

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**



**PLAN DE CAPACITACION
DEL MANUAL ADMINISTRATIVO PARA UNIDADES DE
GÉNERO DE LAS FF.AA., PARA LA INCLUSIÓN DE LA MUJER
MILITAR EN EL COMANDO GENERAL DE LA ARMADA
BOLIVIANA**

Trabajo Dirigido

Postulante: Univ. Beatriz Arratia Paco

Tutor: Lic. David Carlos Quispe Alvarado

La Paz – Bolivia

2021

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

INTRODUCCIÓN.....	1
<i>MARCO METODOLÓGICO.....</i>	4
1.1. Antecedentes.....	4
1.2. Justificación.....	7
1.3. Planteamiento del Problema.....	8
1.3.1. Formulación del problema.....	11
1.4. Formulación de los Objetivos.....	12
1.4.1. Objetivo general.....	12
1.4.2. Objetivos específicos.....	12
1.5. Delimitación del Tema.....	12
1.5.1. Delimitación temática.....	12
1.5.2. Delimitación temporal.....	12
1.5.3. Delimitación espacial.....	13
1.5.4. Objeto de estudio.....	13
1.6. Estrategia Metodológica.....	13
1.6.1. Diseño metodológico.....	13
1.6.2. Enfoque.....	14
1.6.3. Métodos de investigación.....	14
1.6.4. Técnicas e instrumentos aplicados.....	15
1.6.5. Universo o población de referencia.....	16
<i>MARCO CONCEPTUAL.....</i>	17
2.1. Concepto de Género.....	17
2.2. Concepto de Igualdad e Igualdad de Género.....	20
2.3. Desigualdad y Discriminación hacia la Mujer.....	21
2.4. Desigualdad en el Ámbito Laboral.....	23

2.5. La Inclusión de la Mujer en la Vida Militar.....	24
MARCO INSTITUCIONAL.....	28
3.1. Las Fuerzas Armadas de Bolivia	28
3.2. Misión de las Fuerzas Armadas.....	29
3.3. Armada Boliviana	31
3.3.1 Institutos Militares.....	33
3.4. Género en las FF. AA.	34
3.5. Base Normativa Interna e Internacional sobre políticas de género en las FF. AA.	34
3.6. Unidades de Género.....	35
3.7. Estructura por Áreas	38
3.7.1. Sensibilización y Capacitación	38
3.7.2. Vigilancia Estratégica.....	39
3.7.3. Investigación	39
3.7.4. Atención de Casos	40
3.7.5. Violencia Intrafamiliar.....	40
DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA.....	42
4.1. Parámetros y Características de la Encuesta Realizada	42
4.1.1. Procesamiento de los datos de las encuestas.....	42
4.2. Población de Estudio de la Institución Armada	43
4.3. Resultados Obtenidos	43
4.4. Análisis del Problema	52
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	54
5.1 Antecedentes.	54
5.2 Plan de Capacitación.....	55
5.2.1 Justificación.....	55
5.2.2 Desarrollo de la propuesta	56
5.4 Objetivos.....	57

5.4.1 Objetivo General	57
5.4.2 Objetivos Específicos.....	57
5.5 Metas.....	57
5.6 Metodología de la intervención.	57
5.7 Actividades.....	58
5.8 Contenidos	58
5.9 Materiales Didácticos.....	59
5.10 Duración del Plan de Capacitación.	59
5.11 Participantes.	59
5.12 Responsable	60
5.13 Preparación.....	60
5.14 Ejecución.....	61
5.15. Evaluación.....	62
5.16. Presupuesto y Recursos	64
5.17. Cronograma de Actividades.....	65
5.17.2 Contenido de las Actividades	66
5.17.3 Desarrollo de las Sesiones.....	68
5.17.4 Desarrollo de las Sesiones.....	70
5.17.5 Desarrollo de las Sesiones.....	71
5.17.7 Desarrollo de las Sesiones.....	74
<i>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>	<i>75</i>
6.1. Conclusiones	75
6.2. Recomendaciones.....	77
<i>Bibliografía</i>	<i>78</i>
LEYES:	81
A N E X O S.....	82
ANEXO 1	83

INDICE DE CUADROS

<i>Cuadro No. 1. Tipo de dependencia de las FF AA</i>	<i>30</i>
<i>Cuadro No. 2. Personal de oficiales y sargentos de la armada boliviana egresado desde la gestión 2013 a 2018.....</i>	<i>33</i>
<i>Cuadro No. 3. Objetivos específicos del Manual Administrativo Para Unidades de Genero de las FF. AA.</i>	<i>37</i>
<i>Cuadro No. 4. Funciones del Manual Administrativo para Unidades de Genero de las FF. AA.</i>	<i>38</i>
<i>Cuadro No. 5. Cronograma de actividades.</i>	<i>65</i>

INDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico No. 1. Participación de la mujer en las FF.AA. Año 2006</i>	36
<i>Gráfico No. 2. Participación de la mujer en las FF.AA. Año 2018</i>	36
<i>Gráfico No. 3. Organigrama de las Unidades de Género</i>	41
<i>Gráfico No. 4. Marco Normativo Militar plasmado en el MAUG-FF.AA., sobre la política de no discriminación hacia la mujer</i>	43
<i>Gráfico No. 5: Oportunidades laborales proporcionadas a las mujeres en la asignación de destinos en comparación a los varones</i>	45
<i>Gráfico No. 6. Art. 14 del Código de Ética del Ministerio de Defensa? (Aplicación de principios y valores del desempeño laboral, basados en la erradicación de la discriminación y desigualdad, como principio de ética.)</i>	46
<i>Gráfico No. 7. Conocimiento que dentro de la Institución Militar y de acuerdo al MAUG-FF.AA., ¿existe una repartición donde le puedan proporcionar ayuda en diferentes ámbitos, en especial con referencia a Violencia Intrafamiliar?</i>	47
<i>Gráfico No. 8. Conocimiento sobre las disposiciones del Manual Administrativo para Unidades de Género (MAUG-FF.AA.)</i>	48
<i>Gráfico No. 9. Cumplimiento del Manual Administrativo de las Unidades de Género (MAUG-FF.AA.), en cuanto a la inclusión de la mujer militar en el Comando General de la Armada Boliviana</i>	49
<i>Gráfico No. 10. Conocimiento de las funciones de la Unidad de Género de las FF.AA.?</i>	50
<i>Gráfico No. 11. Realización de talleres de capacitación en su Unidad referente a temas relacionados con igualdad de género en el último semestre de la presente gestión</i>	51

INTRODUCCIÓN

La participación de la mujer a lo largo de la historia de la humanidad ha sido fundamental para el desarrollo de la misma, pero a la vez la mujer ha sido relegada por la estructura social; a tal razón la lucha de la mujer ha ido adquiriendo fuerza sobre todo después de la segunda Guerra Mundial y por esto se plantea en la actualidad, a través de un análisis crítico social el repensar la historia para reescribirla, desde la perspectiva y experiencia vivencial de cada uno de sus actores teniendo presente el objetivo del Trabajo Social que es reflexionar la realidad a través de la investigación y la intervención.

Así podemos mencionar al Movimiento Sufragista, el cual estuvo conformado por mujeres de todas las clases sociales, con distintas ideológicas pero coincidentes en reclamar el derecho a la participación al voto, así también mejoras en la educación, capacitación profesional y la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, "el sufragismo surgió en los países que adoptaron el régimen capitalista, países de clase media poderosa y con unos ideales democráticos asentados en sus instituciones políticas" (Franco Rubio, 1983) .

El movimiento obtuvo progresivamente el derecho al voto para las mujeres, con amplias movilizaciones colectivas en distintos países. En el caso de Bolivia la Revolución de 1952 logró plasmar la declaración del voto universal, logrando de esta manera la participación política de la mujer.

La historia de Bolivia recoge importantes datos sobre la participación de la mujer en las actividades militares, especialmente en las luchas de emancipación colonial y la República, pero sin ser reconocida en esas contiendas o en las victorias. Las mujeres han jugado diferentes roles, algunos incluso protagónicos como Juana Azurduy de Padilla quien después de la derrota del bando patriota en 1812 inició la lucha guerrillera interviniendo en varias

escaramuzas y combates., debido al recrudecimiento de la represión se refugió en territorio argentino donde recibió el grado de coronel del Ejército.

En este sentido se debe considerar que el posicionamiento de la mujer tanto de forma individual como colectiva en diferentes épocas ha resignado su participación por actitudes de discriminación o aislamiento en las diferentes actividades ya sean políticas, académicas, laborales, económicas, entre otras pero también se debe reconocer que en la actualidad el Estado Plurinacional de Bolivia establece políticas sociales donde la participación de la mujer se ha encaminado a nuevos procesos de inclusión en diferentes instituciones y, ello alcanza a su inserción en el ejercicio de la profesión militar, los Institutos de Formación Militar, el Servicio Premilitar, el Servicio Militar, entre otros que son aspectos a considerar para analizar la participación de la mujer en la coyuntura político, social, económica e histórica de nuestro país.

Tras varios años de hegemonía patriarcal en la institución militar, esta tiene la misión de adaptarse de acuerdo a las normativas nacionales e internacionales del reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres, derechos fundamentales para promover mejores condiciones y oportunidades en aquellos espacios o movimientos relegados.

El presente trabajo busca coadyuvar en el proceso de inclusión de la mujer militar en el Comando General de la Armada Boliviana, para su mejor integración a través de un diseño de intervención social basado en un Plan de Capacitación en base al Manual Administrativo para Unidades de Género de las Fuerzas Armadas con miras a generar una integración más efectiva de las mujeres al interior de dicha instancia castrense.

En consecuencia, a continuación, se describe el orden de exposición del presente documento de investigación:

En el Capítulo I se dan a conocer los antecedentes generales sobre el tema planteado, los objetivos generales y específicos, la formulación del problema y la metodología siendo que en este apartado se pretende ilustrar el

porqué, para qué y cómo para la realización de un Plan de Capacitación, de acuerdo al trabajo realizado.

En el Capítulo II se expone una revisión de la teoría que se relaciona con el tema planteado para la construcción de un Marco Conceptual, donde se desarrolla conceptos referidos a la inclusión para trazar el camino del cumplimiento de los objetivos específicos planteados. Una vez concluidos los temas que comprenden el marco conceptual y la información obtenida de las fuentes bibliográficas se tomará en cuenta el Marco Jurídico para identificar las normativas relacionadas con el tema.

En el Capítulo III se plasma una breve exposición referente al Marco Institucional de la Armada Boliviana.

En el Capítulo IV se exhibe un diagnóstico del problema en base a los resultados del trabajo de campo mediante la aplicación de la Encuesta de Percepción: Manual para Unidad de Género de las FF. AA.

En el Capítulo V se expone la propuesta de un Plan de Capacitación en base a los resultados obtenidos para intervenir en Comando General de la Armada Boliviana en base al Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA.

En el Capítulo VI donde se realizará las conclusiones y recomendaciones pertinentes del presente “Plan de Capacitación del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF.AA., para la Inclusión de la mujer militar en el Comando General de la Armada Boliviana”.

Capítulo I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. Antecedentes.

Según (Muñoz & Lopez, 2000, pág. 46) la historia de la humanidad ha estado plagada de conflictos que surgen de propuestas distintas ante situaciones similares ya que los conflictos son los que dan lugar a la capacidad adaptativa del hombre ante situaciones nuevas y variables de forma que las experiencias, conciencia, cultura material e inmaterial, conocimiento, entre otros sean los factores que han ordenado y articulado la satisfacción de necesidades a través de la interacción recíproca, la conciencia de grupo y la identificación social de modo que estos individuos se organizan en instituciones, definidas por el conjunto integrado y coherente de pautas de conducta, que aseguran el cumplimiento de funciones sociales a través del reconocimiento e interiorización de los otros.

En este sentido debe considerarse que todas las culturas desde sus orígenes se han visto obligadas a ubicar la especie humana en la naturaleza y el cosmos y a la par de definir su propio ser y condición, de ahí nace la imagen de la propia autoestima social, del espejo para mirarse y proyectarse hacia el exterior, desde la naturaleza humana en armonía con el cosmos y la de una especie perversa que rompe con el orden establecido y natural, dando lugar a las

perspectivas armónicas-pacíficas hasta las destructivas-violentas (Muñoz & Lopez, 2000, pág. 49)

Por ello se requiere establecer normas que direccionen la etiqueta y protocolo de los individuos a partir de sus conductas y comportamientos sociales, motivo por el cual surgen las instituciones de ordenamiento como son las instituciones militares o eclesiales a las que (Althusser, 1988) denominará Aparato Ideológico del Estado.

Prosiguiendo con (Martinez, 1986 , pág. 388) aunque la presencia de los varones en la guerra ha sido siempre mayoritaria y exaltada, las mujeres en las milicias juegan un papel importante y tienen una antigüedad que se extiende a más de cuatro mil años a través de un gran número de culturas ya sea tomando las armas o como auxiliares de los guerreros y, este aspecto es precisamente el eje articulador sobre el cual después de un tiempo prolongado de exclusión la mujer exige su participación y reconocimientos de los cuales siempre ha sido participe indirectamente y que se va consolidando con las políticas de los Derechos Humanos donde se busca la igualdad de oportunidades para todos y todas.

En este sentido (Aguilar & Miranda, 2008, pág. 15) refiere que la historia de Bolivia arroja importantes datos sobre la participación de la mujer en las actividades militares, especialmente en las luchas de emancipación de la República, pero sin ser reconocida teniendo en cuenta que las mujeres han jugado diferentes roles, algunos incluso protagónicos como Juana Azurduy de Padilla quien fue llamada "Heroica amazona de la grande guerra", y que en 1812 inició la lucha guerrillera interviniendo en varias escaramuzas y combates.

Por otro lado, Doña Simona Josefa Manzaneda que se consagró a la revolución capitaneando al pueblo, pudo evadir la represión y apoyó al primer ejército auxiliar argentino, en septiembre de 1814 figuró en la retoma de la ciudad de La Paz por el bando patriota y para 1816 los hombres del General realista, Ricafort la detuvieron y juzgaron, siendo raptada y desnudada, recorriendo en un

asno las calles de la ciudad, luego fue flagelada en las cuatro esquinas de la plaza y fusilada.

Bartolina Sisa, esposa de Julián Apaza (Tupaj Katari), también tuvo una gran participación militar, desde el primer momento del levantamiento indígena hasta su trágico final en 1781, acompañó al caudillo, dirigiendo el asedio desde Potopoto (actual Miraflores) donde fue capturada para luego ser ahorcada en la plaza principal de La Paz (D Mesa, 1999).

Encontramos también en los documentos de (Klein, 1992) nuestra historia otro gran ejemplo de la heroicidad femenina en las heroínas de la Coronilla de Cochabamba y que la historia ha recogido los nombres de las mujeres que, a la cabeza de Manuela Gandarillas, en mayo de 1812 se inmolaron en masa en la Colina de San Sebastián frente a las tropas enemigas quienes ordenaron que se bombardeara el cerro ocasionando una masacre entre las defensoras, mujeres que lucharon por la independencia del país.

La Guerra del Chaco (1932-1935) constituyó la primera oportunidad para el acceso de las mujeres al Ejército durante el siglo XX. En este conflicto, muchas mujeres tuvieron una destacada actuación, particularmente en las tareas de sanidad, evacuación y administración hospitalaria (Quintana Taborga, 1998, pág. 59)

Al respecto el Ministerio de Defensa de Bolivia, en 1943, luego de que se constatará la importancia de las mujeres en la II Guerra Mundial, se dispuso oficialmente en el país, la incorporación de mujeres al servicio premilitar, en la categoría de Servicio Auxiliar Femenino (SAF). Sin embargo, a pesar del éxito del plan y de que se llegaron a reclutar e instruir a más de 6.500 mujeres, la disposición sólo duró hasta 1945; siendo que para 1950 el Ejército determinó nuevamente incorporar a las mujeres, una vez más se las requería para ser parte del escalafón administrativo, como empleadas públicas, pues tenían negada la participación en la instrucción militar y en las tareas operativas. (Aguilar & Miranda, 2008, pág. 17)

No es sino hasta 1979, que la mujer boliviana es incorporada en forma permanente a las filas del Ejército como oficiales de armas, tomando en cuenta que fue un año de grandes transformaciones en Bolivia que se consolida con el nombramiento de Lidia Gueiler Tejada como presidenta lo que constituye un hito histórico mundial en la apertura femenina en el campo político ya que fue la primera mujer en la más alta magistratura del país que abre un nuevo camino en el campo político con la instauración de la democracia moderna en Bolivia después de cerca de dos décadas de dictaduras y golpes.

Recientemente, el año 2013 egresó la primera generación de damas oficiales de la Armada Boliviana, asciendo un número de 53 mujeres de las tres fuerzas que compone a la estructura de las FF. AA., en dicho evento que se consolida con un hito para la historia de la Armada Boliviana en el que por primera vez se revaloriza y da un trato igualitario a la mujer, el presidente Evo Morales señaló: *“Ya no hay ninguna discriminación... y algunos defensores de los derechos humanos deben ver como nuestras fuerzas armadas cambiaron para el bien de toda Bolivia”* (Farfan, 2013)

1.2. Justificación

El presente trabajo propone el diseño de un plan de capacitación para el personal de Oficiales Superiores, Oficiales Subalternos, Suboficiales, Sargentos, Personal Civil tanto mujeres como varones del Comando de la Armada Boliviana, como resultado del diagnóstico sobre la integración de la Dama Oficial en el Comando General de la Armada Boliviana contemplado en el Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA., se realiza una reflexión de la coyuntura de una institución tradicionalmente masculina, que recientemente ha abierto los canales formales por medio de normativas nacionales e internacionales para la participación de la mujer en la vida militar.

En este sentido a partir de la metodología del Trabajo Social se asume técnicas de investigación para conocer la percepción de la inclusión de la mujer en la esfera castrense en general y de la Armada Boliviana, para proponer una

intervención social a través de un plan de capacitación dirigida a Oficiales Superiores, Oficiales Subalternos, Suboficiales, Sargentos, Personal Civil tanto mujeres como varones del Comando de la Armada Boliviana, que ha de convertirse en una estrategia de respuesta a la poca socialización o desconocimiento del Manual Administrativo para Unidades de Género ya que no se encuentra investigaciones precedente sobre dicho fenómeno.

