

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

CARRERA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y GESTIÓN PÚBLICA



PROYECTO DE GRADO

FORTALECIMIENTO DE LIDERAZGO ORGÁNICO Y POLÍTICO EN LA FEDERACIÓN DEPARTAMENTAL DE MUJERES CAMPESINAS DE PANDO “BARTOLINA SISA” GESTIÓN 2025

POSTULANTE: Univ. Marileny Ferreira Gómez

TUTOR: Lic. Ana Claudia Guerrero Vásquez

**COBIJA - PANDO - BOLIVIA
2025**

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
CARRERA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y GESTIÓN PÚBLICA

**FORTALECIMIENTO DE LIDERAZGO ORGÁNICO Y POLÍTICO EN
LA FEDERACIÓN DEPARTAMENTAL DE MUJERES CAMPESINAS
DE PANDO “BARTOLINA SISA” GESTIÓN 2021**

*Proyecto de grado sometida a consideración de la Universidad Amazónica de Pando, del Área
Ciencias Jurídicas y Políticas de la Carrera de Ciencias Políticas y Gestión Pública.*

Requisito para optar el grado académico de
Licenciado en Ciencias Políticas y Gestión Pública

Por:
Marileny Ferreira Gómez

Cobija – Pando - Bolivia
2025

DEDICATORIA

El presente proyecto de grado está dedicado a Dios por bendecir mi vida, por guiarme a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mi madre: Flora Gómez Peña por ser el principal promotor de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me ha inculcado.

Autor (a) Marileny Ferreira Gómez

AGRADECIMIENTOS

Para la realización del presente proyecto de grado agradezco a:

DIOS nuestro creador quien me ilumina, me da amor, fuerza, constancia con sabiduría para enfrentar y superar los obstáculos que la vida nos depara.

A la Universidad Amazónica de Pando; que a través de sus directivos y maestros impartieron valiosos conocimientos y consejos.

Agradecer; a mis docentes de la Carrera de Ciencias Políticas y gestión Pública de la Universidad Amazónica de Pando, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión, de manera especial, a la Lic. Ana Claudia Guerrero tutor de mi proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.

Quiero agradecer en especial a la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina SISA” por su valioso aporte para mi investigación.

Autor (a) Marileny Ferreira Gómez

RESUMEN

El presente Proyecto de Grado lleva por título: Fortalecimiento de Liderazgo Orgánico y Político en la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa” en el Departamento Pando. Surge a partir de la realidad y el contexto actual, ante una necesidad social de la organización de mujeres a nivel departamental “Bartolina Sisa”.

La propuesta fue orientada de acuerdo a la matriz del Marco Lógico, la finalidad del proyecto fue coadyuvar a la Estabilidad en el cargo y buen desarrollo humano de las mujeres de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa” en el departamento Pando. En tal sentido, se plantea como propósito principal, la formación eficiente en el ejercicio del liderazgo orgánico y político de las mujeres de la Federación “Bartolina Sisa” en el departamento Pando. Seguidamente, se plantea cinco estrategias para lograr el resultado del presente proyecto.

Asimismo, se organiza por actividades y tareas sintetizadas en un plan operativo que resulta del Marco Lógico. Como componente principal se encuentra la práctica del liderazgo orgánico y político con autoridad; el segundo componente es trabajar en la aceptación de la sociedad para con las mujeres en el ámbito político; el tercero es la práctica del ejercicio político; la cuarta es practicar la buena autoestima y por último la disponibilidad económica y de tiempo para ejercer cargos políticos.

Tales componentes se desarrollarán en un tiempo estimado de dos años calendario donde se trabajará con actividades y estrategias en un lugar apropiado donde se desenvuelva el desarrollo integral de las mujeres. Para su ejecución efectiva, se contempla acuerdos específicos con los entes involucrados en el proyecto.

ABSTRACT

This Degree Project is titled: Strengthening Organic and Political Leadership in the Departmental Federation of Peasant Women of Pando “Bartolina Sisa” in the Pando Department. It arises from the current reality and context, due to a social need of the women's organization at the departmental level "Bartolina Sisa".

The proposal was oriented according to the Logical Framework matrix, the purpose of the project was to contribute to the Stability in the position and good human development of the women of the Departmental Federation of Peasant Women of Pando “Bartolina Sisa” in the Pando department. In this sense, the main purpose is the efficient training in the exercise of union leadership of the women of the “Bartolina Sisa” Federation in the Pando department. Next, five strategies are proposed to achieve the result of this project.

Likewise, it is organized by activities and tasks synthesized in an operational plan that results from the Logical Framework. The main component is the practice of authoritative union leadership; The second component is to work on society's acceptance of women in the political sphere; the third is the practice of political exercise; The fourth is to practice good self-esteem and finally the financial availability and time to hold political positions.

Such components will be developed in an estimated time of two calendar years where activities and strategies will be worked on in an appropriate place where the comprehensive development of women takes place. For its effective execution, specific agreements are contemplated with the entities involved in the project.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

PORTADA

PORTADILLA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ANEXOS

INTRODUCCION

1	Antecedente	1
2	Planteamiento de Problema	2
2.1	Descripción de la Problemática	2
2.2	Delimitación del Problema	5
3	Objetivos	5
3.1	Objetivo General	5
3.2	Objetivos Específicos	5
4	Justificación de la Investigación	6
5	Metodología	7
5.1	Tipo de Investigación	8
5.2	Métodos	8
5.2.1	Método Deductivo	8
5.2.2	Método Inductivo	8
5.3	Técnicas de Investigación	9
5.3.1	Entrevistas	9
5.3.2	Lluvia de Ideas	10
5.3.3	Cuestionario	11
5.3.4	FODA	11

5.4	Instrumentos de Investigación	12
5.4.1	Guía de Entrevista	13
5.4.2	Cuestionario	13
6	Tamaño del Proyecto	13
6.1	Población Beneficiada	13
6.1.1	Beneficiarios Directos	13
6.1.2	Beneficiarios Indirectos	13
6.2	Población y Muestra	14
6.2.1	Población	14
6.2.2	Muestra	15
7	Delimitación	16
7.1	Delimitación Temática	16
7.2	Delimitación Espacial	16
7.3	Delimitación Temporal	17
7.4	Delimitación Temática	17
CAPÍTULO I: MARCO REFERENCIAL		18
1.1.	Marco Teórico	18
1.1.1.	Historia de las Luchas Campesinas	18
1.1.2.	Confederación Nacional de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CNTCB)	18
1.1.3.	Confederación Nacional de Colonizadores de Bolivia	19
1.2.	Marco Histórico	19
1.2.1.	Aspecto Histórico de la Organización	19
1.2.2.	Visión	20
1.2.3.	Misión	21
1.2.4.	Objetivos	22
1.2.5.	Fines y Principios	24
1.2.6.	Principios	24
1.2.7.	Organigrama de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”	25
1.3.	Marco Contextual	26
1.3.1.	Ubicación Geográfica, Extensión Territorial y Temperatura	26

1.3.2.	Ubicación y Contextualización de la Problemática	26
1.3.3.	Límites Territoriales	27
1.3.4.	Extensión Territorial	27
1.3.5.	División Política – Administrativas	28
1.4.	Marco Conceptual	29
1.4.1.	Concepto de Genero	29
1.4.2.	Ciudadanía	30
1.4.3.	Liderazgo y Participación	30
1.4.4.	El Empoderamientos de las Mujeres	31
1.4.5.	Descolonización	31
1.4.6.	Derechos Humanos	32
1.5.	Marco Legal	32
1.5.1.	Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia	32
1.5.2.	Ley N° 348, Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia	33
1.5.3.	Ley de Educación N° 070 “Avelino Siñani – Elizardo Pérez”	35
1.5.4.	Ley N° 243, Ley Contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres	35
1.5.5.	Decreto supremo N° 1363, Creación del Comité de la Lucha Contra toda Forma de Violencia hacia las Mujeres	36
1.5.6.	Otras Leyes que Complementan al Proyecto	36
CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO		37
2.1.	Diagnóstico de Necesidades	37
2.1.1.	Identificación del Problema	37
2.1.2.	Análisis del Problema	38
2.1.3.	Priorización del Problema	38
CAPÍTULO III: PROPUESTA		40
3.1.	Título de la Propuesta	40
3.1.1.	Datos Referenciales del Municipio de Cobija	40
3.1.2.	Localización	40
3.2.	Estructura de la Propuesta	41
3.2.1.	Justificación de la Propuesta	41

3.2.2.	Objetivos	42
3.2.2.1.	Objetivo General de la Propuesta	42
3.2.2.2.	Objetivo Específicos de la Propuesta	42
3.2.3.	Metas	43
3.2.4.	Indicadores	44
3.3.	Tamaño de la Propuesta	48
3.3.1.	El Tamaño de la Población	48
3.3.2.	Localización	48
3.4.	Condiciones del Proyecto	52
3.4.1.	Viabilidad del Proyecto	52
3.4.2.	Viabilidad Técnica	52
3.4.3.	Viabilidad Social	53
3.4.4.	Viabilidad Económica	53
3.4.5.	Factibilidad del Proyecto	53
3.5.	Ingeniería de la Propuesta	54
3.5.1.	Idea del Proyecto	54
3.5.2.	Marco Lógico	54
3.5.3.	Ejecución	60
3.5.4.	Evaluación	60
3.5.5.	Presupuesto	60
3.5.5.1.	Financiamiento de la Propuesta (Entidad Ejecutora)	61
3.5.5.2.	Entidad Promotora	64
3.5.5.3.	Entidad Ejecutora	64
3.5.5.4.	Entidad Operadora	64
3.5.6.	Cronograma del Proyecto	65
CAPÍTULO IV: LOS RESULTADOS Y SUS ALCANCES		68
4.1.	Resultados	68
4.1.1.	Exposición de Datos	68
4.1.2.	Análisis y Determinación de Dificultades y Potencialidades	69
4.2.	Alcance del Proyecto de Grado	70
4.2.1.	Priorización	70

4.2.2. Estrategias o Alternativa de Solución	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
Conclusiones	71
Recomendaciones	72
BIBLIOGRAFÍA	75
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Comunidades por Provincia	14
Tabla 2 Ubicación Geográfica	26
Tabla 3 Límites Territoriales	27
Tabla 4 Municipio Cobija Extensión Territorial	28
Tabla 5 Provincias del Departamento de Pando	28
Tabla 6 Plan de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación	45
Tabla 7 Modelo para los Talleres de Formación en Liderazgo Orgánico y político	49
Tabla 8 Modelo para los Cursos de Formación en Corte y Confección	50
Tabla 9 Modelo para los Cursos de Formación en Computación	51
Tabla 10 Modelo para los Programas Radiales	51
Tabla 11 Marco Lógico	55
Tabla 12 Presupuesto General del Proyecto	61
Tabla 13 Resumen de Fuente de Funcionamiento	61
Tabla 14 Servicios Personales	62
Tabla 15 Servicios No Personales	62
Tabla 16 Materiales y Suministros	63
Tabla 17 Activos Reales	63
Tabla 18 Cronograma del Proyecto	65
Tabla 19 Determinación de Dificultades y Potencialidades	69
Tabla 20 Que Sintió al Asumir el Cargo	83
Tabla 21 Se Considera Un Tipo de Violencia	85
Tabla 22 Participan con sus Opiniones	86
Tabla 23 Resultados de Guía de Observación	90
Tabla 24 Matriz FODA	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Árbol del Problema	4
Figura 2. Estructura Jerárquica de la (F.D.M.C.P.) "B.S."	25
Figura 3. Mapa Político de Pando	27
Figura 4. Mapa del Departamento de Pando y su División Política.....	29
Figura 5. Edad de las Mujeres Lideresas	82
Figura 6. Ocupación Laboral de las Lideresas	83
Figura 7. Sentimientos.....	84
Figura 8. Violencia en la Participación	85
Figura 9. Participación.....	86

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Resultados del Diagnóstico	78
Anexo 2: Resultados del Cuestionario	82
Anexo 3: Resultados de la Lluvia de Ideas	89
Anexo 4: Resultados de Guía de Observación	90
Anexo 5: Resultados de Matriz FODA	91
Anexo 6: Reporte Fotográfico.....	92

INTRODUCCIÓN

Desde su fundación a inicios de la década de los “80 el movimiento de mujeres de la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa” (CNMCI OB “BS”) ha seguido un proceso histórico en la construcción de su identidad engarzado con reivindicaciones muy propias y diferentes al movimiento de mujeres urbano. En la actualidad la acción política de las “Bartolinas” ha sido determinante para provocar cambios estructurales en diferentes ámbitos. En su propia organización orgánico y político de origen, la Confederación Orgánico y político Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB) al lograr su misma jerarquía y conformarse como instancia autónoma e independiente con agenda propia. Al asumir un rol protagónico en la fundación del instrumento político de los pueblos indígenas y campesinos, el MASIPSP y cumplir su cometido de tomar el poder. Al incorporarse a la construcción del Estado Plurinacional desde diferentes frentes: uno, desde la fundación de un discurso sostenido por los principios del Vivir Bien, la descolonización y la despatriarcalización; dos, desde la dinámica interna que despliegan como parte del gobierno para incidir en las demandas del sector que representan, tres, como instancias de consulta y decisión en las políticas públicas desplegadas por el actual gobierno, y cuatro, como poderosas instancias decisorias en las pugnas internas de poder al interior de la CSUTCB, del partido y del gobierno. En la actualidad las “Bartolinas” constituyen un bastión de fortaleza, defensa y lealtad al Instrumento Político.

