

TARCO

Proyecto de Grado aprobado con: T-3302

Aprobación con distinción

Setenta y tres correspondiente a: 73

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DESCONCENTRADO

LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO


 Mg. Sc. Lic. Daniel Jiménez Flores
 N° Reg. OPCE 004 - JFD
 COLEGIO DE PROFESIONALES
 CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 -10/10/2014



FORTALECIMIENTO SOBRE LIDERAZGO A MUJERES AYMARAS DEL MUNICIPIO DE TARACO

Proyecto de Grado para obtener el Título de Licenciatura

POR: MARIBEL LIMACHI QUISPE

TUTOR: LIC. GROVER JIMENEZ SANCHEZ

PILLAPI – TIWANAKU – BOLIVIA

Octubre, 2014

T-3302

K. 218443

DEDICATORIA

Dedico este Proyecto de Grado a:

Los pobladores del municipio de Taraco, quienes siempre me colaboraron.

A mis padres, Ladislao y Lucila, quienes han velado por mí durante este arduo camino para convertirme en una profesional.

A mis hermanas, por la ayuda incondicional.

Al Lic. Grover Jiménez, gracias por su tiempo, por su apoyo y por la sabiduría que me transmitió en el desarrollo de mi formación profesional.

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a la Universidad Mayor de San Andrés y a los docentes que me colaboraron y orientaron en el proceso de formación, en especial al Lic. Grover Jiménez Sánchez por ayudarme en la elaboración del presente Proyecto.

Así también, agradezco a mis padres y a Dios por protegerme y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

INDICE

AGRADECIMIENTO	i
DEDICATORIA	ii
RESUMEN EJECUTIVO	vii
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I	
DIAGNÓSTICO SOCIOEDUCATIVO CONTEXTUAL	
1. JUSTIFICACIÓN	1
2. ANTECEDENTES HISTÓRICO CONTEXTUALES	2
2.1. Situación Geográfica	2
2.2. Organización Política	2
2.3. Vías de Acceso	4
2.4. Descripción Fisiográfica	4
2.5. Aspecto Social	4
2.6. Aspecto Cultural	5
2.7. Aspecto poblacional	7
2.8. Aspecto económico familiar	7
2.9. Contexto educativo	8
3. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO	10
3.1. Objetivo General	10
3.2. Objetivos Específicos	10
4. METODOLOGÍAS DEL DIAGNÓSTICO	11
4.1. Métodos "Pedagogía Inclusiva"	11
4.2. Método socializador	11
4.3. Método colectivo	12
4.4. Procedimiento	
5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	12
5.1. Técnicas	12
5.2. Instrumentos	13
5.3. Procedimiento	13
6. RESULTADOS DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO	14
6.1. Análisis de potencialidades y limitaciones	14
6.2. Priorización del problema y posibles soluciones	15
6.3. Priorización del problema	16
6.4. Construcción y análisis del árbol de problema y árbol de objetivos	17
6.4.1. Árbol de Problemas	17
6.4.2. Árbol de Objetivo	18

CAPÍTULO II

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

1. ANTECEDENTES	19
2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	20
3. JUSTIFICACIÓN	21
4. OBJETIVOS	22
4.1. Objetivo general	22
4.2. Objetivos específicos	22
5. FUNDAMENTO TEÓRICA	22
5.1. Marco legal y constitucional	22
5.1.1. Moral y ética	24
5.1.2. ¿Cuál es la importancia de la Ley Integral?	24
5.2. Marco Teórico	25
5.2.1. ¿Qué se entiende por liderazgo?	25
5.2.2. ¿Qué es liderazgo?	26
5.2.3. ¿Qué es un Líder?	26
5.2.4. ¿El líder nace o se hace?	28
5.2.5. Cualidades de un líder	29
5.2.6. Características básicas del líder	31
5.2.7. Tipos de Relaciones	37
5.2.8. Tipos de Liderazgo	37
5.2.9. ¿Qué es género?	45
5.2.10. Equidad	45
5.2.11. Equidad de género	45
5.2.12. Igualdad de género	46
5.2.13. Qué son los roles de género	46
5.2.14. Discriminación de la mujer	46
5.2.15. Participación de la mujer	47
5.2.16. La igualdad de derechos	48
5.2.17. Dimensión de género en el ámbito político y municipal	49
5.2.18. Desigualdad	50
5.2.19. Violencia	50
5.2.20. Libertad y política	50
5.2.21. Acoso político	51
5.2.22. Violencia política	51
5.2.23. La mujer como líder	51
5.2.24. Discriminación	52
6. POBLACIÓN BENEFICIADA	52
6.1. Beneficiarios directos	52
6.1. Beneficiarios indirectos	53
7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	54
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	56

9. PLAN DE ACCIÓN	57
10. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN	59
11. ORGANIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROYECTO	62
12. PRESUPUESTO	64
13. CONDICIONES DEL PROYECTO	66
13.1. Viabilidad	66
13.2. Factibilidad	66
13.3. Sostenibilidad del Proyecto	67
14. RESULTADOS ESPERADOS	68
15. CONCLUSIONES	69
16. RECOMENDACIONES	71
BIBLIOGRAFÍA	72
ANEXOS	73

RESUMEN EJECUTIVO

El presente Proyecto de Grado, “FORTALECIMIENTO SOBRE LIDERAZGO A MUJERES AYMARAS DEL MUNICIPIO DE TARACO”, es producto del trabajo de análisis y reflexión sobre las diferentes problemáticas que atraviesan las comunidades.

Por lo tanto, se realizó un diagnóstico socio educativo en el “municipio indígena” de Taraco.

La formación de mujeres aymaras líderes reafirma la unidad de la educación socio comunitaria, la consolidación de una ideología y práctica política liberadora; encaminados a establecer la igualdad de oportunidades, sin discriminación en materia educativa y cultural.

Por lo tanto, la preparación de los ciudadanos, hombres y mujeres, es una tarea de todos quienes están comprometidos con el desarrollo de las comunidades.

Consecuentemente, el presente proyecto se constituye en un elemento central para aportar al desarrollo de la comunidad y, fundamentalmente, a las mujeres campesinas, quienes son discriminadas en su vida diaria.

Metodológicamente, se empleó el Marco Lógico por su esencia de integralidad y claridad con el objeto de fortalecer los conocimientos de la mujer en relación a la formación de lideresas.

Para ello, el nuevo enfoque educativo socio comunitario productivo, se basa en la pedagogía descolonizadora, comunitaria, productiva y liberadora, orientada a la formación de mujeres preparadas para el desarrollo de sus comunidades.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la participación comunitaria se constituye en un principio fundamental para formar sociedades más democráticas y participativas en la toma de decisiones. Por lo tanto, estas acciones deben responder a las reivindicaciones socio social y luchando contra toda forma de exclusión y discriminación.

Los procesos de formación de liderazgo para mujeres permitirá fortalecer sus conocimientos y dirigir con empeño a sus comunidades.

En este sentido, la imperiosa necesidad de la sociedad es mejorar la calidad de vida en el marco de la cooperación, la solidaridad, respeto y el trabajo grupal, que permitan actuar con un pensamiento crítico y libre sobre los destinos sus comunidades, en el marco de la unidad.

Por tanto, al ser la educación un derecho universal, hombres, mujeres, niños, adolescentes y ancianos se convierten en protagonistas del proceso educativo de cambio, aportando al vivir bien con sus saberes, conocimientos y experiencias.

En este contexto, en el primer capítulo se presentan los procesos de diagnóstico con su justificación, objetivos, estrategias de investigación, población, análisis de los resultados, análisis de potencialidades y limitaciones, identificación, descripción y priorización de problemas, construcción y análisis del árbol de problemas, árbol de objetivos y sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

En el segundo capítulo, se presenta la Propuesta de Desarrollo Social: los antecedentes, identificación del problema, justificación, objetivos, fundamentación teórica, los beneficiarios, actividades del proyecto, la matriz del marco lógico, forma de organización, seguimiento y monitoreo del proyecto. Consecuentemente los resultados

esperados, presupuesto, las condiciones del proyecto y las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

En consecuencia, este proyecto no busca reemplazar los conocimientos de los actores, más al contrario, pretende aportar al desarrollo de la comunidad a través de acciones de análisis, reflexión y toma de decisiones en el marco de la democracia participativa.

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO SOCIO EDUCATIVO CONTEXTUAL

1. JUSTIFICACION

Se inicia el diagnóstico con las siguientes frases: "El final siempre depende del principio" y la "sabiduría adquirida debe ser fuente de esperanza de vida para uno mismo y para los demás". Claro está, que la educación adquirida se constituye en instrumento, en un pasaporte para la vida. No se debe olvidar que lo que se haga y diga hoy siempre repercutirá en la vida.

La participación activa de la comunidad permitió desarrollar de manera planificada todo el proceso de diagnóstico socio educativo. Este proceso como experiencia personal y profesional deja huellas importantes para poder trabajar por el desarrollo del municipio de Taraco.

El país vive cambios considerables en la vida social, cultural y política. Estos cambios se ven reflejado en los altos índices de participación en la vida política de los diferentes actores de la comunidad. Se viven tiempos de refundación del nuevo Estado Plurinacional, y no se debe olvidar que existe una deuda histórica hacia los sectores oprimidos.

En este contexto es importante hacer notar, que si bien estos cambios sociales generan desarrollo para las comunidades, existe un sector que aún sigue viviendo el retraso en la vida política, ellas son las mujeres que por su posición de humildes, sencillas y respetuosas siguen siendo las más vulnerables de la sociedad.

¿Por qué son discriminadas? ¿Por qué no pueden ocupar cargos jerárquicos, como ser Mallku de su comunidad?, por el simple hecho de ser mujeres.

Entonces, frente a esta situación, existe una preocupación general de las mujeres de la comunidad, aunque también les preocupa la salud, desnutrición infantil, falta de infraestructura, entre otros.

Consecuentemente, se justifica la importancia de realizar el diagnóstico de manera democrática, participativa e integral con el apoyo del Gobierno Autónomo Municipal de Taraco.

El diagnóstico permitió, de manera sistemática, identificar de manera científica los problemas que vive a diario el municipio de Taraco.

2. ANTECEDENTES HISTORICO CONTEXTUALES

2.1 Situación geográfica

Taraco, "Municipio Indígena", es la séptima sección municipal de la provincia Ingavi del departamento de La Paz, se encuentra situada al oeste de la ciudad de La Paz, sobre el camino carretera LA PAZ-TARACO; a una distancia de 83 km. de la ciudad de La Paz, sede de gobierno, ubicada a las orillas de lago Titicaca, a una altura media de 3.830 m.s.n.m. correspondiente a la jurisdicción del cantón Taraco.

2.2. Organización política

El municipio de Taraco, administrativamente, se encuentra dividido en dos cantones, tres ayllus (tres sub centrales), 16 comunidades y dos centros poblados.

Al ayllu (MASAYA) pertenecen las comunidades: Ñachoca, Sapaná, Chiaramaya, Chiripa, Pequeri, Cala Cala, Isla Sicuya y Taraco Pueblo.

Al ayllu Arasaya pertenecen las comunidades: Jahuira Pampa, Chambi Taraco, Chivo, Higuagui Chico y Higuagui Grande.

Al ayllu Santa Rosa de Taraco pertenece las comunidades Santa Rosa Pueblo, Coacollo, San José, Santa Rosa y Ñacoca.

El municipio de Taraco está compuesto actualmente por hombres, mujeres, jóvenes, niños y niñas. Está representado por autoridades originarias y bases de la comunidad (JILIRI MALLKU CANTONAL Y JILIR MALLKU TAYKA CANTONAL y directorio en pleno); sus acciones y comportamientos están amparadas por usos y costumbres de la comunidad y normas jurídicas de Estado.

La comunidad tiene la libertad de decidir su propio destino de manera democrática y participativa como ejercicio de la libre autodeterminación y autogobierno de las naciones y pueblos indígenas originarias campesinas.

Administrativamente está organizada de la siguiente manera:

JILIRI MALLKU CANTONAL	YATI Y UMA KAMANI MALLKU
JILIRI MALLKU TAYKA CANTONAL	YATI Y UMA KAMANI MALLKU TAYKA
SULLKA Y JALXA MALLKU	ANAT Y QOLLA KAMAMNI MALLKU
SULLKA MALLKU TAYKA	ANAT Y QOLLA KAMANI MALLKU TAYKA
QILLQA QOLLQI KAMANI MALLKU	CHASKI Y KHANA KAMANI MALLKU
QILLQA QOLLQI MALLKU TAYKA	CHASKI Y KHANA KAAMANI MALLKU TAYKA
YAPU Y UYWA KAMANI MALLKU	
YAPU Y UYWA KAMANI MALLKU TAYKA	

2.3 Vías de acceso

Al Municipio de Taraco se llega por el camino troncal “carretera internacional Desaguadero, cruce Tiwanaku”; que parte de la ciudad de El Alto, avenida Juan Pablo II, Zona Chacaltaya, Sindicato de transporte “Unión Taraco”.

Cabe aclarar que a partir del municipio de Tiwanaku el camino troncal es ripiado de tierra, a la fecha, la vía troncal “Tiwanaku – Taraco” se encuentra en proceso de pavimentación.