Así también (Quintana Taborga, 1998, pág. 330) en su libro “Soldados y Ciudadanos” menciona que la incorporación de la mujer a las FF.AA., debiera apuntar a la resolución de tres observaciones: primero su integración en la estructura organizativa militar, segundo, ampliar su horizonte y recursos de participación social en la lucha contra la pobreza y tercero proveer espacios de integración igualitaria genérica entre hombres y mujeres.

De modo que la propuesta (plan de capacitación) producto del presente trabajo busca una intervención pionera desde la perspectiva de género, dentro de una Institución militar.

Así se pretende develar de forma objetiva y científica que la inclusión e integración de las mujeres en la Armada Boliviana durante los últimos años ha significado un importante avance en la temática de género y las mismas han sido guiadas por políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de políticas nacionales e internacionales que buscan superar los prejuicios de género en esta Institución pero, también se debe considerar que aún quedan resistencias culturales a la incorporación de la mujer en estas actividades, debido a que se debaten temas como la maternidad, lactancia, atención de los hijos, condiciones físicas, entre otros que son estereotipos que se constituyen implícitamente en supuestos impedimentos para la participación de la mujer en asuntos militares y su ejercicio pleno en esta institución.

1.3. Planteamiento del Problema

La estructura de las Fuerzas Armadas desde sus orígenes ha venido cumpliendo la función de ente protector en primer lugar de las tribus, pueblos,

ciudades y naciones y, aunque la participación de la mujer siempre estuvo presente, tal como es el caso de nuestro país, no es sino hasta la última década que la Dama Oficial es incluida en la Armada Boliviana como miembro activo y con los mismos derechos de igualdad de oportunidades a partir de las normativas tanto a nivel nacional como internacional.

Así, las Fuerzas Armadas de Bolivia como componente indivisible del Estado boliviano, tienen consagrada la misión fundamental de defender y conservar la independencia, seguridad y estabilidad del Estado, así como de asumir tareas de cooperación en el desarrollo de la nación, para lo cual se conforma desde su fundación solamente por hombres debido a las concepciones culturales propias de la época donde predominaban los estereotipos de dominio masculino, de tal forma que el rol de la mujer se circunscribía a los quehaceres de la familia mismos que eran ajenos y exentos de la participación en actividades económicas, políticas y particularmente militares (Aguilar & Miranda, 2008, pág. 19)

Según Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas fue uno de los primeros escenarios donde se procuró dar lugar a la participación de las mujeres en todos los ámbitos de mantenimiento y construcción de la paz el año 2000, y por ende la creciente participación femenina en operaciones de mantenimiento de paz en el mundo ya que se consideró importante analizar la situación de las mujeres militares en la región de modo que este tratado describe las características y complejidades de la Región Andina a partir del punto de vista político y social desde la perspectiva de equidad de género, para luego examinar la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas de los países andinos, dando inicio al debate entre incorporación o inclusión a partir de variables como: existencia de marcos normativos, políticas institucionales en el tema de ingreso, ascensos y promoción de habilidades teniendo en cuenta que en países como Bolivia, Perú y Ecuador se muestran porcentajes de participación mínimas, enmarcado en un escenario predominantemente masculino a pesar de los mandatos expedidos por Naciones Unidas. (Telleria, 2008, pág. 2).

De este modo la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas genera puntos de vista contrapuestos tanto en un ámbito nacional como internacional caracterizado por nuevas dinámicas y estructuras entre los países ya que lo militar se justifica con la concepción de defensa y soberanía, lo que complejiza el debate de la incorporación de las mujeres, teniendo en cuenta los roles tradicionalmente atribuidos a los sexos (Telleria, 2008, pág. 4)

Ante este escenario, las Damas Oficiales en la Armada Boliviana pasan a asumir formalmente responsabilidades en igualdad de condiciones en las diferentes etapas de formación, destacándose como abanderada, deportes, entre otros. Y en la etapa del desarrollo profesional, salvo las diferencias que hacen a las condiciones biológicas propias del género femenino como la maternidad, le dan la oportunidad de asumir responsabilidades en puestos de decisión administrativa de acuerdo a su grado, como ser Jefaturas y Direcciones; en lo militar optar por los Comandos de Grandes y Pequeñas Unidades, Inspectorías, Jefaturas de Estado Mayor, Comandos Generales de Fuerza, y Comando en Jefe de las FF.AA. (Ministerio de Defensa, 2012).

Las circunstancias de inclusión formal parecen preservar lógicas que obstaculizan una mayor y efectiva integración a la actividad militar ya que ser mujer, madre, esposa, oficial desde la perspectiva de los varones puede contemplar la vigencia de constructos que vinculan a la mujer a la realización de tareas domésticas y de crianza de los hijos, donde la percepción de protección y seguridad a partir de la fuerza física está relacionada con el poder y que no permite la apertura de espacios a diferencia de otros países del mundo en los que la mujer va tomando protagonismo.

En esta dirección se tiene políticas de inclusión como el Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA. en la que se establece el papel de la Mujer y FF.AA. en el Estado Plurinacional de Bolivia como normas de inserción de la mujer en la vida militar e institucional, basados y amparados en el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres que requiere que el Estado Plurinacional de Bolivia, implemente acciones específicas y concretas para

eliminar la discriminación, estando obligado a promover las políticas y acciones necesarias para suprimir todas las formas de discriminación basadas en el sexo. Como parte de las acciones al interior de las Fuerzas Armadas, se visibiliza la necesidad de contar con instancias que articulen el esfuerzo institucional en materia de género, para este fin es que se crean, en las diferentes Fuerzas Oficinas, Observatorios, Unidades de Género (Grysbowski, 2016, pág. 2)

De forma que los lineamientos planteados en el Manual Administrativos para Unidades de Género en el presente trabajo se constituirán en el eje articulador para realizar el diagnóstico del cumplimiento del mismo y también para el diseño del plan de capacitación producto del trabajo de campo.

1.3.1. Formulación del problema

A partir de lo expuesto anteriormente la presente investigación tuvo como punto de partida la siguiente interrogante:

- ¿De qué manera se puede coadyuvar en la inclusión de la dama Oficial, para su mejor integración en la vida militar, en el marco del Manual Administrativo para Unidades de Género en el comando General de la Armada Boliviana desde la perspectiva del Trabajo Social?

Siendo que para responder a la principal interrogante de investigación también se plantearon las siguientes preguntas complementarias:

- ✓ ¿Cuál es la situación de integración de las damas oficiales a partir del Manual Administrativo para Unidades de Género en el comando General de la Armada Boliviana?
- ✓ ¿Cuál la percepción de las damas oficiales del Comando General de la Armada Boliviana, en cuanto a la aplicación del Manual Administrativo para las Unidades de Género orientadas a la inclusión?
- ✓ ¿De qué manera se puede generar una mayor integración de las mujeres militares en el Comando General de la Armada Boliviana?

1.4. Formulación de los Objetivos.

1.4.1. Objetivo general

Analizar el proceso de integración de la mujer militar, para el diseño de un plan de capacitación en el marco del Manual Administrativo para Unidades de Género en el Comando General de la Armada Boliviana.

1.4.2. Objetivos específicos

- Revisar las disposiciones normativas sobre la integración de las damas oficiales en el Manual Administrativo para Unidades de Género en el comando General de la Armada Boliviana.
- Recoger la percepción de las damas oficiales del Comando General de la Armada Boliviana, en cuanto a la aplicación del Manual Administrativo para las Unidades de Género orientadas a su inclusión
- Proponer estrategias educativas para generar una mayor integración de las mujeres militares en el Comando General de la Armada Boliviana

1.5. Delimitación del Tema

1.5.1. Delimitación temática

El presente trabajo de investigación se encuadra dentro del concepto de igualdad de género entre hombre y mujer a partir de la normativa correspondiente para la inclusión de la Dama Oficial en el Comando General de la Armada Boliviana teniendo como base el Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA.

1.5.2. Delimitación temporal

La investigación se desarrolla a partir del trabajo de campo para el diagnóstico que se efectuó en el último trimestre de la gestión 2019 con la premisa del cumplimiento del objetivo general y objetivos específicos planteados para el presente trabajo en tanto se sigue el proceso de recabar la información

correspondiente a través de la encuesta (de construcción personal), para efectuar el análisis de los datos obtenidos y de esta forma determinar la actual situación de la inclusión de la mujer militar en el Comando General de la Armada Boliviana, para por último desarrollar la propuesta de intervención social a partir de un plan de capacitación en tanto el Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA.

1.5.3. Delimitación espacial

El presente estudio se desarrolló en el Comando General de la Armada Boliviana del departamento de La Paz, provincia Murillo, específicamente el trabajo de campo se realizó en instalaciones del mencionado Comando General que está ubicado en la Avenida Costanera No 234. Bajo Seguencoma.

1.5.4. Objeto de estudio

El objeto de estudio que se asume para el presente trabajo es la inclusión de la Dama Oficial en el marco del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA., en el Comando General de la Armada Boliviana.

1.6. Estrategia Metodológica

1.6.1. Diseño metodológico

El presente estudio asume el tipo de investigación “**descriptiva**”, ya que se pretende realizar la medición de una variable independiente –inclusión de la Dama Oficial a partir de las características que se establecen en el contexto de la misma para posterior a ello realizar el respectivo análisis e interpretación de los datos obtenidos, lo que permitió el diseño de un plan de capacitación a partir del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA.

Considerando a (Arias, 2012, pág. 24) quien refiere que: “*La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados*

de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”.

1.6.2. Enfoque

El enfoque de la investigación que se adopta para el presente trabajo y, de acuerdo al planteamiento del mismo es un enfoque “**cuantitativo**” ya que se realizó la medición de la inclusión de la Dama Oficial conforme al Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA., para la tabulación correspondiente de los datos en tanto presencia o ausencia y, describir su comportamiento en cuanto a la percepción de la población seleccionada en un momento determinado. Siendo que los datos obtenidos permitieron la propuesta de intervención de Trabajo Social a través del diseño de un plan de capacitación. De acuerdo con (Artiles, Otero, & Barrios, 2008, págs. 43 - 45) se debe tomar en cuenta que el enfoque cuantitativo es indiscutible precisamente por la cantidad de información que se puede obtener ya que, está fundamentada por el comportamiento del fenómeno o variable seleccionado para su estudio, teniendo en cuenta que en la investigación cuantitativa se computa la fuerza del fenómeno a través de medidas concretas que son objeto de descripción estando caracterizada por la búsqueda de verificación de un determinado fenómeno para describirlo y generalizarlo dejando de lado lo subjetivo ya que asume una realidad estable y concreta.

1.6.3. Métodos de investigación

1.6.3.1. Método Inductivo

El método inductivo es un proceso que parte de una realidad concreta, en este caso, el de la institución castrense en cuanto a la inclusión de la Dama Oficial del Comando General de la Armada Boliviana a partir del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA., de forma que se efectúa el análisis, interpretación de los datos y diagnóstico para, realizar a partir del problema la

propuesta de intervención de Trabajo social de un plan de capacitación en base al mencionado Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA. Teniendo en cuenta que un método inductivo: *“es un proceso que a partir del estudio de casos particulares se obtienen conclusiones o leyes generales universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados”* (Munch & Angeles, 2009, pág. 15)

1.6.4. Técnicas e instrumentos aplicados

1.6.4.1. La encuesta.

Para la presente investigación se elaboró una encuesta de percepción de tipo dicotómico y cerrado para medir la presencia o ausencia del objeto de estudio que es la inclusión de la mujer militar a partir del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA., siendo que dicho instrumento es de construcción personal (Anexo 1) y cuenta con 8 ítems, mismos que permitieron el diagnóstico para la propuesta de intervención a través del plan de capacitación con relación al Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA.

De acuerdo con (Arias, 2012, pág. 72) “Se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”.

Cabe resaltar que de acuerdo a la estructura cerrada de las instituciones militares a los miembros de las unidades castrenses no se les permite emitir opiniones o juicios de valor con respecto a las actividades que desarrollar, motivo por el cual el instrumento planteado es de tipo cerrado y se construyó para medir la percepción del cumplimiento o no del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA., respecto a la inclusión de la mujer militar en el comando General de la Armada Boliviana de La Paz.

1.6.4.2. La observación

La observación directa del fenómeno en estudio es una técnica bastante objetiva de recolección; con ella puede obtenerse información aun cuando no

existía el deseo de proporcionarla y es independiente de la capacidad y veracidad de las personas a estudiar.

En el presente trabajo se utilizó la observación participante, que consiste en la participación directa del observador con la comunidad, el grupo o la situación determinada.

1.6.4.3. Instrumentos de la observación.

El Instrumento utilizado en la Observación fue el diario de campo, mediante el cual se recogió los aspectos más importantes del trabajo cotidiano de la dama Oficial, para posterior realizar una valoración de la información obtenida.

1.6.5. Universo o población de referencia

La población o universo del presente estudio está comprendido por 10 Damas Oficiales (mujeres militares), dependientes del Comando General de la Armada Boliviana, siendo que La Escuela Naval Militar abrió sus puertas a las mujeres en el año 2013 con la graduación de las Cinco Primeras Damas Militares, las mismas que estudiaron en la República Bolivariana de Venezuela como parte de la inclusión, actualmente se tiene un efectivo de 32 Damas Oficiales, de las cuales 10 se encuentran destinadas en el Comando General de la Armada Boliviana de La Paz, y el resto se localizan destinadas en las diferentes Unidades del Interior del país

1.6.5.1. Muestra

. Se ha tomado en cuenta a toda la población de Damas Oficiales del Comando General de la Armada Boliviana.

En base al enfoque cuantitativo puede definir a la población como: “conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones o parámetros muestrales de la investigación” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2005, pág. 203).

Capítulo II

MARCO CONCEPTUAL

2.1. Concepto de Género

De acuerdo con (Batres, 1999, pág. 68) *“Género es un conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad, y que son aprendidos en el proceso de socialización; son todas las características, las responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, limitaciones, actividades y expectativas, que la cultura determina en forma diferenciada para mujeres y hombres. Es el modo de ser hombre o ser mujer en una cultura determinada, por lo que se caracteriza como histórico, asimilado y no dado naturalmente”*.

En este sentido se debe considerar que el género es una construcción de la experiencia vivencial de modo que para tal efecto (Fernández, 2002, pág. 54) señala que esta construcción se la puede definir desde tres puntos de vista como:

- a) **Una construcción social y cultural:** Las personas internalizan de diferentes maneras durante toda su vida y que los lleva a identificarse con modelos por imitación y observación, dando lugar a la construcción desde esos modelos el autoconcepto con base en atributos estereotipados.
- b) **Una construcción psicológica:** La cual supone el desarrollo, maduración e interacción de procesos cognitivos, morales, afectivos y sociales.
- c) **Una construcción ideológica:** Por cuanto el género hace referencia a experiencias vividas, procesos políticos y diversidad de vivencias fundadas en relaciones de poder cotidianas de carácter persuasivo y estructural.

En este sentido nos encontramos ante un fenómeno sociopolítico de extensión mundial donde la revolución del concepto de género está operando desde 1995 a través de la perspectiva del género o de igualdad de sexos, a partir de la Conferencia de las Naciones Unidas de Pekín de forma que se integra a la vez en un conjunto de otras revoluciones, conectadas entre sí por sus objetivos comunes tales como las conferencias de la ONU posteriores a la Guerra Fría, siendo que la Conferencia de Pekín no ha sido más que una piedra de construcción de modo que conviene situar el tema del género en el contexto de una revolución cultural y política, ya que sus implicaciones y ramificaciones son amplias (Peeters, 2012, pág. 24)

De este modo la igualdad de género incluye la inclusión y la participación activa de las mujeres ya que las mismas necesitan cambios estructurales para alcanzar la verdadera inclusión. Así es necesario reconstruir tanto las feminidades y lo que esto implica como las masculinidades en su comprensión de cómo varían y qué impacto tienen con referencia al ejercicio del poder el cual no es estático y que afecta en la libertad de hombres y mujeres de distintas formas (Mendoza & Mallea, 2012, pág. 51)

De aquí que es importante reconocer que, en sus usos más descriptivos, el género estudia los asuntos donde las relaciones de sexo son más directamente evidentes siendo que en nuestro medio podemos destacar los temas de la violencia doméstica, de la salud de la mujer, de la sexualidad, de la reproducción, de la participación económica y política de las mujeres.

Siendo que la diferencia sexual y la representación de lo femenino y masculino no siempre han tenido como fundamento epistemológico entendiendo su recorrido histórico como en las sociedades greco occidentales pre modernas donde el género era una categoría fundada en el orden metafísico del mundo y en la jerarquía que organizaba todas las cosas del universo, desde el plano del espíritu hasta el reino mineral pasando por las sociedades y los seres humanos. Entonces se da a entender que tener un sexo, ser hombre o mujer no era un mero hecho biológico, sino un hecho sociológico y estaba determinado por la posición de cada uno en la sociedad, organizada según una jerarquía metafísica. El cuerpo femenino era considerado una versión inferior del cuerpo masculino diferenciándose de él por su grado de perfección metafísica, pero compartiendo con él la misma naturaleza en otras palabras la mujer

era un hombre imperfecto, con menos calor vital, menos energía creadora (Laqueur, 1999 , pág. 27)

En esta dirección se debe reconocer que la Perspectiva de Género es una herramienta para el análisis de las múltiples formas de subordinación y discriminación de un género hacia otro tomando en cuenta la edad, etnia o raza, condiciones socioeconómica, discapacidades preferencia sexuales, ubicaciones geográficas, etc. dando lugar a una diversidad entre las mujeres, influyendo en la manera en que experimenta la mencionada subordinación y discriminación siendo que la perspectiva de género cumple un importante factor de desarrollo que afecta el éxito de los proyectos y la efectividad de los procesos de desarrollo respecto al mejoramiento de la condición de vida de la población involucrada, de forma que de esta Perspectiva de Género se pueden considerar los siguientes aspectos:

- Es una forma de ver, analizar e interpretar los problemas del desarrollo desde la óptica de instalar a las personas en el centro.
- Es una propuesta metodológica para el desarrollo y por tanto el mejoramiento de la calidad de toda la población con beneficios a corto m mediano y largo plazo.
- Es un instrumento de análisis que permite evidenciar que hombres y mujeres tenemos necesidades, intereses y potenciales de desarrollo diferentes.
- Es una estrategia para lograr que hombres y mujeres participen conjunta y equitativamente en la definición de los objetivos del desarrollo, orientados a satisfacer esas necesidades diferenciadas
- Es una herramienta para garantizar beneficios tanto para las mujeres y como para los hombres.
- Es una variable critica transversal a todos los aspectos del desarrollo, tanto en lo económico como en los social e influye en sus resultados en términos de eficiencia, eficacia y sostenibilidad de sus beneficios
- Es una categoría de análisis de la estructura y situación social de la población (Benavente & Valdés, 2014, pág. 18)

2.2. Concepto de Igualdad e Igualdad de Género.

La igualdad es el contexto donde las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades en una sociedad.