El presente proyecto de grado titula fortalecimiento de liderazgo orgánico y político en la federación departamental de mujeres campesinas de Pando “Bartolina Sisa” gestión 2021, el cual se considera relevante frente a la problemática y necesidad de formar líderes que desarrollen sus habilidades y capacidades en busca del desarrollo y el bien común de la sociedad y sobre todo de las mujeres pertenecientes a la federación del Departamento de Pando.

Su actividad principal en la federación departamental de mujeres campesinas de Pando “Bartolina Sisa” es la eficiente formación de manera integral de mujeres líderes para que puedan desenvolverse en sus habilidades y capacidades cognoscitivas para el desarrollo y bienestar de sus comunidades.

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

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

Es importante resaltar el sustantivo “formación”, ya que se busca desarrollar y orientar claramente las diferentes dimensiones o potencialidades que poseemos. Asimismo, al añadir el adjetivo “integral” lo que se pretende es enfatizar que el desarrollo abarca la totalidad del ser humano.

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

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

1 Antecedente

En Bolivia, a partir del año 2006, se ha establecido la Revolución Democrática Cultural, orientada a construir el Estado plurinacional y comunitario, a través de un Proceso de Cambio que está modificando substancialmente la relación Estado – Sociedad, desde diferentes ámbitos: político normativo, económico, social, cultural, ambiental, generacional. Se ha generado un cambio en la toma de decisiones y la construcción de políticas públicas, con la participación de diferentes sectores sociales, indígenas, campesinos en consenso con la institucionalidad del Estado.

Las decisiones del Estado han establecido nuevos paradigmas y enfoques de desarrollo, propuestos en los planes de desarrollo (PND 2006 – 2011; el PDES 2016 – 2020) y la Agenda Patriótica Bicentenario 2025, que tienen como punto de partida la pluriculturalidad, donde el desarrollo sólo puede ser posible mediante un proceso abierto que incorpore la diversidad. La propuesta de desarrollo (en ambos planes y la Agenda) adopta el paradigma del Vivir Bien que “...implica el acceso y disfrute de los bienes materiales en armonía con la naturaleza y las personas. Es la dimensión humana de la realización afectiva y espiritual. Las personas no viven aisladas sino en familia y en un entorno social y de la naturaleza. No se puede Vivir Bien si los demás viven mal o si se daña la naturaleza.”

La Constitución Política del Estado asume la construcción del nuevo Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, intercultural, descentralizado y con autonomías, que avanza hacia una Bolivia democrática y productiva, basando su estructura económica en el modelo plural, donde conviven la economía estatal, privada, la social comunitaria y la cooperativa. Establece la obligación del Estado de fomentar planes de asentamientos humanos, aprovechamiento de la tierra, recursos naturales, otorgando facilidades de acceso a la educación, salud, seguridad alimentaria y producción a las unidades territoriales, el acceso, tenencia y herencia de la tierra.

2 Planteamiento de Problema

¿Cómo contribuir a la formación del liderazgo Orgánico y político de la federación departamental de mujeres campesinas de Pando “Bartolina Sisa”, en la gestión 2021?

2.1 Descripción de la Problemática

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

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

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

La desestabilidad en el cargo es uno de las problemáticas más relevantes, el mismo que genera poca participación de las mujeres, siendo que el liderazgo femenino es necesario en las

organizaciones y en la sociedad, donde se benefician todos, por tal razón se necesita líderes de ambos sexos para que se complementen.

Por tanto, se analizaron las causas que comprenden en cuatro componentes y sus efectos, donde se llega al efecto principal que es: La desestabilidad en el cargo y poco desarrollo humano de las mujeres de la federación departamental (Ver Figura 1).



Figura 1. Árbol del Problema
Fuente: Elaboración Propia

2.2 Delimitación del Problema

Toda investigación de carácter científico, está dirigida a encontrar en la realidad, aspectos que no son conocidos hasta ese momento y, este proceso de conocer esa realidad de naturaleza social se inicia con la identificación del problema de investigación a partir del planteamiento del problema.

Se entiende que un determinado estudio o análisis científico no puede abarcar la totalidad de una realidad sea de naturaleza social o material, especialmente cuando la intención es construir conocimientos confiables y válidos. Esta búsqueda de eficiencia en los resultados de la investigación, obliga a hacer reducciones o cortes a la realidad; es decir, una determinada investigación, necesariamente debe focalizar su área de estudio y, con ello, limitar su efecto de intervención, en tal sentido se adoptó la delimitación espacial, temporal y temática.

3 Objetivos

3.1 Objetivo General

Implementar la formación en el ejercicio del liderazgo orgánico y político que tienen las mujeres lideresas de la federación departamental de mujeres campesinas “Bartolina Sisa” del departamento de Pando, a través de instrumentos y técnicas del diagnóstico participativo - situacional, para elaborar una propuesta educativa.

3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Promover el empoderamiento, el liderazgo orgánico y político y la libertad de expresión a través de talleres de formación.
- ✓ Fomentar la transmisión de una imagen de las mujeres, no discriminatoria, ni estereotipada por medios de comunicación local.

- ✓ Integrar la perspectiva de género en las políticas y actuaciones municipales para equilibrar la situación de los ciudadanos de ambos sexos, como un instrumento eficaz en la disminución de la discriminación de las mujeres, propiciando la igualdad de oportunidades.
- ✓ Diseñar un modelo de formación integral práctico, que tenga en cuenta la reflexión de las mujeres adecuando los tiempos y los espacios a las necesidades.

4 Justificación de la Investigación

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

Por lo tanto, este proyecto genera nuevos conocimientos acerca del liderazgo que se ejerce en la federación departamental de mujeres campesinas de Pando "Bartolina Sisa":

- ✓ En primera instancia se puede identificar el estilo de liderazgo que ejercen las mujeres lideresas que pertenecen a la federación "Bartolina Sisa" en el Departamento Pando.
- ✓ En segundo lugar, la propuesta es relevante porque permite a las participantes desarrollar sus habilidades y destrezas en función a ser líder y adaptarse a las diferentes situaciones de cambio en el contexto, para ello se trabajará con un equipo multidisciplinario.

- ✓ En tercer lugar, permitirá identificar las percepciones de las participantes sobre los estilos del liderazgo y el direccionamiento que las líderes dan a su base que corresponde a un equipo de trabajo, así mismo permite identificar la consecución de los objetivos de la federación departamental de mujeres campesinas de Pando "Bartolina Sisa".

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

Por tanto, no existe un liderazgo ideal, ya que el más eficaz es aquel que se adecua a las necesidades de un equipo de trabajo. Es por ello que este proyecto genera utilidad, innovación, pertinencia y poder mantener un equilibrio en el comportamiento que ejerce un líder y las necesidades de un equipo de trabajo con lo cual se pretende generar una habilidad, tanto del líder como de los seguidores de adaptarse a las diferentes situaciones por las cuales atraviesa una organización y generar escenarios de desarrollo, motivación y autoconfianza en todos los miembros de la organización orgánico y político.

Las líderes de la federación departamental de mujeres campesinas de Pando “Bartolina Sisa”, en general muestran un alto grado de compromiso frente a las actividades que desempeñan en la cotidianidad y que están directamente relacionadas con el cargo para el cual fueron elegidas por la mayoría de sus bases en el Municipio de Cobija.

5 Metodología

Son acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando como se realiza el estudio, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema estudiado, al respecto Sabino (1997, pág. 118) nos dice: “ en cuanto a los elementos que es necesario operacionalizar pueden dividirse en dos grandes campos que requieren un tratamiento diferenciado por su propia naturaleza”.

5.1 Tipo de Investigación

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

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

5.2 Métodos

La metodología juega un papel importante dentro de cualquier estudio de investigación, ya que esta fija el plan de estudio que permite probar el problema planteado y como también a alcanzar los objetivos trazados.

5.2.1 Método Deductivo

Es el raciocinio que pasa de lo general a lo particular, mediante este método pudimos deducir el planteamiento del problema y los objetivos; tanto el objetivo general del estudio como los objetivos específicos.

5.2.2 Método Inductivo

Este método nos permitió ir de lo particular a lo general, nos permitió establecer las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo, partiendo de los resultados obtenidos.

5.3 Técnicas de Investigación

Las técnicas de relevamiento de información cualitativa aplicadas para el diagnóstico fueron las siguientes:

5.3.1 Entrevistas

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

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

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

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

pueden probarse durante el desarrollo del encuentro, este tipo de entrevista es adecuada para estudios exploratorios.

5.3.2 Lluvia de Ideas

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

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

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

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

Cuando ya se cuenta con toda la información se procede a definir, con los participantes, para darle un mayor dinamismo a la visión de la realidad lo que brindara mayor riqueza al trabajo. Terminada esta etapa se pasa al trabajo de gabinete en el cual se ordena y se complementa la información obtenida. Por ello, hay que someter a discusión y reflexión las hipótesis y avances que se producen en el trabajo de gabinete. Además, habrá que concebir al diagnóstico como un proceso continuo que nunca termina. Es decir que la misma ejecución del proyecto nos debería llevar a enriquecer el diagnóstico.

5.3.3 Cuestionario

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

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

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

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

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

5.3.4 FODA

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

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

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

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

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

5.4 Instrumentos de Investigación

Los instrumentos que han servido para recopilar información primaria concerniente a los procesos de descolonización fueron: el registro de campo, el diario de campo, la guía de observación y guía de entrevista.

5.4.1 Guía de Entrevista

Una entrevista es simplemente una conversación con un propósito específico. Se entrevista cuando se quiere saber algo de alguien que no se puede obtener por vía numérica. La guía de entrevista como instrumento de investigación permitió al investigador comprender hechos y formular una propuesta sólida que pueda modificar una realidad no deseada.

5.4.2 Cuestionario

Es un instrumento del proyecto de grado, que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados. El cuestionario en esta investigación es un instrumento de carácter cualitativo que nos permitió obtener información para verificar la idea a defender.

6 Tamaño del Proyecto

El tamaño del proyecto tiene como objetivo determinar el tamaño del proyecto a través de la recolección de información que servirá de base para la estimación de la inversión a requerirse para la ejecución del proyecto en estudio.

6.1 Población Beneficiada

6.1.1 Beneficiarios Directos

Ochenta (80) lideresas principales de las comunidades pertenecientes a la federación departamental de mujeres campesinas de Pando “Bartolina Sisa”.

6.1.2 Beneficiarios Indirectos

74 comunidades pertenecientes a la federación departamental de mujeres campesinas de Pando “Bartolina Sisa”, y organizaciones orgánico y políticos.

6.2 Población y Muestra

6.2.1 Población

La población con la que se realizará la investigación serán la federación departamental de mujeres campesinas de Pando “Bartolina Sisa”, en el Municipio de Cobija considerándose este uno de los más importantes del Departamento de Pando, cuya población posee el perfil común de las mujeres campesinas de Pando “Bartolina Sisa”, en relación a otros municipios.

Además, se tomó como criterio la accesibilidad y que cumplieran con los criterios de inclusión para la investigación, los cuales son: líderes de bachillerato, ambos sexos, tomando como referencia las instituciones más relevantes de dicho municipio. Los sujetos en total son N= 80 de éstos se seleccionó la muestra que la conforman estudiantes de liderazgo orgánico y político de bachillerato de las comunidades por provincias siguientes: 28 comunidades de la Provincia Nicolás Suarez, 17 comunidades de la Provincia Madre Dios, 13 comunidades de la Provincia Manuripi, 9 comunidades de la Provincia Abuna y 7 comunidades de la Provincia Federico Román. Para dicha investigación se tomó el total de la población de las comunidades de las cinco provincias del Departamento Pando:

Tabla 1
Comunidades por Provincia

COMUNIDADES POR PROVINCIA	NÚMERO DE PARTICIPANTES
28 Comunidades de la Provincia Nicolás Suarez	25
17 Comunidades de la Provincia Madre Dios	18
13 Comunidades de la Provincia Manuripi	16
9 Comunidades de la Provincia Abuna	12
7 Comunidades de la Provincia Federico Román	9
TOTAL PARTICIPANTES	80

Fuente: Elaboración Propia

6.2.2 Muestra

El muestreo utilizado para la presente investigación es muestreo no probabilístico, debido a que no se cuenta con listados de los participantes de las instituciones que se eligieron; por lo que no se puede utilizar el método al azar, sino que por cuota dicha técnica permite que se apliquen el número de instrumentos asignados a cada institución de acuerdo a la muestra obtenida.

La muestra de la investigación se obtuvo a través de la formula estadística para población finita utilizando un margen de error del 0.05%.

Cálculo de la Muestra:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{(N - 1) E^2 + Z^2 P Q}$$

En Donde:

n= Tamaño de Muestra

Z= Valor Z curva Normal (1.96)

P= Probabilidad de Éxito (0.50)

Q= Probabilidad de Fracaso (0.50)

N= Población (80)

E= Error Muestral (0.05)

Sustituyendo la Fórmula:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,50)(0,50)(80)}{(80 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,50)(0,50)}$$

$$n = \frac{(3,84)(0,25)(80)}{(79)(0,0025) + (3,84)(0,25)}$$

$$n = \frac{(0,96)(80)}{0,198 + 0,96}$$

$$n = \frac{76,83}{1,158}$$

$$n = 66$$

El total de la muestra de la investigación fue de 66 participantes.

7 Delimitación

La localización o delimitación de esta investigación contempla tres parámetros:

7.1 Delimitación Temática

Toda investigación de carácter científico, está dirigida a encontrar en la realidad, aspectos que no son conocidos hasta ese momento y, este proceso de conocer esa realidad de naturaleza social se inicia con la identificación del problema de investigación a partir del planteamiento del problema.

Se entiende que un determinado estudio o análisis científico no puede abarcar la totalidad de una realidad sea de naturaleza social o material, especialmente cuando la intención es construir conocimientos confiables y válidos. Esta búsqueda de eficiencia en los resultados de la investigación, obliga a hacer reducciones o cortes a la realidad; es decir, una determinada investigación, necesariamente debe focalizar su área de estudio y, con ello, limitar su efecto de intervención, en tal sentido se adoptó la delimitación espacial, temporal y temática.

