entrevista 4)

Por ejemplo, en la Asamblea Legislativa hemos visto un enorme avance en temas de igualdad en espacios de poder y laborales, las cámaras ya están constituidas por hombres y mujeres por igual, y del mismo modo están dirigidas. (Entrevista 1)

Pero aún hay instituciones como la iglesia católica que les falta cambios de inclusión, todas nosotras en su mayoría somos católicas, pero esperamos que en un futuro pueda haber papisas, o cardenales mujeres. (Entrevista 3)

4. ¿Cómo participan y deciden las mujeres autoridades en las reuniones, asambleas grandes y pequeñas?

Los mecanismos de participación y decisión en Bartolinas son organizados, ordenados, reglamentados y reconocidos, son similares a los de la Asamblea Legislativa Plurinacional. Donde existe un orden del día, se pasa lista, se informa

de las actividades que se está realizando y hay un espacio para las preguntas y el debate, posteriormente se deliberan las acciones que tomarán. En general se desarrolla de esta manera, siendo este un mecanismo ordenado y metódico.

Primero las dirigentes toman la testera y llaman a las presentes para corroborar la asistencia, luego las dirigentes son las que hablan y rinden informes de todo lo que han estado trabajando en sus diferentes espacios, posterior a eso cualquiera puede tomar la palabra para hacer recomendaciones o preguntas, todas las decisiones que se toman son orgánicas, para todas las decisiones pedimos votación, hay debates, hay desacuerdos a veces, pero trabajamos de forma participativa e incluyente. (Entrevista 2)

5. ¿Puede mencionar cuales son las características primordiales de liderazgo de una mujer? ¿Por qué los considera de esa manera?

Las principales características abordadas por las entrevistadas son:

- Ser trabajadora.
- Ser honesta.
- Haber cumplido los cargos desde la comunidad.
- Pertenecer a la comunidad.
- Ser líder
- Conocer la realidad del sector.
- No tener miedo al hablar.

Los propios usos y costumbres de Bartolinas evitan que las dirigentes gobiernen de manera discrecional. Hay un continuo control entre “hermanas”, este no es motivado por la desconfianza, sino por su continuo sentido de sistemas de control que han establecido en su organización.

Ser trabajadora, ser una mujer de familia, esforzarse, no ser malagradecida con sus padres ni abuelos. Son características de nuestras costumbres, pero así nos hemos formado todas en nuestros hogares. Cuando una ya llega a los espacios de poder, tiene que escuchar a sus hermanas, y a los miembros de la comunidad, para no gobernar sola. (Entrevista 5)

También han explicado que internamente aplican métodos de fiscalización que van de una organización a otra, que existe fiscalización interna y externa, pero no por esto dejan de ser autónomas en sus procedimientos.

Aunque algunas dirigentas se maleen durante su camino, es difícil que puedan beneficiarse del cargo, porque nosotras mismas nos controlamos, existen fiscalizaciones internas, desde el sindicato a sub central regional, de provincial a departamental y nacional. (Entrevista 2)

6. ¿Según su representación cuál es el estilo de liderazgo que usted presenta? ¿Por qué?

El estilo de liderazgo con el cual se puede definir este perfil de autoridad es una dirigente de masas, esto en función a las respuestas y al estilo de su organización social, por sus características del discurso pueden ser socialistas, (en base al principio básico del socialismo de interponer el interés general al particular).

Son dirigentes con fuertes principios democráticos, además de ser mujeres disciplinadas que ante todo conflicto buscan y son interventoras para los procesos de diálogo. Un caso claro de esta actitud son los tiempos del enfrentamiento contra COMCIPO donde las dirigentas de la Federación fueron las personas que habrían propiciado el diálogo desde el inicio del conflicto.

Lo primero que hace una dirigente es pensar cómo vive la gente del campo, como sabemos cuáles son nuestras necesidades, eso él lo primero. (Entrevista 3)

Estamos luchando igual que Bartolina, cada vez surgen nuevos desafíos para nosotras, si bien antes era la doble discriminación, ser mujer y ser de pollera, ahora son otro tipo de cuestiones las que salen. (Entrevista 5)

7. ¿De acuerdo a su perspectiva, ¿cuál es la capacidad de gestión que presenta la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas, Indígenas y Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”?

De las entrevistas se ha podido establecer que las Bartolinas apoyan orgánicamente a las autoridades de su organización, algunos nombres que han sido mencionados como ejemplo de capacidad en la gestión fueron Leonilda Zurita representante del Chapare, Felipa Huanca representante de La Paz, Juanita Ancieta representante de Cochabamba, Silvia Lazarte representante de Santa Cruz, Segundina Flores representante de Santa Cruz, Inés Miranda representante de Santa Cruz, Erudita Quispe y Graciela Villca representantes de La Paz. Presentaron ejemplos encomiables del trabajo de sus ex autoridades, destacando labores como en la Asamblea Constituyente, en la Asamblea Legislativa Plurinacional, en Ministerios y en algunas candidaturas.

Su capacidad operativa y de gestión se caracteriza por llegar a lugares alejados, ya que ellas trabajan en los departamentos, en los municipios, en los sindicatos, y a nivel nacional esta estructura permite que ellas estén presentes en todo el territorio Nacional a través de sus dirigentas (secretarias ejecutivas y provinciales). Otra característica es la continua búsqueda de proyectos para sus regiones, destacando el urgente desarrollo del sistema de riego a nivel nacional. Sobre este punto la actual Ejecutiva Nacional de Bartolinas dijo en una nota de prensa “tal vez algunas hermanas están sufriendo cuando no hay agua o no hay riego”.

Otro punto destacable es la gestión por el crecimiento de sus sedes e infraestructuras, “no solamente en el sentido de tener oficinas más grandes sino bien equipadas y que también puedan servir para la comunidad” sostienen las entrevistadas.

En nuestra organización tenemos una alta capacidad de gestión y eso ha sido demostrado por dos altas dirigentes que tuvimos una es Leonilda Zurita, y Silvia Lazarte, el año 2007 cuando fue electa como presidenta de la Asamblea Constituyente de nuestro país. (Entrevista 2)

8. ¿Cuáles son las estrategias de fortalecimiento educativo que presentan las mujeres de la CNMCI OB - BS? ¿Porque?

Las entrevistadas coinciden en que tiene una organización interna, misma que se encarga del continuo proceso educativo en las regiones. Una de las propuestas generales de Bartolinas es la educación fiscal gratuita que llegue hasta los sectores más alejados.

La mayoría asistió a los talleres de formación y liderazgo que se realiza en los distintos sectores donde las Bartolinas tienen sedes. Por lo que, mencionan que:

Nosotras hacemos talleres de liderazgo para las hermanas de los distintos sectores, y la participación en ampliados es escuela para nosotras mismas. (Entrevista 2)

Nos organizamos de acuerdo a nuestros conocimientos y saberes nosotras mismas nos enseñamos algunas labores. (Entrevista 7)

9. ¿Ustedes como parte de la CNMCI OB – BS consideran que deben presentar una participación activa en todos los aspectos de toma de decisiones?