2.4. Descripción fisiográfica

La península de Taraco limita al norte, sur y oeste con el Lago Titicaca y al este con el Municipio de Tihuanacu, tiene una extensión territorial de 115,36 km, según los datos obtenidos del documento de Plan de Desarrollo Municipal, lo que presenta el 2.13% de la superficie con relación a la extensión territorial de la provincia Ingavi.

2.5. Aspecto social

El municipio de Taraco, históricamente, siempre se ha caracterizado por estar integrada por comunidades arraigadas a sus usos y costumbres, por lo tanto, los comunarios y comunarias son respetuosas, amables con los demás. Este principio de valores se va transmitiendo a las nuevas generaciones.

Como principio cultural eligen a sus autoridades de acuerdo a sus usos y costumbres, que en su forma de procedimiento, deberíamos dar mayor oportunidad a ambos sexos.

Otro aspecto importante a mencionar, es ocupar el cargo de acuerdo a los terrenos (sayañas) (terreno con los que cuenta cada familia en las comunidades), esto los involucra directamente a participar y cumplir con las normas establecidas.

2.6 Aspecto cultural

La cultura que practica el municipio de Taraco es diferente a la de otros municipios, según las costumbres, creencias, valores, y normas son compartidos por la misma sociedad, donde se practica el Ayni, mink'a, turka y waki.

También es importante mencionar que sus habitantes reconocen y practican algunos ritos religiosos aymaras:

- **Achachila.** Representa al hombre divino como el Dios Supremo de los Aymaras.
- **Pacha Mama.** Es el Dios Divino que representa a nuestra Madre Tierra y/o medio ambiente.
- **Kuntur Mamani.** Representa a nuestro ave de los andes que viven en un altura más frígido: el cóndor de los andes también conocido como un dios supremo.
- **Wakas.** Son lugares que tienen mucho poder igual que el Dios lo cual adoraban a esos lugares dando ritos según a sus usos y costumbres dependiendo a cada región.

Las fiestas locales y culturales son:

a) Carnaval

El municipio de Taraco tiene la costumbre de participar con una comparsa de CHUTAS (CHOJÑA PAMPITAS) con tres pasantes durante tres días: domingo, lunes y martes. El martes de challa tienen la costumbre de "THIKAR" casas, animales, cosechas y pertenencias.

b) Semana Santa

En Semana Santa, Taraco realiza cada año un campeonato de fútbol, donde participan EQUIPOS conformados entre familiares. Campeonato que dura TRES días.

c) Corpus Cristi

En las fiestas de Corpus Cristi se realiza una entrada folklórica y autóctona en el Pueblo de Taraco donde participan las 16 comunidades, esta fiesta se realiza cada año porque ya es un costumbre para los comentarios.

d) Fiestas de la Virgen del Carmen

Esta fiesta se realiza el 16 de Julio en devoción a la Virgen del Carmen, participan las distintas comunidades con danzas como: Auqui Auqui, Quena quena, Cullaguas, Sicuris, Huaca Huaca, Chumchus, Kusillos, Choquela.

Tradicionalmente indican que se tiene que cumplir 3 años seguidos para que los deseos se hagan realidad.

e) El 2 de Agosto día del campesino

En esta fecha se realiza un desfile cívico donde participan las autoridades del Gobierno Municipal de Taraco, los Mallkus de todas las comunidades y las escuelitas o unidades educativas realizando el nombre de los campesinos con un gran fervor cívico.

f) Todos Santos

En Todos Santos los habitantes del municipio tienen la costumbre de elaborar pan como ofrenda a sus difuntos, así también, preparan una mesa con cosas que le gustaba a su ser querido para así recibir bien la visita del más allá y que se vaya contento hacia el más allá. Esto es una forma de recordar a la persona querida que se fue al otro mundo.

2.7 Aspecto poblacional

Según el INE, el municipio de Taraco cuenta con una población 3.273 habitantes de los cuales 1.121 son hombres y 2.152 son mujeres.

El municipio de Taraco tiene una población total de 1363 habitantes, según el censo del año 2000, el 95% son bilingües hablan castellano y aymara; mientras que solo el 5% solo hablan castellano, el 90% vive en área dispersas, solo 10% en el centro poblado de Taraco.

2.8 Aspecto económico familiar

Económicamente la mayor parte del municipio de Taraco se dedica la ganadería y agricultura.

a) La Ganadería

La mayoría de los habitantes se dedican a la crianza de diferentes animales: ganados vacunos, ovejas, cerdos, aves, entre otros.

Antiguamente el toro era uno de los animales indispensable para el arado de la tierra, pero ahora ya no por el uso del tractor.

Los habitantes de las diferentes comunidades están organizados en asociaciones, cooperativas, micro pequeña empresa familiar o asociados, asumiendo solidaridad, transparencia, responsabilidad, sencillez, administrativa, igualdad, equidad, control y progresivo del crecimiento económico.

b) La Agricultura

También se dedican a la producción de los diferentes alimentos como: la papa, haba, oca, maíz y cebada para su para alimentación.

c) Gastos de las familias en educación

Las familias con hijos en edad escolar gastan en material escolar como: cuaderno, lápiz, bolígrafo, hojas de carpeta, cartulina y más que todo en el uniforme.

También se gasta en salud frente a alguna situación de enfermedad de los niños o niñas, especialmente en invierno.

Por otra parte, los estudiantes gastan en transporte porque la unidad educativa se encuentra a distancia lejana.

2.9.Contexto educativo

El municipio de Taraco es una organización ancestral de la cultura milenaria del pueblo aymara, tiene como legítimo derecho fortalecer su propia identidad cultural, histórica, lengua, expresión espiritual, sistema jurídico y material de su pueblo, de acuerdo a su propia cosmovisión enraizados en tierra y territorio agua, aire, la biodiversidad y otros recursos naturales que tradicionalmente se ha convivido y procedimiento propios.

El objetivo de la educación es: “Consolidar la unidad y la reconstrucción de la territorialidad de la nación aymara, la estructura orgánica, atribuciones, roles y funciones de las autoridades y familias de la comunidad afiliadas a la organización para garantizar el bien estar social, económico, cultural, ambiental, tecnológico y organizativo”.

Entre los objetivos específicos se tiene:

- Fortalecer y mantener la vida orgánica en el marco de nuestras normas.
- Aplicar normas como (usos y costumbres) en la conciliación y solución de controversias.

- Ejercer mantener el derecho a la libre determinación y autodeterminación en el desarrollo político económico, Social, cultural y religión.
- Defender nuestros derechos, deberes y obligaciones de la organización representar y velar ante las autoridades competentes.
- Defender y velar el cuidado de la tierra y territorio, garantizar el cuidado del medio ambiente y la madre tierra (pacha mama) que nos cobija y nos alimenta.

❖ MISION

Es construir un mejor futuro para la generación presente y las futuras, desarrollando nuestros recursos naturales, generando empleo digno, usando los beneficios de la modernidad, respetando la pachamama y recuperando formas propias para el desarrollo de la comunidad.

❖ VISION

Es tener un municipio unido, con desarrollo, prospero, justo, equitativo, principios, valores, solidario, identidad propia, liderazgo, crecimiento planificado, tecnología de punta, con trabajo y responsabilidad, sin contaminación ambiental, salud, educación integral .Desarrollar en la vida diaria las practicas milenarias del pueblo aymara como respeto equilibrio y vivir en armonía porque en ella no hay lucha contracción ni destrucción si no posición complementaria para generar el vivir bien en armonía entre las personas y la naturaleza.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Identificar los problemas que aquejan a las mujeres del municipio de Taraco, a partir de un diagnóstico socio educativo.

3.2 Objetivos Específicos

- Coordinar con las autoridades del municipio de Taraco para realizar el proceso de diagnóstico.
- Aplicar diferentes instrumentos para conocer las necesidades del municipio de Taraco.
- Realizar el intercambio de experiencias y conocimientos con las mujeres del Municipio.
- Sistematizar los resultados del diagnóstico socio educativo.

4. METODOLOGIA DEL DIAGNOSTICO

La metodología permite responder cómo se va a realizar un proceso, como hacer realidad, como dirigir, guiar y orientar actividades. Por lo tanto, es el conjunto de técnicas y procedimientos organizados de manera sistemática para cumplir los objetivos propuestos.

4.1 Método “Pedagogía Inclusiva”

Este método permite romper con ese esquema tradicional de seleccionar la muestra. Son generadores de participación y aprendizajes significativos, siendo un valioso instrumento para quienes trabajamos en busca de mejorar la calidad de la educación. “Consiste en dar participación directa y dinámica a los educandos en su proceso de aprendizaje. Estos métodos dan la oportunidad para que los estudiantes actúen e investiguen por sí mismo, poniendo en juego sus actitudes físicas y mentales, generando en ellos una acción que resulte del interés, la necesidad o la curiosidad”¹

4.2 Método socializador

Este método permite realizar un trabajo mancomunado, participativo, cooperativo, responsable, colectivo, mutuo y sobre todo participativo en la toma de decisiones grupales. A la vez, parte de un trabajo cooperativo dentro y fuera del municipio de Taraco.

1. www.resumido.com/catalogo/?t=c&d=liderazgo

4.3 Método colectivo

Según D. González, “la educación de hoy tiene que ser socializadora y cuando esta condición se cumpla los métodos tienen que ser socializados”

5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para el proceso de recolección de información, se utilizaron técnicas e instrumentos de investigación.

5.1. Técnicas

- ✓ **Observación.** Esta técnica permite ver los fenómenos tal como se presenta en su contexto natural.
- ✓ **Entrevista.** “La entrevista es un técnica de recopilación mediante una conversación profesional”²
- ✓ **Cuadro matrices.** Esta técnica permitió sistematizar los resultados del proceso de diagnóstico: Construcción del Árbol de Problema y Objetivos
- ✓ **Fuentes primarias.** Las fuentes primarias estuvieron constituidas por todos los actores de la educación: autoridades y mujeres originarias, como informantes.
 - **Otras fuentes.** Publicaciones como: boletines, periódicos, cartillas, etc.

2. ar.zapmeta.com/Libros+De+Liderazgo

5.2. Instrumento

- **Hoja de entrevista.** Permite la recopilación mediante una conversación directa con la persona.
- **Hoja de observación.** Permite anotar todos los elementos que se consideran importantes para la recolección de información.

5.3. Procedimiento

El diagnóstico se realizó de acuerdo a una planificación integral y participación de las autoridades del municipio de Taraco.

- Coordinación con las autoridades para socializar la importancia de este diagnóstico.
- Se realizaron procesos de análisis, reflexión, socialización sobre las problemáticas que tropiezan en los diferentes aspectos socio educativo.
- Se desarrolló actividades lúdicas, creativas y de interacción educativa.
- Finalmente la información obtenida se procedió a la sistematización de los resultados.

6. RESULTADOS DEL PROCESO DE DIAGNOSTICO

6.1 Análisis de potencialidades y limitaciones del municipio de Taraco

AREA	COMPONENTE	POTENCIALIDADES	LIMITACIONES	PROBLEMA
EQUIDAD DE GENERO	<ul style="list-style-type: none"> La participación de hombres y mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> Todos tienen derecho a participar 	<ul style="list-style-type: none"> Poca práctica de la equidad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Poca participación de mujeres aymaras en la vida socio política en el Municipio de Taraco
RELACIONES HUMANAS	<ul style="list-style-type: none"> Interior del Municipio 	<ul style="list-style-type: none"> Respeto mutuo 	<ul style="list-style-type: none"> Insuficiente proceso de orientación en relación a relaciones humanas. 	<ul style="list-style-type: none"> Poca motivación a mejorar sus condiciones de vida socio cultural.
SALUD	<ul style="list-style-type: none"> Medicina tradicional 	<ul style="list-style-type: none"> Uso de medicina tradicional 	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento de uso adecuado de la medicina tradicional 	<ul style="list-style-type: none"> Poca capacitación sobre el uso adecuado de la medicina tradicional
RELACION inter institucional	<ul style="list-style-type: none"> Autoridades educativas 	<ul style="list-style-type: none"> Buena relación inter institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de motivación para establecer acciones educativas 	<ul style="list-style-type: none"> Insuficiente acciones de desarrollo socio educativo