7.2 Delimitación Espacial

El ámbito geográfico de esta investigación es la ciudad de Cobiya por ser la capital del Departamento Pando donde se encuentra las oficinas de la federación departamental de mujeres

campesinas de Pando “Bartolina Sisa”. Asimismo, se toma en cuenta datos de otras ciudades con la finalidad de obtener mayor información.

7.3 Delimitación Temporal

La presente investigación tomó como periodo de investigación las gestiones académicas 2022 y 2023, distribuidos en dos trabajos de campo (agosto a noviembre 2023 y febrero – junio 2023).

7.4 Delimitación Temática

El estudio, inicialmente pertenece a la línea de investigación: “Procesos de descolonización educativa en la educación superior” y a su eje temático:

Los datos que serán considerados para la realización del proyecto propuesto serán enmarcados dentro del periodo de 4 meses del año 2021 considerando únicamente la temática del proyecto.

CAPÍTULO I: MARCO REFERENCIAL

1.1. Marco Teórico

El proyecto de grado se sustenta en las siguientes teorías:

1.1.1. Historia de las Luchas Campesinas

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

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

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

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

La CSUTCB tiene su prueba de fuego en las jornadas de noviembre de 1979 en defensa de la democracia y posteriormente en el bloqueo nacional contra el paquete de medidas dictadas por

la presidenta Lidia Gueiler en diciembre. El III Congreso de la CSUTCB, se propone un Estado plurinacional, se aprueba el Proyecto de Ley Agraria Fundamental, que debería reemplazar la Ley de Reforma Agraria de 1953, pero que fue rechazado por los diferentes Parlamentos.

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

1.1.3. Confederación Nacional de Colonizadores de Bolivia

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

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

1.2. Marco Histórico

1.2.1. Aspecto Histórico de la Organización

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

En 1978, hubo un Congreso Departamental de la Paz y el 10 de enero de 1980 se realizó el 1er. congreso Nacional, del que surgió la Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia

“Bartolina Sisa” (FNMCB “BS”), popularmente conocidas como “Las Bartolinas”. Debe su nombre a la heroína aymara que fue un caudillo de los indígenas originarios en el siglo XVIII.

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

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

1.2.2. Visión

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

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

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

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

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

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

1.2.3. Misión

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

1.2.4. Objetivos

Los objetivos son claros e importantes en beneficio de las mujeres y la sociedad, para establecer una línea de cooperación y fortalecimiento institucional en el marco de la visión y misión en que trabaja la Confederación Indígena Originaria Campesina “Bartolina Sisa”. Los objetivos de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa” (F.D.M.C.P) “B.S” son los siguientes:

- ✓ Hacer cumplir los derechos sociales, intelectuales, económicos, políticos, territoriales, y culturales de las mujeres Campesinas Originarias y sus comunidades.
- ✓ Organizar y consolidar la estructura organizativa de mujeres en las comunidades de las cinco provincias del departamento de la Pando.
- ✓ Cumplir fielmente el presente Estatuto Orgánico de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa” (F.D.M.C.P) “B.S”. y reconocer los Estatutos Orgánicos de las cinco Federaciones Provinciales de mujeres de Pando, acorde al estatuto de la Federación Departamental.
- ✓ Fomentar e incrementar la producción económica, mediante políticas, planes, programas y proyectos, para promover el desarrollo integral, agropecuario, artesanal, turístico y otras actividades económicas, sociales y culturales.
- ✓ Exigir a las diferentes instancias de gobierno nacional, departamental y municipal la implementación de normativas relacionadas a la producción económica como la ley 144 de Revolución Productiva Comunitaria y Agropecuaria, para hacer realidad el desarrollo productivo en las 05 provincias del Departamento de Pando.
- ✓ Conformar empresas comunitarias y organizar ferias productivas agrícolas, artesanales, pecuarias y otras actividades económicas, para desarrollo integral de las mujeres y familias Campesinas Indígenas Originarias.

- ✓ Generar conciencia comunitaria para la defensa de la Madre Tierra y los Recursos Naturales renovables y no renovables del suelo y sub suelo, el medio ambiente que se encuentran en el territorio del Departamento.
- ✓ Promover la participación de la mujer en la toma de decisiones política, económica, social, y cultural; respetando y valorando su aportación como parte fundamental del núcleo familiar y comunitario.
- ✓ Implementar escuelas de formación político ideológico y social, para que permita participar a la mujer en espacios de decisión desde la comunidad, la provincia, el Departamento y a nivel nacional e internacional.
- ✓ Defender y luchar por la independencia política partidaria y el fuero orgánico y político de la Mujer Campesina Indígena Originaria del Departamento, sobre la base de su proyecto política, la ideología de Bartolina Sisa y Túpac Katari, así como para la unidad solidaria de la Organización de Mujeres.
- ✓ Rechazar y sancionar el pongüejaje político de los partidos neoliberales y agrupaciones ciudadanas, así como los intentos divisionistas y suplantación de algunas autoridades que pretenden utilizar el nombre de la Organización de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias “Bartolina Sisa”.
- ✓ Rechazar la intromisión, el paternalismo y el prevendalismo de los servidores públicos, partidos neoliberales, de las instancias gubernamentales, las organizaciones no gubernamentales y sectas religiosas, que solo se ocupan de dividir a las organizaciones de mujeres campesinas originarias.
- ✓ Fortalecer la práctica de la justicia ancestral en las comunidades utilizando normas y procedimientos propios, reconocidos por la Constitución Política del Estado Plurinacional y la Ley 073 de deslinde jurisdiccional.

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

1.2.5. Fines y Principios

La Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa” (F.D.M.C.P.) “B.S.” busca lograr los siguientes fines:

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

1.2.6. Principios

La Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa” (F.D.M.C.P.) “B.S.”, por esencia mantiene el lineamiento ideológico y filosófico de Bartolina Sisa y Túpac Katari; quienes lucharon por la libre autodeterminación de las Naciones y Pueblos Campesinos Indígenas Originarios.

Está integrada por las comunidades campesinas y originarias representadas a nivel organizativo por la Secretaría general, las Autoridades Originarias, Sub Centrales, Centrales Agrarias, Federaciones Regionales (sólo Irupana y Asunta) y Provinciales; así como los ayllus Markas,

Suyus y otros, tomado en cuenta la rotación o muyu de cargos de las autoridades (autoridades orgánico y políticoes y autoridades originarias), de acuerdo a normas y procedimientos propios, manteniendo las prácticas, ritos y costumbres, conforme a la Cosmovisión Andino Amazónico.

1.2.7. Organigrama de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”

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

Las secretarías generales o Autoridades Originarias de mujeres de las comunidades son la base y el sostén fundamental de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa” (F.D.M.C.P.) “B.S.”, sus miembros serán conformados por las siguientes carteras.

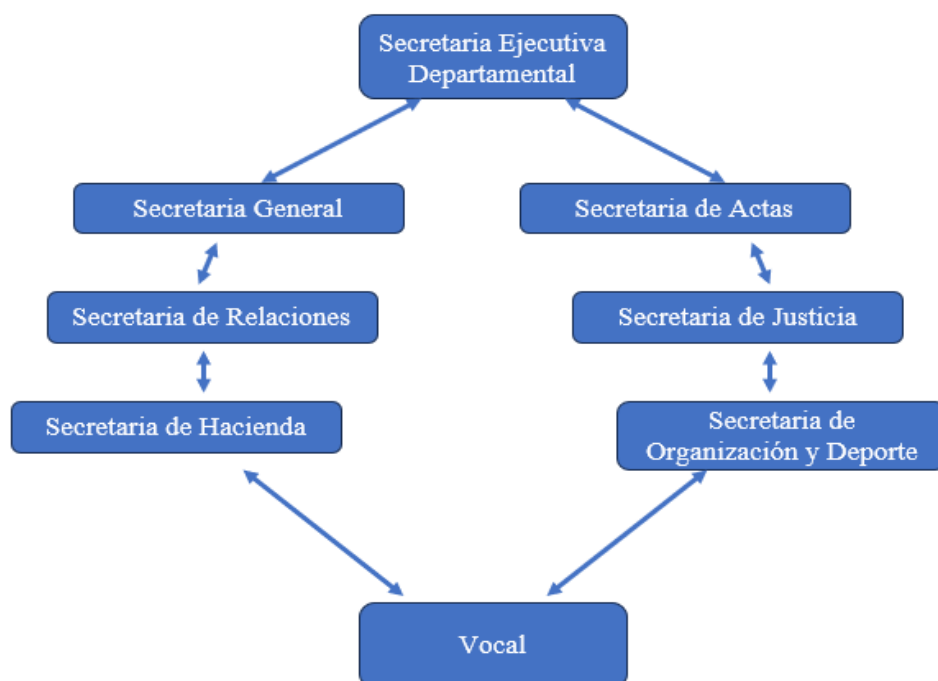


Figura 2. Estructura Jerárquica de la (F.D.M.C.P.) "B.S."

Fuente: Elaboración Propia en Base a la Mesa Directiva Actual 2020 - 2024 de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”.

1.3. Marco Contextual

1.3.1. Ubicación Geográfica, Extensión Territorial y Temperatura

El departamento de Pando se encuentra situado en el extremo Norte de la República de Bolivia entre los paralelos 9° 38' y 12° 30' de latitud Sur y entre los meridianos 69° 35' y 65° 17' de longitud Oeste. Fue creado el 24 de septiembre de 1938, durante la presidencia del Ten. Coronel Germán Busch Becerra.

La capital Cobija fue fundada a orillas del río Acre el 9 de febrero de 1906, a través de Decreto Delegacional emitido por el delegado del Gobierno General José Manuel Pando, inicialmente fue llamada Puerto Bahía, luego Puerto Cobija y finalmente designada con el nombre de Cobija, está ubicada en la provincia Nicolás Suárez al Noroeste del Departamento y en el ámbito nacional se sitúa en el extremo Norte de Bolivia.

Tabla 2
Ubicación Geográfica

	UBICACIÓN GEOGRÁFICA	
	LATITUD SUR	LONGITUD OESTE
Departamento de Pando	9° 38' y 12° 30'	69° 35' y 65° 17'
Provincia Nicolás Suárez	10° 36' y 11° 26'	69° 30' y 67° 31'
Municipio de Cobija	11° 8' y 10° 58'	69° y 68° 43'
Ciudad de Cobija	11° 01' 50"	68° 44' 05"

Fuente: Elaboración Propia con Datos Obtenidos en la Investigación de Campo

1.3.2. Ubicación y Contextualización de la Problemática

La federación departamental de mujeres campesinas de Pando “Bartolina Sisa”, afiliada a la C.N.M.C.I.O.B y a la COB, con personería jurídica RM 01/09/05 fundada el 20 de diciembre del 2000, domiciliada en el Km 3 Av./Eureka lado del mercado campesino de la Ciudad de Cobija de la Provincia Nicolás Suarez del Departamento de Pando.

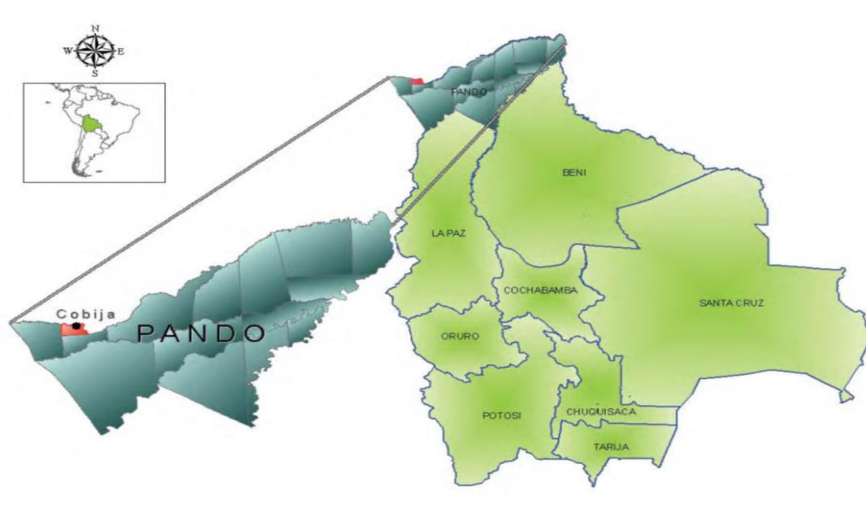


Figura 3. Mapa Político de Pando

Fuente: Tomada por la Base de Datos Vectoriales del ZONISIG-Pando

1.3.3. Límites Territoriales

El departamento Pando, la provincia Nicolás Suárez y el municipio Cobija limitan:

Tabla 3

Límites Territoriales

LÍMITES	DEPARTAMENTO PANDO	PROVINCIA NICOLÁS SUÁREZ	MUNICIPIO COBIJA
NORTE	República Federal del Brasil	República Federal del Brasil	República Federal del Brasil
SUR	Dptos. Del Beni y La Paz	Provincia Manuripi	Municipio de Porvenir
ESTE	República Federal del Brasil	Provincia Abuna	República Federal del Brasil
OESTE	República del Perú	República del Perú	Municipio de Bolpebra

Fuente: Elaboración Propia con Datos Obtenidos en la Investigación de Campo

1.3.4. Extensión Territorial

En la actualidad, el Estado Plurinacional de Bolivia presenta una extensión total de 1,098.581 Km², ocupando el quinto lugar entre los países sudamericanos, mientras que la extensión territorial del departamento Pando es de 63,827 Km², representando el 5.81% de la superficie del territorio nacional. Si bien la provincia Nicolás Suárez tiene 9,819 Km², que constituye el 15.38 % del total de la superficie del Departamento, el municipio de Cobija cuenta con una

extensión territorial de 449.14 Km², abarcando el 4.57% de la superficie de 449,14 Km², el 4,57 de la superficie provincial (Gobierno Municipal de Cobija, 2007, pág. 3).