Es así que (Gosepath, 2001 , pág. 123), refiere que el término igualdad (griego, latín, *aequitas, aequalitas*; francés, *égalité*; alemán, *Gleichheit*; inglés, *equality*) representa a una relación cualitativa de correspondencia entre un grupo de diferentes objetos, personas, procesos o circunstancias que tienen las mismas características y están vinculadas por lo menos en algún aspecto de forma que se busca puedan desarrollarse independientemente y de acuerdo a sus propias características.

La igualdad entonces llega a constituirse en un concepto normativo que se adscribe a una determinada realidad natural o social, esto significa igualdad es un juicio valorativo consecuencia de una construcción normativa social y que requiere de una abstracción en cuanto a las diferencias para regular y adaptar a los componentes a un determinado contexto o funcionamiento a partir de la uniformidad (Prieto, 2001, pág. 31)

En este sentido es posible llevar la igualdad al contenido de la ley a partir de los principios y valores que definen protocolos de conductas y comportamientos para ir estableciendo un control interno para promover la uniformidad entre los miembros de una determinada social independiente de su sexo y género. Así se tiene por ejemplo en América la Constitución de los Estados Unidos que en 1868 realiza la primera enmienda donde se reconoce la igualdad donde se establecen los límites en cuanto a los aspectos de la vida, libertad y propiedad, que se enmarca en la jurisdicción de protección sin distinciones (Giménez, 1999 , pág. 26)

Es así que la igualdad en la ley se consolida jurídicamente relevante en el constitucionalismo europeo que se fortalece en el mundo entero posterior a la Segunda Guerra Mundial donde la igualdad adquiere una dimensión normativa como pilar fundamental sobre el que se asienta el Estado. (Ferrajoli, 2001, pág. 73)

Es menester señalar que el principio de igualdad no sólo juega en relación con los derechos fundamentales sino, ante todo, respecto del ordenamiento jurídico en su entera estructura objetiva, expresando un canon general de coherencia donde, además de ser un juicio valorativo es también una norma, dada la constatación fáctica

de que las personas son diferentes entre sí y de que, en particular no son neutras sino dinámica a partir de sus diferencias (Ferrajoli, 2001, pág. 84)

Es así que cuando se habla de igualdad de género, se está hablando y considerando la igualdad de oportunidades para ambos géneros, donde sus derechos, responsabilidades, obligaciones y oportunidades no dependan de haber nacido hombres o mujeres, por ello para lograr esta igualdad es crucial la formación en las escuelas, lograr la paridad en la educación primaria y niveles siguientes, ya que esto permitirá posteriormente que la mujer participe plenamente en el desarrollo de los Estados y es un elemento clave para que la mujer participe igualitariamente con el hombre en los niveles de decisión o en los más altos cargos ejecutivos (Aguilar & Miranda, 2008, pág. 35).

2.3. Desigualdad y Discriminación hacia la Mujer.

Una de las manifestaciones más notables de la desigualdad existente entre mujeres y hombres es la ocultación de esta en el lenguaje, pudiéndose considerar el mismo como el elemento más influyente en la formación del pensamiento de una sociedad. El lenguaje en sí es un instrumento fundamental de la humanidad porque es el vehículo que nos permite comunicar el sistema de valores, comportamientos y papeles que distinguen a las personas y a los grupos en referencia a sus funciones sociales, y a pesar de su efecto gregario y convencional, también es una de las vías principales para emitir y reproducir estereotipos.

La aplicación del principio de igualdad al lenguaje en el que se redactan las leyes ha sido, y sigue siéndolo, posterior a la propia norma, aunque en lo que respecta al ámbito administrativo, en los últimos tiempos las Administraciones Públicas sí han detectado esta preocupación que se ha traducido en los formularios, documentos y correspondencia, al igual que en la elaboración de manuales de uso correcto de la lengua que se va imponiendo poco a poco, ya que en la totalidad de los códigos existentes han utilizado un lenguaje en el que lo femenino no tenía inclusión, una extensa lista de adjetivos así lo evidencian (Alonso, 2008 , pág. 81).

En esta dirección es importante considerar que en las sociedades existentes se ha marcado la desigualdad y la diferencia entre los hombres y las mujeres, así lo

reafirma la historia de los tiempos de las antiguas sociedades y culturas; así pues, la discriminación por género es una situación negativa para los seres humanos que de acuerdo a investigaciones en cuanto a los aspectos psicosociales del comportamiento se evidencia que el seno familiar es el que influye en el individuo en cuanto a sus constructos y estereotipos que se mantienen a lo largo de su vida.

Según (Mendoza & Mallea, 2012, pág. 71) la discriminación de género adopta diversas formas de división de poder en diferentes espacios, entre las que se puede mencionar se tiene:

- **Derechos humanos:** Aunque las leyes internacionales garantizan derechos iguales a los hombres y a las mujeres esta no es la realidad porque por motivos de género se les niega el derecho a la tierra y a la propiedad, a los recursos financieros, al empleo y a la educación, entre otros.
- **Trabajo:** En todo el mundo, tanto las mujeres como los hombres trabajan. Sin embargo, las funciones que desempeñan las mujeres son invisibles, ya que tienden a ser de una naturaleza más informal. Adicionalmente, los hombres ocupan la mayoría de las posiciones de poder y de toma de decisiones en la esfera pública, dando lugar a que las decisiones y políticas tiendan a reflejar las necesidades y preferencias de los hombres, no de las mujeres.
- **Recursos:** Los recursos mundiales están distribuidos de forma muy irregular, no sólo entre los distintos países, sino también entre los hombres y las mujeres de un mismo país. Aunque se calcula que realizan dos terceras partes del trabajo en el mundo, las mujeres sólo obtienen una tercera parte de los ingresos, y poseen menos del 1% ciento de la propiedad mundial.

Así se debe tener en cuenta que la igualdad es la piedra angular de toda sociedad democrática que aspire a la justicia social y a la realización de los derechos humanos pero en prácticamente todas las sociedades y esferas de actividad la mujer es objeto de desigualdades en las leyes y en la práctica y aunque las causas y las consecuencias puedan variar de un país a otro, la discriminación contra la mujer es una realidad que se perpetúa a través de estereotipos, prácticas y, creencias culturales y religiosas tradicionales que afectan el desarrollo psicosocial de la mujer.

2.4. Desigualdad en el Ámbito Laboral.

De acuerdo con (Céspedes & Lanza, 2016, págs. 52 - 60) el trabajo, a lo largo del proceso histórico se presentó de diversas formas, evolucionando de acuerdo a las necesidades de cada momento, mismo que es dirigido hacia a la producción social y a la reproducción de la humanidad siendo que durante miles de años, el trabajo en la esfera pública fue considerado exclusivamente “cosa de hombres”, mientras el trabajo doméstico quedaba bajo la responsabilidad de las mujeres.

En este sentido la incorporación de las mujeres al ámbito laboral se dio bajo condiciones desiguales en tanto que las mismas se enfrentan a desafíos sociales como la situación de desempleo, salarios inferiores por falta de experiencia, entre otros factores de modo que las relaciones desiguales de género se desarrollaron consagrando un sistema desigual, estableciendo la sociedad patriarcal roles inferiores en el ámbito familiar y laboral.

Y, si bien en la coyuntura actual bajo el dominio de la sociedad capitalista, la mujer se incorpora a la producción por sus habilidades manuales, y por otro, salarios inferiores, lo que conlleva a que la mujer este en una lucha permanente, principalmente por la cuestión de la doble jornada y el cuidado de los niños/as siendo que la discriminación continúa al ser desplazada por la incorporación de tecnología informatizada y al verse impedida de acceder a puestos de mayor jerarquía, precisamente por su condición de mujer.

Al respecto también es importante reconocer que en las últimas décadas se ha avanzado en la construcción de mecanismos jurídicos, institucionales y políticas gubernamentales de alcance internacional inclinados a la superación de las discriminaciones basadas en el sexo y a la construcción de más igualdad de oportunidades para hombres y mujeres pero, aunque la distribución de hombres y mujeres en diferentes grupos de ocupaciones puede ser resultado de un proceso natural de división y especialización del trabajo, es también en cierto sentido el resultado de procesos culturales que perpetúan los estereotipos de ambos grupos.

En este sentido, la segregación conduciría a asignaciones eficientes de mercado, en la medida en que hombres y mujeres se autoseleccionarían para aquellas tareas en que fuesen más productivos, sin ser un indicio de diferencias

discriminatorias. Así como también, la segregación puede generar ineficiencias en el mercado.

2.5. La Inclusión de la Mujer en la Vida Militar.

Las Fuerzas Armadas han dado un importante paso en la incorporación de mujeres en sus filas, las cuales participan en las tareas de la Institución con verdadera vocación, demostrando que no existen barreras de ninguna índole.

C. Echavarría (1994; pág. 67-70) señala que la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas de los países occidentales es el resultado de cuatro líneas que actúan de una forma conjunta:

- 1) El político, que propicia el reconocimiento de los derechos de la mujer y la igualdad entre todos los ciudadanos.
- 2) El laboral, que va permitiendo y aceptando la igualdad con respecto al trabajo sin discriminación.
- 3) El sociológico, que asume culturalmente una mayor aproximación entre los roles tradicionales que corresponden a cada sexo y una mayor equiparación de funciones y tareas.
- 4) El militar, que va propiciando una mayor profesionalización del personal y por lo tanto un modelo de carrera y un mayor atractivo de reclutamiento.

En este entendido la inclusión de la mujer en el seno de los Ejércitos es una cuestión que conlleva problemas que se pueden circunscribir para su estudio en tres grandes dimensiones: Problemas de capacidad física para poder afrontar los requerimientos militares sobre todo en puestos operativos, Problemas de superación y adaptación psicológica, derivados de las dificultades impuestas a la mujer para ejercer actividades que han sido reservados al hombre durante muchos siglos, y para actuar en un entorno del máximo riesgo y, por último Problemas de asimilación de las tradiciones culturales de las Fuerzas Armadas, que exigen la introducción de unos valores y el desarrollo de unas conductas. En definitiva, se ha de dar juego a factores físicos, psicológicos y culturales.

A partir de lo señalado por C. Echeverría es fundamental señalar en cuanto a los desafíos de las Fuerzas Armadas reside en el hecho de la controversia social sobre

el incremento o disminución de la eficacia una vez incorporada la mujer y según en qué puesto se incorpore de forma que se pueden considerar dos situaciones:

a) Incorporación de la mujer sólo en puestos de administración, gestión y apoyo: parece ser que, en vista de los resultados de las características psicológicas diferenciales entre hombres y mujeres, se tiene la idea de que las mujeres estarían mejor predispuestas en labores relacionadas con comportamientos verbales lo que podrían hacer aumentar la eficacia de departamentos tales como los jurídicos, intervención, intendentes, administración, entre otros. También por su mayor dedicación histórica y cultural a los aspectos sociales, las mujeres podrían jugar un papel provechoso en destinos del área sanitaria y sus especialidades derivadas como son medicina, veterinaria, farmacia y psicología, teniendo en cuenta que estos puestos no requieren de la capacidad física que exigen los puestos de combate, lo que estaría más en consonancia con sus cualidades físicas naturales.

b) Incorporación de la mujer en todos los puestos: La razón positiva de esta posibilidad sería la protección del derecho de la mujer a la libre elección de su profesión u oficio, en la modalidad que satisfaga sus deseos en cuanto a su elección de carrera profesional, pero si nos basamos en los estudios sobre las características psicológicas veremos, que las mujeres muestran menos capacidad espacial y de orientación tomando en cuenta que un análisis profesional gráfico de las cualidades principales que debe tener un combatiente son: 1) Fuerza física y resistencia a los ejercicios. 2) Capacidad de orientación. 3) Dureza emocional; de forma que, según estas características, no parece que la mujer fuese idónea para estos puestos, al menos, la generalidad de ellas.

Siguiendo lo expuesto en nuestro caso el Estado Plurinacional de Bolivia según (Vargas & Vega, 2015, págs. 43-45) se debe tener en cuenta los primeros datos de presencia femenina en la vida militar se registran en el siglo XIX, durante la Guerra del Pacífico en el año 1879, las mujeres que acompañaron al Ejército eran conocidas como rabonas y se constituían en la retaguardia logística. Entre el año 1932 y 1935, durante la Guerra del Chaco, accedieron nuevamente al

Ejército, pero en esta ocasión prestando servicios de sanidad, de evacuación y de administración hospitalaria.

Para el año 1950, el Ejército determinó incorporar a las mujeres como empleadas públicas como parte de escalafón administrativo, después de doce años de regímenes militares, en 1979 fue restablecido el gobierno constitucional.

El Congreso eligió a Walter Guevara Arce como Presidente provisional y a pesar de ello, las tropas militares rodearon el Palacio Presidencial y se estableció un nuevo gobierno militar liderado por el Cnel. Alberto Natusch Busch, quien se proclamó Presidente el 1 de noviembre, siendo que después de unos días, y restablecido el Congreso Nacional, se designó a la señora Lidia Gueiler Tejada, como Presidenta de modo que durante siete meses, fue la única mujer que gobernó el país en la historia de Bolivia.

Ese año tuvo lugar sucesos trascendentales para la incorporación de mujeres con el lanzamiento de una convocatoria pública para la postulación de mujeres al Colegio Militar, en marzo de 1979 ya que, a partir de dicha convocatoria ingresaron 18 señoritas. Esta apertura duró hasta el año 1985, época en la cual el país se encontraba en una profunda crisis económica y la democracia recientemente instaurada era inestable, teniendo que ese año, se cerró el ingreso a las mujeres al Colegio Militar de forma que tuvieron que transcurrir casi veinte años para que el Colegio Militar, volviese a abrir sus puertas a la formación de mujeres oficiales.

Algunos años antes, en 1997, se implementó un programa piloto de servicio premilitar para todas las fuerzas (Ejército, Aérea y Naval).

Un aspecto importante en esta dirección es la apertura a los indígenas con el programa Igualdad de Oportunidades del año 2003, que también promueve el ingreso de mujeres indígenas a partir del año 2007, esta política responde a una demanda cultural de los movimientos sociales, sectores que siempre habían sido excluidos, y a una nueva visión por parte de Fuerzas Armadas, que responde al enfoque de multiculturalidad plasmada en los lineamientos de las normativas nacionales e internacionales correspondiente a la erradicación de toda forma de discriminación.

Con respecto al acceso de la mujer militar para su profesionalización en el año 2007, la Escuela de Sargentos del Ejército, lanzó una convocatoria para mujeres con título

en ramas técnicas de sanidad, enfermeras, contadoras, entre otros siendo que el 2008, ingresó el primer grupo de mujeres para seguir la carrera militar en el grado de suboficiales. Estas damas recibieron instrucción militar durante un año, y actualmente ejercen como Sargentos Iniciales.

Un elemento importante de esta política nacional de inclusión, está vinculado con el programa de modernización, democratización y universalización del servicio militar obligatorio, de forma que este programa permitirá incorporar al servicio militar y de defensa que requiere el Estado, el 100% de jóvenes, hombres y mujeres en edad de cumplir con esta obligación a través de un sistema de administración informático que focalice y ubique al futuro conscripto y a las unidades militares donde prestarán sus servicios. De esta forma las políticas gubernamentales buscan incluir tanto a hombres como mujeres en el servicio militar, abriendo espacios que antes estaban reservados sólo a hombres.

MARCO INSTITUCIONAL

3.1. Las Fuerzas Armadas de Bolivia

Un día después de la fundación de Bolivia, el 7 de agosto de 1825, nacieron las Fuerzas Armadas con la misión fundamental de defender y conservar la independencia nacional, la seguridad y estabilidad del Estado, el honor y la soberanía nacional y asegurar el imperio de la Constitución Política del Estado, entre otros.

En este entendido la Constitución Política del Estado, en su artículo 243 señala que “Las Fuerzas Armadas del Estado (FF. AA.) Están orgánicamente constituidas por el Comando en Jefe, Ejército, la Fuerza Aérea y la Armada Boliviana...”; estas tienen por misión fundamental defender y conservar la independencia, seguridad y estabilidad del Estado, su honor y la soberanía del país; asegurar el imperio de la Constitución, garantizar la estabilidad del Gobierno legalmente constituido, y participar en el desarrollo integral del país. (Constitución Política del Estado, 2009, pág. 90)

En la gestión 2015 mediante Resolución del Comando General de la Armada Boliviana se crea la Dirección de Seguridad Social, dependiente del Departamento I-Personal del EMGAB., del cual es dependiente el Trabajador Social dentro de la Institución, teniendo entre sus funciones:

- Proponer y ejecutar investigaciones en el ámbito social de interés para la institución.

- Contribuir en la formulación e implementación de políticas institucionales para el personal de la Armada Boliviana
- Ejecutar talleres y/o conferencias orientados al personal.

Bajo este postulado concerniente al área de Trabajo Social se considera en la presente Investigación que es importante realizar talleres de capacitación concientización y socialización de las normativas pertinentes a temas relacionados Género y su inclusión en la vida profesional militar para contribuir en la formulación de políticas Institucionales, que vaya en beneficio del personal de mujeres militares de la Armada Boliviana.

3.2. Misión de las Fuerzas Armadas

Para el cumplimiento de su misión las Fuerzas Armadas, según el artículo 6 de la Ley Orgánica de las FF. AA, tienen las siguientes atribuciones y responsabilidades: (Nacional, 1992)

- Garantizar el imperio de la Constitución Política del Estado y la estabilidad del Gobierno legalmente constituido.
- Precautelar la seguridad, soberanía y honor nacionales.
- Contribuir en la formulación y consecución de los objetivos Nacionales
- Defender y garantizar el legal desenvolvimiento de las instituciones nacionales.
- Defender, controlar y conservar la integridad territorial, las aguas territoriales y el espacio aéreo, así como contribuir a la protección del medio ambiente, los recursos naturales y de todo el patrimonio nacional.
- Preparar y organizar al pueblo para la defensa de la República.
- Coadyuvar, en caso necesario, a la conservación del orden público, a requerimiento del Poder Ejecutivo y de acuerdo a la Constitución Política del Estado.
- Mantener latente la conciencia cívico - patriótica y de recuperación marítima, así como la veneración y el respeto a los símbolos nacionales.
- Formar, completar y actualizar la cartografía nacional y sus derivados.
- Participar activamente en el desarrollo e integración física y espiritual de la Nación.