6.2. Priorización del problema y posibles soluciones

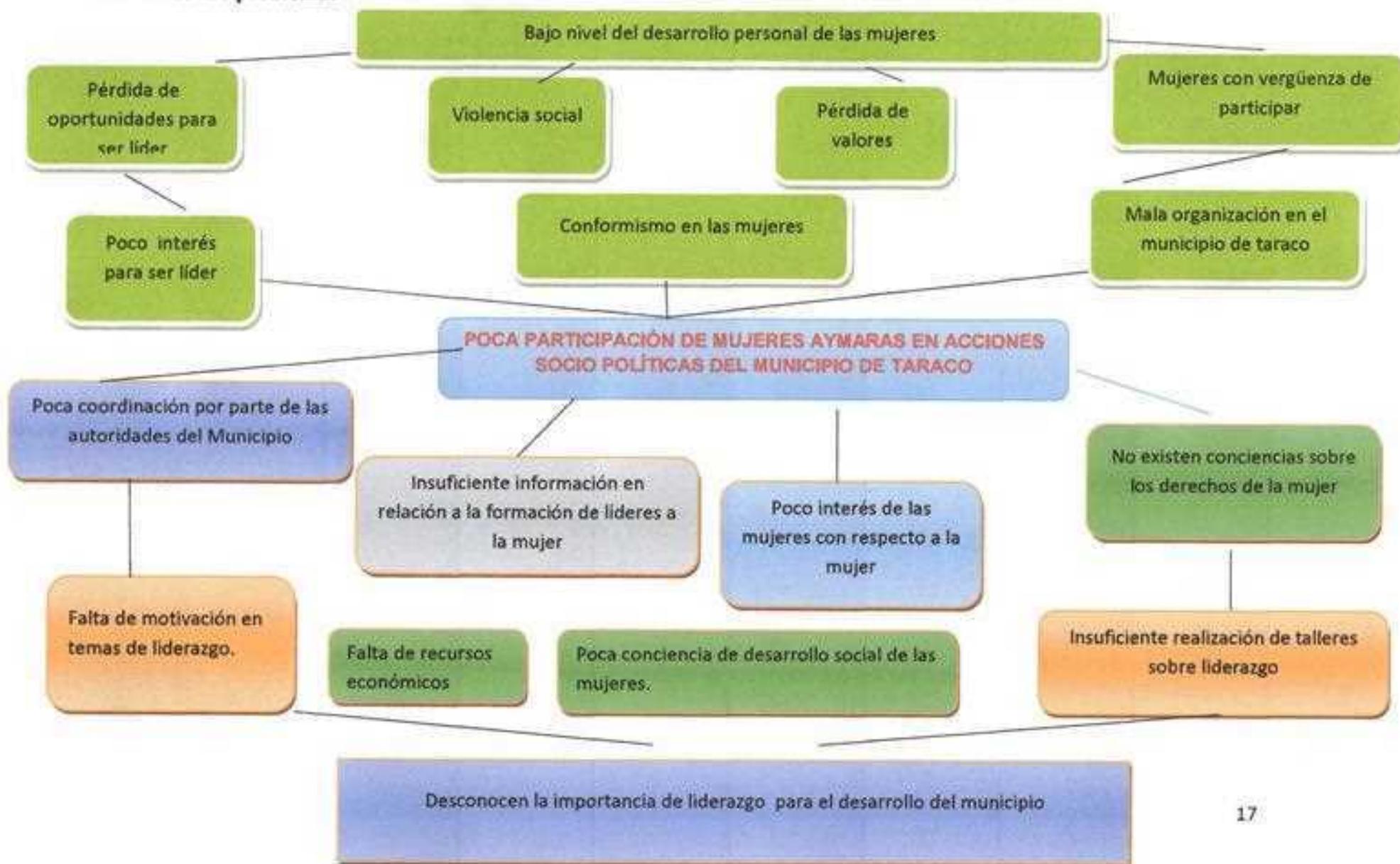
AREA	PROBLEMA	POSIBLE SOLUCION	JUSTIFICACION	BENEFICIARIO
EQUIDAD DE GENERO	Poca participación de mujeres aymaras en la vida socio política del municipio de Taraco.	- Realizar espacios de análisis y reflexión y toma de consciencia sobre la importancia de la participación de las mujeres en socio política en el Municipio de Taraco.	-Para mejorar las relaciones humanas dentro del municipio de Taraco.	Mujeres aymaras del municipio de Taraco.
RELACIONES HUMANAS	Poca motivación a mejorar sus condiciones de vida socio cultural.	-Charlas sobre las relaciones humanas de nuestros ancestros. -Aplicando dentro la escuela del municipio de Taraco.	-Para que tengan una ayuda mutua en todo aspecto.	Municipio de taraco.
SALUD	Poca capacitación sobre el uso adecuado de la medicina tradicional.	Con talleres seminarios de capacitación y Sensibilización.	Uso adecuado de la medicina tradicional para mejorar las condiciones de vida.	Todos los pobladores del municipio de Taraco.
Relación inter institucional	Insuficiente acciones de desarrollo socio educativo.	Realizar espacios de reflexión y toma de consciencia sobre la importancia de un trabajo en equipo a partir del respeto mutuo.	Las acciones mancomunadas nos permitirá fortalecer los lazos de amistad y fundamentalmente un trabajo pertinente de desarrollo social	Todos los pobladores del municipio de Taraco.

6.3 Priorización del problema

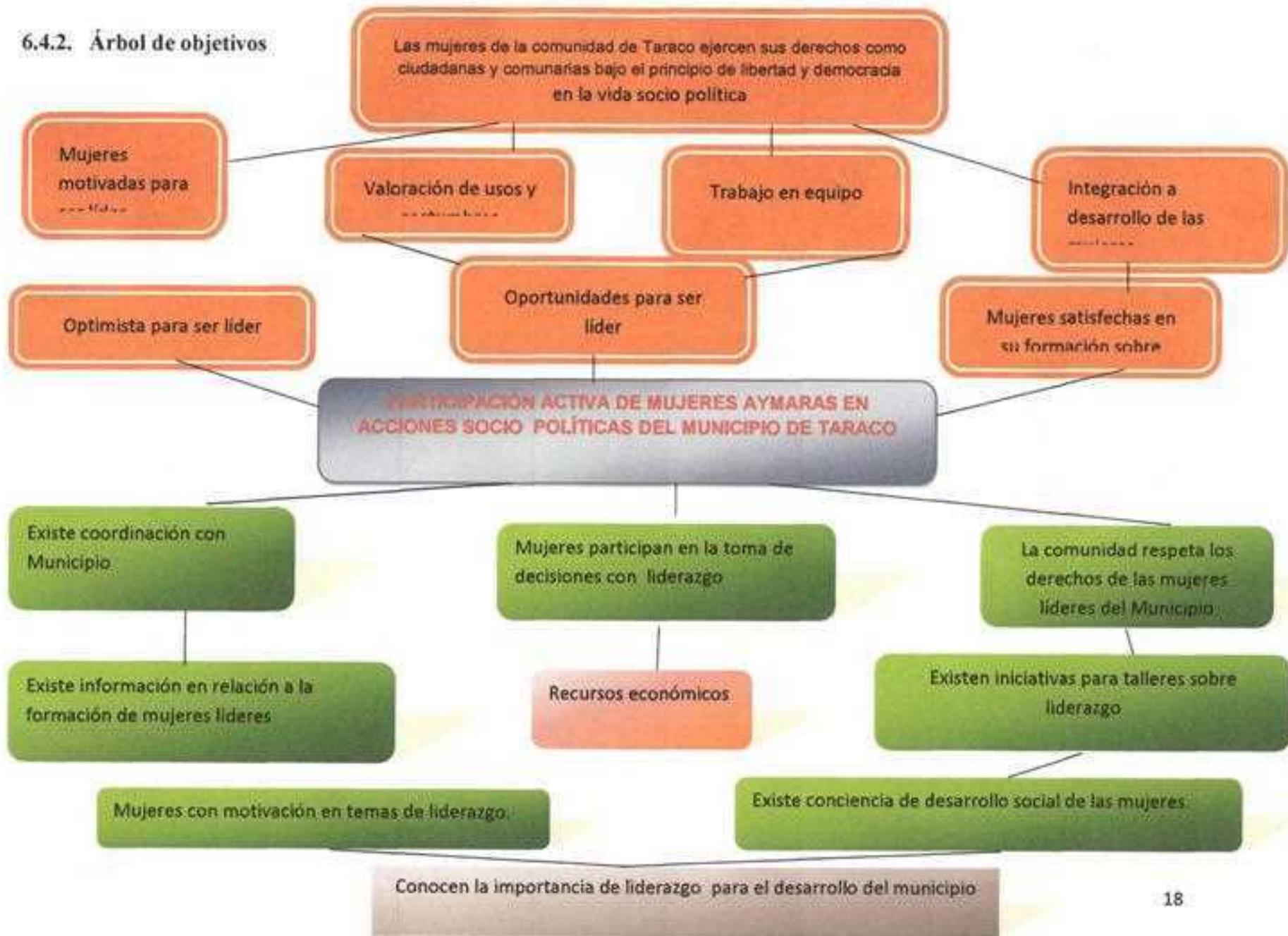
AREA	PROBLEMA	POSIBLE SOLUCION	JUSTIFICACION	BENIFICIARIO
EQUIDAD DE GENERO	Poca participación de mujeres aymaras en el aspecto socio político del municipio de Taraco.	Realizar espacios de análisis, reflexión y toma de consciencia sobre la importancia de la participación de las mujeres en la política del municipio de Taraco.	-Para mejorar la organización y la relación equitativa en las comunidades.	Las autoridades y mujeres de todo el municipio de Taraco.

6.4.CONSTRUCCION Y ANALISIS DEL ARBOL DE PROBLEMAS Y ARBOL DE OBJETIVOS

6.4.1. Árbol de problemas



6.4.2. Árbol de objetivos



CAPÍTULO II

PROPUESTA DE INTERVENCION

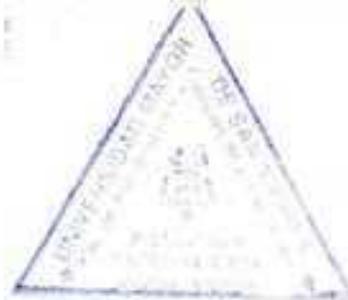
1. ANTECEDENTES

Los habitantes de a pie son testigos del proceso histórico-social que vive el país, es importante pensar qué tipo de educación se quiere y a quienes debe estar dirigido. Sin duda, debe priorizarse a los sectores que históricamente fueron discriminados y marginados por la política capitalista con teorías educativas occidentales desde una concepción subjetiva que se funda sólo en el conocimiento conceptual.

En este contexto, no se trata de construir nuevas teorías, sino articular la experiencia educativa sin discriminación de ninguna naturaleza, con la cultura del VIVIR BIEN. Bajo esta dinámica de transformaciones sociales, es imperativo construir una nueva educación desde la diversidad y la racionalidad

Por lo tanto, la formación de mujeres en el ámbito político, social y cultural en los últimos años ha ocupado un lugar primordial en los foros de discusión, en los planes de desarrollo y en las instituciones educativas. Los distintos agentes que intervienen en el proceso de liderazgo coinciden en señalar la necesidad de recuperar las identidades que se han perdido.

Tomando en cuenta lo antecedido, el presente trabajo plantea la implementación de proyectos educativos en relación a la formación las mujeres en la vida política, social y cultural.



Por lo tanto, promover valores de convivencia social respetando los usos y costumbres, a través de estrategias socio comunitarias de integración social, participación activa, dinámica, democrática, libre y horizontal, a partir de un clima de amistad y confianza.

Como dice el uruguayo José Luis Rebellato: “La opción por el pueblo como sujeto, supone una tensión ética, una ruptura epistemológica referida a la producción del conocimiento y una transformación en la propia identidad”.³

2. IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

A partir de un proceso sistemático de recolección de información sobre las diferentes problemáticas que atraviesa la comunidad, se pudo apreciar que al interior de la misma, existe aún una especie de postergación social para las mujeres campesinas; siendo mujeres que por su condición de mujer humilde, sencilla y respetuosa, hoy en día siguen siendo vulnerables al incumplimiento de sus derechos como ciudadanas.

El diagnóstico realizado en el Municipio de Taraco permitió identificar varias problemáticas, priorizándose la **poca participación de las mujeres aymaras en el aspecto socio político del municipio de Taraco**. Este problema tiene sus causas-efectos que deben ser encaradas de manera participativa, democrática y activa bajo la dinámica de transformar para mejorar.

En este contexto, el presente proyecto se constituirá en una alternativa social, es decir, un medio para impulsar procesos de formación de liderazgo, formación de ciudadanas capaces de participar activamente en la transformación de una sociedad con solidaridad.

3 www.ask.com/Liderazgo+Bibliografia

y justicia; que articulará la comunidad a sus expectativas de desarrollo social para compartir procesos de toma de decisiones compartidas de acuerdo a sus usos y costumbres.

3. JUSTIFICACIÓN

El país vive cambios considerables en la vida social, cultural y política. Estos cambios se ven reflejados en los altos índices de participación en la vida política de los diferentes actores de la comunidad. Se viven tiempos de refundación del nuevo Estado Plurinacional, y no se debe olvidar que existe una deuda histórica hacia los sectores oprimidos.

En este contexto es importante hacer notar, que si bien estos cambios sociales generan desarrollo para las comunidades, existe un sector que aún sigue viviendo retraso en la vida política, ellas son mujeres que por su posición de mujer, humilde, sencilla y respetuosa a ante su prójimo, hoy en día siguen siendo los más vulnerables de la sociedad.

¿Acaso las mujeres no pueden ejercer esos cargos?, ¿acaso las mujeres son menos capaces que los hombres? Por este motivo existe una preocupación general de las mujeres de la comunidad.

Por lo tanto, pareciera que nuestras autoridades comunitarias no siempre están preparadas para hacer frente a este reto histórico.

Es importante aclarar, que este proceso se realizó en sus diferentes etapas, y por consiguiente se logró la identificación de varios problemas que aquejan al Municipio de Taraco; problemas que deben ser y tratados con mucho cuidado y empeño profesional.

Consecuentemente, se justifica la importancia de realizar el presente proyecto de desarrollo social que titula **Fortalecimiento Sobre Liderazgo a Mujeres Aymaras del Municipio de Taraco** de manera democrática, participativa e integral.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

- Formar mujeres aymaras lideresas para intervenir en acciones socio políticas y comunitarias del municipio de Taraco.