Tabla 4
Municipio Cobija Extensión Territorial

JURISDICCION	Km 2	% s/TOTAL BOLIVIA	% s/TOTAL DEPTO
Bolivia	1'098.581	100,00%	
Departamento Pando	63.827	5,81%	100,00%
Provincia Nicolás Suarez	9.819	0,89%	15,38%
Municipio de Cobija	448,14	0,04%	0,70%

Fuente: Extraído del (Plan de Desarrollo Municipal (PDM 2007 – 2011), 2007, pág. 3)

1.3.5. División Política - Administrativas

La estructura política administrativa de Pando está representada por 5 provincias y 15 secciones municipales con una población total de 52,525 habitantes en una superficie de 63,827 Km², donde la provincia Nicolás Suárez es la que tiene más secciones municipales seguida de las provincias Manuripi, Madre de Dios y Federico Román.

Según el Censo de Población y Vivienda, la población empadronada de Pando de acuerdo al Censo Nacional de Población y Vivienda realizado el 21 de noviembre del 2012, por el (Instituto Nacional de Estadística – INE, 2012, pág. 189). Señalan que el Departamento la **población total asciende a 110.436 habitantes**, de los cuales alrededor de un 41,89% se encuentran en la ciudad de Cobija con 46.267 habitantes.

Tabla 5
Provincias del Departamento de Pando

PROVINCIAS	CAPITAL	Nº SECC.	SUPERFICIE Km2	POBLACIÓN
Nicolas Suarez	Porvenir	4	9,819	60.297,00
Manuripi	Puerto Rico	3	22,461	14.986,00
Madre de Dios	Gonzalo Moreno	3	10,879	24.070,00
Abuna	Santa Rosa	2	7,468	4.049,00
Federico Román	Fortaleza	3	13,200	7.034,00
Total			63,827	110.436,00

Fuente: Información del Censo 2012



Figura 4. Mapa del Departamento de Pando y su División Política

Fuente: Elaboración Propia Plan Territorial de Desarrollo Integral Pando Estratégico, 2016-2020;4

La provincia Nicolás Suárez, cuenta con una extensión de 9,819 Km² está constituida por cuatro secciones municipales: Sección capital Cobija, Porvenir, Bolpebra y Bella Flor.

1.4. Marco Conceptual

El marco teórico amplifica, la descripción del problema, compone la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas. Dentro de las actividades se tiene que realizar para poder llevar a cabo un proceso de investigación es inevitable la preparación y presentación del enfoque teórico-disciplinar a esta construcción se lo conoce generalmente como la elaboración del marco teórico.

1.4.1. Concepto de Genero

Como parte del alineamiento a las políticas públicas, el concepto de género utilizado es: una categoría que hace a la construcción diferenciada de las identidades y roles de mujeres y hombres en la sociedad. Identidades y roles constituidos a partir de una estructura patriarcal de larga data, que no conoce fronteras históricas ni territoriales. Bajo esta categoría las personas adquieren una identidad permanente, las personas, aún antes del nacimiento y al margen de sus respectivas sexualidades, son mujeres u hombres. Ese orden coloca a las mujeres – sin distinguos de clase, edad, etnia, religión o cualquier otra categoría de diferenciación – en posición de

subordinación respecto de los hombres, aunque, por supuesto, con matices de todo tipo. Bajo esta categoría, no cabe el criterio de vulnerabilidad, las mujeres, por el solo hecho de ser mujeres, no son “vulnerables” (Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades, Diciembre de 2008, pág. 4).

1.4.2. Ciudadanía

Tomaremos la posición de Jelín: que nos indica que ser ciudadano o ciudadana significa dos cosas: poseer un sentimiento de pertenencia a una comunidad política; otra, obtener un reconocimiento de esa comunidad tiene deberes y tiene derechos. Las denuncias sobre las situaciones políticas y sociales desfavorables para las comunidades, las peticiones de nuevos derechos, el cuidado de los logros sociales que parecen los más justos, las exigencias del cumplimiento de los contratos sociales y la participación en la esfera política son acciones entre otras que adopta los ciudadanos y las ciudadanas en la vida cotidiana.

1.4.3. Liderazgo y Participación

Liderazgo define una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen motivados por un objetivo común. El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo u organización que dirige. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder es el que ayuda de una manera directa y efectiva a determinar las metas del grupo.

El líder positivo es el democrático o participativo, aquel que consulta con el grupo las acciones, decisiones o propuestas y fomenta la participación de todos y todas.

La participación, comprendida como la acción y el efecto de participar o tomar parte en algo, y en su relación con la participación comunitaria será entendida como el proceso por el cual las personas y familias asumen responsabilidad en cuanto a su bienestar y el de la colectividad; y mejoran la capacidad de contribuir a su propio desarrollo.

1.4.4. El Empoderamientos de las Mujeres

El concepto de empoderamiento, refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a puestos donde se toman decisiones y a la revalorización de las aportaciones de las mujeres. Concepto que al igual que el de ciudadanía, se vincula directamente con el de autonomía, es decir, con la capacidad de las mujeres para adoptar sus propias decisiones.

La autonomía va más allá de la mera independencia (entendida como sentimiento subjetivo), no basta con que sea asumido por las propias mujeres, sino que tiene que ser reconocido por la sociedad en su conjunto. La estrategia de empoderamiento de las mujeres abarca actuaciones en las áreas de educación, empleo, participación económica, política, y de fortalecimiento organizacional.

El concepto de corresponsabilidad se refiere a la necesidad de que mujeres y hombres, titulares de los mismos derechos sean responsables también de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones

1.4.5. Descolonización

Descolonizar el concepto de género significa aplicarlo como categoría de análisis a las relaciones que se dan aquí y ahora entre mujeres y hombres. Por una parte, significa ubicarlo geográfica y culturalmente en las relaciones de poder internacionales, entre un norte rico y neocolonial y un sur empobrecido y neocolonizado, para denunciar que la situación que viven las mujeres en este hemisferio se deriva de las relaciones desiguales entre norte y sur. Por otra parte, significa reconocer que las relaciones injustas entre hombres y mujeres que verificamos aquí y ahora, no son sólo herencia colonial, también se dieron antes, en las culturas originarias; en este sentido, descolonizar el género significa recuperar la memoria larga de las luchas de las mujeres contra un patriarcado que se instauró aún antes de la invasión colonial; en consecuencia, igualmente se debe denunciar la existencia de un patriarcado y un machismo boliviano, indígena

y popular, con rasgos propios y particulares (Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades, Diciembre de 2008, pág. 12).

1.4.6. Derechos Humanos

La definición de los derechos humanos, está referida a las normas y preceptos, basados en la condición libre, igual y digna de las personas, que determinan el margen para el ejercicio y desarrollo de la personalidad y dignidad de las personas, y al mismo tiempo constituyen el límite del Estado frente a la persona, estableciendo las obligaciones y el marco de referencia para la acción de la autoridad pública, en función del bien común.

1.5. Marco Legal

Las Leyes que Fundamentan el Proyecto:

1.5.1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia

En el artículo 8, inciso II:

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

Por otra parte, el Artículo 11. Hace referencia a que el Estado Plurinacional opta para su gobierno la forma democrática, participativa, representativa, y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres. También menciona que, El Estado adoptara las medidas necesarias para prevenir, eliminar, y sancionar la violencia de género y generacional...” (CPE, Art. 15, Inc. III, 2009)

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

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

Lo primordial de la Ley N° 348, es entender los derechos desde una visión de igualdad, es decir, para hombres y mujeres. En ese sentido es necesario rescatar algunos de los principios que están planteados específicamente, (Ley N° 348, 2013, pág. 2).

- ✓ **Igualdad:** El Estado garantiza la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres el respeto y la tutela de los derechos, en especial de las mujeres, en el marco de la diversidad como valor, eliminando toda forma de distinción o discriminación por diferencias sean de sexo, culturales, económicas, físicas sociales o de cualquier otra índole.
- ✓ **Igualdad de Oportunidades.:** Las mujeres, independientemente de sus circunstancias personales, sociales o económicas, de su edad, estado civil, pertenencia a un pueblo indígena originario campesino, orientación sexual, procedencia rural o urbana, creencia o religión, opinión política o cualquier otra: tendrán acceso a la protección y acciones que esta ley establece en todo el territorio nacional.
- ✓ **Equidad Social:** Es el bienestar común de mujeres y hombres, con participación plena y efectiva en todos los ámbitos, para lograr una justa distribución y redistribución de los productos y bienes sociales.
- ✓ **Equidad de Género:** Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y de los derechos de hombres y mujeres (Ley N° 348, 2013, pág. 2).

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

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

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

Artículo 24. (Servicios de Atención Integral). Las universidades y centros de formación superior públicos crearán programas y servicios gratuitos destinados a la prevención de la violencia hacia las mujeres, la atención y rehabilitación de mujeres en situación de violencia, asesoría profesional especializada e integral. Las universidades y centros de formación incluirán programas académicos adecuados para lograr estos propósitos (Ley N° 348, 2013, pág. 15).

Artículo 51. (Capacitación). Los Gobiernos Autónomos Municipales adoptarán un sistema de capacitación permanente para su personal sobre Derechos Humanos, en especial de las mujeres, enfoque de género y medidas de acción positiva y, para quienes son responsables directos de su atención, incluirán además formación básica en psicología de la mujer maltratada (Ley N° 348, 2013, pág. 26).

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

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

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

Del mismo modo, la ley de Educación en el Artículo 5, numeral 7, menciona: Formar mujeres y hombres con identidad y conciencia de la diversidad territorial, económica, social y cultural del país, para consolidar la integración del Estado Plurinacional.

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

La presente Ley N° 243, tiene por objeto establecer mecanismos de prevención, atención, sanción contra actos individuales o colectivos de acoso y/o violencia política hacia las mujeres, para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos políticos. Por lo tanto, uno de sus fines es: 1. Eliminar actos, conductas y manifestaciones individuales o colectivas de acoso y violencia política que afecten directa o indirectamente a las mujeres en el ejercicio de funciones político - públicas. 2. Garantizar el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres candidatas, electas, designadas o en el ejercicio de funciones político - públicas. 3. Desarrollar e Implementar políticas y estrategias públicas para la erradicación de toda forma de acoso y violencia política hacia las mujeres (Ley N° 243, Ley de 28 de Mayo de 2012, pág. 1).

Desde un punto de vista de género, existe una discrecional sobre la garantía de los derechos de las mujeres, determinándose la interrogante ¿Qué habrá pasado con el derecho de los hombres? Desde esta lógica se entiende que vivimos en una sociedad machista, pero en la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando "Bartolina Sisa", es un tema definido a partir de la familia bajo una visión de complementariedad de ambos sexos sin roles diferenciados.

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

El Artículo 1 señala: Se declara de prioridad y necesidad en todo el territorio del Estado Plurinacional la difusión y realización de una campaña de sensibilización y concretización dirigida a la población en general, a objeto de prevenir, luchar y erradicar todo forma de violencia hacia las mujeres (Decreto Supremo N° 1363, 2012, pág. 2).

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

1.5.6. Otras Leyes que Complementan al Proyecto

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

CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO

2.1. Diagnóstico de Necesidades

2.1.1. Identificación del Problema

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

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

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

2.1.2. Análisis del Problema

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

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

A partir de ello, se genera la desestabilidad en el cargo en el proceso de la gestión que deben desempeñar las mujeres. Por tanto, es importante generar una visión que desarrolle iniciativas donde hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades, para convertirse en líderes de las organizaciones y por ende trabajen para el bien en general. En este sentido, que el liderazgo de las mujeres indígenas es un elemento fundamental para promover una mayor participación política de esa población.

2.1.3. Priorización del Problema

De acuerdo con cifras del Banco mundial, hoy las mujeres representan el 40% de la fuerza laboral, pero son muy pocas las que ocupan puestos de liderazgo (Pozzo C., 2014). La desestabilidad en el cargo es uno de las problemáticas más relevantes, con respecto a la deficiente formación al liderazgo orgánico y político, que conlleva a la poca participación del liderazgo orgánico y político por parte de las mujeres de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa” del Departamento Pando. Así también mujeres con baja autoestima no ejercen participación activa, debido a la injusticia y desigualdad en la participación por parte de las autoridades varones. Un aspecto esencial de la segregación se puede establecer en que está “se expresa por ejemplo en la inequidad en los salarios y en las oportunidades de promoción en las practicas organizacionales diferenciadas según el sexo de sus integrantes” (Rigart P., 2008, pág. 17).

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

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

Por lo precedentemente señalado, se menciona que:

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

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

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

CAPÍTULO III: PROPUESTA

3.1. Título de la Propuesta

Estrategias para transformar la deficiente formación en liderazgo orgánico y político de las mujeres en la Federación Departamental de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa; esto con la participación de las mujeres autoridades lideresas del Departamento de Pando.

3.1.1. Datos Referenciales del Municipio de Cobija

El Municipio de Cobija se encuentra ubicado en la provincia Nicolás Suárez del departamento de Pando, de la que es primera sección municipal. Limita al Norte con el Municipio Brasileño de Eptaciolandia, del Estado de Acre y por el Este con el Municipio Brasileño de Brasileia, del Estado de Acre, al Oeste con el municipio de Bolpebra del cantón Mukden y por el Sur con el municipio de Porvenir del cantón Campo Ana, con un clima es cálido temperatura que oscila entre los 25° y 37°C y cuando los vientos del sur llegan entre los meses de mayo y julio la temperatura puede descender hasta los 11°C estos fríos son conocidos regionalmente como los “surazos” y puede durar varios días. En cambio, de noviembre a marzo que coinciden con los meses de copiosas lluvias, el calor se torna intenso.