Según las entrevistadas, el ser tomadas en cuenta ya es una realidad en los distintos niveles del Estado, desde la realización de sus ampliados, asambleas y encuentros todos los sectores de Bartolinas son importantes. Respecto a los demás niveles de gobierno hay marcadas diferencias, en el nivel central argumentan que se puede hablar de inclusión y participación, pero analizando la realidad del gobierno municipal o del departamental, sostienen que en estos no hay mecanismos de transparentar la participación activa de nuestros sectores,

mantienen en sus entrevistas que “en el Gobierno Municipal no hay espacio para las hermanas”, aunque esto puede deberse a la condición partidaria del mismo. En general su percepción del nivel de participación es aceptable.

Tenemos bastante ahora, porque antes había mucha discriminación, vestir abarca ya te perjudicaba en todos los lugares, pero ahora hemos pasado del aislamiento a la participación. (Entrevista 6)

En esta organización las grandes decisiones se toman en los congresos y ampliados nacionales y ahí deben participar todas las compañeras, no tenemos intromisiones de otros dirigentes en nuestras reuniones, somos autónomas en las decisiones orgánicas. (Entrevista 1)

10. Considera que mediante la pertenencia a la CNMCIOB – ¿BS, tiene una autorrealización como mujer? ¿Porque?

Las entrevistadas tienen distintos puntos de vista sobre lo que es una mujer realizada, pero coinciden en que no se tiene que ser dirigente para llegar a ello. Los criterios de realización son más familiares y con su comunidad.

La mujer que lucha por dignidad, equidad, igualdad, respeto a la tierra y territorio y tiene identidad cultural no necesita ser dirigente para estar realizada, las compañeras de base pueden ser más exitosas que nosotras sin llegar a ser ejecutivas o estar en plancha, siempre y cuando sea orgánica y no traicione su posición política e ideológica. (Entrevista 6)

El Vicepresidente a destacado varias veces el rol de las Bartolinas en el en el proceso de cambio y la revolución democrática y cultural, él (el Vicepresidente del Estado) dice que hay muchos hombres del campo que se han volteado o

traicionado el proceso y ahora están con la derecha, pero una mujer de las Bartolinas nunca ha hecho eso, no se conoce a ninguna Bartolina que haya traicionado para irse con la derecha. (Entrevista 7)

11. ¿Qué logros educativos realizó a nivel individual a través de la CNMCIOB - BS?

Las Bartolinas durante su permanencia en la Confederación han logrado incrementar sus estudios en muchas formas, se puede describir como una enseñanza interna de principio, y externa en otros casos. La interna consta del proceso de enseñanza y aprendizaje al interior de la Confederación donde son ellas mismas quienes se forman enseñando las dirigentas antiguas o las mayores a las más jóvenes. Y de forma externa estudian en las instituciones convencionales, colegios, institutos técnicos, universidades, también existe capacitación de las instituciones No Gubernamentales ONG's fuera y dentro del país.

Hay temporadas en las que abrimos las sedes para enseñar a las hermanas, las que tienen más experiencia nos enseñan. Lo que más hay son talleres de liderazgo y formación política, vienen mayormente del Instrumento. (Entrevista 7)

12. Considera que al pertenecer a la CNMCIOB – BS, ¿tiene mayor independencia como mujer en la toma de decisiones en su familia y comunidad? ¿Porque?

Concluimos que este elemento es complementario, ya que independencia es un término complejo etimológicamente, posteriormente al ingreso a la dirigencia de las Bartolinas, las mujeres deben tener una gestión escuchando a sus bases y a sus hermanas, es decir que ya no es tan independiente en temas de comunidad.

Pero la independencia es “total” respecto a externos, como dirigentes de otras organizaciones u otros partidos que quieran influir en temas de la Confederación.

Las bartolinas tenemos una estructura orgánica y política, las decisiones grandes que se toman tienen que ser consensuadas en las reuniones con las hermanas, no se puede tomar decisiones sin escuchar a las demás.
(Entrevista 2)

13. ¿Cambiaron sus relaciones interpersonales y sociales por pertenecer a la CNMCIOB – BS? ¿Por qué lo considera de esa manera?

Por patrón unánime las entrevistadas dicen que sus relaciones interpersonales han cambiado pero de manera positiva, han tenido la oportunidad de ampliar sus círculos sociales y conocer a altas autoridades nacionales, a dirigentes partidarios, a figuras públicas y otros dirigentes. En todos los casos de procesos políticos existe vinculación de partes, y es común la ampliación del círculo social.

No más bien, así he conocido hermanas de otras regiones con las que compartimos objetivos, al contrario es, una conoce autoridades y dirigentes de todas partes, si han cambiado porque ahora conozco a más líderes del instrumento. (Entrevista 4)

14. ¿Cree que existe suficiente capacitación educativa en la CNMCIOB – BS, para el manejo y solución de problemas? ¿Porque?

La respuesta general ha sido positiva, es de conocimiento de todos los miembros de Bartolinas que se realizan talleres de liderazgo en las distintas sedes, sostiene que desde un principio había esa iniciativa y hace varios años ya se vienen efectuado estos talleres, junto a estos las mismas mujeres de Bartolinas se reúnen de forma independiente para enseñar a las demás distintas labores.

De cierta manera, las Bartolinas han sido parte fundamental en programas como YO SI PUEDO y otros de alfabetización en sectores alejados en el país. Ellas consideran esto una lucha continua, la formación y capacitación de sus hermanas.

Hasta ahora se ha avanzado mucho en políticas de inclusión y temas educativos, pero estamos atentas todavía, porque falta consolidar las cosas que se ha avanzado hasta ahora, y hay políticas que vamos a impulsar las siguientes gestiones. (Entrevista 2)

15. ¿Qué estrategias de liderazgo aplicó e implementó durante su formación como Bartolina Sisa?

Según las entrevistadas las estrategias de liderazgo fueron variadas, pero muy comunes entre sí, no son afectas al engaño o manipulación. Si bien estas dirigentes nos comentaron las estrategias que tuvieron, no las caracterizaron o las conceptualizaron. A efectos del análisis podemos concluir que sus estrategias tienen las siguientes características:

- Emotividad: Ya que en la mayoría de las intervenciones en discursos masivos se hace referencia al sacrificio que es ser dirigente, al esfuerzo familiar y otros.
- Línea política: Porque la mayoría de los discursos en actos de gran magnitud se es agresivo contra la “derecha”, los “oligarcas”, “empresarios separatistas”, “las logias” y “gringos”. Es inspirador porque manifiestan o refieren todas las cosas que se harán o lograrán en un futuro próximo y sencillo, ya que deben manejar un léxico sin distinción de nivel académico.
- Transparencia: Ya que las dirigentas deben informar a las bases sobre los manejos económicos y acciones que van llevando en la organización.
- Carga ideológica: Las Bartolinas son fundadoras del Instrumento Político por la Soberanía de los Pueblos MAS – IPSP es por ello que asumen una defensa ideología de lo que promulga este partido.