4.2. Objetivos Específicos

- Mejorar la capacidad de liderazgo de la mujer para ejercer cargos en la comunidad.
- Incrementar la participación de la mujer aymara en la toma de decisiones sobre acciones socio políticas del municipio de Taraco.
- Generar espacios de reflexión y análisis sobre los derechos de la mujer en la vida política.

5. FUNDAMENTACION TEÓRICA

5.1 Marco Legal y Constitucional

La Constitución Política (2008) colocó a los bolivianos frente a un nuevo paradigma que tocó a todos los espacios de la vida social, y entre ellos de manera muy especial, al ámbito educativo.

La norma suprema sugiere la construcción de un nuevo Estado plurinacional fundado en “los principios ético-morales del ama qhilla, ama llulla, ama suwa (no seas flojo, no seas mentiroso ni seas ladrón) y el suma qamaña (vivir bien), y se sustenta en los valores de la unidad, igualdad, reciprocidad, inclusión, respeto, solidaridad, dignidad, complementariedad, libertad, 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, para vivir bien” (Constitución Política de Estado Art.8).

Políticos más que educadores se pusieron a la tarea de establecer las disposiciones legales que facultaran a las entidades educativas a desarrollar esos preceptos constitucionales. De este trabajo nace el 20 de diciembre de 2010 la Ley de Educación Nro. 070 “Avelino Siñani- Elizardo Pérez”.

Las bases y fines de la educación nacional que se plasman en esta ley pretenden asumir y promover los mismos principios y valores de la constitución. En relación a los objetivos: “Cultivar y fortalecer el civismo, el diálogo intercultural y los valores éticos, morales y estéticos basados en la vida comunitaria y el respeto a los derechos fundamentales individuales y colectivos” (Art.5 Ley Nro. 070).

Se habla mucho de desarrollo integral aunque en los principios no esté expresado claramente. Sin embargo cuando en la Sección II habla del subsistema de educación regular subraya como objetivo el garantizar la formación ética (Art. 19). Lo mismo en el perfil de bachiller “Poseer valores espirituales, morales, éticos y cívicos en el marco de la reciprocidad y la complementariedad” (Art. 24).

La directora Ejecutiva de la asociación de concejales de Bolivia (ACOBOL), Jessy López, explicó que la ley N°243 de 28 de mayo de 2012 contra el acoso y violencia política hacia los mujeres, remite el proceso en vía administrativa de los casos de acoso y/o violencia política a la normativa vigente, vale decir, el D.S 23318 –la normativa

adolesce de algunos vacíos y se requiere un procedimiento con particularidades como las medidas preventivas, se presenta la propuesta de reglamento, el mismo que está enfocado al procedimiento por la vía administrativa y los mecanismos de actuación en casos de acoso y violencia política hacia las mujeres, este no va a modificar al D.S. 23318.

Se tiene un promedio de 4 a 5 denuncias mensuales de acoso y violencia política, según encuesta realizada por ACOBOL, a 205 concejales, que representa el 26% del total de concejales⁴.

Los resultados iniciales de la encuesta muestran los siguientes datos: ¿usted es víctima de acoso y violencia política? El 59% dijo que Sí y el 49% : ¿denunció? El 72% respondió No, (muchas veces por factor temor, miedo a represalias además que no existe ningún caso resuelto por denuncia de acoso y violencia política) y el 28% respondió Sí; ¿dónde presentó denuncia? El 39% que es mayor porcentaje respondió a la asociación de concejales de su departamento, el 22% a la fiscalía y 13% a la policía, explicó López.

5.1.1 Moral y Ética

El término Moral, etimológicamente, proviene de la palabra latina *mores*, que significa “costumbres” como la adquisición del modo de ser logrado por la apropiación por niveles de apropiación, donde se encuentran los sentimientos, las costumbres y el carácter⁵.

5.1.2 ¿Cuál es la importancia de la Ley Integral?

Ahora las mujeres tienen una ley específica que las protege de las diferentes formas de violencia que viven en los espacios públicos y privados, desde un enfoque integral, con el fin de garantizar el ejercicio pleno de derechos para vivir bien.

Esta Ley protege a las mujeres y niñas antes, después y en el momento de encontrarse en situación de violencia; adicionalmente, protege a toda persona que por su situación de

⁴ Yuki, 1994 liderazgo intercultural.

⁵ Arnal. Tratados de Moral. 2000.

vulnerabilidad sufra cualquiera de las formas de violencia que esta ley sanciona, independiente de su género (Art, 5º pgf IV).

Frente a la pregunta: ¿Qué contempla la nueva ley?⁶:

- Incluye diferentes tipos de violencia de género como delitos penales, con pena de reclusión a los culpables.
- Establece que todo el proceso de prevención, atención, protección, persecución y sanción será llevado a cabo por personal capacitado especialmente en violencia, género, derecho de las mujeres.
- Crea el sistema integral plurinacional de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia en razón de Género.

5.2 Marco Teórico

5.2.1 ¿Qué se entiende por liderazgo?

Hoy en día, en una sociedad que cada día encuentra más agitada y competitiva, en donde cada vez se hace más imprescindible formar líderes que puedan influir en otros y apoyarlos para incentivarlos a trabajar con bastante entusiasmo en el logro de los diferentes objetivos comunes.

Líder corresponde a la capacidad de tomar iniciativas, gestionar, promover, incentivar, convocar, motivar, y tener la suficiente tolerancia para guiar a un grupo o un equipo.

La palabra liderazgo, proviene de inglés *leader*, que significa guía. Hay varias formas de comprender y practicar el concepto de liderazgo. Por su naturaleza subjetiva, depende mucho de las circunstancias los seguidores las razones que los unen la forma en que la / el líder llegó a esa posición y la visión que el grupo tenga no solo del concepto de liderazgo, si no de la persona en particular que está ejerciendo en un determinado momento.

⁶ La ley de protección anterior. Ley 1674 contra las mujeres de la ley integral.

5.2.2 ¿Qué es liderazgo?

Es la capacidad de influir en los demás, llevar adelante a los demás. Es la habilidad de una persona para saber conducir a un equipo, grupo, comunidad o región.

Liderazgo es el resultado de alguien que ejerce influencia sobre alguien en particular o bien un grupo de cualquier organización ejerciendo la persuasión para el logro de objetivos generando confianza en la organización, elaborando la credibilidad en ambos sentidos y con estos se toman actitudes positivas para el logro de las metas propuestas.

5.2.3 ¿Qué es un Líder?

El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás, es guía para todas y todos. Lo que caracteriza al líder en su habilidad para conducir el equipo u organización. Además de esta capacidad es fundamental para gestionar equipo y el líder se caracteriza también por su visión de futuro.

Es una persona que mira al largo plazo, que marca objetivos muy ambiciosos para la organización y que consigue ilusionar a su equipo en la búsqueda de los mismos. Para ser líder hay que tener cualidades personales muy sobresalientes que no todo el mundo posee⁷:

- Es la persona reconocida por un grupo de personas, como jefe u orientador, capaz de convencer por su integridad, capaz de hacerse reconocer y seguir por su visión de la vida, por su precisión en los propósitos y objetivos y por la capacidad para alcanzarlos.
- El líder no puede ser ajeno al entorno; si no pertenece a un grupo podrá ser líder del mismo una vez se dé a conocer y haya empatía de él con los demás miembros de la comunidad.

4. Liderazgo (Un vistazo a nivel general) Por: Pablo Dorrego Febrero 12, 2002

- El Líder guarda relaciones con la capacidad de ejercer influencias sobre las actividades de un grupo organizado en los esfuerzos que este realiza para definir y alcanzar el objetivo tiene un significado especial porque es un gran logro.
- Para abordar el tópico del líder es importante aproximarse al concepto de líder, como la persona a la que un grupo sigue, reconociéndolo como un jefe, guiador u orientador.
- Ser Líder es conseguir una meta que parece, al principio, un sueño. Es romper paradigmas que han afectado nuestras decisiones y que han hecho que vivamos sin percatarnos de las grandes posibilidades que están a nuestro alcance. Ser Líder es atestiguar de manera abrumadora e innegable que la vida está llena de oportunidades. Y que somos nosotros con nuestras costumbres comodinas y limitantes mentales, los que la empobrecemos.
- Ser Líder es despertar a una nueva oportunidad. Es vivir nuevamente en el paraíso y desechar el valle de lágrimas. Es iniciar una etapa luminosa donde descubrimos la bondad y la capacidad de dicha que encierra el verdadero SER que está en todos.
- Ser Líder es seguir el ejemplo de seres especiales que ya lo lograron y que nos gritan que también nosotros podemos llegar a hacerlo. Es escuchar a los ganadores y tener oídos sordos para los derrotados, para los que se dan por vencidos.

- Ser Líder es llegar a una etapa donde se conquista la paz interna, una que proporciona seguridad al descubrir el inmenso poder personal para vencer debilidades.

Ser Líder no es ser mejor que otros. Es más bien convertirse en servidor e inspirador de los que quieren pero no creen. De los que hablan de fe sin entender su verdadero significado.

5.2.4 ¿El líder nace o se hace?

Siempre estamos rodeados de líderes, pero al momento de analizar surge un dilema ¿nacen o se hacen?

Hay personas que han heredado los requisitos necesarios para ser líder. Tienen facilidad de palabra, sus cuerdas vocales están mejor preparadas y de forma natural sienten muy buenas sensaciones.

Un líder no nace tal cual si no que nace con una energía que le llevara a adquirir más fácilmente habilidades de liderazgo. Todos aprenden a lo largo de la vida, en el camino, y –precisamente- por eso tiene sentido la vida.

Por lo tanto, un líder se hace en el camino por las necesidades y problemas que surgen en la sociedad civil o cultural.

A veces el líder aparece de forma espontánea, de un grupo concreto o de un conjunto de entrenadores. Este tipo de elección de líderes suele ser más exitosa (que la imposición) al estar respaldada por todo el conjunto, que indirectamente apoyan (están de acuerdo con ese líder) al que respaldan y es uno que ha salido de todo un conjunto, sin exigencias. Cuando nacemos todas estas características que están presentes en los líderes (autoconfianza, ambición, empatía, optimismo,...) no nos vienen dadas en los genes, es decir, no son innatas. Por lo tanto han de ser aprendidas.

5.2.5. Cualidades de un o una Líder

El líder debe poseer todas las cualidades básicas, lógicamente unas más que otras, pero todas ellas deben estar presentes. La ausencia de alguna de ellas dificulta ejercer un auténtico liderazgo. Como cualidades básicas se señalan las siguientes:



Fuente: Elaboración propia

RESPONSABILIDAD:

- Es el valor que toma responsabilidad en las actividades.
- Puntualidad.
- Planificación, organización, ejecución y evaluación.

- Es considerado guía en el desarrollo de las actividades.
- Cumple con las normas organizacionales.

ORGANIZACIÓN:

- Poseen cualidades esenciales de organización.
- Líderes organizadas de acuerdo a sus funciones.
- Respeto a la estructura organizacional.
- Evaluación constante sobre acciones desarrolladas.
- Perseverancia.

AUTOESTIMA:

- Seguridad y confianza en sí misma.
- Desempeño en la función de liderazgo.
- Pensar positivo.
- Como lema en el liderazgo "VENCER EL MIEDO"
- Valentía de aceptar riesgos.

FIABILIDAD:

- Las bases confían en el o la líder (VICEVERSA).
- Pérdida de confianza, pérdida del poder.
- Actuar transparente.
- Acepta el "CONTROL SOCIAL".
- Lealtad, valor y respeto.

5.2.6. Características Básicas del Líder

Como características básicas del líder, se tiene⁸:

- ❖ Mantiene las normas de la organización.
- ❖ Da orientación y pautas sobre las acciones que se identifiquen como prioritarios.
- ❖ Promueve la planificación, coordinación y programación de las acciones.
- ❖ Incentiva la cohesión grupal, las interacciones y el sentido de pertenencia.
- ❖ Realiza acciones que benefician a los miembros de las organizaciones.
- ❖ Revuelve o contribuye a solucionar conflictos.
- ❖ Gestiona democráticamente a la organización⁹.

El liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional.⁹

El liderazgo implica que haya una persona (líder) que pueda influir y motivar a los demás (seguidores). De ahí que en los estudios sobre liderazgo se hagan énfasis en la capacidad de persuasión e influencia. Tradicionalmente, a la suma de estas dos variables se le ha denominado carisma. Sin embargo, los estudios actuales en psicología y sociología han concluido que el carisma no tiene la importancia que históricamente se le había otorgado y que hay otros factores que son más determinantes a la hora de construir el liderazgo.

8. Tipos de Liderazgo. Por: Ricardo Jiménez Aguado.
9. Gil Villegas Francisco, " Liderazgo ", Ed. Instituto de Capacitación
6. Tipos de Liderazgo. Por: Ricardo Jiménez Aguado.

“En los últimos años se ha desarrollado un conocimiento sistemático sobre el papel de un «líder» y de un «liderazgo» exitoso. Se están reconsiderando muchas suposiciones de la filosofía política tradicional. Así pues, se considera que el liderazgo es un proceso por el que una persona ayuda a otras a alcanzar sus objetivos y dirige una organización de forma que consigue mejorar su eficacia y coherencia, mientras que los líderes son las personas que llevan a cabo este proceso aplicando procedimientos, decisiones personales, valores, conocimientos y aptitudes”¹⁰.