3.1.2. Localización

El Municipio de Cobija se halla ubicado en la provincia Nicolás Suárez del departamento de Pando. Su accesibilidad vial, es a través de una carretera que integra a Cobija con las capitales de interior del País en una extensión de 1.235 Km a la ciudad de La Paz a través del departamento del Beni el primer tramo Cobija - Porvenir tiene asfalto con 30 Km, Cobija también esta integra mediante rutas secundarias a las cinco provincias que conforman el departamento de pando. Los caminos vecinales enlazan hoy casi el 80% de las zonas habitadas.

Las coordenadas geográficas ubican al Municipio de Cobija desde -11.0344 y -68.7811 de latitud sur y entre los paralelos 11° 2' 4" a 68° 46' 52" de longitud oeste. La extensión territorial de la

jurisdicción municipal de Cobija es de 440 km², que representa el 0,8 % de la superficie total del departamento de Pando.

3.2. Estructura de la Propuesta

3.2.1. Justificación de la Propuesta

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

Por lo tanto, este proyecto genera nuevos conocimientos acerca del liderazgo que se ejerce en la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”:

En primera instancia se puede identificar el estilo de liderazgo que ejercen las mujeres lideresas que pertenecen a la federación Bartolina Sisa Pando.

En segundo lugar la propuesta es relevante porque permite a las participantes desarrollar sus habilidades y destrezas en función a ser líder y adaptarse a las diferentes situaciones de cambio en el contexto, para ello se trabajará con un equipo multidisciplinario.

En tercer lugar permitirá identificar las percepciones de las participantes sobre los estilos del liderazgo y el direccionamiento que las líderes dan a su base que corresponde a un equipo de trabajo, así mismo permite identificar la consecución de los objetivos de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”.

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

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

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

3.2.2. Objetivos

3.2.2.1. Objetivo General de la Propuesta

Implementar la formación integral en liderazgo orgánico y político, para el desarrollo de actividades que motiven a la estabilidad del cargo de las lideresas en la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”.

3.2.2.2. Objetivo Específicos de la Propuesta

- ✓ Promover el empoderamiento, el liderazgo orgánico y político y la libertad de expresión a través de talleres de formación.
- ✓ Fomentar la transmisión de una imagen de las mujeres, no discriminatoria, ni estereotipada por medios de comunicación local.

- ✓ Integrar la perspectiva de género en las políticas y actuaciones municipales para equilibrar la situación de los ciudadanos de ambos sexos, como un instrumento eficaz en la disminución de la discriminación de las mujeres, propiciando la igualdad de oportunidades.
- ✓ Diseñar un modelo de formación integral práctico, que tenga en cuenta la reflexión de las mujeres adecuando los tiempos y los espacios a las necesidades.

3.2.3. Metas

- ✓ 95% de mujeres lideresas asisten al centro de formación y son capaces de desarrollar sus habilidades y destrezas.
- ✓ El 90% de mujeres son conscientes de su formación al liderazgo.
- ✓ Al primer año del proyecto se observa la estabilidad en el cargo del 98% de las lideresas.
- ✓ El 80% de las mujeres reconocen la importancia de la participación en cuanto a los beneficios de la oratoria y el liderazgo orgánico y político y continúan con su formación a la finalización del proyecto.
- ✓ El primer semestre el 85% de las mujeres son conscientes de su participación y practican el liderazgo orgánico y político en sus comunidades.
- ✓ Al primer año el 80% de Varones y mujeres ejercen cargos con práctica a la equidad de género.
- ✓ A comienzo del segundo año del proyecto, el 80% de mujeres participan en las convocatorias para ser electas como autoridades en sus comunidades y en el municipio.

- ✓ 90% de las lideresas disponen su tiempo para ser parte de los cursos de formación integral durante los dos años superando sus miedos con actitud positiva.
- ✓ 80% de las mujeres lideresas del municipio de Cobija inscritos en los cursos de formación, en el primer mes del proyecto.
- ✓ 85% de las mujeres participantes del proyecto se desenvuelven en liderazgo orgánico y político.
- ✓ Las participantes conocen las partes de una máquina de costura y desarrollan la práctica y teoría de la importancia de la participación de la mujer.
- ✓ 80% de las mujeres manipulan las teclas del computador, para hacer sus comunicados, exposiciones.
- ✓ 90% de las participantes se expresan con seguridad de sí mismas, desarrollando sus capacidades de liderazgo, y sus habilidades en el manejo de la computadora.
- ✓ 80% de las participantes disponen de tiempo para las actividades en los cursos de formación en liderazgo orgánico y político, comprometidas en un trato igualitario en base al respeto y equidad de género.

3.2.4. Indicadores

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

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

Tabla 6

Plan de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

TIPO	OBJETIVO	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERATIVA	FUENTE DE VERIFICACIÓN
EFECTO	Eficiente formación en el ejercicio del liderazgo orgánico y político de las mujeres de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”.	95% de mujeres lideresas asisten al centro de formación y son capaces de desarrollar sus habilidades y destrezas.	Nº de las participantes competentes en sus funciones que cumplen en el compromiso de asistir a los cursos de formación integral.	✓ Entrevista a las participantes. ✓ Pruebas de evaluación practica de Microsoft.
		▪ El 90% de mujeres son conscientes de su formación al liderazgo. ▪ Al primer año del proyecto se observa la estabilidad en el cargo del 98% de las lideresas. ▪ El 80% de las mujeres reconocen la importancia de la participación en cuanto a los beneficios de la oratoria y el liderazgo orgánico y político y continúan con su formación a la finalización del proyecto.	Mujeres en permanente formación para el desarrollo de sus funciones en la actividad orgánico y político política, velando el desarrollo de sus comunidades	✓ Pruebas de evaluación practica de los cursos de corte y confección. ✓ Actas de posesión de las centrales donde las autoridades son mujeres emprendedoras del liderazgo. ✓ Encuestas a la población base de mujeres sobre la influencia de participación de las mujeres. ✓ Informes de seguimiento y evaluación
PRODUCTO	Fomentar el empoderamiento, el liderazgo orgánico y político y la libertad de expresión a través de talleres de formación.	▪ El primer semestre el 85% de las mujeres son conscientes de su participación y practican el liderazgo orgánico y político en sus comunidades.	Interés de la municipalidad y Federación Departamental con la incentivación de políticas públicas - educativas al concluir la intervención.	Lista de inscripción. Planilla de asistencia. Actas de elección a autoridades mujeres. Actas de las reuniones. Planillas de asistencia a los cursos de formación integral.
	Fomentar la transmisión de una imagen de las mujeres, no discriminatoria, ni estereotipada por medios de comunicación local.	Al primer año el 80% de Varones y mujeres ejercen cargos con práctica a la equidad de género.	Participación consiente, libre y activa de las mujeres del Centro de Formación Integral, basado en el ejercicio de sus derechos y responsabilidades.	Informes bimestrales, por parte de los facilitadores del centro de formación integral. Lista de asistencia a los cursos de formación.

	Integrar la perspectiva de género en las políticas y actuaciones municipales para equilibrar la situación A comienzo del segundo año del de los ciudadanos de proyecto, el 80% de mujeres participan Se refleja en la práctica ciudadana ambos sexos, como un en las convocatorias para ser electas promoviendo un clima favorable en la instrumento eficaz en la como autoridades en sus comunidades población. disminución de la y en el municipio. discriminación de las mujeres, propiciando la igualdad de oportunidades. Potenciar un modelo de formación integral 90% de las lideresas disponen su práctico, que tenga en tiempo para ser parte de los cursos de cuenta la reflexión de las formación integral durante los dos mujeres adecuando los años superando sus miedos con actitud tiempos y los espacios a las positiva necesidades.	Actas de elección de las mesas directivas. Grabaciones. Convocatorias. Fotografías. Testimonios de vida. Videos. Papelógrafo. Fichas de inscripción. Certificados elaborados. Materiales de escritorio. Guiones elaborados. Feria educativa de los materiales elaborados en los cursos prácticos de corte y confección.
PROCESO	1. Práctica del Liderazgo con Autoridad. 1.1. Inicio de los cursos de formación integral. 1.2. Organización administrativa para la participación de las mujeres en el centro de formación. 1.3. Desarrollo del manual de la democracia en base a la tolerancia y la paz. 1.4. Talleres de concientización en base a la libertad de expresión.	Mujeres se inscriben a los cursos Listas de inscripción. garantizando su participación. Actas de las reuniones. Planillas de asistencia a los cursos de formación integral. Informes bimestrales, por parte de los facilitadores del centro de formación integral. Actas de elección de las mesas directivas. Grabaciones. Convocatorias. Fotografías. Testimonios de vida. Videos. Papelógrafo. Certificados elaborados. Materiales de escritorio.

		Guiones elaborados.
2. Aceptación	85% de las mujeres participantes del proyecto se desenvuelven en liderazgos orgánico y político.	Practica en el proceso de dirigir las actividades orgánico y políticos en las comunidades e influyendo en ellas mismas.
Socio-drama basado en la importancia de la Integración entre mujeres.		Lista de Videos Fotografías
3. Práctica al Ejercicio Político.		
3.1. Cursos prácticos de corte y confección.	80% de las mujeres manipulan las teclas del computador, para hacer sus comunicados, exposiciones	Lideresas mujeres invierten su tiempo para desarrollar los cursos de formación integral y de esa manera darle un buen manejo a las TICs.
3.2. Concientización por medios de comunicación de las políticas (leyes, decretos y reglamentos.		
4. Buena Autoestima.		
4.1. Talleres de formación con práctica de los valores éticos.	90% de las participantes se expresan con seguridad de sí mismas,	Las lideresas fortalecen su condición de actoras principales de cambio hacia los
4.2. Cursos de procesos de formación integral.	desarrollando sus capacidades de liderazgo, y sus habilidades en el manejo de la computadora.	nuevos roles en espacios organizativos, representativos, familiares y comunitarios.
1.1. Formación en técnico en aplicaciones.		
1.1.1. Curso sobre Hardware (conocer la máquina y sus partes de forma general).		
1.1.2. Cursos sobre Microsoft Office (Word, Excel, Access, Power Point y Publisher).	80% de las participantes disponen de tiempo para las actividades en los cursos de formación en liderazgo orgánico y político, comprometidas en un trato igualitario en base al respeto y	
1.2. Tres talleres de concientización a varones y mujeres sobre Justicia e igualdad.	equidad de género.	

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Tamaño de la Propuesta

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

3.3.1. El Tamaño de la Población

La implementación del Proyecto Fortalecimiento de Liderazgo Orgánico y Político en la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”, a través de sus líneas de acción permitirá abarcar los 15 municipios del departamento de Pando (Cobija, El Sena, Puerto Gonzalo Moreno, Porvenir, San Lorenzo, Puerto Rico, Filadelfia, Bella Flor, San Pedro, Villa Nueva, Santa Rosa del Abuna, Bolpebra, Santos Mercado, Nueva Esperanza e Ingavi), con alianzas interinstitucionales, pero sobre todo nuestros compromisos humanos y políticos con los Alcaldes y Comunidades, para trabajar en esfuerzo de nuestros municipios del departamento y establecer la gestión de Proyecto de Inversión Pública.

3.3.2. Localización

La federación departamental de mujeres campesinas de Pando “Bartolina Sisa”, afiliada a la C.N.M.C.I.O.B y a la COB, con personería jurídica RM 01/09/05 fundada el 20 de diciembre del 2000, domiciliada en el Km 3 Av./Eureka lado del mercado campesino de la Ciudad de Cobija de la Provincia Nicolás Suarez del Departamento de Pando.

5.16. Plan Operativo del Proyecto

La planificación operativa es el proceso ordenado que permite seleccionar, organizar y presentar en forma integrada los objetivos, metas, actividades y recursos asignados a los componentes del proyecto, durante un periodo determinado (Meza R. 1995, pág. 23).

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

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

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

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

Tabla 7
Modelo para los Talleres de Formación en Liderazgo Orgánico y político

N°	Hrs.	TEMAS	OBJETIVOS	TÉCNICAS	CANTIDAD DE MATERIALES	RESP.
1ra. Sesión	3 Hrs.	El Sindicato Campesino.	Conocer y minimizar las brechas, a través de actividades como seminarios informativos que permitan ofrecer una generación de mujeres orgánicas y políticoistas.	Expositiva.	Laptop y Data Show.	Facilitador/Especialista en Oratoria y Liderazgo.
		¿Qué es El Orgánico y políticoismo.		Dinámica de Motivación.	Bolígrafos.	
		El Liderazgo.		Videos de Reflexión.	Hojas Bond.	
		Tipos de Liderazgo.			Tripticos.	
					Fotocopias.	