En esta dirección la organización de las Fuerzas Armadas descansa en su jerarquía y disciplina ya que es esencialmente obediente, no delibera y está sujeta a las leyes y a los reglamentos militares, considerando al unísono que como organismo institucional no realiza acción política; teniendo que individualmente, sus miembros gozan y ejercen los derechos de ciudadanía en las condiciones establecidas por la ley. (CPE, 2009, pág. 92)

Cuadro No. 1. Tipo de dependencia de las FF AA

Descripción	Cargo
Dependencia	Presidente del Estado
Órdenes administrativas	Ministro de Defensa
Órdenes técnicas	Comandante en jefe

Fuente: Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia

Al respecto cabe mencionar que las Fuerzas Armadas para su organización cuentan con la Ley 1405 – Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas de la Nación (1992) promulgada durante el gobierno de Jaime Paz Zamora, donde se establece que las FF. AA. tienen como principios los siguientes:

- Preservar el Mandato Constitucional, la paz y la Unidad Nacional y la estabilidad de las instituciones democráticas del Estado.
- Ser integrador de la nacionalidad, fiel expresión de civismo, el honor y la grandeza de la Patria, de sus tradiciones y de sus glorias.
- Ser exponentes del heroísmo, valor, poder y pujanza del pueblo boliviano; simbolizan la historia de la Independencia y el fortalecimiento de la República; siendo por ello depositarias de su libertad, progreso e integridad territorial y espiritual.
- Constituir el baluarte de la Seguridad Nacional y de la Defensa soberana de la Patria, contribuyen al bienestar general del pueblo boliviano, son el sostén de la vigencia de la Constitución Política del Estado, de la democracia y de los derechos y garantías ciudadanas.
- Ser el factor indispensable para el logro de los Objetivos Nacionales, el desarrollo integral del país y la indeclinable decisión de reivindicación marítima.

- Sustentarse en la cohesión de sus estructuras, su misión y organización vertical, basadas en principios fundamentales de disciplina, jerarquía, orden y respeto a la Constitución Política del Estado, a sus leyes y reglamentos.

3.3. Armada Boliviana

El 19 de noviembre de 1826 fue creada la Escuadra Naval por el presidente en ejercicio, el Gral. Antonio José de Sucre considerando que la primera Constitución Política del Estado en su título noveno nombró Escuadra a la agrupación de buques de guerra para la defensa de la soberanía sobre una costa marítima (Armada Boliviana, 2000).

Según los datos históricos de la institución militar, la ocupación chilena de 1879 y la pérdida total de las costas marítimas obligó a la reconstitución de una Fuerza Naval con la creación del Astillero Militar en la ciudad pandina de Cobija Nacional en Bahía Riberalta en 1897 y en 1930 en la ciudad beniana, el Astillero de Riberalta.

En 1939, El Ejército, como encargado del manejo de la navegación fluvial y con objeto de dotarse del personal técnico necesario, estableció en Riberalta, la Escuela de Mecánica y de Navegación. Mediante Decreto Supremo de 4 de enero de 1963; Bolivia reorganiza la Fuerza Fluvial Lacustre sobre la base del personal, medios y jurisdicción de la VI División de Ejército, que luego dio origen a la Fuerza Naval Boliviana, como el tercer componente de las Fuerzas Armadas de la Nación. (Armada Boliviana, 2000).

El 8 de enero de 1966, mediante Decreto Supremo No 7469 y Decreto Ley No 18760 del 23 de diciembre de 1981 se cambia de nombre por el denominativo de Fuerza Naval Boliviana. Se instituye el 24 de abril como fecha de Aniversario, en homenaje a la primera travesía del BuqueTM-01 Libertador Simón Bolívar entre Puerto Caballero (Venezuela) y Puerto Rosario (Argentina) con entera tripulación boliviana.

En el marco del artículo 59 de la Ley 1405, señala que la Fuerza Naval como parte integrante de las Fuerzas Armadas de la Nación, constituye la expresión permanente del Poder Naval y cumple las siguientes misiones específicas:

- Asegurar la Soberanía y Defensa de los intereses marítimo fluviales y lacustres de la Nación.

- Garantizar la libre navegación de la Marina Mercante en los mares, ríos y lagos controlando el derecho de uso del mar territorial, de las zonas contiguas, de la plataforma continental y de los fondos marítimos.
- Contribuir al fortalecimiento de la Nación en coordinación con las otras Fuerzas, impulsando, fomentando y protegiendo la navegación militar mercante y otras de carácter privado.
- Levantar la Carta Hidrográfica Nacional.
- Impedir y reprimir la piratería en la navegación, comercio y pesca.
- Ejecutar misiones específicas en apoyo del Ejército y/o la Fuerza Aérea.
- Participar activamente en el desarrollo integral de la Nación de acuerdo a Directivas del Comando en Jefe.
- Ejercer competencia y jurisdicción con aguas patrimoniales, puertos e instalaciones navales, conforme a las estipulaciones contempladas en la Ley de Navegación Fluvial, Lacustre y Marítima.

La Armada Boliviana cubre el extenso territorio fluvial y lacustre boliviano dividiendo sus funciones entre los siguientes Distritos Navales, nótese que los nombres de estas unidades derivan de la cuenca fluvial o región en la que operan:

Áreas Navales

- Área Naval No.1 "Cochabamba"
- Área Naval No. 2 "Santa Cruz"
- Área Naval No. 3 "Bermejo"
- Área Naval No. 4 "La Paz"

Distritos Navales

- Primer Distrito Naval "Beni"
- Segundo Distrito Naval "Mamoré"
- Tercer Distrito Naval "Madera"
- Cuarto Distrito Naval "Titicaca"
- Quinto Distrito Naval "Santa Cruz de la Sierra"
- Sexto Distrito Naval "Cobija"

3.3.1 Institutos Militares

3.3.1.1 Escuela Naval Militar Vicealmirante Ronant Monje Roca

La Escuela Naval Militar "Vicealmirante Ronant Monje Roca" fue creado mediante el Decreto Supremo 11098, el 28 de Septiembre de 1973, durante el gobierno de Hugo Banzer Suarez, es el primer Instituto de formación militar naval de Bolivia, el cual es encargado de formar oficiales para la Armada de Bolivia, sus egresados ingresan a la Armada en el Escalafón de Oficiales Subalternos y son titulados por la Universidad Militar de las Fuerzas Armadas (UMFA.), como licenciados en ciencias y artes militares navales, obteniendo de esta manera el grado de alférez.

La Escuela Naval Militar abre sus puertas a mujeres desde el año 2009, incorporando a Damas, quienes cursan estudios de formación a nivel de Oficiales en la República Bolivariana de Venezuela, constituyéndose en la primera promoción para la gestión 2013.

3.3.1.2 Escuela de Sargentos de la Armada "Sgto. Reynaldo Zeballos"

Fue creada mediante Orden General del Ejercito No. 264 de fecha 30 de julio de 1930, primeramente, con la creación del astillero nacional, en 1939 se dispuso el traslado de la Escuela a Riberalta, creando la "escuela de mecánica y navegación" y luego a la Loma Suarez de la ciudad de Trinidad.

La Escuela de Sargentos de la Armada Boliviana, permitió el ingreso de mujeres el año 2010. Siendo la primera promoción el año 2012 (c. f. Cuadro 2).

Cuadro No. 2. Personal de oficiales y sargentos de la armada boliviana egresado desde la gestión 2013 a 2018

Personal Egresado de la Escuela Naval Militar				Personal Egresado de la Escuela de Sargentos "Reynaldo Zeballos"			
Gestión	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	
2013	5	50	55	21	64	85	
2014	0	50	50	19	44	63	
2015	0	44	44	15	65	50	
2016	11	38	49	13	60	73	
2017	10	43	53	17	62	79	
2018	6	40	46	14	46	60	

Fuente: OGD. Armada Boliviana gestión 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018

El cuadro nos refleja un crecimiento paulatino de la incorporación de la mujer en términos numéricos, destacándose con mayor crecimiento las egresadas de la Escuela Militar de Sargentos.

3.4. Género en las FF. AA.

De acuerdo (Defensa, 2018, pág. 7), el Estado Boliviano tiene como política fundamental la participación ciudadana en todos y todas a partir de la inclusión social, buscando dejar en el pasado la discriminación social, racial, étnica o de género. En este contexto, el Ministerio de Defensa bajo la premisa de fortalecer la *“inclusión social en las fuerzas armadas del estado plurinacional de Bolivia”*, lo cual emprende políticas con sólido sustento ideológico, social y de justicia, en respeto a los derechos humanos.

En este sentido las Fuerzas Armadas han dado un primer e importante paso al incluir en sus filas a jóvenes mujeres de todos los estratos sociales. Si bien cuentan aún con pocas oficiales, suboficiales y sargentos mujeres en sus diferentes grados, las mismas participan en las tareas propias de la Institución con ímpetu, firmeza y verdadera vocación de servicio a la Patria.

La integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas es una política basada en los preceptos de la Constitución Política del Estado, y la normativa Internacional, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros protocolos como el Manual Administrativo de las Unidades de Género de las FF. AA., así como compromisos del contexto internacional, considerando que la justicia, equidad y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

3.5. Base Normativa Interna e Internacional sobre políticas de género en las FF. AA.

La inclusión de la mujer en las instituciones militares tanto a nivel Nacional como Internacional posibilitan nuevos espacios laborales y por tanto exigen Normativas que respalden las políticas, en nuestro caso de género, así (Defensa, 2018, pág. 25) señala las siguientes normativas que rigen el actuar en las instituciones militares del Estado Boliviano:

1. La Constitución Política del Estado, Arts. 8, 15, 17, 90, referidos a los principios y valores del Estado. Derechos Fundamentales y Garantías referido a los tratados e instrumentos internacionales.
2. Ley No. 045, de fecha 08 de octubre de 2010, Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación.
3. Decreto Supremo No. 762, Reglamento a la Ley No. 045.
4. Decreto Supremo 29894, de fecha 7 de febrero de 2009. Estructura Organizativa de la Dirección General del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, atribuciones establecidas en el Art. 39, e inciso f) Promover y coordinar la defensa de los derechos humanos, inclusión social, equidad de género, igualdad de oportunidades, transparencia, interculturalidad en las FF.AA., así como su adhesión a principios y valores del Estado Plurinacional.
5. “Plan Nacional de Desarrollo, para Vivir Bien”.
6. Decreto Supremo No. 29850, de fecha 10 de diciembre del 2008, “Plan Nacional Para la Igualdad de Oportunidades “Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia, Para Vivir Bien”.
7. Decreto Supremo No. 29851, de fecha 10 de diciembre del 2008, “Plan Nacional de Acción de los Derechos Humanos Bolivia Digna, Para Vivir Bien 2009- 2013”.
8. Ley No. 1405, Orgánica de la Fuerzas Armadas de la Nación, de fecha 30 de diciembre del 1992, en el Art. 6, inciso a) expresa que se debe “garantizar el imperio de la Constitución Política del Estado y la estabilidad del gobierno legalmente constituido”.
9. Resolución Ministerial del Ministerio de Defensa N°261 del 5 de abril de 2011, establece el respeto y trato debido que se debe brindar al personal de damas Oficiales, Sub-Oficiales, cadetes y alumnas de las FF.AA.
10. Manual Administrativo de las Unidades de Género de las FF. AA., 2006

3.6. Unidades de Género

En el año 2006, la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas era reducida, representado aproximadamente el 0.30% del efectivo en servicio; sin embargo, esta situación ha cambiado teniendo actualmente una participación aproximada del 7.20%.

Gráfico No. 1. Participación de la mujer en las FF.AA. Año 2006



Fuente: (Defensa, 2018, pág. 57), publicación "Rol de la Mujer en las FF.AA. Estado Plurinacional de Bolivia"

Gráfico No. 2. Participación de la mujer en las FF.AA. Año 2018



Fuente: (Defensa, 2018, pág. 57), publicación "Rol de la Mujer en las FF.AA. Estado Plurinacional de Bolivia"

Es en este contexto, considerando los principios de equidad, interculturalidad e inclusión social para que las mujeres participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y seguridad, buscando la prevención, sensibilización, y reflexión a todo el personal militar y civil de las FF.AA el Ministerio de Defensa como órgano político administrativo del Sector Defensa, ejecutó, a través de la Dirección General de Derechos Humanos e Interculturalidad, el Programa de Equidad de Género en las FF.AA. a cargo de las Unidades de Género.

De modo que las Unidades de Género se constituyen en una instancia técnica normativa que contribuye a la creación de una cultura institucional, más justa y equitativa procurando el mejoramiento de la situación del personal femenino y masculino de la Institución, teniendo a bien considerar que entre sus funciones principales están la de coordinación, sensibilización y capacitación, vigilancia estratégica e investigación.

De acuerdo con el Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA., estas tienen como objetivo general: *“Promover, incorporar y asesorar en la transversalización del enfoque de género en Sector Defensa, en todas las acciones institucionales que se impulsan por las distintas dependencias del mismo, para hacer valer los derechos de mujeres y hombres en la institución vinculados a la equidad de género”* (Grysbowski, 2016, pág. 9),

Y conforme a los objetivos específicos se tiene (c. f. Cuadro 3):

Cuadro No. 3. Objetivos específicos del Manual Administrativo Para Unidades de Genero de las FF. AA.

Promover procesos de educación continua sobre enfoque de género y violencia intrafamiliar para que se incorpore en el abordaje integral institucional
Asesorar en la incorporación del enfoque de género en la planificación estratégica y operativa, elaboración de instrumentos técnicos jurídicos de las distintas dependencias del Nivel Superior
Gestión de recursos para la implementación de la Política para la Igualdad y Equidad de Género en el Sector Defensa y su Plan de Implementación
Establecer coordinaciones internas e interinstitucionales efectivas, para asegurar la implementación el enfoque en Defensa
Monitorear y dar seguimiento en la implementación del Enfoque de Género en el sector.
Apoyar a todas las dependencias institucionales, en los temas de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres
Incorporar la equidad de género en la cultura de valores institucionales mediante la estrategia de información, educación y comunicación (IEC).
Coordinar acciones para lograr la Transversalización del enfoque de equidad de género en la gestión y conducción, en el marco de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Plan de Igualdad de Oportunidades.
Promover y apoyar la realización de investigaciones y proyectos con enfoque de equidad de género sobre la salud física, mental y social de las mujeres y de los hombres de las FF.AA. y sus familias, como base para la definición de planes programas y proyectos institucionales.
Vigilar la formulación de los Planes Operativos Anuales y presupuestos sensibles a genero

Fuente: Manual administrativo para las Unidades de Género: 2016: pág. 9

En cuanto a la función principal de las Unidades de Género son conducir, gestionar, regular, monitorear y evaluar los procesos orientados a la transversalización del enfoque de género en Sector Defensa, en las acciones institucionales de las

dependencias del Nivel Superior de las Fuerzas, así se tiene las siguientes funciones adicionales (c. f. Cuadro 4):

Cuadro No. 4. Funciones del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA.

Brindar asistencia técnica y metodológica para la aplicación del enfoque de equidad de género en procesos de planificación institucional, a través de la estrategia, información, educación y comunicación (IEC).
Realizar el seguimiento y monitoreo a la Política de Igualdad de Género en la institución creando los mecanismos que sean necesarios para lograr la coordinación entre los diferentes ámbitos de la administración institucional responsables de su aplicación.
Asesorar a las dependencias del Nivel Superior en la elaboración de instrumentos técnicos jurídicos en materia de igualdad y no discriminación en la prestación de servicios y en la organización administrativa, así como en relaciones interpersonales.
Diseñar, coordinar y operar políticas y estrategias institucionales a favor de una nueva cultura de equidad de género que fomente una clara conciencia institucional en esta materia, mediante programas de capacitación permanente a nivel de las Fuerzas.
Establecer normas, procedimientos y metodologías para la integración del enfoque de equidad de género en el quehacer institucional
Fomentar el desarrollo de talleres, conferencias, seminarios y actividades educativas relacionadas al tema de género y violencia intrafamiliar, con el fin de fortalecer las competencias en la atención integral de la problemática en los diferentes niveles para aplicar el principio de igualdad, equidad y una vida libre de violencia para las mujeres.
Promover procesos de investigación con enfoque de género, así como investigaciones específicas de la población femenina dentro de la institución.
Elaborar lineamientos con enfoque de Género para la prestación de servicios oportunos, eficientes y eficaces en situaciones de desastres, emergencias y contingencias.
Revisar y ajustar métodos para el registro y consolidación de un sistema de información estadístico desagregado por sexo, para la elaboración de indicadores e instrumentos de monitoreo y evaluación de los programas con enfoque de equidad de género, que contribuya a la toma de decisiones.
Impulsar y apoyar el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres de la institución.

Fuente: Manual administrativo para las Unidades de Género: 2016: pág. 9

3.7. Estructura por Áreas

3.7.1. Sensibilización y Capacitación

Tiene las funciones de elaborar planes de sensibilización y capacitación consensuado, promover la creación y/o elevación de los niveles de sensibilización y capacitación al personal de cuadros, técnico, administrativo y directivo de manera gradual y sistemática sobre la necesidad e importancia de la aplicación del enfoque de equidad de género en el quehacer institucional, como factor potenciador de la equidad social y genérica en el país; dirigir procesos de capacitación en aspectos básicos de

género, dimensiones de género en el trabajo, la educación, la salud, seguridad social, salud sexual y reproductiva, legislación y presupuesto con enfoque de equidad de género entre otros temas que se estimen pertinentes al personal de las Fuerzas; diseñar y promover campañas de sensibilización interna en coordinación con los Departamentos de Personal y externamente unir sus esfuerzos con otras instituciones y organizaciones interesadas en el avance de la equidad de género en el país.

3.7.2. Vigilancia Estratégica

Esta área tiene como funciones la supervisión, monitoreo, evaluación, generación y análisis estadística; elaboración y seguimiento de indicadores sensibles a género, para lo que elaborará y aplicará un plan de monitoreo, seguimiento y evaluación; vigilar el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, así como las normas relativas a los derechos de las mujeres tanto internas como internacionales; diseñar indicadores e instrumentos que faciliten la inclusión del enfoque de equidad de género, en los planes operativos y el presupuesto que las Fuerzas elaboren anualmente; definir y supervisar la inclusión y el cumplimiento de cláusulas específicas, orientadas a la aplicación del enfoque de equidad de género.