Sin embargo, el significado de líder sigue siendo bastante confuso, hasta en el propio lenguaje, especialmente cuando no se utiliza en el marco de la investigación especializada, tiende a mezclar jefes, directores y líderes como si fueran lo mismo.

En la investigación actual sobre las organizaciones, un líder no es lo mismo que un jefe. El jefe está en la cúspide de una organización y las acciones de su personal dependen de sus decisiones y de su poder, según el puesto de trabajo.

El líder también tiene autoridad, pero una autoridad concedida por la capacidad de entender la organización dentro de un contexto, orientarla hacia direcciones nuevas y lograr que todo esto convenza a los demás. El director, por su parte, es algo más. En comparación con el jefe, el director tiene la ventaja de tener suficientes conocimientos sobre el funcionamiento de la organización y sobre las competencias. En comparación con el líder, el director trabaja en un determinado marco de opciones estratégicas. Sólo el líder puede asumir la responsabilidad de cambiar las opciones principales.

El segundo aspecto es que el líder se hace, no nace. Haría falta ser bastante ingenuo para creer en la existencia de dones milagrosos para el liderazgo o en la predestinación misteriosa. El líder es el resultado de un proceso de aprendizaje de como mínimo tres

5. Tipos de Liderazgo. Por: Ricardo Jiménez Aguado.

dimensiones: conocimiento que puede utilizarse desde el punto de vista técnico, capacidades de interacción y auto reflexividad.

El tercer aspecto, el líder «se crea» mediante el «trabajo y el estudio continuo», y no se basa en el éxito ya obtenido («el talento debe alimentarse»).

Entre otras características, el líder tiene las siguientes características¹¹:

- **Persona de acción:**

El líder no sólo fija unos objetivos exigentes sino que lucha denodadamente por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito.

El líder no se contenta con soñar, el líder quiere resultados.

- **Brillante:**

El líder sobresale sobre el resto del equipo, bien por su inteligencia, bien por su espíritu combativo, bien por la claridad de sus planteamientos, etc., o probablemente por una combinación de todo lo anterior.

- **Coraje:**

El líder no se amilana ante las dificultades; las metas que propone son difíciles (aunque no imposibles), hay que salvar muchos obstáculos, hay que convencer a mucha gente, pero el líder no se desalienta, está tan convencido de la

Importancia de las mismas que luchará por ellas, superando aquellos obstáculos que vayan surgiendo.

El líder defiende con determinación sus convicciones.

9. (www.nur.edu/liderazgomoral)



- **Contagia entusiasmo:**

El líder consigue entusiasmar a su equipo; ellos perciben que las metas que persigue el líder son positivas tanto para la empresa como para los empleados.

El futuro que ofrece el líder es tan sugerente que merece la pena luchar por ello.

Esta es una de las características fundamentales del líder, el saber contagiar su entusiasmo, el conseguir que el equipo le siga, que comparta sus objetivos.

Sin un equipo que le siga, una persona con las demás características sería un lobo solitario pero nunca un líder (el liderazgo va siempre unido a un equipo)¹².

- **Gran comunicador:**

Otra cualidad que caracteriza al líder son sus dotes de buen comunicador, habilidad que le va a permitir "vender" su visión, dar a conocer sus planes de manera sugerente.

- **Convincente:**

- El líder es persuasivo; sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización.

- **Gran negociador:**

El líder es muy hábil negociando. La lucha por sus objetivos le exige negociar continuamente, tanto dentro de la empresa, como con clientes, proveedores, entidades financieras, accionistas, etc.

El líder demuestra una especial habilidad para ir avanzando en el largo camino hacia sus objetivos.

- **Capacidad de mando:**

El líder debe basar su liderazgo en el arte de la convicción, pero también tiene que ser capaz de utilizar su autoridad cuando sea necesario.

El líder es una persona comprensiva, pero no una persona blanda (los subordinados le perderían el respeto).

El líder no puede abusar del "orden y mando" ya que resulta imposible motivar a un equipo a base de autoritarismo, pero debe ser capaz de aplicar su autoridad sin temblarle el pulso en aquellas ocasiones que lo requieran.

- **Exigente:**

Con sus empleados, pero también, y muy especialmente, consigo mismo. La lucha por unas metas difíciles requiere un nivel de excelencia en el trabajo que tan sólo se consigue con un alto nivel de exigencia.

Si el líder fuera exigente con sus empleados pero no consigo mismo no sería un líder, sería un déspota que pondría a toda la organización en su contra.

- **Carismático:**

Si además de las características anteriores, el líder es una persona carismática, nos encontraríamos ante un líder completo.

El carisma es una habilidad natural para seducir y atraer a las personas, es auténtico magnetismo personal. El carisma permite ganarse al equipo, que se siente atraído por su líder.

- Ejerce democracia en la organización.
- Es de aceptación completa de las bases.
- Respeta iniciativas y opiniones de las bases.
- Logra confianza en la organización.
- Es responsable en sus actividades.

- Es carismático en su discurso.
- Planifica y evalúa acciones con las bases.
- Desarrolla informes de forma responsable y ordenada.
- Desarrolla una comunicación fluida con las bases.
- No necesita de cargos de autoridad.
- Vela el bien estar e interés de la comunidad, organización.
- Histórico en el accionar de su liderazgo.
- Acumula saberes, piensa y actúa con sentimientos.

- **Honestidad:**

Unos elevados valores éticos son fundamentales para que el liderazgo se mantenga en el tiempo.

El equipo tiene que tener confianza plena en su líder, tiene que estar absolutamente convencido que el líder va a actuar honestamente y no le va a dejar en la estacada.

Si los subordinados detectan que el líder no juega limpio y que tan sólo le preocupan sus propios intereses, perderán su confianza en él, proceso que una vez iniciado es muy difícil de parar.

- **Cumplidor:**

El líder tiene que ser una persona de palabra: lo que promete lo cumple.

Es la única forma de que el equipo tenga una confianza ciega en él.

- **Coherente:**

El líder tiene que vivir aquello que predica.

5.2.7. Tipos de Relaciones

- **Paternalistas:** Toman las decisiones, se valen de premios y castigos para motivar, confían y dan confianza, procuran el bienestar del equipo.¹³
- **Proactivos:** Fomentan el desarrollo del potencial individual y de grupo, estimulan la participación, consultan, buscan el consenso, evalúan y corrigen el comportamiento.
- **Autocráticos:** Dirigen, controlan, toman las decisiones y asumen totalmente la responsabilidad por los resultados.
- **Democráticos:** Fomentan la discusión y el intercambio de ideas para tomar decisiones, agradecen la participación, establecen reglas claras y las comunican, buscan el consenso en la resolución de problemas.
- **Liberales:** Delegan las acciones y decisiones a los seguidores, interviniendo y apoyando sólo cuando se les solicita, sin emitir juicios ni evaluaciones.
- **Audaces:** Poseen una gran capacidad para relacionarse con personas e instituciones, son arriesgados, persuasivos y entusiastas.

5.2.8. Tipos del Liderazgo

Los tipos de liderazgo, según la relación del líder con sus seguidores, se muestran en los siguientes subtítulos, según la forma como ejercen o han adquirido la habilidad de dirigir.¹⁴

5: (www.nur.edu/liderazgomoral)

a) Líder natural

Se entiende como líder natural aquella persona que, pese a tener una actitud sobresaliente en la mayoría de los casos, su figura no está conocida como tal, se caracteriza por tener grandes habilidades comunicativas y motivadoras entre las personas, así como satisfacer eficientemente las necesidades de su equipo de trabajo, se les distinguen del resto y sobre todo del autocrático, en que no impone nada y todas las decisiones son llevadas a cabo con el consentimiento y participación de todas las personas, siendo en este caso muy parecido al liderazgo participativo.

b) Líder participativo

La dirección participativa se basa en un concepto positivo de la posición existencial: "yo estoy bien- tú estás bien". Se considera que la gente es buena en general, aspira a lo mejor y la manera de llegar grandes logros es encaminar los esfuerzos de todos hacia un fin común. Las personas tienen sus valores, motivaciones, necesidades y sentimientos ya sean mandos o colaboradores; lo importante radica en entender y encauzar las relaciones del equipo. El mando participativo tiene el poder controlado y limitado a su campo de delegación. Técnicas como resolución de problemas, reuniones, delegación, comunicación, calidad, organización, son estudiadas y desarrolladas adaptándose a las necesidades propias de la empresa y de las personas que la componen.

c) Líder burocrático

El burócrata quiere larga permanencia en su cargo, monta un aparato que le asegura la conducción y dirección de las tareas, es decir, de administrar el sindicato, llegando

6. ¹<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7762-los-10-estilos-de-liderzgos-mas-frecuente-en-la-organización.html>

incluso al extremo de practicar elecciones internas fraudulentas para perpetuación en el cargo, digitación de delegados (nombrado a dedo).

Este burócrata que ya no trabaja como líder, si como administrador, pero cada vez le resulta más difícil comprender los problemas reales de su clase y todavía más, los intereses estratégicos a largo plazo, que muchas veces pueden ser contrapuestos a sus intereses personales.

d) Líder carismático

Carismático. Es aquel quien genera entusiasmo, siempre posee de alternativas que generan la capacidad de ilusionar y convencer a sus seguidores, asume riesgos personales.

Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo, también conoce sus debilidades y sabe cómo superarlas,

Es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.

- Ejerce democracia en la organización.
- Es de aceptación completa de las bases.
- Respeta iniciativas y opiniones de las bases.
- Logra confianza en la organización.
- Es responsable en sus actividades.
- Es carismático en su discurso.
- Planifica y evalúa acciones con las bases.

e) Líder tradicional

Es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones.

f) Líder legítimo

Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder legítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad.

Al líder legítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción, *por sí* lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder.

g) Líder autoritario

El mando autoritario parte de la idea de que él lo sabe todo mejor que sus dirigidos, y lo curioso es que cuando no sabe algo, se ve forzado a dar la imagen de enterado, presionando, gritando o imponiendo su autoridad para que los colaboradores no tengan oportunidad de poner tela de juicio sus conocimientos.

La relación con los colaboradores es buena sólo cuando éstos a su vez se consideran inferiores, y que el jefe (por el solo hecho de serlo) sabe más que ellos y es un ser superior. Estas imágenes de jefe subordinado no sólo son anticuadas sino que son propias, lamentablemente, de la falta de cultura y preparación de las personas.¹⁵

- Ejerce un control físico o emocional.
- Toma las decisiones.
- Da órdenes.

¹⁵<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7762-los-10-estilos-de-lideragos-mas-frecuente-en-la-organización.html>

- Decide sobre la conducta de sus subordinados.
- Mantiene guardadas las ideas propias y los sentimientos.
- Ejerce presión sobre la gente y sobre la organización.
- Domina e impone.
- Enseña, instruye, aconseja, evalúa a los demás.
- Da recompensas.
- Es dictador.
- No coordina ni trabaja con las bases.
- No deja participar a las bases.
- Impone decisiones.
- No es transparente.
- No desarrolla informes.
- Es individualista.
- Vela interés personal.
- Desintegra la organización.
- No valora iniciativas.
- Genera mucha dependencia.
- Muestra los logros del grupo como logros personales.

h) Líder autocrático

Los líderes autocráticos insisten en hacer todo ellos mismos. Ellos tienen todo el poder absoluto sobre las personas o equipos, toman todas las decisiones y no suelen decirle a nadie lo que está haciendo. Si se trabaja para un líder autocrático, el trabajo suele consistir en hacer lo que el líder dice.

Un líder autocrático a menudo mantiene su autoridad por medio de la fuerza, la intimidación, las amenazas, la recompensa y el castigo o la posición. A pesar de que puede o no tener una visión clara y de que puede estar o no estar llevando a la organización en la dirección correcta, no le importa si alguien está de acuerdo o no con lo que él está haciendo.

El liderazgo autocrático permite una rápida toma de decisiones y elimina las discusiones sobre cómo y por qué se hacen las cosas. Por otro lado, esto al mismo tiempo puede reducir la probabilidad de obtener una gama de diferentes ideas de distintas personas, y puede provocar tratar mal a las personas o como si no importaran. Si, como suele ser cierto, el líder se ocupa de su propio poder y estatus, estará a la defensiva y moviéndose para aplastar cualquier oposición a él o sus ideas y decisiones. La innovación o el uso de otras ideas sólo son admisibles si son parte del plan del líder.¹⁶

i) Líder democrático

Fomentan la discusión y el intercambio de ideas para tomar decisiones, agradecen la participación, establecen reglas claras y las comunican, buscan el consenso en la resolución de problemas.

“Es un sistema político en el cual existe libertad de opinión, de pensamiento.

¹⁶<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7762-los-10-estilos-de-liderzgos-mas-frecuente-en-la-organización.html>



Es un espacio de diálogo y entendimiento. La democracia se va construyendo día a día en diferentes espacios públicos y privados”¹⁷.