			El Arte de Hablar en Público (Oratoria).				
2da. Sesión	3 Hrs.	Equidad de Género. Participación y Democracia. Igualdad de Oportunidades.	Formar excelentes seres humanos, éticamente orientados y comprometidos con la transformación social y e desarrollo sostenible en el orgánico y políticoismo.	Expositiva. Laptop. Socio Drama. Video de Testimonios. Fotocopias.	Parlantes.		Facilitador/Especialista en Democracia y Participación
3ra. Sesión	3 Hrs.	Valores y autoestima de la mujer. Ley 348 ley integral para garantizar a la mujer una vida libre de violencia. Ley N° 243, Ley Contra el Acoso y la Violencia Política hacia la Mujeres	Contribuir, con nuestro compromiso y el testimonio, a la construcción de una sociedad fraterna, justa, reconciliada y en paz.	Lluvia de Ideas. Trabajo en Equipo Individual.	Papel Resma. Hojas de Color. Bolígrafos. Marcadores.		Abogado

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 8
Modelo para los Cursos de Formación en Corte y Confección

N°	Hrs.	TEMAS	OBJETIVOS	TÉCNICAS	CANTIDAD DE MATERIALES	RESP.
1ra. Sesión	3 Hrs.	Partes de una máquina de costura. Materiales que se utilizan en el taller de costura.	Promover a través de la formación integral, para el desarrollo integral, para el mejoramiento continuo que aporte proceso de vinculación compromiso misional, promoviendo experiencias positivas.	Expositiva. Dinámica de Participación.	Máquinas de Coser. Tijeras. Hilos.	Prof. Técnico en Corte y Confección.
2da. Sesión	3 Hrs.	Confección y trazado.		Practica y Ejercicios en Maquina.	Telas. Reglas.	
3ra. Sesión	5 Hrs.	Contabilidad básica.		Expositiva. Dinámica de Participación.	Cinta o Wincha. Alfiler. Botones.	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 9
Modelo para los Cursos de Formación en Computación

Nº	Hrs.	TEMAS	OBJETIVOS	TÉCNICAS	CANTIDAD DE MATERIAL ES	RESP.
1ra. Sesión	5 Hrs.	Partes de una computadora. ¿Cómo manejar una computadora?	Socializar sobre los avances de las TIC's y su aplicación en la educación alternativa.	Expositiva. Dinámica.	Sala de Computación.	Facilitador: Prof. Técnico Superior en Ing. En Sistemas.
2da. Sesión	5 Hrs.	Introducción a Office. Microsoft Word. Microsoft Excel.		Participativa Lluvia de ideas.	Ambiente Adecuado.	
3ra. Sesión	5 Hrs.	Uso del internet. Las redes sociales.		Técnica de Matriz FODA Expositiva.		

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 10
Modelo para los Programas Radiales

PROGRAMA RADIAL						
Nº	Tiempo	Detalle o Temática	Objetivo	Técnicas	Cantidad de Materiales	Responsables
1		Liderazgo orgánico y político en Pando.				Abogado
2	30 Minutos	La participación de la mujer en base a la equidad de género.	Dar a conocer la perspectiva del liderazgo en el Departamento Pando en base a la equidad y participación	Participativa	Guiones Fotocopias	Coordinadora del Proyecto Lic. En Ciencias de la Educación Psicóloga
3		La autoestima y patrones de machismo.				
PASES DE LOS GINGLES EN LAS EMISORAS RADIALES						
Nº	Tiempo	Detalle o Temática	Objetivo	Técnicas	Cantidad de Materiales	Responsables
1	3 Minutos	Liderazgo orgánico y político	Sensibilizar a la población a través de los medios de comunicación	Teatralizada	Guiones	Coordinadora del Proyecto Lic. En Ciencias de la Educación Psicóloga
2	2 Minutos	Democracia y participación de la mujer			Fotocopias	

Fuente: Elaboración Propia.

3.4. Condiciones del Proyecto

3.4.1. Viabilidad del Proyecto

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

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

3.4.2. Viabilidad Técnica

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

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

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

3.4.3. Viabilidad Social

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

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

El proyecto es viable porque nació de la realidad y necesidad de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”. Así mismo se hizo la presentación del perfil a las beneficiarias directas, quienes dieron el visto bueno a la propuesta comprometiéndose con su participación y la coordinación en la ejecución del proyecto.

3.4.4. Viabilidad Económica

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

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

3.4.5. Factibilidad del Proyecto

Etimológicamente, el vocablo proyecto proviene del latín “proiectum”, el cual se compone del prefijo “pro”, que significa hacia delante e “iectum” que tiene el alcance de lanzar. Así, se podría

entender como lanzar hacia delante. Esta acepción se refiere a uno de los significados que tiene la palabra: una idea de alcanzar un objetivo específico (Cerda G., 1997).

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

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

3.5. Ingeniería de la Propuesta

3.5.1. Idea del Proyecto

Fortalecimiento de Liderazgo Orgánico y Político en la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa” Gestión 2021.

3.5.2. Marco Lógico

Tabla 11
Marco Lógico

	LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN	METAS	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS/HIPÓTESIS/FACTORES EXTREMOS
FIN	Estabilidad en el cargo y buen desarrollo humano de las mujeres de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”.			
PROPÓSITO	Eficiente formación en el ejercicio del liderazgo orgánico y político de las mujeres de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”.	95% de mujeres lideresas asisten al centro de formación y son capaces de desarrollar sus habilidades y destrezas.	• Lista de inscripción • Planilla de asistencia • Actas de elección a autoridades mujeres. • Actas de las reuniones	El GAM-C (Gobierno Autónomo Municipal de Cobija) coadyuva en el proceso de formación integral.
		El 90% de mujeres son conscientes de su formación al liderazgo.	• Planillas de asistencia a los cursos de formación integral	Mujeres participan en los cursos que brindan actividades de formación integral, por parte de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”.
		Al primer año del proyecto se observa la estabilidad en el cargo del 98% de las lideresas.	Informes bimestrales, por parte de los facilitadores del centro de formación integral	El área de equidad de género apoya en la ejecución de las actividades de la formación integral de las lideresas.
		El 80% de las mujeres reconocen la importancia de la participación en cuanto a los beneficios de la oratoria y el liderazgo orgánico y político y continúan con su formación a la finalización del proyecto.		Políticas municipales a favor de la participación de la mujer en espacios socio-políticos.

COMPONENTES

Fomentado el empoderamiento, liderazgo orgánico y político y la libertad de expresión a través de talleres de formación.	El primer semestre el 85% de las mujeres son conscientes de su participación y practican el liderazgo orgánico y político en sus comunidades.	• Listas de inscripciones. • Lista de asistencia a los cursos de formación. • Actas de elección de las mesas directivas. • Grabaciones. • Convocatorias. • Fotografías. • Testimonios de vida.	Mujeres que participan en actividades orgánico y políticoes con voz y autoridad.
Fomentado la transmisión de una imagen de las mujeres, no discriminatoria, ni estereotipada por medios de comunicación local.	Al primer año el 80% de Varones y mujeres ejercen cargos con práctica a la equidad de género.		Participación y asistencia afluente de las lideresas a los cursos de formación integral.
			La federación “Bartolina Sisa” proporciona espacios e infraestructura para la ejecución de actividades de formación integral.
			ONGs y/o fundaciones auspician los cursos formación integral.
			Apoyo de la Federación de Trabajadoras Campesinas “Bartolina Sisa” a nivel Nacional.
Integrada la perspectiva de género en las políticas y actuaciones municipales para equilibrar la situación de los ciudadanos de ambos sexos, como un instrumento eficaz en la disminución de la discriminación de las mujeres, propiciando la igualdad de oportunidades.	A comienzo del segundo año del proyecto, el 80% de mujeres participan en las convocatorias para ser electas como autoridades en sus comunidades y en el municipio.		
Diseñado un modelo de formación integral práctico, que tenga en cuenta la reflexión de las mujeres adecuando los tiempos y los espacios a las necesidades.	90% de las lideresas disponen su tiempo para ser parte de los cursos de formación integral durante los dos años superando sus miedos con actitud positiva.		

ACTIVIDADES	Práctica del Liderazgo con Autoridad		Financiamiento de la Honorable Alcaldía del Municipio de Cobija
	- Inicio de los cursos de formación integral. - Organización administrativa para la participación de las mujeres en el centro de formación. - Desarrollo del manual de la democracia en base a la tolerancia y la paz. - Talleres de concientización en base a la libertad de expresión.	80% de las mujeres lideresas del municipio de Cobija inscritos en los cursos de formación, en el primer mes del proyecto.	- Videos - Papelógrafo - Listas de Asistencia - Fichas de Inscripción - Certificados Elaborados. - Materiales de Escritorio.
	Aceptación	85% de las mujeres participantes del proyecto se desenvuelven en liderazgos orgánico y político.	
	Práctica al Ejercicio Político		
	- Cursos prácticos de corte y confección. - Concientización por medios de comunicación de las políticas (leyes, decretos y reglamentos).	Las participantes conocen las partes de una máquina de costura y desarrollan la práctica y teoría de la importancia de la participación de la mujer.	- Guiones Elaborados. - Lista de Participantes. - Videos. - Fotografías. - Máquina de Coser. - Hilos. - Tijeras. - Telas. - Wincha. - Reglas. - Comunicados por la Radio. - Espacios Publicitarios.
			Apoyo de la Dirección Distrital del Municipio de Cobija Coordinación con la federación departamental de mujeres Voto resolutivo emitidas por autoridades municipales locales para la participación en actividades del liderazgo.

Buena Autoestima

- Talleres de formación con práctica de los valores éticos.
 - Cursos de procesos de formación integral.
 - Formación en técnico en aplicaciones.
 - Curso sobre Hardware (conocer la máquina y sus partes de forma general). 80% de las mujeres manipulan las teclas del computador, para hacer sus comunicados, exposiciones.
 - Cursos sobre Microsoft Office (Word, Excel, Access, Power Point y Publisher).
 - Tres talleres de concientización a varones y mujeres sobre Justicia e igualdad.
 - Pases radiales sobre la importancia de la participación de la base en las organizaciones sociales - orgánico y políticos.
 - 1ra exposición de las manualidades y aprendizajes de la Federación de mujeres “Bartolina Sisa”.
- | | | |
|---|----|---------------------------------|
| Lista Data Computadoras Hojas Fotocopias Material | de | Asistencia Show Bond Escritorio |
| Material Data Laptop Parlantes Videos | de | Escritorio Show |

**Disponibilidad de
Tiempo y Economía**

- Difusión sobre la temática de equidad de género (responsabilidad compartida). 80% de las participantes disponen de tiempo para las actividades en los cursos de formación en liderazgo orgánico y político, comprometidas en un trato igualitario en base al respeto y equidad de género.
- Concursos literarios sobre la equidad de género. Exposición y venta de productos y manualidades realizadas por las mujeres de la federación “Bartolina Sisa”.

Presupuesto	Sub - Total (Bs)	Condiciones	Previas
Servicios Personales	Bs. 541.274,00	El G.A.M.C. Cobija y la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa” del Departamento Pando se comprometen a la ejecución del proyecto.	
Servicios No Personales	Bs. 19.954,00		
Materiales y Suministros	Bs. 17.669,00		
Activos Reales	Bs. 81.310,00		
Total	Bs. 660.207,00		

Fuente: Elaboración Propia

3.5.3. Ejecución

Después de realizar la presentación al ejecutivo Municipal del Municipio de Cobija y la socialización y aprobación del Proyecto de Grado Fortalecimiento de Liderazgo Orgánico y Político en la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa” Gestión 2021, que están en el municipio de Cobija del departamento de Pando, ellos ya puedan aplicar y aprobación del Proyecto de Investigación.

3.5.4. Evaluación

En cuanto a los mecanismos de seguimiento del Proyecto y en base al cumplimiento de las actividades programadas, se evaluará en base a:

Informes de avance físico – financieros que será elaborado por el responsable del Proyecto en base a los informes de las actividades realizadas por el personal técnico.

Informe de los resultados de las visitas de los diagnósticos y de las actividades mensuales de acuerdo a los componentes del proyecto.

3.5.5. Presupuesto

El costo total del proyecto es de Bs. 660.207,00 (Seiscientos Sesenta Mil Doscientos Siete 00/100 Bolivianos), por 5 participantes, incluye las inversiones y costos, servicios personales, servicios no personales, materiales y suministros y los activos reales.

Tabla 12

Presupuesto General del Proyecto

Part. Presup.	Descripción Objeto del Gasto	Presupuesto
12100	Personal Eventual	463.776,00
13110	Régimen de Corto Plazo (Salud)	46.378,00
13120	Prima de riesgo Profesional Régimen de Largo Plazo	7.931,00
13131	Aporte Patronal Solidario 3%	13.913,00
13200	Aporte Patronal para Vivienda	9.276,00
22110	Pasajes al Interior del País	7.841,00
22210	Viáticos por Viajes al Interior del País	11.988,00
25600	Servicio de Imprenta y Servicios Fotográficos	125,00
32100	Papel de Escritorio	2.325,00
32200	Productos de Artes Gráficas, Papel y Cartón	200,00
34110	Combustible, Lubricantes y Derivados para Consumo	9.232,00
39500	Útiles de Escritorio y Oficina	5.912,00
43110	Equipos de Oficina y Muebles	3.110,00
43120	Equipos de Computación	40.800,00
43600	Equipo Educativo y Recreativo	3.400,00
43700	Otra Maquinaria y Equipo	34.000,00
Total en Bolivianos		660.207,00

Fuente: Elaboración Propia

3.5.5.1. Financiamiento de la Propuesta (Entidad Ejecutora)

El financiamiento del presente proyecto estará a cargo del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, a través de la fuente 20 recursos específicos y 220 que define el monto financiado con regalías que se originan por la realización de actividades de explotación de recursos naturales renovables y no renovables.