3.7.3. Investigación

Área que tiene por funciones identificar áreas y temas que requieren ser investigados o profundizados, para contribuir a la actualización, conceptualización e instrumentalización del enfoque de equidad de género en la Institución y apoyar la toma de decisiones oportunamente a todos los niveles de la misma; apoyar la creación de un sistema de información desagregado por sexo y con análisis sensible a género, que contribuya a la toma de decisiones oportunamente; participar en procesos investigativos sensibles a género con otras instituciones u organizaciones interesadas en temas afines.

3.7.4. Atención de Casos

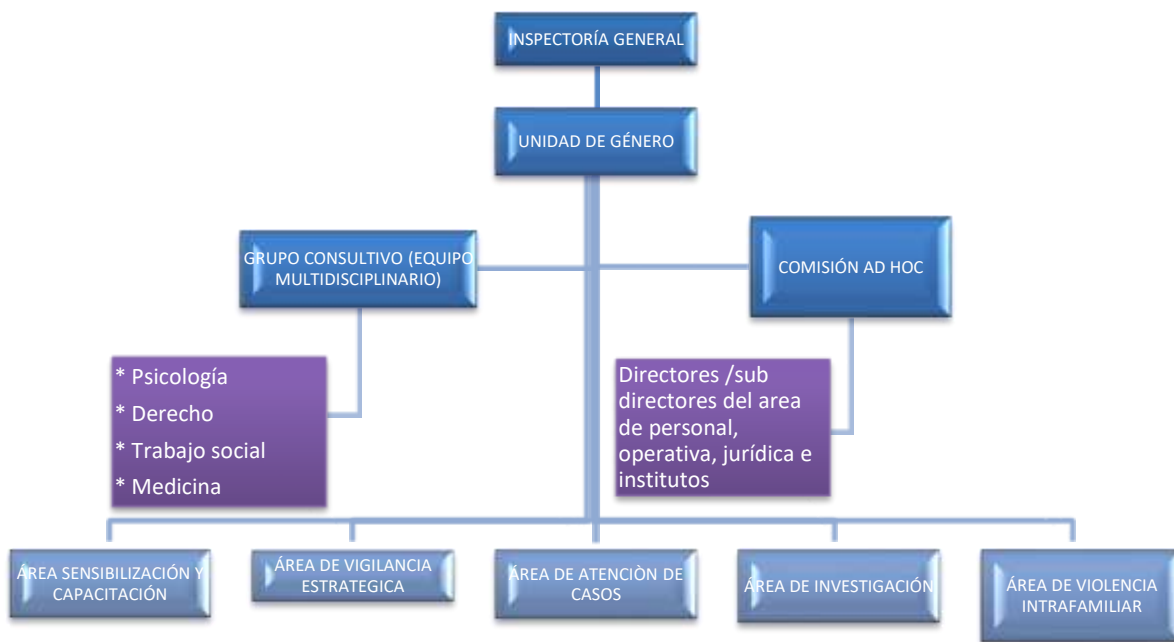
Tiene como funciones principales brindar atención multidisciplinaria y confidencial a los casos de género que se presenten en la Institución, haciendo uso de los protocolos de atención relativos a los incidentes de género; apoyar la creación de un sistema de información desagregado por sexo en los casos atendidos que contribuya a la toma de decisiones oportunamente; participar en procesos investigativos de los casos de género de la Institución en relación con otras instituciones u organizaciones que lo demanden.

3.7.5. Violencia Intrafamiliar

Sus funciones son la elaboración de herramientas de trabajo para la prevención, detección, evaluación y asistencia de las cuestiones de violencia intrafamiliar que se susciten en el ámbito del personal de la Fuerza; garantizar la conformación y funcionamiento de los equipos interdisciplinarios de profesionales, médicos, abogados, psicólogos, trabajadores sociales, psicopedagogos, enfermeros, etc. motivados para trabajar en esta temática; asesorar, asistir, coordinar y controlar la actividad de las Unidades de Contención de la Fuerza, para el desempeño eficaz de sus funciones y el trabajo coordinado entre ellas; representar a la Fuerza en las actividades operativas interinstitucionales y toda otra actividad en referencia a las cuestiones de violencia intrafamiliar; elaborar, proponer, gestionar y evaluar estrategias y campañas de prevención de la Violencia intrafamiliar en el ámbito del personal de la Fuerza y su familia; asegurar y controlar el cumplimiento de la confidencialidad de los casos tratados, para una mayor protección de las personas involucradas en los mismos; interactuar, en nombre de la Fuerza, con otros organismos públicos y/o privados, para un mejor logro de los objetivos de asistencia y prevención; auditar a las Unidades de Contención, en lo referente al cumplimiento de sus funciones dentro del marco de normas establecidas, como así también, en la independencia de criterios de los profesionales que la integran; producir información estadística sobre la casuística en violencia intrafamiliar, para la toma de decisiones; participar en representación de la Fuerza, en las actividades de interés y capacitación

sobre la problemática en cuestión, producida por otros organismos; propiciar mecanismos de acción multidisciplinario y de intercambio con distintas instituciones sanitarias, policiales, jurídicas, etc.; asesorar al Director de General de Salud, en todo lo concerniente a la obtención de los recursos materiales y humanos necesarios, para el normal desenvolvimiento del servicio y cumplimiento de los objetivos de la materia; desarrollar todas las otras funciones que surjan de su tarea, las complementarias de la misma y las necesarias para su administración interna; promover la cultura de la prevención.

Gráfico No. 3. Organigrama de las Unidades de Género



Fuente: Manual administrativo para las Unidades de Género: 2016: pág. 14

La Inspectoría General de A.B. determina las atribuciones de la Unidad de Género de las FF.AA. las cuales promueven y coordinan la defensa de los Derechos Humanos, inclusión social, equidad de género, igualdad de oportunidades, transparencia, interculturalidad en las Fuerzas Armadas, así como su adhesión a los principios y valores del Estado Plurinacional.

DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA

4.1. Parámetros y Características de la Encuesta Realizada

Para el diagnóstico del problema de la presente investigación se aplicó la encuesta de percepción del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA., que es de tipo estructurado bajo un modelo dicotómico de presencia-ausencia, misma que se encuentra en el (Anexo N.º 1).

Dicha encuesta tal como lo señala en su consigna es confidencial para favorecer a los datos en cuanto a la confianza que pueda suscitar en la participante, de modo que se aplicó el instrumento al Universo de mujeres militares del Comando General de la Armada Boliviana.

4.1.1. Procesamiento de los datos de las encuestas

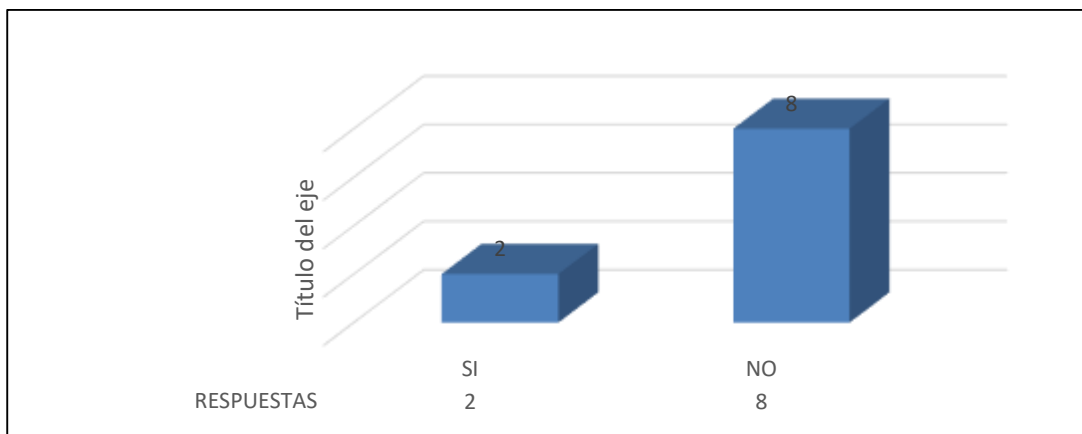
Para la tabulación y análisis estadístico de acuerdo al enfoque cuantitativo planteado en el capítulo de marco metodológico, se utilizó el programa de computación Microsoft Excel 2010 de modo que en dicha aplicación computarizada se estableció en una hoja de calcula la matriz correspondiente para la tabulación de los datos y a través de fórmulas funcionales del mismo programa se obtuvo los valores que fueron interpretados en forma de gráficos de columnas para el respectivo análisis e interpretación de acuerdo al planteamiento previsto para esta investigación.

4.2. Población de Estudio de la Institución Armada

Para la presente investigación se tomó en cuenta a 10 Damas Oficiales del Comando General de la Armada Boliviana, siendo que se realizó la aplicación del instrumento al Universo total de la Población seleccionada para realizar el trabajo de campo.

4.3. Resultados Obtenidos

Gráfico No. 4. Marco Normativo Militar plasmado en el MAUG-FF.AA., sobre la política de no discriminación hacía la mujer



Fuente: Elaboración propia gestión 2019

En el gráfico 4 se puede observar que un 80% de las Damas Oficiales del Comando General de la Armada Boliviana no tienen conocimiento sobre el Marco Normativo del cual está conformado el Manual Administrativo para Unidades de Género, sobre la no discriminación hacia la mujer y, un 20% de las encuestadas si dispone de ese conocimiento, esto puede deberse ser por la falta de socialización de dichas normativas y reglamentos.

Estos datos sugieren que se requiere dirigir procesos de capacitación para dar a conocer las normas y reglamentos, centrados en este particular caso del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA., el cual coadyuvara en la prevención, sensibilización, y reflexión al personal militar y civil del Comando General de la Armada Boliviana para que las mujeres participen en pie de igualdad.

Al respecto se puede señalar por ejemplo la “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer”, donde el Estado ha ratificado

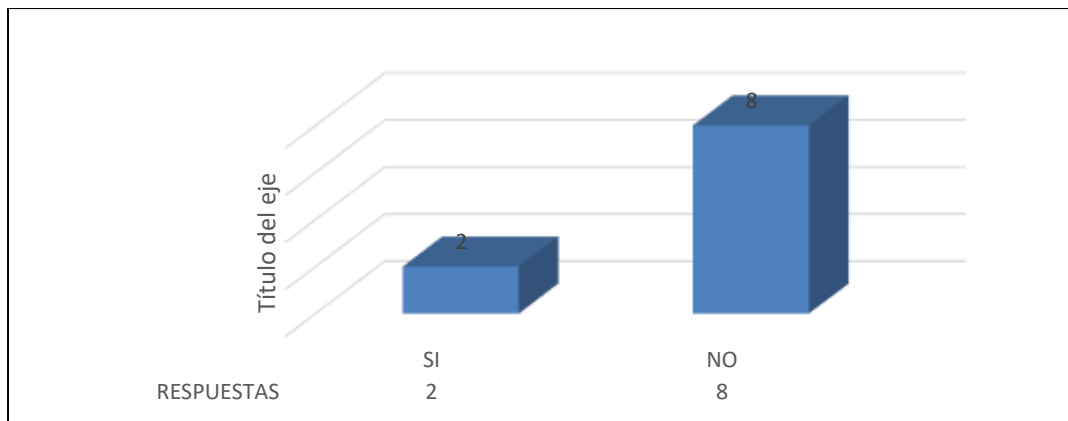
diversos instrumentos internacionales como la “Convención sobre la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujer” conocida por sus acrónimos en inglés como CEDAW aprobada en Nueva York. EEUU el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que reúne en un único instrumento legal internacional de derechos humanos las disposiciones de instrumentos anteriores de la Organización de Naciones Unidas relativas a la discriminación contra la mujer, por lo que se dice que es la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres. Suscrita por el Estado Plurinacional de Bolivia firmó el 30 de mayo de 1980, ratificada el 8 de junio de 1990 mediante Ley No 1100 promulgada el 15 de septiembre de 1989. De la misma forma, Bolivia firmó el protocolo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer el 10 de diciembre 1999, ratificada el 27 de septiembre del 2000, mediante la Ley No 2103 promulgada el 20 de junio de 2000.

Actualmente existen las siguientes normas, Reglamentos para la equidad e igualdad de género:

- 1) La Constitución Política del Estado, Arts. 8, 15, 17, 90, referidos a los principios y valores del Estado, Derechos Fundamentales y Garantías referidos a los tratados e instrumentos internacionales.
- 2) Ley No. 045, de fecha 08 de octubre de 2010, Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación.
- 3) Decreto Supremo No. 762, Reglamento a la Ley No. 045.
- 4) Decreto Supremo 29894, de fecha 7 de febrero de 2009. Estructura Organizativa de la Dirección General del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, atribuciones establecidas en el Art. 39, e inciso f) Promover y coordinar la defensa de los derechos humanos, inclusión social, equidad de género, igualdad de oportunidades, transparencia, interculturalidad en las FF.AA., así como su adhesión a principios y valores del Estado Plurinacional.
- 5) “Plan Nacional de Desarrollo, para Vivir Bien”.
- 6) Decreto Supremo No. 29850, de fecha 10 de diciembre del 2008, “Plan Nacional Para la Igualdad de Oportunidades “Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia, Para Vivir Bien”.

- 7) Decreto Supremo No. 29851, de fecha 10 de diciembre del 2008, “Plan Nacional de Acción de los Derechos Humanos Bolivia Digna, Para Vivir Bien 2009- 2013”.
- 8) Ley No. 1405, Orgánica de la Fuerzas Armadas de la Nación, de fecha 30 de diciembre del 1992, en el Art. 6, inciso a) expresa que se debe “garantizar el imperio de la Constitución Política del Estado y la estabilidad del gobierno legalmente constituido”.
- 9) Resolución Ministerial del Ministerio de Defensa No 261 del 5 de abril de 2011, establece el respeto y trato debido que se debe brindar al personal de damas Oficiales, Sub-Oficiales, cadetes y alumnas de las FF.AA.

Gráfico No. 5: Oportunidades laborales proporcionadas a las mujeres en la asignación de destinos en comparación a los varones



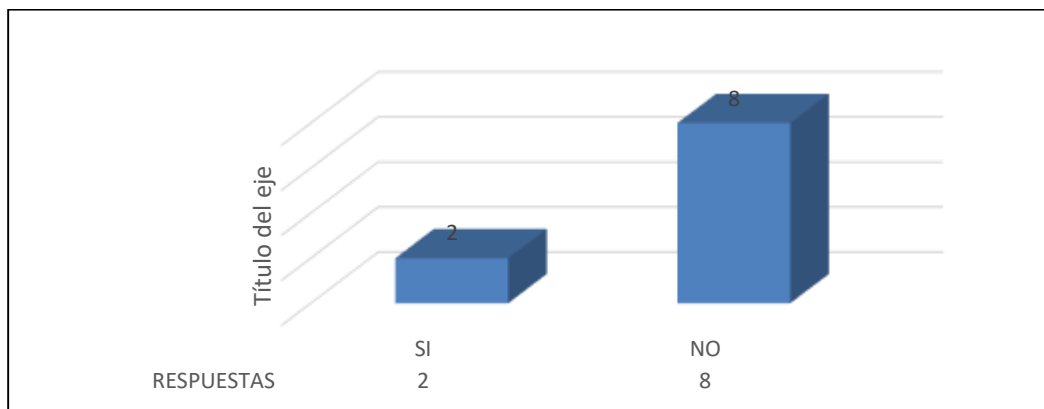
Fuente: Elaboración propia gestión 2019

En este gráfico 5 se puede advertir que un 80% de las participantes perciben y señalan que no se les ha brindado las mismas oportunidades laborales en comparación al género masculino, en tanto que un 20% de las mujeres militares encuestadas opinan que sí tuvieron igualdad de oportunidades, lo que demuestra y ratifica la apertura hacia la equidad de género dentro de la institución Armada tal como se desarrolló en el planteamiento del problema donde se señala que existe la predisposición de brindar espacios a las mujeres en la vida militar pero que esta está avanzando de forma un tanto lenta en comparación a otros países, donde la mujer militar está recobrando su participación. Así también indican que la mayoría de sus compañeros las consideran el sexo débil en lo físico no disponen de la fuerza y energía

para realizar trabajos duros, así también en el ciclo de maternidad, que suele abarcar el mismo un período de tres meses.

Al respecto tenemos el Decreto Supremo No 29894, Art. 38 en el cual indica “Es atribución el Ministro de Defensa, entre otras : f) Promover y coordinar la defensa de los derechos humanos, inclusión social, equidad de género, igualdad de oportunidades transparencia, interculturalidad en las Fuerzas Armadas....”, Así también este Decreto crea la Dirección General de Derechos Humanos e interculturalidad en las Fuerzas Armadas en la estructura del Ministerio de Defensa, la misma que tiene bajo su dependencia la Unidad de Interculturalidad e Igualdad de Oportunidades, instancia que como parte de su desarrollo, ha realizado el seguimiento y evaluación de la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Gráfico No. 6. Art. 14 del Código de Ética del Ministerio de Defensa (Aplicación de principios y valores del desempeño laboral, basados en la erradicación de la discriminación y desigualdad, como principio de ética.)



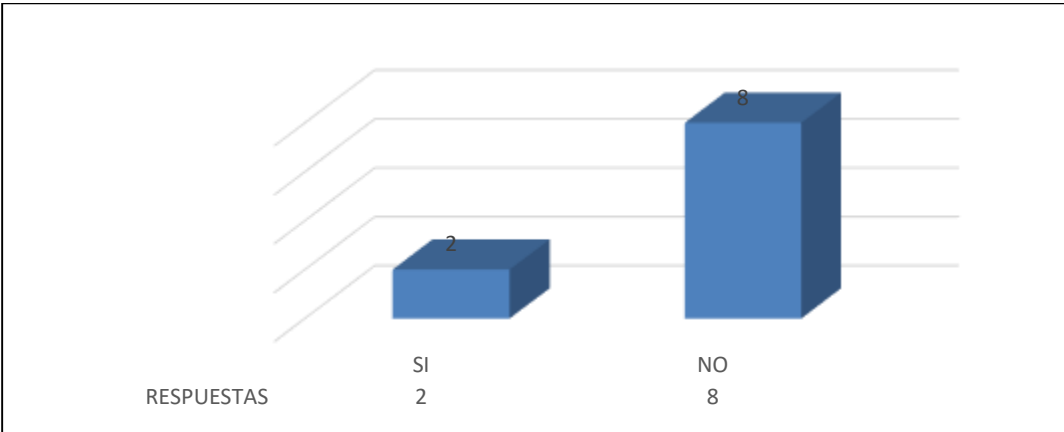
Fuente: Elaboración propia gestión 2019

En Este gráfico 6, los resultados obtenidos señalan que un 80% de las Oficiales mujeres indican que no se aplica el Art. 14 que señala la aplicación de principios y valores del desempeño laboral, basados en la erradicación de la discriminación y desigualdad, como principio de ética, en base al respeto, responsabilidad, dignidad, verdad y justicia y un 20% de las participantes percibe que si se procede con el cumplimiento del mencionado artículo.