- Valora las ideas e iniciativas de los demás.
- Coordina, promueve, orienta, coopera entre los miembros de la organización.
- Genera participación democrática.
- Planifica, desarrolla y evalúa actividades con las bases.
- Crea un ambiente de libertad de expresión.
- Respeta, cumple y hace cumplir las decisiones de las bases.
- Desarrolla informes de forma transparente.
- Genera integración en la organización.
- Da la autonomía.
- Libera a las personas para que desarrollen a los grupos.
- Expresa sus ideas y sentimientos como un aspecto relevante para la información y organización del grupo.
- Escucha las ideas y sentimientos de los otros aspectos relevantes.
- Facilita el aprendizaje del grupo.
- Estimula la independencia en el pensamiento y a la acción.
- Debela, brinda responsabilidad.
- Alienta y confía en la autoevaluación.
- Encuentra recompensa en el desarrollo y en los logros de los otros.

¹⁷<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7762-los-10-estilos-de-liderzgos-mas-frecuente-en-la-organización.html>.

j) Líder nombrado a dedo

Es aquella persona que es elegida o nombrado por individuos ajenos a la organización por intereses personales sin consultar.

Estas personas son manipuladoras aprovechando su buena fe y utilizando para su apetito personal.

k) Líder manipulador

Estas personas, son aquellas que no se miden a la hora de tratar de imponer su voluntad sea como sea.

Aquellos que se esconden tras de un velo de caridad mientras no perjudiques sus deseos por más absurdos que sean y en el momento en que dices no estoy de acuerdo te sacan de colmillos de miedo.

Primero intentan de cambiar tu decisión con una serie de artimañas chantajeando como amenazas incluso, con ese pero no me aprecias o no estoy de tu agrado usan palabras para dar miedo.

l) Líder independiente

Este tipo de líder se caracteriza por hacer ser autosuficiente, suele hacer las cosas de manera aislada. Para que una organización crezca tiene que haber una interacción entre líderes y seguidores.

Este tipo de líder no suele durar mucho en la organización ya que no garantiza el éxito al equipo. Este tipo de líder suele crear un ambiente de desorden, confusión, caos y desmotivación que no van de acuerdo con los objetivos y metas que persigue la organización.

5.2.9. ¿Qué es Género?

El género se refiere al concepto social de roles y funciones, comportamientos, actividades, atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres con funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los grupos.

El término *genero* hace la diferencia a las expectativas de índole cultural respecto de los roles y comportamientos de hombres y mujeres. El término distingue los aspectos atribuidos a hombres y mujeres desde un punto de vista social determinados biológicamente. A diferencias de los sexos biológico.

5.2.10. Equidad

La Equidad es un valor de connotación social que se deriva de lo entendido también como igualdad. Se trata de la constante búsqueda de la justicia social, la que asegura a todas las personas condiciones de vida y de trabajos dignos e igualitarios, sin hacer diferencias entre unos y otros a partir de la condición social, sexual o de género, entre otras.

5.2.11. Equidad de género

Por equidad de género se entiende el trato imparcial e igualdad de derechos de mujeres y hombres, según sus necesidades perspectivas ya sea con un trato equitativo o diferenciado pero que se considera equivalente por lo que se refiere a los derechos los beneficiarios, las obligaciones y las posibilidades.

En el ámbito del desarrollo y la labor de conseguir la igualdad entre ambos se convierten en parte integrante de la estrategia las políticas y las actividades de la organización y en el tema central del empeño constante por conseguir la excelencia.

5.2.12. Igualdad de género

Por igualdad de género se entiende una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social.

5.2.13. Qué son los roles de género

Los roles determinan acciones y comprenden las expectativas y normas que una sociedad establece sobre cómo debe actuar y sentir una persona en función de que sea mujer y hombre.

5.2.14. Discriminación de la mujer

La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo que a veces no percibimos, pero que en algún momento se la ha causado o recibido.

Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos.

5.2.15. Participación de la Mujer

a) Participación social

Este implica la agrupación de los individuos en organizaciones de la sociedad civil para la defensa de representación de sus respectivos intereses, por ejemplo adultos mayores discapacitados, etc. El desarrollo de este tipo de participación articula el tejido social organizacional que puede tener presencia importante en el desarrollo de nueva formas de participación, sobre todo en la esfera de lo público.

b) Participación ciudadana

Se entiende como la intervención de los ciudadanos en la esfera pública, en función de intereses sociales de carácter particular este es el caso de los comités, juntas de acción comunal o juntas administradoras locales.

c) Participación política

Es la intervención de los ciudadanos a través de ciertos instrumentos (sufragio) para lograr la materialización de los intereses de una comunidad política. En contraste con la participación ciudadana, la acción individual o colectiva se inspira en intereses compartidos y no en particulares. Pero al igual que ella, el contexto es el de la relaciones entre sociedad civil y el Estado.



Algunas características de la participación:

- Implica intervención. Supone la capacidad de influir en el desarrollo de algo, en este caso en las decisiones que afectan la vida de los ciudadanos.
- Es organizada. Implica la suma de los intereses de las comunidades a través de las organizaciones comunitarias para que los representen ante el Estado.
- Es consciente. Al tomar conciencia sobre la realidad, los sujetos se transforman en protagonistas de sus propios desarrollos de cada comunidad, región u organización.
- Es continua. Implica un ejercicio constante, la participación está presente en la gestión del municipio y su carácter político, social y cultural lo que la convierte en un componente esencial de la democracia local.
- Protagonistas de sus propios desarrollos. El fin último de la participación es mejorar la calidad de vida a partir de la acción de las personas interesadas en hechos o situaciones en las que se intervienen.

5.2.16. La Igualdad de Derechos

Uno de los elementos de la igualdad de oportunidades es que las leyes sean las mismas para todos; es decir, que exista una igualdad de derechos. Se trata de que todas las personas sean iguales ante la ley, y también, de que todas tengan el mismo derecho a participar en el gobierno de su municipio, de su región.

Nadie está en contra de que exista la igualdad de derechos (aunque todavía hay países en que las mujeres tienen menos derechos que los hombres y no disfrutan de auténtica libertad).

Pero se sigue discutiendo sobre cuál es la mejor manera de conseguir que todos tengan igualdad de oportunidades.

5.2.17. Dimensión de “Género” en el Ámbito Político y Municipal

Para comprender las características de la dimensión de género en la política y en el desarrollo local, se requiere hacer una distinción entre los términos sexo y género, a menudo utilizados como sinónimos.

La palabra “SEXO” se refiere simplemente a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres y las funciones fisiológicas propias de cada sexo.

El término “GÉNERO” hace referencia a las características sociales, culturales e históricas de comportamiento, funciones y responsabilidades atribuidas a

Mujeres y hombres a partir de sus diferencias biológicas, lo que condujo a formar preconceptos sobre masculinidad y feminidad, determinando, en muchos casos, las relaciones entre hombres y mujeres.

La identidad social de género depende de diversos factores: ideológicos, históricos, culturales, religiosos, etéreos, económicos, entre otros.¹⁸

Universidad Nur (www.nur.edu/liderazgomorai)

¹⁸<http://www.lgg-recursos-humanos.com/contenidos/7762-los-10-estilos-de-liderzgos>.

¹⁹7762-los-10-estilos-de-liderzgos-mas-frecuente-en-la-organización.html.

Debido a esos contrastes, mujeres y hombres tienen necesidades, demandas, oportunidades diversas que les brinda la sociedad, particularmente, las políticas y las acciones en cuanto a gestión del desarrollo.

5.2.18. Desigualdad

El término desigualdad se utiliza para señalar lo opuesto de igualdad, es decir, la falta de equilibrio entre dos o más cosas.

La noción de desigualdad por lo general tiene un significado negativo y no significa diversidad (en el sentido de que no todos son iguales) si no que representa la idea de falta de equilibrio entre dos o más partes que toman lugar en el hecho. Normalmente, el término se relaciona con cuestiones sociales y de acceso al mismo estilo de vida, fenómenos que tienen que ver con la sociedad y que representan el establecimiento de jerarquías sociales, diferencias y distinciones entre diversas clases o grupos sociales.

5.2.19. Violencia

Del latín violencia, la violencia es la cualidad de violento o la acción y efecto de violentar o violentarse. Lo violento, por su parte, es aquello que está fuera de su natural estado, situación o modo; que se ejecuta con fuerza, ímpetu o brusquedad; o que se hace contra el gusto o la voluntad de uno mismo.

Es importante tener en cuenta que, más allá de la agresión física, la violencia puede ser emocional mediante ofensas o amenazas. Por eso la violencia puede causar tanto secuelas físicas como psicológicas.

5.2.20. Libertad y Política

Hoy todos los partidos políticos defienden que la libertad es el valor más importante de las democracias; pero no siempre fue así. La ideología que más ha defendido la libertad históricamente ha sido el liberalismo. Otras, como el socialismo, pensaron que la única

forma de asegurar la libertad real era disminuyendo las diferencias entre mujeres y hombres, poniendo el énfasis en la igualdad¹⁹.

5.2.21. Acoso Político

Acto o conjunto de actos de presión, persecución, hostigamiento o amenazas cometidos por una persona o grupo de personas directamente o a través de terceros, en contra de una mujer candidata, electa o en ejercicio de la función política o de su familia, con el propósito de impedir y/o inducir en contra de su voluntad a una acción u omisión en el cumplimiento de sus funciones, derechos y deberes.

5.2.22. Violencia Política

“Acciones, conductas y/o agresiones que causen daño físico, psicológico o sexual, en contra de una mujer candidata, electa o en ejercicio de la representación política y/o de su familia, para impedir, restringir el ejercicio de su cargo o inducirla a tomar decisiones en contra de su voluntad, sus principios y de la Ley, cometida por una persona o grupo de personas directamente o a través de terceros”.

5.2.23. La Mujer como Líder

Tanto la Ciencia Política, como la Sociología o la Psicología Social son Ciencias Sociales que se han encargado de estudiar el liderazgo desde diversos puntos de vista; así por lo tanto se cuenta con estudios realizados por Lippit y White, quienes dividen a los líderes en: autoritarios, paternalistas, laissez – faire, democráticos y participativos.

7. ¹⁹<http://www.lcs-recursos-humanos.com/contenidos/7762-los-10-estilos-de-liderzgos-mas-frecuente-en-la-organización.html>

SER LIDER	
VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> -Se mantiene excelentes relaciones humanas con el grupo. -Se está actualizando en los temas de interés. -Es la cabeza y responsable frente a otros directrices -Se da sentido humano a la administración. -Se gana aprecio, gratitud y respeto de las personas. -La persona líder construye el ser persona. 	<ul style="list-style-type: none"> -Se tiene demasiadas responsabilidades. -Quita mucho tiempo personal. -Ser responsable cuando un miembro comete un error. -No es fácil, se tiene que mantener un aprendizaje continuo y rápido. -Se pierde confianza de grupo, cuando el líder tiene un fracaso en un proyecto.

5.2.24. Discriminación

Discriminar es separar, diferenciar o excluir a alguna persona o tratarla como un ser inferior, o privarle de derechos, por ciertas características físicas, por sus ideas, por su religión, por su cultura, por su orientación sexual, por su posición económica, u otros motivos aparentes.

Este menosprecio hacia el considerado "diferente" afecta su dignidad humana, y lo somete a maltratos y abusos. Una forma positiva de discriminación sería diferenciar los grupos o personas con mayores carencias, con el fin de ayudarlos.

6. POBLACION BENEFICIARIA

6.1 Beneficiarios directos

Los directos beneficiarios en este proceso son las mujeres indígenas aymaras del municipio de Taraco, que hacen un total de 430 y comprenden las edades de 18 a 50 años.

6.2 Beneficiarios indirectos

Los beneficiarios indirectos del proyecto son los siguientes:

BENEFICIARIOS INDIRECTOS	
HABITANTES	Nro.
Hombres	3132
Niños	562
Jóvenes	488
Autoridades originarias del municipio de Taraco	202
TOTAL	4384

7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

COMPONENTES	ACTIVIDADES	INDICADORES Y MEDIO DE VERIFICACIÓN	INSUMOS NECESARIOS POR ACTIVIDAD
1. Existe información en relación a la formación de mugres líderes.	1. Realizar talleres de formación sobre liderazgo de la mujer	Lista de participantes. Plan de actividades. Fotografías Informes	Paleógrafos Lápices Cuadernillos Marcadores Data Swo
	2. Reuniones con las autoridades Originarios para coordinar actividades socio educativas	Actas de coordinación Fotografías Lista de participantes.	Cuadernos empastado " ACTAS# Boligrafos
	1. Difundir programas radiales y visuales.	1. Cuñas radiales 2. Contrato de trabajo Grabar lo que se trasmite.	Hojas boom Marcadores Cds
2. Mujeres participan en la toma de decisiones sobre acciones socio políticas de la comunidad	1. Organizar un tantachawi comunitario, para socializar la función social de la mujer.	1. Fotografías 2. Actas de apertura 3. Filmaciones	Paleógrafos Lápices Cuadernillos Marcadores
	2. Acción comunal "trabajo comunitario"	1. Convocatoria. 2. Actas.	Paleógrafos Marcadores Data Swo
	3. Almuerzo comunitario	1. Fotografías. 2. Filmaciones	Papa, Chuno, Oca Huevo, Carne. Etc.
3. La comunidad respeta los derechos de las mujeres líderes del Municipio.	1. Realizar actividades lúdicas creativas con esencia de trabajo en equipo.	1. Listas de control de los equipos 2. Fotografías 3. Filmaciones 4. Planillas de los partidos 5. Convocatoria del campeonato	Balón Arbitro Camisetas Tarjetas

	2. Actividades de análisis y reflexión sobre los derechos de la mujer.	1. Grabaciones. 2. lista de participantes. 3. Informes de los grupos	Paleógrafos Lápices Cuadernillos Marcadores
	3. Actividades comunales de carácter igualitario.	1. Convocatoria 2. Filmaciones. 3. Fotografías.	Cartulina Cámara

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	GESTION - 2014																	
	1º MES			2º MES			3º MES			4º MES			5º MES			6º MES		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
COMPONENTE 1																		
2.10. Realizar talleres de formación sobre liderazgo																		
2.11. Reuniones con las autoridades originarias para coordinar actividades socio educativas																		
2.12. Difundir programas radiales y visuales.																		
COMPONENTE 2																		
2.1. Organizar un tantachawi comunitario para socializar la función social de las actividades socio educativas.																		
2.2. Acción comunal "trabajo comunitario".																		
2.3. Almuerzo comunitario.																		
COMPONENTE 3																		
3.1. Realizar actividades lúdicas creativas con esencia de trabajo en equipo.																		
3.2. Actividades de análisis y reflexión sobre los derechos de la mujer.																		
3.3. Actividades comunales de carácter igualitario.																		