Nosotras no usamos las estrategias de la derecha que confunden o manipulan, somos verdaderas, no le mentimos a las bases, informamos lo que se hace y nos interesamos en la vida de las hermanas. (Entrevista 4)

16. ¿De qué manera se comunican entre las participantes de la CNMCIOB – BS? ¿Considera que esa forma de comunicación es la más adecuada? ¿Por qué?

La comunicación se realiza a través de las resoluciones, convocatorias e instructivos que se emiten en la organización y llega a todos los sectores departamentos y provincias, las dirigentas nacionales tienen que bajar la información a las bases. También se ha fortalecido la organización con la adquisición de Radios Comunitarias en muchas partes del país se les ha otorgado licencia para su funcionamiento y en otras partes solo se emite para la comunidad.

Las experiencias de las mujeres Bartolinas se reconocen en otros lugares o espacios del continente, en México las mujeres indígenas mexicas conformaron una agrupación que se llama Bartolina Sisa y hasta allá fueron las dirigentas de la CNMCIOB - BS a posesionar el trabajo de las mujeres, en Argentina se organizó la Federación de Mujeres “Bartolina Sisa” con más de 500 integrantes Bolivianas, la comunicación que se lleva es de manera orgánica respetando el Estatuto y Reglamento Interno.

En otros aspectos la comunicación es directa y a través de las Redes Sociales entre dirigentas no hay más sobresaltos. También mantienen contacto con otros dirigentes que integran el proceso de cambio.

17. ¿Considera que en la actualidad existe una valoración del rol de la mujer? ¿Por qué lo considera de esta manera?

Las entrevistadas sostienen que, si existe el mayor reconocimiento de la historia, ya que han vivido una escalada de poder en los últimos años, con políticas de participación, se han generado cambios a nivel macro, como la conformación de listas electorales de 50/50, políticas que endurecen la pena contra hombres que ejercen violencia de género, o padres irresponsables.

Si, ahora con el hermano Evo Morales a la cabeza ya se tiene poder real. Han aprobado leyes que benefician a la mujer en la política. (Entrevista 1)

Antes las carteras para las mujeres eran de Vinculación de Género o de temas de la mujer, en los festejos o agasajos las mujeres eran tomadas en cuenta para cocinar, servir, ha cambiado eso, ahora tenemos Ministerios, asambleístas, diputadas, senadoras. Hemos luchado por una gobernadora en La Paz, pero ha faltado trabajo esa vez. (Entrevista 4)

18. ¿Cómo mujer, que metas institucionales considera pertinentes para la CNMCI OB – BS?

La propuesta que nació de su último ampliado “el mandar a una Bartolina a la Vicepresidencia del Estado Plurinacional” es la máxima meta institucional para las entrevistadas, para el 2019 plantearan formalmente este objetivo. Un dato destacable de las entrevistadas, es que ninguna está buscando logros personales durante su participación dirigenal o como autoridad, toda meta y objetivo será del conjunto.

Esta también claro que cada dirigente tiene propuestas a nivel individual, relativas a su región o caso específico, pero estas son de orden de gestión, como construcciones de infraestructuras, sistemas de riego y prevención de “calamidades”, o más aun propuesta de llegar a los sectores más alejados con los servicios básicos.

Poder local, departamental y nacional, deseo de cambiar el órgano judicial y la justicia nacional, eso es ahora prioridad, ha habido un avance con las elecciones de magistrados, pero la justicia falta mejorar. Nosotros luchamos contra la violencia hacia la mujer y ahí hay fallas todavía, a veces las hermanas no encuentran justicia. (Entrevista 7)

CAPÍTULO V

PROPUESTA



Mujer Liderazgo y Participación Política

Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia "Bartolina Sisa"

5.1. Fundamentación

El Estado Plurinacional de Bolivia en los últimos años ha desarrollado cambios bastante profundos, uno de ellos es el protagonismo que han adquirido las organizaciones sociales.

En ese sentido, es imprescindible preguntarse sobre el papel de las mujeres dentro de estas organizaciones, una de ellas que data ya con muchos años como organización sindical y que tuvo y tiene un papel muy importante en los últimos años de la historia boliviana, es el de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias "Bartolina Sisa".

Siguiendo esta línea, si bien la Confederación “Bartolina Sisa” cuenta con casi 41 años de existencia, en los que lograron posicionarse como una organización social fuerte y de alguna manera lograron el reconocimiento y fomentaron la participación de mujeres campesinas indígenas originarias en la toma de decisiones políticas, económicas y sociales de Bolivia.

Sin embargo, aún se presentan dificultades para establecer su liderazgo, debido a múltiples factores tanto económicos, políticos, culturales, ideológicos y de género. Por otro lado, la naturaleza de esta organización social está relacionado con un trabajo en conjunto con las otras organizaciones sociales que están conformadas solo por hombres o son mixtas, lo que denota una vigilancia y control por parte de los hombres respecto al trabajo que realizan las integrantes de la confederación, esta vigilancia tiene como consecuencia que las mujeres se sientan intimidadas y juzgadas por el trabajo que realizan, lo que debilita su accionar.

Otro problema que debilita el liderazgo de las mujeres, es el “Chacha-Warmi, que de alguna manera fomenta la participación en la comunidad o en las asambleas, donde las mujeres siempre deben estar acompañadas por su pareja, quienes solo con su presencia dificultan que las mujeres expresen sus propias posiciones y decisiones.

También, existe una discriminación hacia las mujeres que no se encuentran “capacitadas” o no tienen el grado de formación suficiente para asumir los cargos correspondientes; no pueden expresarse en español, o existe un desconocimiento de los códigos urbanos, esto solo por mencionar algunos de los problemas a los que estas mujeres se enfrentan en su participación política, estas dificultades generan que muchas mujeres dejen sus cargos o ya no quieran participar dentro de la confederación.

Por tanto, se ve la necesidad de reforzar el liderazgo de las bartolinas desde un enfoque de género, que permitirá entender a las mujeres que forman parte de la confederación, la estructura social de la que forman parte y de esta manera entender a los problemas a los que se van a enfrentar en su participación política.

Asimismo, les ayudará a enfrentar y responder a estos problemas, haciendo valer y respetar sus derechos.