En este sentido se debe considerar que el Código de Ética del Ministerio de Defensa tiene por Objeto promover y establecer principios de conducta, con valores ético morales traducidos en acciones de las ciudadanas y ciudadanos del Estado Plurinacional de Bolivia, en el ejercicio del servicio público, mediante normas, principios y valores de nuestra sociedad. Asimismo, establecer el procedimiento para el conocimiento y tratamiento de conductas contrarias a este Código y establecer las acciones correctivas. Su Finalidad es constituirse en un instrumento destinado a mejorar el desempeño y la conducta ética, de las servidoras y los servidores públicos civiles y militares, de tal forma que brinden calidad y calidez en el desempeño de sus funciones dentro el Sector Defensa. Su Aplicación se encuentran sujetos todas las servidoras y todos los servidores públicos, civiles o militares, sean estos, electos, designados, de libre nombramiento, interinos, de carrera, y/ o temporales, del Sector Defensa.

Así también nuestra Constitución Política del Estado “se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, Complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien” (CPE. Cap. II, Art. 8, Inc. II).

Gráfico No. 7. Conocimiento de la Repartición donde le puedan proporcionar ayuda en diferentes ámbitos, en especial con referencia a Violencia Intrafamiliar

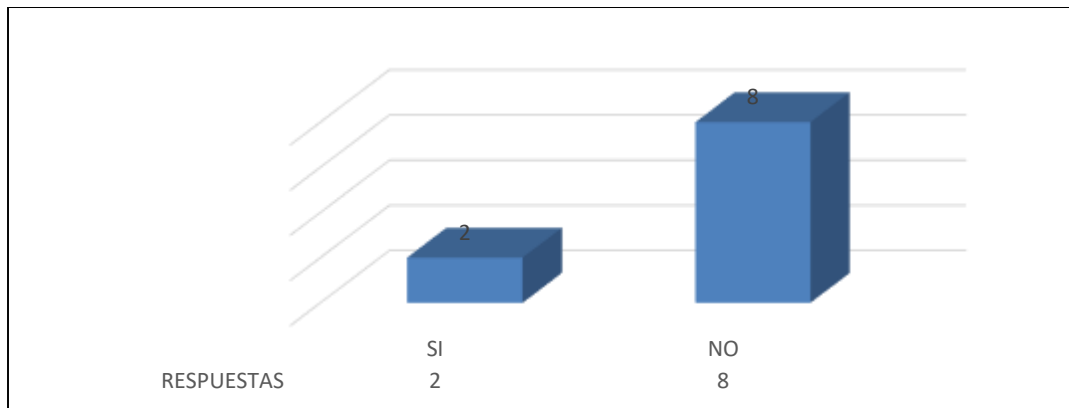


Fuente: Elaboración propia gestión 2019

Los resultados de acuerdo a este gráfico indican que un 20% si conoce los servicios de los cuales se puede beneficiar conforme lo establecido en el Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA. En comparación a un 80% de las participantes que desconoce los diferentes servicios para la inclusión de la mujer militar conforme a su elección profesional y laboral.

Al unísono se tiene la Resolución Ministerial No. 0840 “Que el Estado Plurinacional del Bolivia en el marco de la política de inclusión social e igualdad de oportunidades, se han aprobado leyes que otorgan un marco de protección de los Derechos de las Mujeres; entre ellos, la Ley No. 243, contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres, Ley No. 348, Integral para Garantizar a la Mujeres una Vida Libre de Violencia su Decreto Reglamentario No. 2145, de fecha 14 de octubre de 2014, que en parágrafo I del Artículo 15, establece. “Los Ministerios de Defensa y de Gobierno, implementaran programas y acciones de prevención, de la violencia contra mujeres, dirigidos a miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Boliviana”.

Gráfico No. 8. Conocimiento sobre las disposiciones del Manual Administrativo para Unidades de Género (MAUG-FF.AA.)



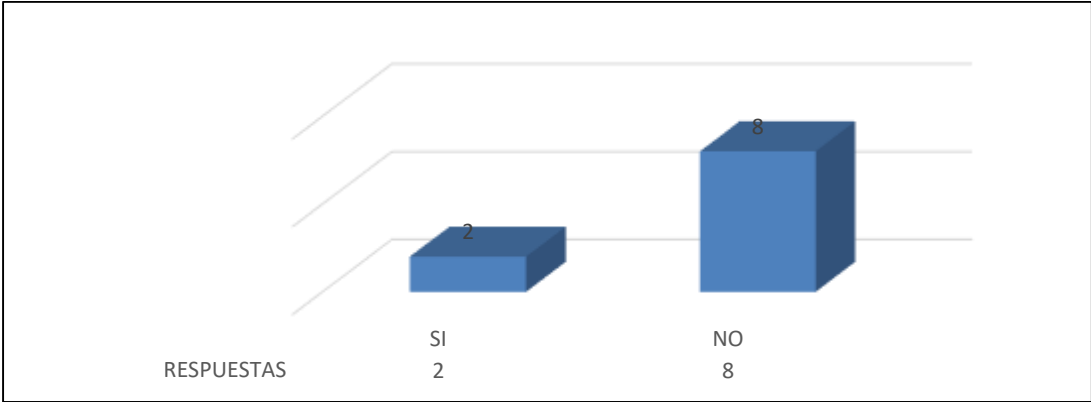
Fuente: Elaboración propia gestión 2019

De acuerdo con el gráfico se puede advertir que un 80% de las encuestadas no conoce las disposiciones del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA., en contraposición a un 20% que si conoce las disposiciones del MAUG – FF. AA., en el Comando General de las Fuerzas Armadas.

Las disposiciones del Manual Administrativo de Unidades de Género indican las funciones de la Unidad de Género de las FF.AA. del Comando General de la Armada Boliviana, las cuales fortalecen los principios de equidad, interculturalidad e inclusión social para que las mujeres asimismo su finalidad es la prevención, sensibilización, y reflexión a todo el personal militar y civil de las FF.AA. para que las mujeres participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y seguridad, en cumplimiento al “Plan de Género en el Sector Defensa”, aprobado por la Resolución Ministerial No 840 de 03 de noviembre de 2016, que es la estrategia y herramienta tendiente a la institucionalización de los derechos y garantías de las mujeres y los hombres en el Sector Defensa; asimismo, es un mecanismo de protección de equidad e igualdad de oportunidades en la carrera militar y de prevención de todas las formas de violencia en contra de las mujeres, del cual el Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA. son pertenecientes.

Es por esta situación al personal de la Armada Boliviana es muy importante, para lo cual se tiene que elaborar un plan de capacitación para su implementación.

Gráfico No. 9. Cumplimiento del Manual Administrativo de las Unidades de Género (MAUG-FF.AA.), en cuanto a la inclusión de la mujer militar en el Comando General de la Armada Boliviana



Fuente: Elaboración propia gestión 2019

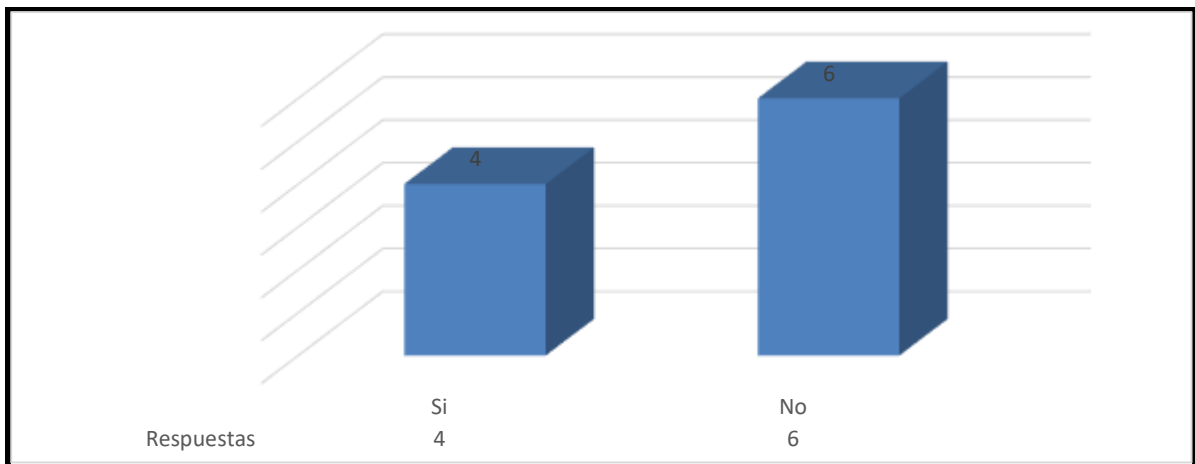
En el gráfico 9 se tiene que un 80% de las mujeres militares que participaron en la encuesta de percepción, en contraste a un 20% de las participantes, consideran que

no se cumple el Manual Administrativo de las Unidades de Género de las FF. AA. En el Comando General de la Armada Boliviana.

Cabe destacar que las pocas Damas Oficiales de la Armada hoy por hoy sobresalen en las actividades que les toca realizar, pese a los obstáculos impuestos y su lógica patriarcal, cuyos mecanismos apuntan a que constantemente sean examinadas e interpeladas, asumen retos y desafíos importantes, tanto en los roles institucionales, como mecanismos que permitan el reconocimiento y la distribución equitativa, permitirá concretizar las aspiraciones legítimas de las mujeres, con los mismos derechos a alcanzar en jerarquía el grado máximo.

Las acciones desarrolladas tanto desde organismos internacionales como desde instituciones del Estado, reflejan avances en la temática, no sólo en procesos de incorporación, sino una verdadera política de inclusión de las mujeres en los ámbitos de defensa y FFAA.

Gráfico No. 10. Conocimiento de las funciones de la Unidad de Género de las FF.AA.?



Fuente: Elaboración propia gestión 2019

De acuerdo al Gráfico se puede advertir que un 60% de las participantes desconoce las funciones concernientes a la Unidad de Género de las FF. AA., en contraposición a un 40% que si conoce las funciones establecidas en el Manual

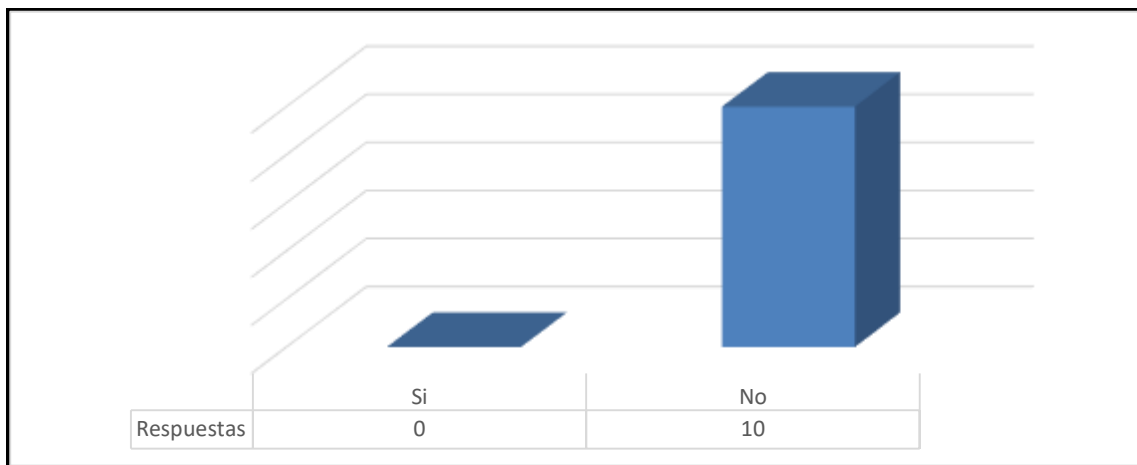
Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA., las mismas que tuvieron conocimiento en su anterior destino.

En fecha 26 de abril de 2019, se llevó a cabo en el Auditorium del Comando General de la Armada Boliviana, la socialización del Plan de Genero en las FF.AA., en el cual se expusieron varios temas, como el Manual administrativo para las unidades de género en las Fuerzas Armadas, el cual fue con la participación del personal naval responsable del Área de Derechos Humanos de Grandes y Pequeñas Unidades, además de Organismos Navales

La cual fue expuesta por personal del área de Genero del Ministerio de Defensa y la Unidad de Genero de la Armada Boliviana, donde se expusieron adaptar políticas de eliminación de toda forma de discriminación e igualdad a la mujer enmarcada en la Constitución Política del Estado y las leyes vigentes.

La misma estaba dirigida solo los jefes de las Diferentes Áreas y Reparticiones Navales de pequeñas y grandes Unidades, en los cuales no estuvo presente todo el personal siendo las más perjudicadas las Damas Oficiales, las no conocen en su totalidad las funciones de esta Repartición.

Gráfico No. 11. Realización de talleres de capacitación en su Unidad referente a temas relacionados con igualdad de género en el último semestre de la presente gestión.



Fuente: Elaboración propia gestión 2019

En el gráfico No. 11 se observa que el 100% de las mujeres militares encuestadas señalan que no tuvieron talleres de capacitación sobre temas relacionados a la igualdad de género en el último semestre de la presente gestión.

En este ítem planteado para la presente investigación se debe prestar suma importancia ya que exige de forma indirecta se debe elaborar un plan de capacitación consensuado con las diferentes Reparticiones, teniendo en cuenta que de acuerdo al Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA. Se establece la socialización de todo material referente a temas de igualdad de género para promover un mejor desempeño y respuesta a las necesidades sociales de las mujeres militares del Comando General de la Armada boliviana.

Se tiene que fomentar el desarrollo de talleres, conferencias, seminarios y actividades educativas relacionadas al tema de género y violencia intrafamiliar, los cuales coadyuvan el fortalecimiento para la integración de la mujer militar bajo el principio de igualdad, equidad, y una vida libre de violencia.

4.4. Análisis del Problema

De acuerdo a los datos presentados en este capítulo a partir de la aplicación de la encuesta como instrumento de recaudación de datos con el universo de 10 mujeres militares del Comando General de la Armada Boliviana se puede advertir de forma preliminar que existe un número significativo de la mismas que desconoce las características del Manual Administrativo para las Unidades de Género de las FF. AA., como también de disposiciones, normas y reglamentos referidos a la inclusión de la mujer militar en la institución castrense lo que puede dar lugar a que este desconocimiento de estas leyes y/o normas dé lugar a la vulneración sus derechos laborales, en cuanto a la promoción de igualdad de oportunidades para la inclusión de la mujer militar en la Armada Boliviana.

Un aspecto a considerar es que existen pocos talleres de capacitación. Promoción y socialización sobre el tema de igualdad de género a pesar de que el Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA. establecen estas actividades para mejorar la calidad de vida de las mujeres militares en todas las dependencias y unidades de las Fuerzas Armadas.

Conforme a lo señalado se llega al Diagnóstico de que existen deficiencias en cuanto a la socialización del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA. que tiene como fin la inclusión de la mujer militar para que se le brinde la misma igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y profesional, por lo que se establece que si es necesaria la intervención de Trabajo Social con el modelado de un plan de capacitación a partir del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA., conforme a lo planteado en el objetivo general y objetivos específicos del presente trabajo.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Antecedentes.

De acuerdo a los datos obtenidos, el porcentaje de la población encuestada que desconoce las funciones de la Unidad de Género en las Fuerzas Armadas es de un 60%, interpretándose como más de la mitad, sin embargo, es imperativo que el porcentaje suba hasta un 90% para ser determinante.

Se puede evidenciar que la mayoría de las Damas Oficiales del Comando General de la Armada Boliviana no tienen conocimiento sobre el Marco Normativo del cual está conformado el Manual Administrativo para Unidades de Género, asimismo indican que a la mayoría no se les ha brindado las mismas oportunidades laborales en comparación al género masculino, ya que se las considera el sexo débil.

Así también en el mes de abril 2019, se llevó a cabo en el Auditorium del Comando General de la Armada Boliviana la socialización del Plan de Género en las FF.AA., en el cual se expusieron varios temas, como el Manual administrativo para las unidades de género en las Fuerzas Armadas, el mismo fue auspiciado por la Área de Género del Ministerio de Defensa, la cual estaba dirigida a los Jefes de Diferentes Áreas y Reparticiones Navales, no así a todo el personal del Comando, en especial al personal femenino.

En cuanto a las normas y reglamentos sobre la política de no discriminación hacia la mujer el porcentaje de los participantes que si conoce es de un 30%, dato concluyente para direccionar a iniciar la presente propuesta de intervención para

sociabilizar las disposiciones sobre la política de no discriminación a la mujer, características, alcances y ejecución.

La población encuestada en su totalidad indicó que el último semestre de la presente gestión no recibió ningún taller de capacitación en la unidad a la que pertenecen sobre igualdad de género, por tanto, a tiempo de realizar una socialización sobre la inclusión de la mujer en la Armada Boliviana es preciso una evaluación para estimar si el trabajo de la mujer es considerado y valorado.

5.2 Plan de Capacitación.

5.2.1 Justificación.

Los resultados arrojados sobre oportunidades laborales en cuanto al género y el trato igualitario que perciben las personas que respondieron al cuestionario indica la necesidad de concientización y sensibilización para la valoración de las funciones de la mujer en este ámbito y la necesidad de proponer estrategias para promover un trato igualitario y así fomentar oportunidades laborales igualitarias.

Conociéndose la vigencia del código de ética en la presente Unidad de las Fuerzas Armadas, la población encuestada indica que este código no se aplica en su totalidad, por tanto, demandan la necesidad implícita de formular estrategias para promover el cumplimiento de la misma.

Se realizará una socialización del Manual con la Dirección de la Unidad de Género, específicamente con la Sección Trabajo Social, mediante un Plan de Capacitación.