9. PLAN DE ACCION

"FORMACION EN LIDERAZGO"

- **Objetivo General.** Mejorar la capacidad de liderazgo de la mujer para ejercer cargos en la comunidad.

Nº	ACTIVIDADES	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACION
	Presentación – Motivación	Dinamias de presentación "La autoestima alta"	Participación en las dinámicas de presentación	- Papel resma - Marcadores - Colores	20 min.	Proyectista	Diagnostica y proceso
	Acuilico comunitario para iniciar las actividades	La Coca como medio de integración.	Interacción Socialización	- Coca - Legía - Dulces - Cigarros - Tharis	40 min.	Proyectista	Autoevaluación
1 ra. SESION	DESARROLLO SOBRE LAS TEMATICAS DE FORMACION DE LIDERES.	1. ¿Qué es liderazgo? 2. ¿Qué es un líder? 3. Cualidades de un líder 4. Género y liderazgo 5. Participación de las Mujeres 6. Características básicas de un líder. 7. Tipos de liderazgo	- Exposiciones - Trabajos grupales Parejas Individual - Debates. - Actividades lúdicas - Dinámicas	CD -Data show - Computadora portátil. -Parlantes - Consola - Estabilizador -Hojas bond - Folder -Boligrafo	14:00 pm a 18:00 pm	Proyectista <u>INVITADOS ESPECIALES</u> - Autoridades Originarias - Autoridades políticas - Especialistas en liderazgo	DIAGNOSTICO AUTOEVALUACION COEVALUACION
2 da. SESION		1. ¿QUÉ ES LIDERAZGO? 1.1 ¿Cuáles son los tipos de liderazgo 2. ¿QUIÉN ES UN LIDER? 2.1 ¿Cuál es el perfil de un líder? 2.2 ¿Cuáles son las funciones de un líder 2.3 ¿Cuáles son las características del líder? 2.4 ¿Cuáles son las características del líder en nuestras comunidades? 2.5 ¿Cómo es el líder en el grupo?	- Exposiciones - Actividades lúdicas - Dinámicas - Trabajo de campo - Socio drama Exposiciones - Debate - Intercambio de experiencia	CD -Data show - Computadora portátil. -Parlantes - Consola - Estabilizador -Hojas bond - Folder -Boligrafo	14:00 pm a 18:00 pm	Proyectista <u>INVITADOS ESPECIALES</u> - Autoridades Originarias - Especialistas en liderazgo	DIAGNOSTICO AUTOEVALUACION COEVALUACION

PLAN DE ACCIÓN

“ENCUENTRO DE INTERACCION SOCIO COMUNITARIA”

- **Objetivo General.** Incrementar la participación de la mujer aymara en la toma de decisiones sobre acciones socio políticas del municipio de Taraco.

ACTIVIDADES	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACION
ENCUENTRO DEPORTIVO DE INTEGRACIÓN	-Realizar la Convocatoria en el marco de la equidad de género. -Organizar los preparativos para la inauguración -Planificación logística para el desarrollo del campeonato	- Trabajo en equipo - Trabajo en comisiones - Responsables por actividades.	- Hoja de control - Rol de partidos - Tarjetas - Silbato - Red de postes - Esqueros - Bolígrafos - Hojas de planilla	30 minutos por partidos Rol de partidos de acuerdo a la inscripción	Proyectista Autoridades Originarias y mujeres.	Proceso Resultados
COMPARTIR UN APTHAPI		- Coordinación con las mujeres originarias - Motivación para su participación.	- Tharis - Alimentación en diferentes variedades.	60 minutos	- Proyectista - mujeres Originarias - Participantes en su conjunto	Proceso Resultados
ACULLICO COMUNITARIO PARA INICIAR LAS ACTIVIDADES	La Coca como instrumento de integración	Interacción Socialización	- Coca - Legía - Dulces - Cigarros - Tharis	40 Minutos	Proyectista	Autoevaluación

PLAN DE ACCIÓN

"HÁBITOS PARA TRABAJO EN EQUIPO Y DECIDIR DE MANERA DEMOCRÁTICO"

- **Objetivo General.** Generar espacios de reflexión y análisis sobre los derechos de la mujer en la vida política.

ACTIVIDADES	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO	FECHA	RESPONSABLE	EVALUACION
JORNADAS DE ANÁLISIS, REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES.	Análisis, reflexión y toma de decisiones sobre la importancia de la formación de líderes y sus derechos.	- Actividades lúdicas - Intercambio de experiencia	CD -Data show - Computadora portátil -Parlantes - Consola - Estabilizador -Hojas bond - Folder -Bolígrafo	120 min.		Proyectista - Autoridades Originarias - Participantes en su conjunto	DIAGNOSTICA PROCESO RESULTADO AUTOEVALUACION COEVALUACION
ACULLICO COMUNITARIO COMO ESPACIO DE CONFRATERNIZACIÓN Y TOMA DE DECISIONES SOBRE ACTIVIDADES A REALIZARSE	La Coca como instrumento de integración	Interacción Socialización sobre derechos de la mujer.	- Coca - Legia - Dulces - Cigarros - Tharis	40 Minutos		Proyectista	Autoevaluación
ACTIVIDADES SOCIO COMUNITARIAS PARA TOMAR DECISIONES "TANTACHAWI COMUNAL"	PLANIFICACIÓN de acciones de desarrollo comunitario a partir de un trabajo compartido y democrático	- Intercambio de experiencia - Testimonios - Interacción - Debate	Libro de actas Hoja de orden del día Bolígrafos Camara	120 min.		Proyectista - Autoridades Originarias - Participantes en su conjunto	DIAGNOSTICA PROCESO RESULTADO AUTOEVALUACION COEVALUACION

10. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN

Marco Lógico del Proyecto

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN Contribuir a la formación integral de las mujeres de la comunidad de Taraco para el ejercicio de sus derechos como ciudadanas y comunitarias bajo el principio de libertad y democracia.	El 90% de las mujeres ejercen sus derechos como líderes originarias.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a las mujeres • Lista de participantes 	El Municipio de Taraco garantiza espacios para realizar los proceso de formación en liderazgo.
PROPOSITO Formar mujeres aymaras líderes sobre acciones socio politicas en el municipio de Taraco.	El 95% de las mujeres se apropian de la importancia de la formación en liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de participantes. • Plan de actividades. • Fotografías • Informes 	Participación activa de las Autoridades en los proceso de formación
COMPONENTES 1. Existe información en relación a la formación de mugres líderes. 2. Mujeres participan en la toma de decisiones sobre acciones socio politicas de la comunidad 3. La comunidad respeta los derechos de las mujeres líderes del Municipio	90% de mujeres aymaras participan en los talleres de formación de liderazgo. 90% de las mujeres participan en la toma de decisiones en la comunidad. 95% de la comunidad respetan los derechos de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de actividades. • Informes Lista de participantes 	Las autoridades comunitarias reconocen la importancia de la mujer en la vida socio política y garantizan espacios para su inclusión.

<p>ACTIVIDADES</p> <p>1.1. Realizar talleres de formación sobre liderazgo de la mujer</p> <p>1.2. Reuniones con las autoridades Originarios para coordinar actividades socio educativas</p> <p>1.3. Difundir programas radiales y visuales.</p>	<p>95% de las actividades planificadas se Concretizan,</p> <p>85% de autoridades participan para coordinar actividades educativas:</p> <p>95% de comunarios se informan sobre la temática de liderazgo en mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informes Lista de participantes 	<p>Las autoridades comunitarias apoyan con diferentes materiales educativos.</p>
<p>2.1. Organizar un tantachawi comunitario, para socializar la función social de la mujer.</p> <p>2.2. Acción comunal "trabajo comunitario.</p> <p>2.3. Almuerzo comunitario</p>	<p>80% de la población participan en el Tantachawi comunitario.</p> <p>85 % de la población participan en actividades.</p> <p>85% de participación de al almuerzo de camaradería.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de actividades. • Informes Lista de participantes 	<p>Participación activa de las mujeres en los proceso de formación</p>
<p>3.1. Realizar actividades lúdicas creativas con esencia de trabajo en equipo.</p> <p>3.2. Actividades de análisis y reflexión sobre los derechos de la mujer</p> <p>3.3. Actividades comunales de carácter igualitario.</p>	<p>80% de participación en actividades lúdicas.</p> <p>855 mujeres participan en las actividades de análisis y reflexión sobre sus derechos.</p>	<p>1. Fotografías</p> <p>2. Actas de apertura</p> <p>3. Filmaciones</p>	<p>Participación activa de las autoridades y mujeres en los proceso de formación.</p>

11. ORGANIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROYECTO

Matriz de monitoreo

RESULTADOS DEL MARCO LÓGICO	ACCIONES O ACTIVIDADES	METAS POR ACTIVIDAD	DIFICIÓN DE INDICADOR	FUENTES DE VERIFICACIÓN	INSTRUMENTOS PARA EL REGISTRO DE INFORMACIÓN
1. Existe información en relación a la formación de mujeres líderes.	Realizar talleres de formación sobre liderazgo de la mujer.	6 talleres de orientación sobre liderazgo a mujeres.	Conclusión satisfactoria de los talleres de formación de líderes. Participación activa de las mujeres.	Lista de participantes. Fotografías. Filmaciones.	Cuestionarios. Hoja de observación.
2. Mujeres participan en la toma de decisiones en la vida socio política de la comunidad	Reuniones con las autoridades Originarios para coordinar actividades socio educativas	6 talleres de participación de tipos de liderazgo.	Mujeres participan democráticamente.	Filmaciones. Actas de apertura. Informe del taller.	Las listas de participación. entrevistas.
3. La comunidad respeta los derechos de las mujeres líderes del Municipio	Difundir programas radiales y visuales.	Dos seminarios de socialización y difusión sobre equidad de género.	Las mujeres participan en la organización. Mujeres participan y practican en trabajo en equipo.	Lista de talleres. Fotos.	Hojas de entrevistas. Evaluación de los talleres.

Matriz de Evaluación

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	INDICADORES DE IMPACTO Y EFECTO	DEFINICIÓN DE INDICADOR	FUENTES DE VERIFICACIÓN	INSTRUMENTOS PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN
FIN Contribuir a la formación integral de las mujeres de la comunidad de Taraco para el ejercicio de sus derechos como ciudadanas y comunitarias bajo el principio de libertad y democracia.	95% se apropian de conocimientos pertinentes en la relación a la formación de liderazgo.	Apropiación de conocimientos teóricos en relación a la formación de liderazgo.	Informe de los talleres en cuanto a la participación en las actividades por parte de las mujeres.	Cuestionarios. Entrevista
1. Existe información en relación a la formación de mujeres líderes.	95% de mujeres con conocimiento coherente sobre liderazgo.	Mujeres motivadas a ejercer como líderes.	Lista de control cámara	Entrevista Lista de observación
Realizar talleres de formación sobre liderazgo de la mujer	80% de participación de las mujeres en las asambleas.	Información sobre liderazgo	Lista de control. Filmaciones Informe de talleres.	Hoja de evaluación
2. Mujeres participan en la toma de decisiones sobre acciones socio políticas de la comunidad.	90% de los participantes asumen la importancia de tomar decisiones en el liderazgo.	Mujeres asumen la importancia de lider.	Lista de control. Filmaciones	Informe de actividades. Cuestionarios.
Organizar un tantachawi comunitario, para socializar la función social de la mujer.	80% de participación como líderes en la socialización.	Información sobre tipos de liderazgo a mujeres.	Lista de control filmaciones	Hoja de entrevista.
3. La comunidad respeta los derechos de las mujeres líderes del Municipio	90% de mujeres realizan acciones de integración.	Mujeres realizan trabajo socio comunitario.	Nómina de participantes. Informe de talleres.	Lista de participantes. Informe de actividades.
Actividades comunales de Carácter igualitario.	Mujeres motivadas para ser líderes.	La población tiene un pensamiento hacia el futuro sobre liderazgo	Cámara filmaciones	Hoja de entrevista

12. PRESUPUESTO

Recursos humanos

DETALLE	UNIDAD TOTAL	COSTO UNITARIO	TIEMPO	COSTO TOTAL	APORTE SOLICITADO
COORDINADOR	1	700	3	4.200	4.200
FACILITADOR	1	400	3	2.400	2.400
TOTAL					6.600

Material de trabajo

CONCEPTO	UNIDAD	CANTIDAD	UNITARIO BS	TOTAL BS	MUNICIPIO	APORTE SOLICITADO
Boligrafo	1	430	1	430	430	430
Folder	1	430	2	860	860	860
Hojas sabana	5	650	0.20	130	130	130
Papel resma		100	1	100	100	100
Marcadores		12	3	36	36	36
Data Shaw		1		200	200	200
Laptop		1		200	0	200
Refrigerio	1	430	5	2150	2150	2150
Total					3.906	4.106 bs

Material tecnológico

DETALLE	UNIDAD TOTAL	COSTO UNITARIO	TIEMPO MESES	COSTO TOTAL	APORTE SOLOCITADO
COMPUTADORA PORTATIL	1	400 Bs	3	2.400 Bs	2.400 Bs
DATA SHOW	1	350 Bs	3	2.100 Bs	2.100 Bs
CABLE ALARGADOR	1	10 Bs	3	60 Bs	60 Bs
CORTADICO	1	10 Bs	3	60 Bs	60 Bs
TOTAL					4.620 Bs

Refrigerio

DETALLES	UNIDAD TOTAL	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	TIEMPO MESES	COSTO TOTAL
REFRESCO	430	1.50 Bs	645	3	1935
SANDWCHIS	430	2.50 Bs	1075	3	3225
AGUA EN BOTELLADA	430	5 Bs	2150	3	6450
TOTAL					11.610

13. CONDICIONES DEL PROYECTO

13.1 Viabilidad

La educación para vivir bien se constituye en un proceso de transformación humana en convivencia con la comunidad y la naturaleza. En este sentido, la formación de la mujer líder, revaloriza y reafirma la unidad de la educación socio comunitaria; la consolidación de una ideología y práctica política liberadora; la incorporación y participación activa de consensos, encaminado a establecer igualdad de oportunidades para todos, sin discriminación en materia educativa y cultural.