5.2. Desarrollo de la propuesta

Esta propuesta que se presenta, es una idea para brindar herramientas que fortalezcan el liderazgo de las mujeres que forman parte de la Confederación Bartolina Sisa, para que puedan desarrollar su participación política, no como una carga sino como una forma de reivindicar y hacer escuchar su voz. Estos talleres incentivarán el análisis reflexivo, colectivo sobre lo que es ser mujer indígena, campesina y dirigente en diferentes espacios donde participan.

Se incentivó el análisis y la participación en los talleres, de una forma creativa, procurando que todas las participantes sean activas y expresen su opinión, también se procurará crear con las participantes un ambiente seguro donde las mujeres no tengan miedo de expresar los principales problemas a los que se enfrentan dentro de su participación política.

Por motivos de tiempo, espacio y recursos no se pudo trabajar con todas las integrantes de la ciudad de La paz, sin embargo, se plantea que las mujeres que participen del taller, realicen una réplica con sus demás compañeras, así la población beneficiaria se incrementará.

5.3. Objetivos de la propuesta

5.3.1. Objetivo General

El propósito fundamental de la propuesta es:

- Fortalecer el liderazgo y desarrollar capacidades de participación de las mujeres campesinas indígenas originarias en espacios de organización política.

5.3.2. Objetivos Específicos

- Brindar herramientas necesarias para el fortalecimiento de la autoestima y la toma de decisiones
- Generar reflexión acerca de lo que significa ser mujeres en espacios políticos.

5.4. Estrategia Metodológica

El desarrollo de la propuesta está basado en analizar colectivamente aspectos relacionados a ser mujer indígena campesina y dirigente, ese análisis se fundamentará en el diálogo como un componente de su modo de aprendizaje. El diálogo como metodología pedagógica implica una relación mutua de educación entre los sujetos, tanto en la vida comunitaria más amplia como en las propias relaciones de aula o taller (Ministerio de Educación. 2013, pág. 22). Es importante tomar en cuenta que, las mujeres serán el centro del aprendizaje para analizar su propia condición de género, es por eso que el diálogo es importante, pues es un medio de expresión y comprensión de la realidad.

Por otro lado se utilizó estrategias lúdicas, para facilitar la expresión de sentimientos, miedos y fantasías, y que esta expresión sea de un modo espontáneo y placentero para las mujeres participantes.

5.5 Contenido

Tabla 2: Taller N° 1.

OBJETIVO DE LAS ACTIVIDADES	ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE
<p>Cohesionar al grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presentar la agenda de la sesión y los objetivos esperados. ➤ Establecer dinámicas grupales de cohesión. Presentación de las participantes. Establecer las normas de convivencia de los talleres. 	<p>½ hora</p>	<p>Mireya Pacosillo</p>
<p>¿Qué es ser Mujer? Se espera que las mujeres a partir de sus historias personales y familiares, analicen la condición del ser mujer.</p>	<p>¿En qué se diferencian las mujeres de los hombres?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fomentar la participación de las integrantes, buscando que a partir de las relaciones con su padres/hermanos/esposos, etc, mencionen las diferencias que han percibido. (Trabajo en grupos) ➤ Posteriormente cada grupo expondrá las diferencias encontradas. ➤ Analizar la naturaleza de estas diferencias, si son biológicas o por que se manifiestan, ¿se pueden 	<p>3 horas</p>	

	<p>cambiar? (Trabajo en grupo)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Posteriormente cada grupo expondrá su análisis correspondiente. <p>Argumentación teórica sobre la socialización diferencial, ¿Por qué las mujeres son más maternas, calladas, tímidas?, ¿Por qué los hombres son más activos, líderes hablan más, insensibles.</p> <p>Modelos de mujeres a seguir</p> <p>Se lanzarán las siguientes preguntas a las participantes, esperando que compartan un poco sobre su estructura familiar. Después de cada pregunta y la participación de un número determinado de participantes, se analizarán las respuestas y se pasará a la siguiente pregunta; mientras se sistematiza las respuestas en un papelógrafo, donde se mostrarán las características que las participantes quieren tener.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuáles han sido los modelos femeninos en nuestras familias, como eran nuestras madres, tías, abuelas? ➤ ¿Qué es lo que más 		
--	--	--	--

	<p>admiramos de las mujeres de nuestro pasado?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué características nos gustan, que características queremos desechar? ➤ ¿Existen otros modelos actuales que quisiéramos seguir? ¿Cómo quien quisiéramos ser? 		
	Receso - Refrigerio	45 min.	
<p>Autoestima y Valoración personal:</p> <p>Trabajar el empoderamiento personal y la autoestima como una herramienta para potenciar la participación activa en los liderazgos y en la vida diaria.</p>	<p>Argumentación Teórica sobre conceptos clave como “Autoestima” “Empoderamiento”</p>	30 min	Mireya Pacosillo
	<p>Ejercicio de autoafirmación</p> <p>Las participantes en tarjetas de colores escriben su nombre junto con un adjetivo calificativo relacionado con el liderazgo, que ellas consideren que esté relacionado con su personalidad. Ej. Yo soy María Responsable. Posteriormente cada una de las participantes en voz alta, lee lo que escribió.</p>	30 min	
	<p>Línea de la Vida</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se les entregará a las participantes hojas en blanco junto con material como colores, marcadores, etc. ➤ Se les pedirá que dibujen o plasmen el trayecto de 	1 hora y media	

	<p>su vida desde su nacimiento hasta el día del taller, tomando en cuenta, los hechos más importantes de su vida, pero sobre todo los logros alcanzados.</p>		
	<p>Preguntas para finalizar: ¿Cómo se han sentido? ¿Qué les pareció el taller?, etc.</p>		

Tabla 3: Taller N°2

OBJETIVO DE LAS ACTIVIDADES	ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE
<p>Autoestima y Valoración personal: Trabajar el empoderamiento personal y la autoestima como una herramienta para potenciar la participación activa en los liderazgos y en la vida diaria.</p>	<p>Toma de decisiones como herramienta de empoderamiento y fortalecimiento de la autoestima.</p> <p>➤ Se realizará una pequeña exposición sobre la relación de la autoestima con la importancia de la toma de decisiones.</p>	<p>30 min.</p> <p>45 min</p>	<p>Mireya Pacosillo</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pide a las participantes que elaboren una lista de las decisiones que les gustaría tomar para beneficiar su autoestima. ➤ Se les pide a las participantes que compartan, el trabajo realizado en grupos con sus compañeras 	20 min	
<p>Relaciones de poder: Generar reflexión sobre experiencias y abuso de poder en espacios públicos, políticos, familiares, etc., a partir de una historia que se utilizará como ejemplo, identificado similitudes en la relaciones de poder de la historia y de sus propias experiencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se les entrega a las participantes una historia que integra las formas en que las mujeres son violentadas, específicamente en espacios de participación política. ➤ La lectura la realizan en grupos, expresando aspectos con los cuales se sintieron identificadas. 	1 hora y media	