Funciones del Trabajo Social. - Las funciones del Trabajador Social son seis:

- * Asistencia social
- * Investigación social
- * Gestión social
- * Educación Social
- * Promoción social
- * Organización social

Las funciones que realizaremos en la investigación serán la Investigación Social y la Educación Social.

Investigación Social. - Según Ezequiel Ander Egg, esta función del Trabajo Social “es investigación social cuando es referida a hechos, procesos o acontecimientos que se dan en el ámbito de la sociedad” (Ezequiel, 2011, pág. 23). La investigación es la función que permite el conocer, pero el conocer posible de lo diverso, y el conocer posible de lo trascendente, por ello puede tener fines teóricos metodológicos, políticos y prácticos. (Trabajo Social, 2019, pág. 122)

Dentro del ámbito de las metodologías de intervención social se trata de adquirir conocimientos de la realidad sobre la que se va a investigar, en función de propósitos y objetivos.

Educación Social. - Esta función del Trabajo Social permite socializar el tema de investigación bajo la modalidad activo participativo, involucra al Trabajador Social y a los sujetos sociales a los que va dirigido el Plan de Capacitación. “La educación Social es el proceso de enseñar y aprender en el que participan personas, grupos, familias, comunidades, organizaciones y otros, bajo modalidades activo-participativas que, partiendo de sus propias necesidades, expectativas, experiencias y realidades, promueven procesos educativos que tienen incidencia directa en la conciencia y en la práctica de las personas con relación a asuntos y fines de interés social y colectivo”. (Trabajo Social, 2019, pág. 122)

5.2.2 Desarrollo de la propuesta

Una vez realizada la evaluación de las respuestas obtenidas con la aplicación de la encuesta se determina la inmediata necesidad de una propuesta de intervención socio educativo para socializar la aplicación del Manual Administrativo para Unidades de Genero de las Fuerzas Armadas y para avalar su ejecución es imperativo que se realice una concientización y sensibilización del contenido en su totalidad.

Según Lorena Molina “Este modelo de intervención tiene en común la necesaria construcción de redes, alianzas de solidaridad en la que participantes son actores, constructores de conocimientos de su realidad, con base de problemas muy significativos a partir de los cuales se plantean las estrategias de acción, viables para contribuir a transformar una sociedad que excluye a gran parte de sus integrantes, en este modelo los sujetos son los grupos, organizaciones de base y redes sociales vinculados o no a instituciones públicas” (Molina Molina & Romero, 1954, pág. 91)

5.4 Objetivos

5.4.1 Objetivo General

- Proponer un plan de capacitación para dar a conocer el Manual Administrativo para Unidades de Género en las FF.AA., para una mejor integración de la Dama Oficial en el Comando General de la Armada Boliviana.

5.4.2 Objetivos Específicos

Para alcanzar dicho objetivo se plantea la ejecución de los siguientes objetivos específicos mediante actividades a realizar con el personal del Comando General de la Armada Boliviana, siendo:

- Proporcionar orientación e información relativa a los contenidos del Manual Administrativo para Unidades de Género, para fortalecer la inclusión de Género con el personal militar y civil del Comando General de la Armada Boliviana.
- Generar espacios de discusión sobre el rol de la mujer en las FF.AA. en igualdad de oportunidades y proyecciones en cuanto a su inclusión en los diferentes ámbitos militares.

5.5 Metas.

Con el plan de capacitación se pretende, que el personal que asistirá tenga conocimiento del contenido del Manual Administrativo de Unidades de Género de las FF.AA., así como las funciones de la Unidad de Género lo cual contribuirá al fortalecimiento para la integración de la mujer militar bajo el principio de igualdad, equidad, y una vida libre de violencia.

5.6 Metodología de la intervención.

La propuesta de intervención social presente se aplicará bajo la metodología de participación-acción. Puesto que tanto en el objetivo general como en los objetivos específicos se plantea socializar y concientizar respecto al Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF.AA., siendo que bajo esta metodología se requiere la interacción activa entre las participantes y el facilitador para lograr desarrollar

estrategias que promuevan la inclusión de la mujer militar en el Comando General de la Armada Boliviana.

5.7 Actividades

Por medio del presente plan de capacitación se busca garantizar el logro de los objetivos planteados, de forma que esta propuesta de intervención plantea las siguientes actividades:

- **Sesiones magistrales:** Exposiciones que informen el contenido del Manual Administrativo para Unidades de Género en las F.F.AA.
- **Plenarias:** Mediante la contribución de las participantes para retroalimentar los contenidos avanzados y proporcionar situaciones que permitan la concientización de la ejecución del Manual Administrativo para Unidades de Género en el Comando General de la Armada boliviana.
- **Roll-play:** Juego de roles para concientizar y fortalecer la inclusión de la mujer militar tomando en cuenta los lineamientos del Manual Administrativo para Unidades de Género de las F.F.A.A, y posterior intercambio de experiencias.

Elaboración de propuestas: Los participantes en base a los conocimientos obtenidos en las sesiones anteriores, y actividades desarrolladas proponen estrategias para fomentar y fortalecer la inclusión de la mujer militar en el Comando General de la Armada Boliviana.

5.8 Contenidos

Para este plan de capacitación y teniendo presente el objetivo general y objetivos específicos planteados anteriormente se proponen los siguientes contenidos a desarrollarse en las sesiones:

- Manual Administrativo para Unidades de Género de las F.F.A.A (MAUG-FFAA, 2016). Tomando en cuenta el 100% del contenido del mismo (Marco Normativo, Lineamientos vigentes del Estado, Lineamientos vigentes en el sector defensa, Objetivos del manual, Misión y visión de la Unidad de Género, Objetivos y Funciones de la Unidad de género, Principales responsabilidades Unidad de Género, Estructura de la Unidad de Género en las Fuerzas, Líneas de Acción de la Unidad de Género).

- Funciones del Equipo Multidisciplinario al tratamiento de la temática de Género y Violencia Intrafamiliar (Psicología, trabajo social, jurídica y médica)
- Art. 14: “Aplicación de principios y valores del desempeño laboral, basados en la erradicación de la discriminación y desigualdad, como principio de ética, en base al respeto, responsabilidad, dignidad, verdad y justicia”, del Código de Ética del Ministerio de Defensa.
- Conceptos relacionados al Manual Administrativo para Unidades de Género de las F.F.A.A: Inclusión, género, igualdad, equidad, ética, oportunidades laborales, trato igualitario.

5.9 Materiales Didácticos

Los materiales que se requieren para llevar a cabo la presente propuesta de intervención social por medio del plan de capacitación es el siguiente:

- **Recursos audiovisuales:** Ordenador y Proyector de Data Show, para proyectar diapositivas de apoyo, cortos de video e imágenes.
- **Material de escritorio:** Papel bond tamaño resma, marcadores de colores, papel bond tamaño carta blancas y de colores, bolígrafos, maskin.
- **Material impreso:** Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA, Lista de Asistencia, Cuestionarios de Autoevaluación, trípticos de apoyo, tarjetas de apoyo direccionadas.

5.10 Duración del Plan de Capacitación.

La capacitación está programada a llevarse a cabo los 05 días hábiles de la semana 02 horas por sesión, a diferencia del seminario que tendrá una duración de 02 ½ horas, en coordinación con los jefes de las diferentes Divisiones para la disponibilidad de tiempo de los participantes.

5.11 Participantes.

El presente plan de capacitación propuesto está destinado al personal militar de OO. Sup., OO. Sub., Sof. Sgts. y Civil de las diferentes Secciones del Comando General de la Armada Boliviana.

5.12 Responsable

Todas las sesiones se ejecutarán por facilitadores, en este caso la Postulante al grado de Licenciatura en Trabajo Social y personal de la Unidad de Género del Comando de la Armada Boliviana.

Tomándose en cuenta que los talleres del plan de capacitación se entienden como un proceso de intercambio de experiencias, donde la participación-acción es el método utilizado, ya que esta metodología de tipo educativa promueve el aprendizaje colectivo de ambas partes: facilitador-participantes, lográndose así el objetivo del presente plan de capacitación.

5.13 Preparación.

Esta etapa atañe a tres sub etapas: diseño de contenidos, planificación de acuerdo a la cantidad de contenidos a socializarse por sesión y elaboración del material de apoyo.

Diseño de Contenidos: Los contenidos a socializarse se encuentran relacionados entre sí, por lo tanto, se organiza el contenido iniciando explicando los lineamientos del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF.AA., el código de ética, y conceptos relacionados para lograr la sensibilización en las participantes.

Para las dinámicas se explicará el objetivo, consigna, proporcionará los materiales necesarios y se retroalimentará de acuerdo a los productos obtenidos.

- Los contenidos a ser socializados se llevarán a cabo en un total de 5 sesiones de 2 hrs.:
 - 2 sesiones se socializará el Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF.AA.,
 - 2 sesiones para generar espacios de discusión sobre el rol de la mujer en las FF.AA. y el código de ética).
 - 1 sesiones para actividades complementarias y de evaluación.

El lugar donde se desarrollarán las sesiones del plan de capacitación se encuentra en el Salón Auditorium del Comando General de la Armada Boliviana, que se encuentra en la zona de Bajo Seguencoma de la ciudad de La Paz.

5.14 Ejecución.

Conforme el presente plan de capacitación la ejecución de cada sesión se encuentra basada en un rango de tiempo de 2 horas, las cuales se dividen en tres fases: fase inicial, fase central y fase final en cada sesión, lo cual se llevará a cabo según el siguiente detalle:

➤ **Fase Inicial:** Tiene como finalidad el motivar a las participantes, se iniciará cada sesión con un corto de video direccionado a los contenidos a exponerse y/o expuestos anteriormente. Básicamente la fase final se desarrollará siguiendo el detalle:

- Tolerancia de 10 minutos al ingreso a las sesiones.
- Presentación del corto de video e imágenes
- Introducción al contenido designado.

Al iniciar el taller es importante dedicar el tiempo necesario para crear el ambiente que promueva la atención sostenida y participación de todos, para que las participantes logren relajarse, crear un ambiente de confianza, y para esto se incluirá dinámicas de animación e integración.

➤ **Fase central:** Periodo de tiempo donde se explicará los contenidos del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF.AA., conceptos complementarios y se realizarán actividades programadas.

La presentación de los contenidos y dirección de las actividades las realizará el facilitador en interacción con los participantes.

El tiempo máximo para la exposición de los contenidos será de acuerdo a la temática, así como también el tiempo de las actividades ya que se requiere de tiempo para disolver dudas o retroalimentar los contenidos.

➤ **Fase final:** Se realiza la evaluación en base a participación activa de los sujetos quienes exponen dudas, aportes, ejemplos, curiosidades, entre otros.

Al finalizar cada sesión se entrega a cada participante el material complementario para reforzar los conceptos expuestos.

5.15. Evaluación.

Se pretende que los participantes conozcan el Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF.AA., y para medir si las sesiones magistrales fueron asimiladas se realizará actividades que complementen y midan el grado de conocimiento de acuerdo al siguiente detalle:

- **Plenarias:** La participación activa donde los sujetos proporcionen situaciones relacionadas a los lineamientos del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF.AA., indicará el grado de dominio de los conceptos, de esta manera se rectificará además conceptos no comprendidos o confundidos.
- **Productos de las sesiones:** Se realizará propuestas, se revisará el contenido de dichas actividades para verificar la coherencia de los contenidos avanzados y el producto de los participantes plasmados en las hojas de trabajo (material de escritorio).
- **Autoevaluación:** Cuestionario aplicado al finalizar el programa de intervención social donde cada una de las participantes otorga una valoración al aprendizaje obtenido.

La evaluación es necesaria para garantizar el cumplimiento del objetivo del plan de capacitación, se propone evaluación constante y una autoevaluación para determinar los alcances que tuvo el programa. Lo cual se detalla en lo siguiente:

- **Evaluación Procesual:** Esta evaluación se realizará en todas las sesiones en base a interrogantes que surjan en las sesiones magistrales, ya que es un indicador de la atención que los participantes ponen al contenido expuesto.
- **Evaluación del Impacto:** El impacto demostrado por los participantes es prueba de que se logró concientizar y sensibilizar los conceptos en estos y se evidencia en la participación en las actividades, y situaciones que expresan.
- **Evaluación Final.** Para finalizar con el plan de capacitación en la última sesión se realizará una autoevaluación, y socialización de la revisión de productos de las actividades.

Los participantes, se autoevaluarán, de manera escrita usando tarjetas que contiene tres preguntas que los participantes deben contestar: 1) lo que más me gustó; 2) lo que menos me gustó; y 3) sugerencias.

También se llenará con el mismo propósito el siguiente formulario

FORMULARIO DE EVALUACION		
Fecha: Hora: Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala. Marque sus respuestas con una X. 4 = Total acuerdo 3 = De acuerdo 2 = en desacuerdo 1 = Total desacuerdo		
Dimensión	Indicadores	Respuestas
1. Objetivos y contenidos del programa (Proporcionar orientación e información relativa a los contenidos del Manual Administrativo para Unidades de Género y así fortalecer la inclusión de Género con el personal militar y civil)	a. Se cumplieron los objetivos del taller	1 2 3 4
2. Materiales (Responda solo en caso de haber recibido materiales)	a. Los materiales tienen buena organización	1 2 3 4
	b. Los materiales permiten profundizar las temáticas del taller	1 2 3 4
3. Recursos audiovisuales	a. Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso	1 2 3 4
4. Moderador	a. Las explicaciones del moderador son claras y comprensibles	1 2 3 4
	b. El moderador generó un ambiente de participación	1 2 3 4
	c. El moderador usó eficientemente el tiempo	1 2 3 4
	d. El moderador atendió adecuadamente las preguntas de los participantes	1 2 3 4
5. Metodología	a. En el Taller se ha utilizado una metodología de participación-acción requiere la interacción activa entre las participantes y el facilitador para lograr desarrollar estrategias que promuevan la inclusión de la mujer militar en el Comando General de la Armada Boliviana.	1 2 3 4
6. Duración	a. La duración del curso fue apropiada	1 2 3 4
7. Intención de aplicación	a. Pienso aplicar lo aprendido en mi ambiente laboral	1 2 3 4
8. Autoeficacia	a. Me siento listo o preparado para aplicar lo aprendido en mi ambiente laboral.	1 2 3 4
¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida?	Respuesta:	

5.16. Presupuesto y Recursos

No.	Ítem	Cantidad	Costo c/u	Total
1	Equipos			
	Data Show	10 hrs.	70 bs.	700 bs.
2	Materiales			
	Hojas de papel bond	5 paquetes (500 hojas)	35 bs.	175 bs.
	Folders amarillos	100 unidades	3 bs.	300 bs.
	Bolígrafos	100 unidades	2 bs.	200 bs.
	Marcadores	100 unidades	5 bs.	500 bs.
	Maskin	2 unidades	5 bs.	10 bs.
	Trípticos	100 unidades	1,5 bs.	150 bs.
3	Personal			
	Transporte	5 días.	20 bs.	100 bs.
4	Otros gastos			
	Refrigerio	100 participantes	3 bs.	1500 bs.
	Imprevistos			300 bs.
TOTAL				3935 Bs.

5.17. Cronograma de Actividades

5.17.1 Desarrollo de las actividades

Cuadro No. 5. Cronograma de actividades.

Actividades para Desarrollar	Meses							
	Noviembre				Diciembre			
	Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Seminario: Marco Normativo del Manual Administrativo de Unidades de Genero								
Taller: Equipo Multidisciplinario al Tratamiento de la Temática Genero								
Seminario: Código de Ética del Ministerio de Defensa								
Taller: Conceptos Relacionados la Manual Administrativo de Unidades de Genero								
Evaluación								

5.17.2 Contenido de las Actividades

Se detallan los pasos de la intervención social, tomando en cuenta el tiempo y duración de las sesiones en base a los contenidos y actividades propuestas:

Actividades	Objetivo	Eje Temático	Contenidos
Seminario: Marco Normativo del Manual Administrativo de Unidades de Género	Dar a conocer los contenidos del Manual Administrativo para Unidades de Género en las FF.AA.	Exposición magistral	Marco Normativo, Lineamientos vigentes del Estado, Lineamientos vigentes en el sector de defensa, Objetivos del manual. Misión y visión de la Unidad de Género. Objetivos y Funciones de la Unidad de Género. Principales responsabilidades Unidad de Género Disipación de dudas Estructura de la Unidad de Género en las FF.AA. Líneas de Acción de la Unidad de Género Presentación de situaciones de acuerdo a los contenidos del Manual.
Taller: Equipo Multidisciplinario al Tratamiento de la Temática Género	Explicación de las funciones que cumplen dentro de la Institución Armada.	Exposición magistral Plenaria	Dar a conocer la atención multidisciplinaria a los casos de género que se presenten en la Institución, si como los protocolos de atención sobre incidentes de género.
Seminario: Código de Ética del Ministerio de Defensa	Explicación de los principios y valores éticos como norma de comportamiento dentro del Sector Defensa.	Exposición magistral Plenaria	Art. 14, aplicación de principios y valores del desempeño laboral. Erradicación de la discriminación y desigualdad, como principio de ética.

<p>Taller: Conceptos Relacionados la Manual Administrativo de Unidades de Genero</p>	<p>Exposición de normas, lineamientos y procedimientos incorporados en el Manual Administrativo de Unidades de Genero, que permitan optimizar el manejo y administración del personal femenino y masculino de las FF.AA. del Estado</p>	<p>Exposición Magistral</p>	<p>Lineamientos vigentes en el Sector Defensa,</p>
<p>Evaluación</p>	<p>Determinar los alcances que tuvo el programa</p>	<p>Dinámica grupal Plenaria</p>	<p>En grupos de 3 personas realizar estrategias de acuerdo a oportunidades y fortalezas encontradas. Autoevaluación, revisión y socialización de productos obtenidos en las actividades.</p>

5.17.3 Desarrollo de las Sesiones.

Seminario: Marco Normativo del Manual Administrativo de Unidades de Género

Objetivo: Dar a conocer los contenidos del Manual Administrativo para Unidades de Género en las FF.AA.