Tabla 13

Resumen de Fuente de Funcionamiento

Detalle	Financiamiento Interno				Bolivianos	
	T.G.N.	Recursos Propios	Recursos Específicos (Regalías)	IDH	Otros	Total Financ. Interno
Servicios Personales			541.274,00			541.274,00
Servicios No Personales			19.954,00			19.954,00
Materiales y Suministros			17.669,00			17.669,00
Activos Reales			81.310,00			81.310,00
TOTAL						660.207,00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 14
Servicios Personales

Partidas	Descripción	Unidad Medida	Precio Unitario Bs.	Cantidad Requerida	Monto Estimado Bs.
10000	SERVICIOS PERSONALES				541.274,00
120000	Empleados No Permanentes				463.776,00
12100	Personal Eventual				463.776,00
	Coordinador del Proyecto	Mes/Hombre	5.400,00	24	129.600,00
	Responsable del Área Jurídica	Mes/Hombre	4.680,00	10	46.800,00
	Responsable del Área Psicólogo	Mes/Hombre	4.680,00	18	84.240,00
	Prof. Técnico Superior en Corte y Confección	Mes/Hombre	4.232,00	24	101.568,00
	Prof. Técnico Superior en Ing. Sistemas	Mes/Hombre	4.232,00	24	101.568,00
130000	Previsión Social				77.498,00
13110	Régimen de Corto Plazo (salud)	Global	46.378,00	1	46.378,00
13120	Prima de Riesgo Profesional Régimen de Largo Plazo	Global	7.931,00	1	7.931,00
13131	Aporte Patronal Solidario 3%	Global	13.913,00	1	13.913,00
13200	Aporte Patronal para Vivienda	Global	9.276,00	1	9.276,00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 15
Servicios No Personales

Partidas	Descripción	Unidad Medida	Precio Unitario Bs.	Cantidad Requerida	Monto Estimado Bs.
20000	SERVICIOS NO PERSONALES				19.954,00
22000	Servicios de Transporte y Seguros				19.829,00
22110	Pasajes al Interior del País				7.841,00
	Cobija - La Paz – Cobija	Pasajes	983,00	4	3.932,00
	Cobija - Cbba. – Cobija	Pasajes	1.303,00	2	2.606,00
	Cobija - Sc. – Cobija	Pasajes	1.303,00	1	1.303,00
22210	Viáticos por Viajes al Interior del País				11.988,00
	AREA URBANA				5.940,00
	Directores	Día IVA	297,00	8	2.376,00
	Profesionales y Técnicos	Día IVA	297,00	12	3.564,00
	AREA RURAL				6.048,00
	Directores	Día IVA	144,00	15	2.160,00
	Profesionales y Técnicos	Día IVA	144,00	12	1.728,00
	Secretaria y Choferes	Día IVA	144,00	15	2.160,00
25000	Servicios Profesionales y Comerciales	-	-	-	125,00
25600	Servicios de Imprenta, Fotocopiado y Fotográficos				125,00
	Fotocopias	Unidad	0,25	500	125,00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 16
Materiales y Suministros

Partidas	Descripción	Unidad Medida	Precio Unitario Bs.	Cantidad Requerida	Monto Estimado Bs.
30000	MATERIALES Y SUMINISTROS				17.669,00
32000	Productos de Papel, Cartón e Impresos				2.525,00
32100	Papel de Escritorio				2.325,00
	Papel Bond (Tamaño Carta) Blanco	Resma	40,00	25	1.000,00
	Papel Bond (Tamaño Oficio) Blanco	Resma	45,00	25	1.125,00
	Papel Sabana T/Pliego Color Beige	Hojas	1,00	200	200,00
32200	Productos de Artes Gráficas				200,00
	Sobres Manila Tamaño Oficio	Pieza	4,00	50	200,00
34000	Combustible, Productos Químicos, Farmaceuticos y Otros				9.232,00
34110	Combustible y Lubricantes para Consumo				9.232,00
	Compra de Gasolina	Litros	3,74	1.800	6.732,00
	Compra de Aceite	Litros	50,00	50	2.500,00
39000	Productos Varios				5.912,00
39500	Útiles de Escritorio y Oficina				5.912,00
	Archivadores de Palanca	Pieza	45,00	5	225,00
	Engrampadora Pequeña	Pieza	55,00	5	275,00
	Clips Pequeños 32 mm.	Caja	10,00	12	120,00
	Perforadora	Pieza	23,00	4	92,00
	Tóner Hp Laser JET 85 A	Pieza	650,00	8	5.200,00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 17
Activos Reales

Partidas	Descripción	Unidad Medida	Precio Unitario Bs.	Cantidad Requerida	Monto Estimado Bs.
40000	ACTIVOS REALES				81.310,00
43000	Maquinaria y Equipo				81.310,00
43110	Equipos de Oficina y Muebles				3.110,00
	Sillones Giratorios Semi Ejecutivos	Pieza	1.022,00	1	1.022,00
	Sillas Giratorias	Pieza	696,00	3	2.088,00
43120	Equipos de Computación				40.800,00
	Computadoras de Escritorio	Equipo	3.500,00	10	35.000,00
	Computadora Portátil	Equipo	5.800,00	1	5.800,00
43600	Equipo Educativo y Recreativo				3.400,00
	Data Show	Equipo	3.400,00	1	3.400,00
43700	Otra Maquinaria y Equipo				34.000,00
	Máquina de Coser	Equipo	3.400,00	10	34.000,00

Fuente: Elaboración Propia

3.5.5.2. Entidad Promotora

El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

3.5.5.3. Entidad Ejecutora

El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija de acuerdo a sus competencias tiene como fin destinar recursos para el Proyecto de Grado Fortalecimiento de Liderazgo Orgánico y Político en la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”.

3.5.5.4. Entidad Operadora

Coordinador del Proyecto del Grado Fortalecimiento de Liderazgo Orgánico y Político en la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa”.

3.5.6. Cronograma del Proyecto

Tabla 18

Cronograma del Proyecto

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA																							
	Primer Año												Segundo Año											
	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES
	E	F	M	A	M	J	X	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	X	A	S	O	N	D
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Fomentar el Empoderamiento, el Liderazgo Orgánico y político y la Libertad de Expresión a Través de Talleres de Formación.

1.1. Coordinación para la apertura del centro de formación de mujeres en el área de corte y confección.	X																							
1.1.1. Planificación de los cursos de formación.	X	X																						
1.1.2. Inicio de los cursos de formación integral.		X																						
1.1.2.1. Lista de inscripción		X																						
1.1.2.2. Módulo N° 1		X	X																					
1.1.2.3. Cursos prácticos de corte y confección.			X																					
Costura de:			X																					
§ Saquillos de Coca.			X	X																				
§ Costura de Manteles (Cotensias)				X	X																			
§ Servilletas					X	X																		
§ Bolsas de Tela con Bordados						X	X																	

1.2. Elaboración de manual de la democracia en base a la tolerancia y la paz.			X
1.3. Talleres de concientización en base a la libertad de expresión.		X	X

Fomentar la Transmisión de Una Imagen de las Mujeres, No Discriminatoria, Ni Estereotipada por Medios de Comunicación Local.

2.1. Socio-drama basado en la importancia de la Integración entre mujeres.	X	X	X			
2.2. Tres talleres de concientización a varones y mujeres sobre Justicia e igualdad.			X	X	X	
2.3. Pases radiales sobre la importancia de la participación de la base en las organizaciones sociales - orgánico y políticos.					X	X
2.4. 1ra exposición de las manualidades y aprendizajes de la Federación de mujeres “Bartolina Sisa”						X

Integrar la Perspectiva de Género en las Políticas y Actuaciones Municipales para Equilibrar la Situación de los Ciudadanos de Ambos Sexos, como un Instrumento Eficaz en la Disminución de la Discriminación de las Mujeres, Propiciando la Igualdad de Oportunidades.

3.1. Voto Resolutivo Emitidas por Autoridades Municipales Locales para la Participación en Actividades del Liderazgo.	X	X	X																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					</
---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

3.4. Talleres de formación con práctica de los valores éticos.

3.5. Cursos de procesos de formación integral.

3.5.1. Formación en técnico en aplicaciones

X X X

X X

X X

Diseñar un Modelo de Formación Integral Práctico, que Tenga en Cuenta la Reflexión de las Mujeres Adecuando los Tiempos y los Espacios a las Necesidades.

4.1. Difusión sobre la temática de equidad de género (responsabilidad compartida)

4.1.1. Concursos literarios sobre la equidad de género.

Exposición y venta de productos y manualidades realizadas por las mujeres de la federación “Bartolina Sisa”.

X X X X X X X X X X X X X

X X X X X X

X X X X

Evaluación y sistematización del proyecto

X X

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO IV: LOS RESULTADOS Y SUS ALCANCES

4.1. Resultados

4.1.1. Exposición de Datos

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

a) Cuestionario

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

b) Guía de Observación

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

c) Lluvia de Ideas

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

- ✓ Baja autoestima

d) FODA

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

e) Entrevista

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

4.1.2. Análisis y Determinación de Dificultades y Potencialidades

Tabla 19

Determinación de Dificultades y Potencialidades

Dificultades y/o Problemas Relevantes	Potencialidades y/o Fortalezas
▪ Machismo. ▪ Factor económico. ▪ El apoyo de los varones. ▪ Marginación entre mujeres. ▪ Injusticia y desigualdad en la participación. ▪ Baja autoestima.	▪ Infraestructura propia. ▪ Tienen una estructura organizacional reconocida por el gobierno. ▪ Tienen poder de convocatorias. ▪ Tienen la facilidad de captar fondos. ▪ Apoyo de las ONG. (organizaciones no gubernamentales)

Fuente: Elaboración Propia

4.2. Alcance del Proyecto de Grado

El presente proyecto de grado está dirigida a la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa” en el Departamento Pando, el cual necesita la implementación de Estrategias para transformar la deficiente formación en liderazgo orgánico y político de las mujeres en la Federación Departamental de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa; esto con la participación de las mujeres autoridades lideresas del Departamento de Pando.

4.2.1. Priorización

Lideresas de la Federación Departamental de Mujeres Campesinas de Pando “Bartolina Sisa” en el Departamento Pando, con baja autoestima no ejercen participación activa, debido a la injusticia y desigualdad en la participación por parte de las autoridades varones.

4.2.2. Estrategias o Alternativa de Solución

- ✓ Implementar la formación en el ejercicio del liderazgo orgánico y político.
- ✓ Los medios de comunicación radiales como precursores al apoyo de la formación a la formación de las mujeres lideresas.
- ✓ Talleres de fortalecimiento en el orgánico y políticoismo.
- ✓ Impulsar a la promoción de promotoras de liderazgo en las comunidades pertenecientes al Departamento Pando.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

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

En este sentido se llegó a la conclusión de que las mujeres representan interés e indagación en lo que es la formación sobre los beneficios de la práctica y el ejercicio político para el empoderamiento y libertad de expresión en el liderazgo orgánico y político. Por ello se propuso el presente proyecto de “Fortalecimiento de liderazgo orgánico y político en la federación departamental de mujeres campesinas de pando “bartolina sisa” gestión 2021”.

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

Las diferencias entre la participación y el liderazgo femenino y masculino se ven en las actividades coyunturales de los distintos espacios en la adquisición de experiencias de cada sexo. En cuanto el liderazgo de las mujeres es más relevante los espacios religiosos, los del ámbito educativo y vecinal. En los hombres, a más de estos espacios se agregan las organizaciones deportivas y partidos políticos como principales lugares donde adquieren experiencias, ello les permite abrirse campos de participación y desarrollar sus habilidades, destrezas y cualidades en beneficio del grupo social.

En la Provincia Nicolás Suárez en el Municipio de Cobija, perviven los estereotipos tradicionales de género. Que se asocia en las mujeres con características compasivas,

persuasivas, y pasivas, mientras que a los varones se los percibe como activos, agresivos y firmes. Ello se constata también en cuanto a las áreas de participación que tienen las mujeres, quienes corresponden a tareas de cuidado.

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

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

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

Recomendaciones

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

- ✓ Se considera oportuno sugerir a la directiva orgánico y político se preocupe por una mayor formación en ellas mismas. En el sentido, que estén informadas de los nuevos modelos de orgánico y políticoismo en otros países, que puedan analizar los cambios y beneficios de una transformación en los modelos organizativos y prácticos, iniciando por la propia directiva, y fomentando hacia todas las lideresas una actitud que dé respuesta a los nuevos retos productivos.
- ✓ Es recomendable que la directiva de la federación, procure establecer canales adecuados de comunicación que repercutan en el mejor funcionamiento de la organización orgánico y político, que ayuden a la identificación de la dirigente lideresa por lo cual podemos sugerir proyectos de comunicación. Las mismas que estén relacionadas con la práctica de la equidad de género y de esa manera coadyuvar al ejercicio de liderazgo y participación de la mujer Pandina.
- ✓ La participación de varones y mujeres es importante en nuestra sociedad para el desarrollo y la estabilidad de equidad, no se debe delimitar espacios para cada sexo, sino más al contrario abrir espacios que permitan el libre ejercicio del liderazgo, para ello el presente proyecto debe constituirse en un programa del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija para mejorar el desarrollo en formación sobre el liderazgo orgánico y político de las mujeres pandinas. En sí mismo, el sentido de pertenencia y compromiso de la dirigente hacia su organización es un tema vasto de análisis y sería importante hacerse diferentes cuestiones como: ¿Qué es, lo que da pie a la motivación y despierta el interés de la lideresa? en cierto momento ayudarían a detectar directrices de acción.
- ✓ Se recomienda estudiar la cultura orgánico y político en el municipio de Cobija, en base a las nuevas teorías y las nuevas necesidades es determinante para concluir en las necesidades de modificación de ciertas costumbres y vicios que, de ser erradicados, se contribuirá al fortalecimiento de una nueva cultura de colaboración y concertación para que ambos elementos: tanto dirigentes representantes y base en general, fijen y alcancen objetivos comunes que los beneficien a ambos.

- ✓ Incentivar al desarrollo de proyectos sobre formación en diferentes temas sobre el liderazgo, equidad de género, etc. para el progreso de la población y llegar a tener un desarrollo productivo por parte de mujeres emprendedoras Pandinas, para ello es necesario el involucramiento de las señoras madres de familia a ser partícipes a las capacitaciones, seminarios talleres para fortalecer sus conocimientos.