	Refrigerio – Receso	45 min	
<p>Relación de Dominación hombre – mujer</p> <p>Las participantes comprenden como la sociedad está organizada y la raíz del machismo al que se enfrentan constantemente</p>	Argumentación teórica, usando material audiovisual como videos y fotos.	40 min.	Mireya Pacosillo
<p>Liderazgo</p> <p>Reflexionar sobre los distintos aspectos que facilitan el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Explicación sobre la importancia y la necesidad del liderazgo Femenino en la sociedad actual. ➤ Se les pide a las participantes que trabajen en grupo comentando las características que una mujer líder debe tener, asociando los temas abordados en las sesiones anteriores. ➤ Con las respuestas de todos los grupos, se seleccionan los mejores atributos y para crear un solo perfil de liderazgo femenino. 	45 min 50 min	
	Retroalimentación final	30 min	

5.6. CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN

Nº	ACTIVIDAD	2020 – II SEMESTRE																							
		JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1er Bimestre																								
2	2do Bimestre																								
3	3er Bimestre																								

5.7. PRESUPUESTO

5.7.1. Recursos materiales

PRESUPUESTO		
MATERIAL UTILIZADO	CANTIDAD	COSTO
Material de escritorio	hojas bond y de colores	autofinanciamiento
Material de escritorio	cuadernos de 50 hojas	autofinanciamiento
Impresión de hojas	hojas impresas	autofinanciamiento
Fotocopias	hojas	autofinanciamiento
Pasajes		autofinanciamiento
Refrigerio		Autofinanciamiento

PRESUPUESTO TOTAL: A cargo de la investigadora.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

En el país, en los últimos años se han suscitado muchos cambios, impulsado la participación política de las mujeres, agregando a la Constitución Política del Estado, el concepto de paridad, equidad y justicia social es decir, que los lugares de toma de decisión deben estar ocupados, en el mismo porcentaje por hombres y mujeres. Este tipo de acciones, permitieron la participación política de mujeres no solo, dentro de los poderes del Estado, sino también en movimientos sociales, sindicales y de organización política.

La Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias Bolivia “Bartolina Sisa”, cuenta con un número muy alto de participantes mujeres, teniendo una representante por federación departamental, es decir cuentan con nueve federaciones departamentales, a su vez compuestas por las provinciales, en cada provincia está la central que se divide en subcentrales. En ese sentido, se trata de un espacio de participación política de mujeres muy importante, por lo que conocer cuáles son sus dinámicas en cuanto al liderazgo de las mujeres, y como este se ve afectado por la formación educativa, nos dará ciertas directrices para entender la situación de del liderazgo de las mujeres campesina e indígena, en nuestro país.

Después de hacer el análisis correspondiente de los resultados obtenidos, se puede responder al objetivo general de la presente investigación mencionando, que de las integrantes que formaron parte de la muestra, existe un alto porcentaje que se encuentre entre los 20 – 30 años de edad, es decir actualmente se encuentran en su etapa de formación educativa, lo que puede ser diferente para las mujeres participantes que cuentan con mayor edad.

De esta manera, se observó que la mayoría de las participantes alcanzó o llegó hasta la educación secundaria y su ocupación actual es ser estudiante, lo que podría indicar que continúan con su formación académica superior o están concluyendo la escuela, por otro lado, en cuanto al estado civil, se observó que muchas de las participantes se encontraban solteras, esto puede explicarse debido a que pertenecer a un movimiento social o a un espacio político, demanda de mucho tiempo, pues, se tiene que asistir a reuniones, asambleas, congresos etc., por lo que mujeres casadas o con hijos prefieren no ser partícipes de este tipo de espacios, ya que, tienen que hacerse cargo de los hijos e hijas o de las tareas del hogar, pues en la sociedad actual estas tareas son desarrolladas específicamente por las mujeres.

Otro aspecto importante, es el relacionado al grado de instrucción de los padres, un porcentaje alto mostro que sus padres no contaron con ningún grado de educación, este aspecto brinda ciertos esbozos para entender que la formación académica de las participantes fue bastante compleja, pues no contaban con la ayuda u orientación de sus padres, con los problemas que pudieron surgir, específicamente en los primeros años de escuela, también la no escolarización de los padres, puede haber creado una concepción en los padres de que la educación no es importante o no es necesaria sobre todo para las mujeres, las respuestas brindadas por las participantes muestran que no contaban con el apoyo de sus padres, pues mencionan que asociaban la educación como algo masculino o simplemente le restaban importancia.

Siguiendo esta misma línea, en cuanto a la desigualdad educativa, se puede mencionar que la desigualdad de las mujeres en su vida diaria, se refleja en todos los aspectos organizativos de la sociedad actual. Aportando a la visión anterior, el porcentaje de mujeres que dejó la escuela, manifiesta que una de las principales razones fue, por características de género, ya sea por que sufrieron discriminación o porque dentro de sus familias no existen motivos para que las mujeres reciban educación.

En ese sentido, ser mujer en una organización política y no contar con una formación educativa es bastante complicado pues, según Machicado y Capobianco (2013) la falta de formación educativa es usada como arma de discriminación, por los compañeros hombres que forman parte de otras organizaciones sociales paralelas hacia estas mujeres, a menor formación y preparación en las mujeres que participan en estos espacios, mayor es la descalificación de la participación política de las mismas, ya que, es vista como menos valiosa que el hombre en el núcleo comunitario, existiendo casos de renuncia forzada en algunos movimiento sociales en el país.

En ese sentido, como menciona García y López (2006), nuestra sociedad percibe a los hombres con mayores competencias y capacidad de liderazgo, por otro lado, las mujeres deben reunir mayores características para ser consideradas competentes.

Respecto a la discriminación que las participantes recibieron en su formación educativa, se establece que las mismas fueron relegadas al espacio privado, donde el espacio público era exclusivamente para hombres, por lo que no se tomaba en cuenta la opinión de las mujeres, lo que repercutió de cierta manera en el liderazgo de su contexto socioeducativo, conllevando a que ser parte de una organización política o de organizaciones relacionadas con la toma de decisiones y de poder, no se presenta como transcendental.

Por lo referido anteriormente, se puede indicar que las participantes se relacionan con el rol que cumplen en su familia, con los hijos o quehaceres del hogar, de este modo, se le asigna un lugar en lo privado, aspecto que no motiva a las mujeres a salir de este espacio, y cuando lo hacen, no cuentan con las habilidades necesarias para desenvolverse, pues dentro del hogar, no se estimuló este tipo de prácticas, conllevado a ser más difícil asumir o ejercer algún tipo de liderazgo.

Por tanto, se confirma la hipótesis planteada, es decir, en la formación educativa si se presentan dificultades que imposibilitan un liderazgo de mujeres en la

Confederación de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”.