Estas expresiones deben reflejar acciones de democracia originaria, de participación como principio de vida y como un acto de relación entre el hombre, la sociedad y el Estado.

Consecuentemente, el presente proyecto: **“FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO PARA MUJERES AYMARAS DEL MUNICIPIO DE TARACO”** se constituye en un elemento central para aportar al desarrollo social y, fundamentalmente, a todas las mujeres indígenas aymaras, quienes de alguna manera sufren situaciones de discriminación en su vida diaria.

Debido a la relevancia del problema identificado, el proyecto es viable, por ser una alternativa de solución que responde a una necesidad educativa.

13.2 Factibilidad

El nuevo enfoque educativo socio comunitario productivo se basa en una pedagogía descolonizadora, comunitaria, productiva y liberadora, orientada a la formación de ciudadanos preparadas para el desarrollo de sus comunidades.

Asimismo, la educación reconoce que las personas tienen diferentes ritmos de aprendizaje, por lo tanto, estos espacios de formación alternativa también son parte de la educación comunitaria.

Entonces, las condiciones sociales y culturales con las que interactúa el ser humano, implica que cada persona conozca sus derechos y deberes, priorizando el trabajo en equipo, y ser un ente articulador de la democracia, reciprocidad, complementariedad, solidaridad y el trabajo común.

Por lo tanto, el proyecto es factible porque cuenta con material y recursos económicos para su ejecución, a través de su financiamiento con el apoyo de las autoridades de la comunidad.

13.3. Sostenibilidad del Proyecto

La participación social en la toma de decisiones sobre las políticas educativas comunitarias es un pilar fundamental para lograr mejores condiciones de vida.

En tal sentido, el proyecto busca lograr una cultura comunitaria, democrática, participativa y de consensos que permita actuar con un pensamiento crítico y libre sobre los destinos de la comunidad en el marco de la unidad. Por tanto, al ser la educación un derecho universal, la comunidad integrada por hombres, mujeres, niños, adolescentes y ancianos se convierten en protagonistas del proceso educativo de cambio, aportando al vivir bien con sus saberes, conocimientos y experiencias.

Por lo indicado, esta propuesta se sustenta en la Constitución Política de Bolivia, que reconoce los derechos de los pueblos indígenas y la Autonomía Indígena Originaria

Campesina. Por lo tanto, las autoridades, respetuosas de sus usos y costumbres, muestran predisposición y un total apoyo a la ejecución de este proyecto en todas sus fases.

14. RESULTADOS ESPERADOS

El presente Proyecto de Desarrollo Social se centra en la formación de mujeres líderes que busquen el bienestar y desarrollo del municipio de Taraco.

Entre los resultados esperados se tienen:

- Que las autoridades comunitarias se sensibilicen ante los problemas de su entorno socio-comunitario para buscar soluciones y transformar la realidad social.
- Que las mujeres beneficiarias desarrollen un pensamiento crítico, creativo y propositivo para actuar como agentes de transformación con respeto a la dignidad humana, la diversidad cultural y la no discriminación racial, de género y de toda índole.
- Que hombres y mujeres practiquen valores que respeten la igualdad de género como una forma de convivencia armónica en el marco del respeto, reciprocidad y complementariedad con la Madre Tierra y el cosmos.
- Que el Municipio en su conjunto asuma respeto y compromiso con el prójimo, para construir una comunidad armoniosa y democrática en el marco de las reivindicaciones socio-culturales, factor de cohesión social

15. CONCLUSIONES

Bolivia siempre se ha caracterizado por sus fuertes raíces históricas, culturales y sociales de larga tradición histórica, incluyendo algunos “prejuicios socio-culturales” donde se considera que los hombres son mejores que las mujeres.

En el caso de la comunidad de Taraco las mujeres no pueden asumir un cargo jerárquico, estas situaciones hacen ver al país con desigualdades en el cumplimiento de los derechos humanos, pese a las leyes y decretos.

En este contexto, se debe tomar en cuenta todos los antecedentes históricos y sociales como un principio de desarrollo social para dinamizar no solo la vida social, sino que se contribuya a generar conocimientos, destrezas y valores en el Municipio.

La carrera Ciencias de la Educación debe demostrar que cuenta con profesionales abiertos al cambio, con un pensamiento proactivo y estratégico que brinde soluciones pertinentes frente a los problemas identificados en su contexto.

Sin embargo, las comunidades sufren cambios considerables en el quehacer educativo, es decir, pareciera que poco a poco van perdiendo valores humanos, es el caso de la discriminación social hacia las mujeres campesinas, quienes en silencio tienen baja autoestima y sufren de violencia, en sus diferentes formas.

Estas situaciones tienen sus causas internas y externas, pero se gesta fundamentalmente en el contexto de la familia, pues, es en ese espacio donde se gestan los roles de género para hombres y mujeres.

Las mujeres originarias aymaras, día a día viven situaciones de discriminación y marginación por parte de los hombres y de las personas de clase alta, por esto, es importante gestionar seminarios y talleres de capacitación en relación al liderazgo para mejorar las condiciones de vida y el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres.

De esta manera, se concluye que la realización del proyecto es muy importante para el progreso de las comunidades del municipio de Tar

16. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones puestas a consideración son las siguientes:

- Apoyar a la educación sistemática de los niños y niñas para que en el futuro sean ellos quienes dirijan el progreso del municipio de Taraco.
- Los proyectos de desarrollo socio educativo tienen que elaborarse a partir de una visión integral que consideren las diferentes inquietudes y demandas inmediatas de la comunidad educativa, sin dejar de lado sus usos y costumbres.
- Es importante generar espacios de interacción socio-educativa a partir de talleres, convivencias sociales, culturales y artísticas para la reivindicación de la identidad cultural y, por ende, mejorar las condiciones de vida del municipio de Taraco.
- La preparación de los ciudadanos “hombres y mujeres” es una tarea de todos quienes están comprometidos con el desarrollo de las comunidades. Entonces, estas expresiones deben reflejar acciones de democracia originaria y de participación como principio de vida y como un acto de relación entre el hombre, la sociedad y el Estado.

“La fuerza más grande sobre todas las cosas es....

La esperanza de la vida”.

BIBLIOGRAFIA

Gil Villegas, Francisco (1990). "Liderazgo". México D.F. Ed. Instituto de Capacitación Política

República de Bolivia. Ley 1674. La Paz-Bolivia.

Dorrego Febrero, Pablo (2002). "Liderazgo" (Un vistazo a nivel general)

Jiménez Aguado, Ricardo. "Tipos de Liderazgo". s/d.

Lazzati, Santiago Cuaderno N° 22 - Julio de 1997 - Dirección Académica de liderazgo.

Yukl, F. (1994). Liderazgo intercultural. México. s/d.

SITIOS WEB

www.liderazgo.com

<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7762-los-10-estilos-de-liderzgos-mas-frecuente-en-la-organización.html>.

www.nur.edu/liderazgomoral

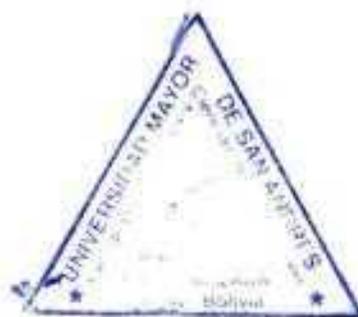
www.equidaddegenero.com

ANEXOS

ANEXO N° 1
IMÁGENES DEL MUNICIPIO DE TARACO



MUNICIPIO DE TARACO





PLAZA DEL PUEBLO DE TARACO



APTAPI COMUNITARIO CON LOS AUTORIDADES DE DIFERENTES
COMUNIDADES DE MUNICIPIO DE TARACO



REUNIÓN DE AUTORIDADES DEL MUNICIPIO DE TARACO



REUNIÓN Y ASAMBLEA DE LAS MUJERES



ASAMBLEA COMUNITARIA Y ACULLICO ENTRE AUTORIDADES Y LA
POSTULANTE



PARTICIPACION SOCIAL Y ACULLICO

ANEXO N° 2
INSTRUMENTO DEL DIAGNÓSTICO

CUESTIONARIO

Nombre y Apellido:.....
Comunidad:..... Fecha:.....
Sexo:..... Edad:..... C.I.:.....

A continuación subraye o encierre en un círculo su opinión de respuesta:

- 1.- ¿Con cuál de estas cultura se identifica usted se auto identifica?
a) Quechua b) Aymara c) Urú e) Otros ¿cuál?.....
- 2.- En el colegio recibió formación educativa.....
a) Regular b) Buena c) Muy buena d) Mala
- 3.- ¿Existe una coordinación mutua, entre mujeres y hombres en la comunidad?
SI NO
- 4.- ¿Cuál de estas áreas existe la mayor falencia y/o deficiencia en la comunidad?
a) Relaciones humanas
b) Servicios básicos
c) Formación de Líderes
d) Infraestructura
- 5.- ¿Cuál de estas dificultades le perjudican a usted mayormente, para desenvolverse como mujer?
a) Falta de tiempo b) discriminación c) falta de economía
d) Trabajo
- 6.- ¿Tiene dificultad para dirigir una asamblea en la comunidad o en el municipio de taraco?
SI NO
- 7.- ¿Quisiera usted que dentro del Municipio de Taraco se implementen proyectos de formación de desarrollo humano?
SI NO
- 8.- ¿Cuál de estos temas quisieras que se implementen dentro de un taller de formación?
a) Equidad de género b) Liderazgo c) Identidad cultural
- 9.- ¿Usted cree que es importante implementar talleres de formación de desarrollo humano dentro del municipio de Taraco?
SI NO

Pillapi, 27 de septiembre de 2013

Señora:

VIRGINIA LECOÑA

HONORABLE ALCALDESA MUNICIPAL DE TARACO

Presente:



Ref. SOLICITUD DE VISTO BUENO A LOS TRABAJOS PRESENTADOS

Mediante la presente reciba un cordial y deseos de éxitos dentro de la función que desempeña por el bien del Municipio de Taraco.

Por mediante de la presente nos dirigidos a su distinguida autoridad, para hacer conocer que dentro de los acuerdos firmados entre el municipio de Taraco y la casa superior de estudio U.M.S.A. donde ambas donde ambas instituciones se comprometen a trabajar en el bien estar de la sociedad civil, cumpliendo con estos convenios la parte administrativa, académica y estudiante de la U.M.S.A. están en constante trabajo por el beneficio de la sociedad, por lo que anteriores mese se realizaron meses se realizaron diferentes problemáticas en el ámbito educativo, donde se pudo evidenciar diferentes problemáticas y para dar solución viable a estos problemas se realizaron los siguientes trabajos.

"CONCIERTIZACION A LOS PADRES DE FAMILIA SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA QUINUA DE GRANO DEORO COMO ALIMENTO NUTRICIONAL EN EL DESAYUNO ESCOLAR EN LA COMUNIDAD DE SAPANA"

"FORMACIÓN A MUJERES AYMARAS SOBRE LIDERAZGO DEL MUNICIPIO DE TARACO"

Por lo que le solicitamos que nos de el visto bueno de los mismos.

Seguros y esperando su respuesta favorable a nuestra solicitud nos despedimos con las consideraciones mas distinguidas y con la mayor atención.

Atentamente:


Univ. MARIBEL UMACHI QUISPE.

C.I. 6873116 LP.


Univ. YOLA CALLE CHIQUIPA

C.I. 6926243 LP.




ALCALDESA MUNICIPAL DE TARACO