No	Actividad	Objetivo Aprendizaje	Procedimiento	Material	Responsable	Tiempo
Registro de los participantes en las planillas asignadas						10 minutos
Bienvenida a los participantes						5 minutos
1	Presentación del tema de exposición	Realizar la presentación del tema de exposición, así también de la responsable de la Sesión	Presentación del Tema a tratarse en el Seminario	Data Show	Beatriz Arratia Paco	10 minutos
2	Una Observación sobre la importancia de la igualdad de género al interior de nuestra FF.AA.	Poner en la palestra el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, así también las gestiones específicas y concretas para eliminar la discriminación.	Se procederá a la explicación sobre la igualdad de las mujeres dentro de la Institución Militar	Data Show	i. Personal de la Unidad de Género de la AB. ii. Beatriz Arratia Paco	40 minutos
3	Exposición sobre las Unidades de Género de las FF.AA.	Desglose y explicación a todo el personal sobre el Marco Normativo, del Manual Administrativo de Unidades de Género. Unidades de Género: Misión y visión de la Unidad de Género, Objetivos y Funciones	Exposiciones Magistrales	Diapositivas Cortos de video Tríptico	i. Personal de la Unidad de Género de la AB. v. Beatriz Arratia Paco	40 minutos

4	REFRIGERIO					15 minutos
5	Participación de los asistentes	Conocer los puntos de vista de los participantes, así también las interrogantes sobre las Funciones de las Unidades de Genero de la AB.	Preguntas y aportes de los Asistentes sobre el tema referido	Participación	y. Personal de la Unidad de Genero de la AB. i. Beatriz Arratia Paco	30 minutos

5.17.4 Desarrollo de las Sesiones.

Taller: Funciones del equipo Multidisciplinario al Tratamiento de la Temática Genero **Objetivo:** Explicación de los principios y valores éticos como norma de comportamiento dentro del Sector Defensa.

No	Actividad	Objetivo	Procedimiento	Material	Responsable	Tiempo
Registro de los participantes en las planillas asignadas						15 minutos
Bienvenida a los participantes						10 minutos
1	presentación	Realizar la presentación del tema de exposición.	Presentación del Tema	Data Show	Beatriz Arratia Paco	05 minutos
2	Explicación de las funciones del equipo multidisciplinario encargado de la atención de caso, en la Unidad de Genero de la AB.	Dar a conocer la atención multidisciplinaria a los casos de género que se presenten en la Institución Armada	Exposiciones magistrales	Exposición en Diapositivas Tríptico	Personal de la Unidad de Genero de la AB. Beatriz Arratia Paco	60 minutos
3	Participación de los asistentes	Organizar espacios de discusión y análisis sobre el tema.	Se realizará una participación voluntaria del personal asistentes, para la disipación de dudas.	Data Show	Personal de la Unidad de Genero de la AB. Beatriz Arratia Paco	30 minutos

5.17.5 Desarrollo de las Sesiones.

Seminario: Código de Ética del Ministerio de Defensa

Objetivo: Explicación de los principios y valores éticos como norma de comportamiento dentro del Sector Defensa.

No	Actividad	Objetivo Aprendizaje	Procedimiento	Material	Responsable	Tiempo
Registro de los participantes en las planillas asignadas						10 minutos
Bienvenida a los participantes						5 minutos
1	Presentación del tema de exposición	Realizar la presentación del tema de exposición, así también de la responsable de la Sesión	Presentación del Tema a tratarse en el Seminario	Data Show	Beatriz Arratia Paco	10 minutos
2	Exposición el Código de Ética del Ministerio de Defensa.	Explicación de los Art. del Código de Ética del Ministerio de Defensa, su objetivo, finalidad, ámbito de aplicación, alcance.	Se procederá a la explicación sobre la aplicación de los Artículos en el desempeño laboral	Data Show	- Personal de la Unidad de Genero de la AB. - Beatriz Arratia Paco	40 minutos
3	Sociabilizar el Código de Ética Del Ministerio de Defensa	Explicación sobre los principios de conducta, con valores ético morales basados en la erradicación de la discriminación y desigualdad laboral	Exposiciones Magistrales	Diapositivas Cortos de video Tríptico	- Personal Unidad de Genero de la AB. - Beatriz Arratia Paco	40 minutos

4	REFRIGERIO					15 minutos
5	Participación de los asistentes	Conocer los puntos de vista de los participantes, así también las interrogantes sobre el Código de Ética del Ministerio de Defensa.	Preguntas y aportes de los Asistentes sobre el tema referido	Participación	- Personal de la Unidad de Genero de la AB. - Beatriz Arratia Paco	30 minutos

5.17.6 Desarrollo de las Sesiones.

Taller: Conceptos relacionados al Manual Administrativo de Unidades de Genero

Objetivo: Exposición de normas, lineamientos y procedimientos incorporados en el Manual Administrativo de Unidades de Genero

No.	Actividad	Objetivo aprendizaje	Procedimiento	Material	Responsable	Tiempo
1	Registro de participantes	Registro de todos los participantes	A medida que vayan pasando al Auditorium se les invitara a registrarse en el cuaderno de asistencia	01 cuaderno 01 bolígrafo	Beatriz Arratia Paco	10 minutos
2	Bienvenida presentación	Dar la bienvenida a todos los participantes.	Presentación del taller	Data Show	Beatriz Arratia Paco	20 minutos
3	Dar a conocer Conceptos relacionados al Manual Administrativo para Unidades de Género en las FF.AA.	Exposición de Lineamientos del Sector Defensas incorporados en el MAUG-FF.AA., que permitan optimizar el manejo y administración del personal femenino y masculino de las FF.AA. del Estado	Exposiciones magistrales	Exposición de Diapositivas	Personal de la Unidad de Genero de la AB. Beatriz Arratia Paco	60 minutos
4	Disipación de dudas	Disipación de dudas del personal participante sobre el tema de exposición	Se comenzará con la participación voluntaria de los participantes, con preguntas sobre el tema expuesto. Participación acción	Tarjetas de apoyo	Personal de la Unidad de Genero de la AB. Beatriz Arratia Paco	30 minutos

5.17.7 Desarrollo de las Sesiones.

Evaluación

Objetivo: Determinar los alcances que tuvo el programa

No.	Actividad	Tiempo	Objetivo aprendizaje	Procedimiento	Material	Responsable
1	Evaluación del Plan de Capacitación	40 minutos	Determinar los alcances que tuvo el programa	En grupos de 3 personas realizar estrategias de acuerdo a oportunidades y fortalezas encontradas. Autoevaluación, revisión y socialización de productos obtenidos en las actividades.	Material de Escritorio Cuestionario de autoevaluación	vi. Personal de la Unidad de Genero de la AB. ii. Beatriz Arratia Paco

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

La intervención desarrollada en la Institución Militar se enmarco en el abordaje de la inclusión de la mujer militar a partir del Manual Administrativo para unidades de Género en el comando General de la Armada Boliviana se constituyó en el eje central y articulador para la realización del presente trabajo, que propone una intervención social a través de un plan de capacitación educativa, mismo que fue elaborado como una modalidad establecida dentro del sistema Universitario para optar por el título de Licenciatura en Trabajo Social, de esta forma se pueden señalar las siguientes conclusiones:

- Se llevo a cabo el cumplimiento del Objetivo general ya que a partir del análisis e interpretación de los resultados obtenidos por medio de la Encuesta de percepción se construyó un plan de capacitación para la inclusión de la mujer militar a partir del Manual Administrativo para Unidades de Género en el Comando General de la Armada Boliviana.
- Así también a través de la Encuesta de percepción elaborada para la comprensión del fenómeno de inclusión de la mujer militar a partir del Manual Administrativo para Unidades de Género en el Comando General de la Armada Boliviana se pudo identificar la percepción en tanto inclusión de modo que entre los resultados más relevantes se tiene el hecho de que un

100% de las participantes refirieron que no existe la socialización del Manual Administrativo para Unidades de Género en las FF.AA., ni de temas de trascendental importancia relacionado con el presente tema que es la igualdad de género a través de seminarios, talleres de intervención, socialización o promoción a pesar de que es uno de los mandatos establecidos en el mencionado MAUG – FF.AA.

- En el presente trabajo fue posible señalar las percepciones de las Damas Oficiales del Comando General de la Armada Boliviana, en cuanto a la aplicación de las normativas orientadas a la inclusión de género siendo que los resultados se describieron a partir de los porcentajes de presencia o ausencia advertidos a partir de la Encuesta de percepción del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF. AA.
- Durante el aplicación y redacción del informe final del presente trabajo se estableció el análisis de la inclusión de la mujer militar a partir del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF.AA., siendo que el señalado análisis permitió el desarrollo una intervención social por medio del plan de capacitación para la inclusión de la mujer militar a partir del Manual Administrativo para Unidades de Género en el Comando General de la Armada Boliviana como producto del estudio realizado.
- Se determinó que a través del diagnóstico, que existe un proceso de inclusión de la mujer militar a partir del Manual Administrativo para Unidades de Género en el Comando General de la Armada Boliviana, pero que no existe la socialización pertinente ni del manual ni de las normativas en cuanto a la igualdad de género e inclusión a partir de talleres y es esta dirección no todas las implicadas conocen las características del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF.AA., siendo que dicho desconocimiento normativo puede dar lugar a la vulneración de los derechos de las mujeres militares del comando General de la Armada Boliviana.

A partir de lo señalado se puede establecer que es necesaria la intervención socio educativo para ejecutar el plan de capacitación producto de esta investigación con

el fin de favorecer al fortalecimiento de la inclusión y mejor integración de la Dama Oficial en el comando General de la Armada Boliviana.

Así también se debe Adecuar la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas y los Reglamentos Militares, tomando en cuenta la inclusión de la mujer, la dignidad, equidad e igualdad de oportunidades.

6.2. Recomendaciones

Conforme a lo expuesto en el trabajo denominado: “***Plan de Capacitación del Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF.AA., para una Inclusión de la Mujer Militar en el Comando General de la Armada Boliviana,*** se recomienda:

- Ejecutar el plan de capacitación producto de este estudio en cuanto al Manual Administrativo para Unidades de Género de las FF.AA. Para suscitar espacios de socialización y sensibilización en tanto la inclusión e igualdad de género en el Comando General de la Armada Boliviana.
- A partir del desarrollo del plan de capacitación generar espacios de dialogo e interdisciplinario para tener una mejor lectura de la realidad de forma que se puedan generar otras estrategias para fortalecer la inclusión de la mujer militar en el Comando General de la Armada Boliviana.
- El plan de capacitación producto del presente estudio abarca a la Institución Castrense en su totalidad ya que la construcción de valores de inclusión e igualdad en cuanto al género no es solo un trabajo de lo femenino, o de lo masculino sino un trabajo en conjunto para posibilitar una mejor calidad de vida con igualdad de oportunidades para todos y todas, tal como plantean las normativas nacionales e internacionales que se refieren a este fenómeno de la inclusión de la mujer militar.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, S., & Miranda, I. (2008). *Política de Género en el Ejército de Bolivia: La incorporación de la Mujer en la institución Militar*. La Paz: Tesis de Grado. Universidad Mayor de San Andrés. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Carrera Ciencias Políticas.
- Alonso, M. (2008). *La ley digital*. Recuperado el 2008, de <http://laleydigital.es>
- Althusser, L. (1988). *Ideología y aparatos ideológicos del estado. Freud y Lacan*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la Metodología Científica*. (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Armada Boliviana. (2000). *Historia y Arqueología Marítima*. La Paz: Propia.
- Artiles, L., Otero, J., & Barrios, I. (2008). *Metodología de la Investigación para las Ciencias de la Salud*. Habana, Cuba: Ciencias Médicas.
- Batres, G. (1999). *El lado oscuro de la masculinidad*. Costa Rica: Ilanud.
- Benavente, M., & Valdés, A. (2014). *Políticas Públicas para la Igualdad de Género: Un aporte a la autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Céspedes, A., & Lanza, M. (2016). *Desigualdad e Inequidad de Género en el Ámbito Policial como Influencia en el Ámbito privado Familiar*. La Paz: Tesis de Grado. Universidad Mayor de San Andrés. Facultad de Ciencias Sociales. Carrera Trabajo Social.
- Constitución Política del Estado*. (2009). Estado Plurinacional de Bolivia: Propia.
- D Mesa, C. (1999). *Historia de Bolivia*. La Paz: Gisbert.

- Defensa, M. d. (2018). *Rol de la Mujer en las FF.AA. Estado Plurinacional de Bolivia*.
Obtenido de publicaciones_defensa.gob.bo:
http://www.publicaciones_defensa.gob.bo/media/downloadable/file.pdf&ved=
- Ezequiel, A. E. (2011). *Aprender a Investigar. Nociones básicas para la investigación social*.
(Primera ed.). Argentina: Brujas.
- Farfan, W. (14 de diciembre de 2013). Egresan las 5 primeras oficiales de la Armada. *La Razon*, pág. 5.
- Fernández, X. (2002). *Influencia de la Socialización Genérica en la Construcción de las Representaciones Sociales Asociadas a la Identidad Profesional de Trabajo Social*.
Costa Rica: Tesis de Grado Magister Scientiae. Universidad de Costa Rica. Trabajo Social.
- Ferrajoli, L. (2001). *Derechos y Garantías: La ley del más debil*. Madrid: Trotta.
- Franco Rubio, G. (1983). *“Siglo XX” Historia Universal*. Madrid.
- Giménez, D. (1999). *Una manifestación polémica del principio de igualdad*.
- Gosepath, S. (2001). *Equidad*. Zalta, México: Enciclopedia de Psicología.
- Grysbowski, G. (2016). *Manual Administrativo para Unidades de Género de las Fuerzas Armadas*. La Paz, Bolivia: Estado Plurinacional de Bolivia. Ministerio de Defensa Naccional. Dirección General de Derechos Humanos.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2005). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). Mc Graw Hill.
- Klein. (1992). *Sobre la Historiografía Minera*. Buenos Aires: Prisma.
- Laqueur, T. (1999). *La construcción del sexo, cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*. Uuniversidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.

- Linares, G. (Enero de 2010). *¿Interculturalidad en las Fuerzas Armadas?* Obtenido de scielo.org.bo: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v3n1/a12.pdf&ved=>
- Martinez, C. (1986). *Las mujeres en la península Ibérica durante la conquista cartaginesa y romana* (Primera ed.). E. Garrido. SEM - Universidad Autónoma de Madrid.
- Mendoza, M., & Mallea, J. (2012). *El feminicidio, la violencia y discriminación hacia la mujer*. Universidad Mayor de San Andrés.
- Ministerio de Defensa. (2012). *Mujer y F.F.A.A. en el Estado Plurinacional de Bolivia*. La Paz: Propia.
- Molina Molina, L., & Romero, M. (1954). *Modelos de Intervención Asistencial, Socioeducativo y Terapéutico en Trabajo Social*. Costa Rica: Costa Rica.
- Munch, L., & Angeles, E. (2009). *Métodos y Técnicas de Investigación*. México D. F.: Trillas.
- Muñoz, F., & Lopez, M. (2000). *Historia de la Paz: Tiempos Actores y Espacios*. Obtenido de ipaz.ugr.es: http://ipaz.ugr.es/wp-content/files/publicaciones/ColeccionEirene/eirene_manual/Historia_de_la_Paz.pdf&ved=
- Nacional, C. (1992). *L.O.F.A.(Ley 1405)*. Estado Plurinacional de Bolivia: Propia.
- Peeters, M. (2012). *La teoría de género una norma política normal*. Obtenido de Almudi: <https://www.almudi.org/noticias-articulos-y-opinion/1099-la-teoria-de-genero-una-norma-politica-mundial>
- Prieto, L. (2001). *Los Derechos Sociales y el Principio de Igualdad Sustancial*. México: Universidad Autónoma de México.
- Quintana Taborga, J. R. (1998). *Soldados y Ciudadanos. Un estudio crítico sobre el servicio militar obligatorio*. La Paz: PIEB/SINERGIA.

Telleria, L. (11,12 de Marzo de 2008). *Mujer, Fuerzas Armadas y Misiones de Paz: Región Andina*. Obtenido de Seminario Internacional La Mujer en las Fuerzas Armadas de América Latina y el Caribe: Una Aproximación de Género a las Misiones de Paz. Guatemala.: [http:// www.resdal.org/genero-y-paz/mujer-ffaa-misiones-region-andina.pdf&ved=](http://www.resdal.org/genero-y-paz/mujer-ffaa-misiones-region-andina.pdf&ved=)

Trabajo Social. (2019). *Plan de Estudios*. La Paz: Propia.

Vargas, D., & Vega, M. (2015). *Políticas de Género en el Ejército de Bolivia: La Participación e incorporación de la Figura Mujer en la Institución militar (Colegio militar del Ejército)*. La Paz: Proyecto de Grado. Universidad Mayor de San Andrés. Facultad de Derecho y ciencias Políticas. Carrera de Ciencia Política y Gestión Pública.

LEYES:

- CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO (2009)
- LEY ORGANICA DE LAS FUERZAS ARMADAS DE LA NACION “COMANDANTES DE LA INDEPENDENCIA DE BOLIVIA” N° 1405 (1992)

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA DE PERCEPCION Manual Administrativo para Unidades de Genero de las FF.AA. (MAUG-FF.AA. 2016)

A continuación, encontrará una serie de preguntas que hacen referencia a la percepción de la aplicación del Manual Administrativo de las Unidades de Género (MAUG-FF.AA.). Solo existe la opción SI o NO, por favor responda de acuerdo a su parecer y recuerde que esta encuesta es confidencial
Gracias por su colaboración.

No.	ITEM	SI	NO
1	¿Conoce Ud. el Marco Normativo Militar plasmado en el MAUG-FF. AA sobre la política de no discriminación hacia la mujer?		
2	¿Considera Ud. que se le han proporcionado las mismas Oportunidades laborales en la asignación de destinos en comparación a los varones?		
3	¿Ud. Cree que se aplica el Art. 14 del Código de Ética del Ministerio de Defensa? (Aplicación de principios y valores del desempeño laboral, basados en la erradicación de la discriminación y desigualdad, como principio de ética)?		
4	¿Ud. Sabe que dentro de la Institución Militar y de acuerdo al MAUG-FF. AA. existe una repartición donde le puedan proporcionar ayuda en diferentes ámbitos, en especial con referencia a Violencia Intrafamiliar?		
5	¿Conoce usted, las disposiciones del Manual Administrativo para Unidades de Género (MAUG-FF.AA.)?		
6	¿Considera usted que se cumple el Manual Administrativo de las Unidades de Genero (MAUG-FF.AA.), en cuanto a la inclusión de la mujer militar en el Comando General de la Armada Boliviana?		
7	¿Tiene conocimiento de las funciones de la Unidad de Género de las FF.AA.?		
8	¿Se han realizado talleres de capacitación en su Unidad referente a temas relacionados con igualdad de género en el último semestre de la presente gestión 2019?		