De esta manera, las autoridades de la confederación consideran a la mujer como “administradora y protectora” de sus familias. Sin embargo, este aspecto es asociado a la presencia masculina con la dualidad chacha - warmi, pues, la complementariedad con el hombre es fundamental para estas dirigentes, formando parte de su cosmovisión, este concepto manifiesta que, existe una “dualidad complementaria y equilibrada”, entre hombres-mujeres.

En ese sentido, se da respuesta a uno de los objetivos específicos, referido a la influencia del principio del chacha/warmi, donde se puede hablar de un liderazgo complementario hacia lo masculino, lo que denota que no es un liderazgo autónomo, que vela por los intereses específicos de las mujeres, si no por los intereses de toda la comunidad en su conjunto. Por lo que, puede ser que este concepto, brinde un lugar simbólico a las mujeres dentro de las organizaciones sociales; sin embargo, en este lugar no se tiene poder real de decisión.

Al respecto, para algunas autoras como Ramos (2016) los conceptos como el chacha/warmi, terminan reforzando el papel subalterno de la mujer en tanto que no cuestionan las estructuras de poder de las que son víctimas, pues que este una mujer al lado del hombre no asegura que, la toma de decisiones será equitativa.

En cuanto, a lo que significa ser mujer y líder dentro de esta confederación de mujeres campesinas, existe una fuerte idealización al papel de la mujer como madre y soporte de la familia, este valor es bastante enaltecido, asociándolo a una característica propia de una líder, es decir, para ser una buena líder, tienes que ser buena madre y poner primero a su familia.

En ese sentido, no se puede hablar en su totalidad de una “nueva forma de ser y hacer mujer”, siendo que la mayoría de los roles de género permanecen intactos, ya que, para las mujeres los criterios de realización personal están asociados a la familia, más que a su participación política o a otros aspectos. Sin

embargo, desarrollar su participación política en la confederación, si ha contribuido a sus vidas de manera positiva, pues la confianza en sí mismas ha mejorado, ya que sus círculos cercanos se han expandido, teniendo la oportunidad de conocer a otras mujeres de distintos territorios, con las que tienen objetivos en común, creando alianzas de todo nivel.

6.2. Recomendaciones

A partir de las consideraciones planteadas, se puede recomendar los siguientes aspectos:

- Es necesario trabajar en todos los niveles de la sociedad (familia, escuela, etc.) para erradicar los estereotipos de género que son el principal obstáculo para que las mujeres, tanto en el ámbito urbano y rural, puedan desenvolverse y desarrollar habilidades de liderazgo para tener un papel importante en la toma de decisiones en los espacios políticos.
- Se recomienda fortalecer las habilidades de liderazgo de las mujeres que forman parte de organizaciones sociales, pues aunque ya son participes de un espacio político, esto no es garantía de que su voz y voto cuenten.
- Si bien es importante y necesario respetar la cosmovisión de las mujeres participes de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”, es fundamental re evaluar o entender el concepto de chacha/warmi, desde otro lugar, donde no solo se otorgue una percepción simbólica a las mujeres, sino, que este sea un lugar legítimo para tomar decisiones.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso B., L. E. (1998). *La mirada cualitativa en Sociología. Fundamentos*.
- Arango Gaviria, L. G. (2006). *Jóvenes en la Universidad. Género, clase e identidad profesional*. Colombia: Siglo del hombre.
- Boyett. (2008). *Hablan los gurús: las mejores ideas de los máximos pensadores de la administración*. Barcelona: Norma.
- Cano, José Ignacio. (1993). *Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva*. Colección Tesis Doctorales. N° 228/93. Editorial de la Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/1/S1001901.pdf>. Visitado el: 13 de abril de 2018.
- citado por Aliaga en pag. Web. (2014). *Las mujeres bolivianas logran paridad en candidaturas tras décadas de lucha*. Bolivia.
- citado por IDEA en pág. Web. (2014). *Mujeres en las elecciones de Bolivia*. Bolivia.
- Díaz De Greñu S. (2010). *Discriminación o igualdad. La educación en el respeto a la diferencia a través de la enseñanza de la historia*. Segovia: Universidad de Valladolid
- Donato, L. M. (2007). *Mujeres indígenas, territorialidad y biodiversidad en el contexto Latinoamericano*. Bogota-Colombia.
- Flecha, Consuelo. (1990). *La educación de la mujer: avances y reticencias en la nueva Sociedad*. Cuestiones pedagógicas: Revista de Ciencias de la Educación. Págs. 85-102.
- Flecha, Consuelo. (2004). *Las mujeres en la historia de la educación*. Revista de Educación N° 6. Págs. 21-34.
- García, Rocío y López, Esther. (2006). *Congruencia de rol de género y liderazgo: El papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso*. Recuperado de: [HYPERLINK "http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v38n2/v38n2a02.pdf"](http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v38n2/v38n2a02.pdf). Visitado el: 07 de abril de 2018.

- Hernandez Sampieri, R., & otros. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Illescas. (2012). *Taller de información de los Amawtas del departamento de La Paz en el Ministerio de Relaciones Exteriores*. Bolivia.
- Instituto de Investigaciones Pedagógicas. (2014). *Hitos de la educación en Bolivia*. Colección Pedagógica Plurinacional Serie Histórica, N° I. La Paz - Bolivia.
- Koontz, Harold. (1994). *Administración Educativa*. Editorial Mc. Grau Hill.
- Lagarde , M. (1997). *Género y feminismo*. Madrid-España.
- Lizarraga. (2007). *Desarrollo Local: Desafíos para el Trabajo Social en el marco del "Vivir Bien"*. Bolivia.
- Lemus Martín, Soledad. (2007). *Estereotipos y prejuicio de género: automatismo y modulación contextual*. Editorial de la Universidad de Granada.
- Lussier N., Robert y Achua, Christopher. (2011). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Cuarta Edición. México.
- Maristany, Jaime. (1994). *Liderazgo*. Layetana Ediciones. Editorial: El Ateneo.
- Morse, J., & Field, P. (1995). *Métodos de investigación cualitativa para profesionales de la salud*. Thousand Oaks: Sage.
- Ortiz, Adriana. (2009). *Poder, mujeres y liderazgo: guía incluyente en un contexto global*. Primera Edición. México.
- Padilla, Nadia. (2014). *¡Jallalla Bartolina Sisa! Etnia y género en la Federación Departamental de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de La Paz - Bartolina Sisa, Bolivia, 1980 - 2010*. En Revista Norte Histórico N° 2, Santiago de Chile: Cooperativa de Estudios Históricos y Ciencias Sociales.
- Pérez Serrano, G. (1994). *Investigación cualitativa .Retos e interrogantes*. España: La Muralla.
- Quiroz Calle, M. (2008). *Acción social y comunidad, proceso metodológico de intervención comunitaria*. Bolivia: Tinku.
- Ramos, Sandra. (2016). *Conflictos de género y cultura política en las "Bartolinas" de La Paz*. T'inkazos N° 39.
- Rodriguez, Gil, & Garcia. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Malaga - España: ALJIBE.

- Rosales, Elisa. (2014). *El discurso feminista como estructura histórica. Categorías y creencias contra la subalternidad*. Cuadernos del Ateneo N° 32.
- Sánchez, María del Carmen. (2014). *La situación de las mujeres en Bolivia. Encuesta nacional de discriminación y exclusión social*. La Paz - Bolivia.
- Significados.com. (2018). *Significado de formación*. Obtenido de Aspectos cognitivos
- Tello Sanchez, F. M. (2009). *La participación política de las mujeres a los gobiernos locales Latinoamericanos: Barreras y desafíos para una efectiva democracia de género*. PRIGEPP.
- Toledo, Éricka. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. Primera edición. México
- Vera, Gianotten. (2006). *Cipca y poder campesino indígena, 35 años de historia*. La Paz – Bolivia: Plural Editores.

ANEXOS

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



ENCUESTA

Instrumento de medición (cuestionario) aplicado a mujeres de la CNMCIOB – BS del departamento de La Paz

CÓDIGO	CUESTIONARIO	FECHA
CNMCIOB BS - 01		

OBJETIVO:

GENERAR CRITERIOS RESPECTO A LA FORMACIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DE LA CONFEDERACIÓN DE MUJERES CAMPESINAS INDÍGENAS ORIGINARIAS DE BOLIVA BARTOLINA SISA

La presente encuesta realizará con la finalidad de describir la formación educativa y liderazgo de mujeres que asisten a la Confederación de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”. Con la información que se obtenga se establecerá un análisis que arroje información sobre la formación educativa y liderazgo de la mujer en dicho sector y se utilizará con fines netamente académicos.

INTRUCCIONES: Por favor complete la encuesta cuidadosamente al leerla por completo primero, y luego señale sus respuestas con una “x”, en cada pregunta conteste 1 sola opción de respuesta.

I. ASPECTOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

Nº	PREGUNTA	RESPUESTA
1	Edad	1. <input type="checkbox"/> 14 a 15 años 2. <input type="checkbox"/> 16 a 17 años 3. <input type="checkbox"/> 17 a 19 años 4. <input type="checkbox"/> 19 a 20 años
2	Estado civil	1. <input type="checkbox"/> Soltera 2. <input type="checkbox"/> Casada 3. <input type="checkbox"/> Concubina 4. <input type="checkbox"/> Divorciada 5. <input type="checkbox"/> Viuda
3	Ocupación actual	1. <input type="checkbox"/> Empleada del sector público o privado 2. <input type="checkbox"/> Trabajadora independiente 3. <input type="checkbox"/> Estudiante

		4. <input type="checkbox"/> Ama de casa 6. <input type="checkbox"/> Desempleada
4	La vivienda donde habita es:	1. <input type="checkbox"/> Propia 2. <input type="checkbox"/> Anticretico 3. <input type="checkbox"/> Alquilada 4. <input type="checkbox"/> Prestada
5	Localización de la vivienda	1.
6	Con que servicios básicos cuenta:	1. <input type="checkbox"/> Agua 2. <input type="checkbox"/> Luz 3. <input type="checkbox"/> Pozo ciego 4. <input type="checkbox"/> Todas las anteriores 5. <input type="checkbox"/> Alcantarillado 6. <input type="checkbox"/> Ninguno
7	Número de integrantes en su familia	1. <input type="checkbox"/> 2 a 4 2. <input type="checkbox"/> 5 a 7 3. <input type="checkbox"/> 7 a 9 4. <input type="checkbox"/> 9 a más
8	Tipo de familia que presenta	1. <input type="checkbox"/> El Conyugal 2. <input type="checkbox"/> Monoparental 3. <input type="checkbox"/> Extensa 4.
9	¿Cuál es la representación que dan a la mujer en su familia?	1. <input type="checkbox"/> Mujer-familia 2. <input type="checkbox"/> Mujer-cocina 3. <input type="checkbox"/> Mujer-hijos 4. <input type="checkbox"/> Mujer-trabajo 5. <input type="checkbox"/> Mujer-poder
10	¿Cuáles son las actividades que realiza según su sexo?	1. <input type="checkbox"/> quehaceres del hogar (lavar, cocinar Planchar, recoger, entre otros) 2. <input type="checkbox"/> Estudiar 3. <input type="checkbox"/> Trabajar 4. <input type="checkbox"/> Trabajar y estudiar 5. <input type="checkbox"/> Todas las anteriores
11	¿De acuerdo a su perspectiva en la actualidad existe aún la dominación de	1. <input type="checkbox"/> Si 2. <input type="checkbox"/> No

	hombre hacia la mujer?	
12	¿De acuerdo a sus usos y costumbre usted se considera?	1. <input type="checkbox"/> aymara 2. <input type="checkbox"/> quechua 3. <input type="checkbox"/> guarani 4. <input type="checkbox"/> otro. Especificar.....
13	¿Qué religión práctica?	1. <input type="checkbox"/> Católica 2. <input type="checkbox"/> Cristiana 3. <input type="checkbox"/> Protestante 4. <input type="checkbox"/> Ninguno 5. <input type="checkbox"/> otro.....
14	¿Cree que nuestra cultura aún sigue siendo machista?	1. <input type="checkbox"/> Si 2. <input type="checkbox"/> No
15	¿Según su percepción ser aymara o pertenecer a otro grupo étnico limita a que las mujeres puedan estudiar?	1. <input type="checkbox"/> Si 2. <input type="checkbox"/> No

II. ASPECTOS SOCIO EDUCATIVOS

Nº	PREGUNTA	CÓDIGO/RESPUESTA
1	¿Qué nivel de instrucción alcanzó?	1. <input type="checkbox"/> Primaria 2. <input type="checkbox"/> Secundaria 3. <input type="checkbox"/> Técnico 4. <input type="checkbox"/> Universidad 5. <input type="checkbox"/> Ninguno
2	¿Nivel de instrucción de los padres?	1. <input type="checkbox"/> Primaria 2. <input type="checkbox"/> Secundaria 3. <input type="checkbox"/> Técnico 4. <input type="checkbox"/> Universidad 5. <input type="checkbox"/> Ninguno
3	¿Cuáles fueron las actitudes de su familia en relación a su educación?	1. <input type="checkbox"/> Limitación para realizar actividades educativas 2. <input type="checkbox"/> No existía apoyo por parte de mis padres 3. <input type="checkbox"/> No veían como importante al estudio para mujeres 4. <input type="checkbox"/> Me apoyaban con igualdad 5. <input type="checkbox"/> Solo estudiaban los hombres
4	¿Cuáles fueron las actitudes de su contexto educativo en relación a su	1. <input type="checkbox"/> Nos discriminaban 2. <input type="checkbox"/> No, nos dejaban opinar mucho

	educación?	3. <input type="checkbox"/> La atención se daba más a los hombres 4. <input type="checkbox"/> Nos trataban con igualdad 5. <input type="checkbox"/> No sabe/no responde
5	¿De acuerdo a su perspectiva en la actualidad existe aún desigualdad de género en el contexto educativo?	1. <input type="checkbox"/> Si 2. <input type="checkbox"/> No
6	¿Cuáles fueron las razones por las cuales no concluyo sus estudios (tanto en la escuela, seminarios, talleres y/o curso)?	1. <input type="checkbox"/> Por no contar con el apoyo de mi familia (padres, hermanos, pareja, etc) 2. <input type="checkbox"/> Por razones de género (el estudio es para hombres) 5. <input type="checkbox"/> Debíamos atender a nuestra familia 6. <input type="checkbox"/> Por no contar con recursos económicos 5. <input type="checkbox"/> Por razones de distancia (la institución educativa era muy lejos) 6. <input type="checkbox"/> No sabe/no responde
7	¿En qué seminarios, talleres y/o cursos participó?	1. <input type="checkbox"/> Macrame, tejidos, hilados, artesanía. 2. <input type="checkbox"/> Crianza de animales 3. <input type="checkbox"/> Liderazgo y derechos Humanos 4. <input type="checkbox"/> Produccion agricola 5. <input type="checkbox"/> No participe
8	¿Cuáles fueron los temas de su interés en su formación educativa?	1. <input type="checkbox"/> Politicos 2. <input type="checkbox"/> Sociales 3. <input type="checkbox"/> Generacionales 4. <input type="checkbox"/> Educativos 5. <input type="checkbox"/> Económicos 6. <input type="checkbox"/> Culturales 7. <input type="checkbox"/> Familiares
9	¿Cuáles fueron los obstáculos que presento o presenta durante su formación educativa?	1. <input type="checkbox"/> Discriminación de género 2. <input type="checkbox"/> Falta de condiciones económicas 3. <input type="checkbox"/> Cuidado de su familia (hijos, padres, esposo) 4. <input type="checkbox"/> Quehaceres del hogar (limpiar, cocinar, lavar, etc)

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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



ENTREVISTA

Instrumento de medición (guía de entrevista semi estructurada) aplicado a mujeres autoridades que asisten a la CNMCIO – BS, del departamento de La Paz

CÓDIGO	CUESTIONARIO	FECHA
CNMCIOB BS - 01		

OBJETIVO:

GENERAR CRITERIOS RESPECTO A LA FORMACIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES CAMPESINAS INDÍGENAS ORIGINARIAS DE BOLIVA BARTOLINA SISA

I. Datos personales:

1.1. Nombre completo (Opcional):

.....

1.2. Edad:

.....

1.3. Lugar de residencia actual:.....

1.4. Cargo que desempeña actualmente:.....

1.5. Estado civil:

() Soltera () Casada () Separada

() Divorciada () Viuda () Unión de hecho

II. INFORMACIÓN RESPECTO A LA FORMACIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO

1. ¿Qué problemas ha encontrado en su formación educativa (escuela, institución u otro contexto educativo) que no le ha permitido superarse y formarse mejor?

2. ¿Cuál es el rol que debe cumplir la mujer dentro de su familia? ¿Por qué lo considera de esa manera?

3. ¿Considera que existe una igualdad en relación a las autoridades de género masculino? ¿Por qué?
4. ¿Cómo participan, deciden las mujeres autoridades en las reuniones, asambleas grandes y pequeñas?
5. ¿Puede mencionar cuales son las características primordiales de liderazgo de una mujer? ¿Por qué los considera de esa manera?
6. ¿Según su representación cual es el estilo de liderazgo que usted presenta? ¿porque?
7. ¿De acuerdo a su perspectiva, cuál es la capacidad de gestión que presenta la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas, Indígenas y Originarias de Bolivia Bartolina Sisa?
8. ¿Cuáles son las estrategias de fortalecimiento educativo que presentan las mujeres de la CNMCIOB - BS? ¿Porque?
9. ¿Ustedes como parte de la CNMCIOB –BS considera que deben presentar una participación activa en todos los aspectos de toma de decisiones?
10. ¿Considera que mediante la pertenencia a la CNMCIOB – BS, tiene una autorrealización como mujer? ¿Porque?
11. ¿Qué logros educativos realizo a nivel individual a través de la CNMCIOB - BS?
12. ¿Considera que al pertenecer a la CNMCIOB – BS, tiene mayor independencia como mujer en la toma de decisiones en su familia y comunidad? ¿Porque?
13. ¿Cambiaron sus relaciones interpersonales y sociales por pertenecer a la CNMCIOB –BS? ¿Por qué los considera de esa manera?
14. ¿Cree que existe suficiente capacitación educativa en la CNMCIOB – BS, para el manejo y solución de problemas? ¿Porque?
15. ¿Qué estrategias de liderazgo aplico e implemento durante su formación como Bartolina Sisa?
16. ¿De qué manera se comunican entre las participantes de la CNMCIOB – BS? ¿Considera que esa forma de comunicación es la más adecuada y porque?
17. ¿Considera que en la actualidad existe una valoración del rol de la mujer? ¿Por qué lo considera de esta manera?
18. ¿Cómo mujer que metas institucionales considera pertinentes para la CNMCIOB – BS?

CRONOGRAMA

Id	Nombre de la tarea	01 MARZO	01 ABRIL	01 MAYO	01 JUNIO	01 JULIO/AGOSTO																
		01/03	07/03	10/03	08/04	14/04	14/04	25/04	11/04	13/05	13/05	15/05	30/05	01/06	15/06	16/06	16/06	20/07	20/07	21/07	30/07	12/08
1	Definición del tema	[Barra de actividad: 01/03 - 07/03]																				
2	Realización del perfil	[Barra de actividad: 10/03 - 08/04]																				
3	Presentación del perfil	[Barra de actividad: 14/04 - 14/04]																				
4	Aprobación del temario	[Barra de actividad: 25/04 - 11/04]																				
5	Realización del Marco teórico	[Barra de actividad: 13/05 - 13/05]																				
6	Realización del marco practico	[Barra de actividad: 15/05 - 30/05]																				
7	Realización de la investigación	[Barra de actividad: 01/06 - 15/06]																				
8	Redacción del documento final	[Barra de actividad: 16/06 - 16/06]																				
9	Presentación del trabajo final	[Barra de actividad: 20/07 - 20/07]																				
10	Revisión de borradores por parte del tribunal	[Barra de actividad: 21/07 - 30/07]																				
11	Defensa y trámite administrativo	[Barra de actividad: 12/08 - 30/08]																				