- ✓ Se debe poner atención a la revisión de la recopilación de datos y las herramientas con las que cuenta la organización de mujeres en el municipio de Cobija. Para que el líder se sea capaz de dominar sus habilidades de acuerdo a sus cantidad de funciones encomendadas, que le permitan interactuar con las situaciones y dirigir con eficiencia los destinos del grupo al que pertenecen, por ello se debe trabajar constantemente la transmisión de una imagen no discriminatoria, ni estereotipada por los medios de comunicación local, para que las mismas superen el miedo y confíen en sus capacidades de expresión frente al público y asumir cargos representativos a nivel local, regional y nacional.

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

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

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Plurinacional de Comunicación. (2017). *Agencia Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa” - CNMCI OB-BS*. Obtenido de <http://www.apcbolivia.org/org/cnmciob-bs.aspx>.
- Arias F. (2004). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Episteme.
- Blanchard, K. (1993). *Liderazgo situacional después de los 25 años: una perspectiva retrospectiva*. *Revista de Liderazgo y Estudios Organizacionales*. Madrid: Limusa.
- Cerda G. (1997). *Como Elaborar Proyectos: Diseño, Ejecución y Evaluación de Proyectos Sociales y Educativos*. Santa Fé de Bogotá: Magisterio.
- CPE. (2009). *Constitucion Politica Del Estado Plurinacional*. Estado Plurinacional De Bolivia, WWW.Vicepresidencia.gob.bo.
- Cunill G. (2004). *Las Políticas con Enfoque de Derechos y su Incidencia en la Institucionalidad Pública*. CLAD.
- Decreto Supremo N° 1363. (2012). *Creación del Comité de la Lucha Contra toda Forma de Violencia hacia las Mujeres*. Bolivia.
- Denzi. (1991 Citado por Rojas B., 2010). *Investigación Cualitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Dubs de Moya. (2004). *Una Estrategia Emtodológica para el Proyecto Factible*. UPEL.
- Gobierno Municipal de Cobija. (2007). *Plan de Desarrollo Municipal (PDM 2007 – 2011)*. Cobija.
- Instituto Nacional de Estadística – INE. (2012). *Indicadores de Población, Según Departamento y Municipio*. Bolivia.
- Kirton G. (2005). *he influences on women joining and participating in unions*. New York.
- Ley N° 243. (Ley de 28 de Mayo de 2012). *Ley Contra el Acoso y Violencia Política Hacia las Mujeres*. Bolivia.
- Ley N° 348. (2013). *Ley N° 348. Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia*. Bolivia: Asamblea Legislativa Plurinacional.
- Medina, D. d. (1994). *Diario del alzamiento de indios conjurados contra la ciudad de Nuestra señora de La Paz - 1781*. La Paz- Bolivia: Banco Americano : Eugenia Valle de Siles.
- Michalski W. (1997). *Tool Navigator. Lluvia de Ideas*.

- Miranda J. (2014). *Realidad Nacional e Internacional. Las Organizaciones Nacionales Indígenas, Originarias, Campesinas e Interculturales*. Obtenido de <http://updseco411.blogspot.com/2014/10/las-organizaciones-nacionales-indigenas.html>.
- Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades. (Diciembre de 2008). *"Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien"*. Bolivia.
- Pozzo C. (2014). *En el Mundo, la Mujer Representa 40% de la Fuerza Laboral, pero sólo ocupa 24% de los Puestos Directivos*. Obtenido de <https://comercioyjusticia.info/blog/rse/en-el-mundo-la-mujer-representa-40-de-la-fuerza-laboral-pero->.
- Rigart P., M. (2008). *Gender Mainstreaming: Un Enfoque para la Igualdad de Género*. Nueva Sociedad.
- Rojas B. (2010). *Investigación Cualitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Rural, P. (11 de agosto de 2016). *Sindicato Agrario Campesino en Bolivia*. Obtenido de <http://www.prensarural.com.bo/opinion/sindicato-agrario-campesino-en-bolivia/>
- Sabino, C. (1997). *Metodología de la Investigación*. Venezuela: Editorial Lagos.
- Strickland T. (1985). *Conceptos y Técnicas de la Dirección y Administración Estratégicas*. México: Mc Graw Hill.
- Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2005). *Técnicas para Investigar Volumen 2 Recursos Metodológicos para la Preparación de Proyectos de Investigación*. Argentina: Editorial Brujas.

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1: Resultados del Diagnóstico

Resultado de Entrevistas Estructurada

En fecha 8 de abril de 2023 se realizó la entrevista a cuatro de las cinco representantes de la mesa directiva de la federación de mujeres Bartolina Sisa como ser a:

- ✓ Secretaria Ejecutiva Departamental:
- ✓ Secretaria General:
- ✓ Secretaria de Relaciones: Sra.
- ✓ Vocal: Sra.

Y el 15 de abril de 2023 se realizó la entrevista a la secretaria de hacienda Sra.

Las cinco entrevistadas son representantes de las 74 comunidades pertenecientes al departamento Pando.

1. ¿Cómo se Sintió al Asumir el Cargo en el que se Encuentra?

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

2. ¿Qué Ventajas y Desventajas tiene Ejercer Un Cargo?

Ventajas

- ✓ Vas conociendo personas que te orientan a superarte.
- ✓ La hermenéutica de trabajo.
- ✓ Por lo menos aprendemos de otras personas y poder orientarnos de algún modo.

- ✓ En la comunidad nos nombran al ver que somos cumplidos y nosotros tenemos que saber cumplir y demostrar.

Desventajas

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

3. ¿Cuál es su Meta en el Cargo que Desempeña?

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

4. ¿Qué Problemas o Necesidades tienen como Organización de Mujeres?

- ✓ No hay apoyo de los varones.
- ✓ La dedicación del tiempo al trabajo de la región y al cuidado de los hijos.
- ✓ Todavía hay discriminación haciendo sentir a la mujer desvalorizada.
- ✓ Factor económico se deja el cargo.
- ✓ No se cuenta con un albergue para mujeres que viven en situación de violencia.
- ✓ El desentendimiento con los varones en la coordinación y colaboración.

5. ¿Qué Entiende sobre Equidad de Género?

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

6. ¿Cuál es la Reacción de la Organización Bartolina Sisa, con Respecto a la Violencia que Sufren las Mujeres?

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

7. ¿Cuál es su Preocupación en Relación a la Violencia?

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

8. ¿Qué Tipo de Violencia se Escucha cada vez con Relación al Maltrato de las Mujeres?

- ✓ La violencia intrafamiliar.

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

9. ¿Dónde Acuden las Mujeres que Sufren Maltrato para ser Ayudados y tener una vida de Paz?

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

10. ¿Cómo Organización, que Ideas tienen para Mejorar la Vida de las Mujeres que Sufren Violencia?

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

Anexo 2: Resultados del Cuestionario

Anexo Cuestionario

Se procederá a realizar el análisis de las dos herramientas que se utilizaron para la obtención de la información (entrevistas y grupo focal), a través de un análisis cualitativo, el mismo que me permitirá desarrollar un plan de acción para identificar la problemáticas u necesidades relevantes de las mujeres de la organización Bartolina Sisa, para elaborar una alternativa de solución.

✓ Edad de las Mujeres Líderesas Cuestionadas

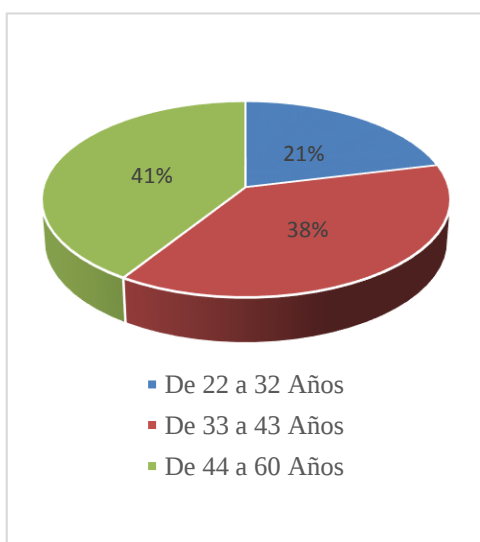


Figura 5. Edad de las Mujeres Líderesas
Fuente: Elaboración Propia

Análisis e Interpretación

Las representantes que tienen cargos en la federación de mujeres Bartolina Sisa están entre las edades de 44 a 60 años que responden a la edad adulta con el 41%; 33 a 43 años que responde al 38% y 22 a 32 años que oscilan en el 21% de mujeres jóvenes dirigentes. Por lo tanto hay más mujeres adultas ejerciendo cargos y en un porcentaje menor la participación de mujeres jóvenes.

✓ Cargo Estructural de las Representantes Cuestionadas:

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

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

✓ **Ocupación Laboral de las Lideresas que Pertenecen a la Federación de Mujeres Bartolina Sisa:**

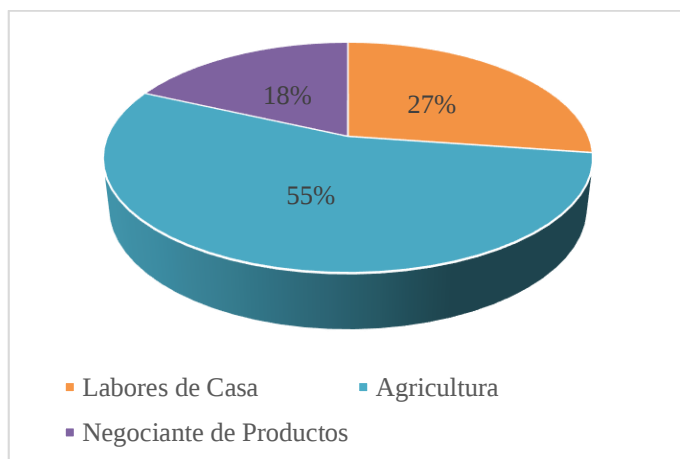


Figura 6. Ocupación Laboral de las Lideresas
Fuente: Elaboración Propia

Análisis e Interpretación

El 55 % de mujeres dirigentes se dedican a la agricultura, el 27 % responden realizar actividades de labores de casa y el 18 % trabajan de negociante de productos del vecino país del Brasil. Por lo tanto debido a la situación geográfica de la región y a la productividad de la recolección de la castaña, asai, café y cacao un mayor porcentaje se dedican al trabajo de la agricultura el mismo que solventa los ingresos económicos de la familia, una parte de las mujeres cuestionadas asumen realizar las labores de casa, y un menor porcentaje de mujeres dirigentes se dedican al negocio de productos que provienen del vecino país del Brasil.

1) ¿Cómo se Sintió al Asumir el Cargo en el que se Encuentra?

Tabla 20
Que Sintió al Asumir el Cargo

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Feliz	8	12%
b) Tener Una Responsabilidad Mayor	36	55%
c) Preocupada	22	33%
TOTAL	66	100%

Fuente: Elaboración Propia en Base al Cuestionario 2023

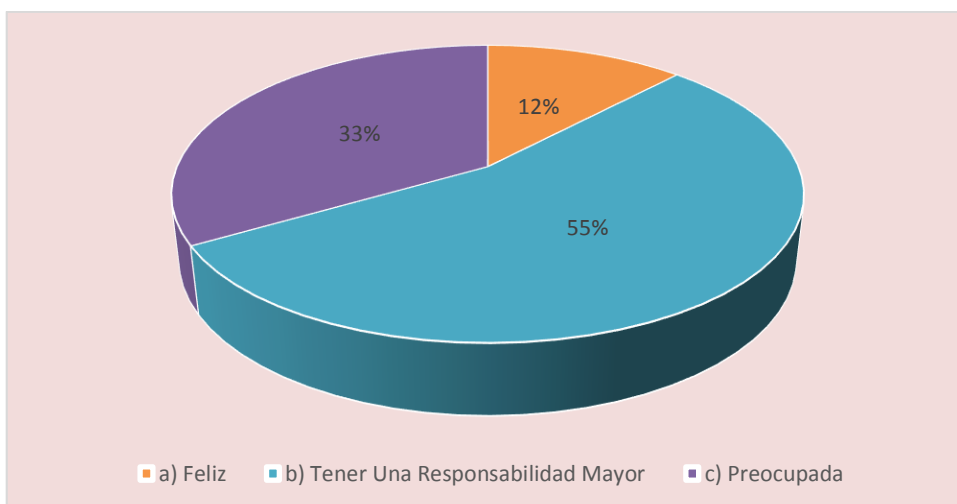


Figura 7. Sentimientos
Fuente: Elaboración Propia

Análisis e Interpretación

Del total de mujeres cuestionadas el 55 % responde haberse sentido con una responsabilidad más en el momento que asumió el cargo que corresponda, y un 33% se sintió triste debido a que no quería equivocarse en público, al factor tiempo y al hecho del cómo le iba a avisar a su pareja que ejercería un cargo durante la gestión correspondiente, así mismo el 12% de mujeres líderes se sintieron felices el momento que asumieron sus cargos porque vieron una oportunidad para hacer oír sus voces y opiniones y sobre todo poder trabajar en beneficio de las mujeres.

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

2) ¿Qué Ventajas y Desventajas tiene Ejercer un Cargo?

Cuando una mujer ejerce un cargo suele tener ventajas como ser: capacitaciones, aprendizaje e información en talleres donde se conoce los derechos y deberes de la mujer así mismo aprenden a desenvolverse en el cargo y superarte cada día para ser mejor lideresa.

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

3) Considera un tipo de Violencia cuando te Coartan la Palabra en una Reunión, Asamblea y Otros

Tabla 21

Se Considera Un Tipo de Violencia

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Si	60	91%
b) No	6	9%
TOTAL	66	100%

Fuente: Elaboración Propia

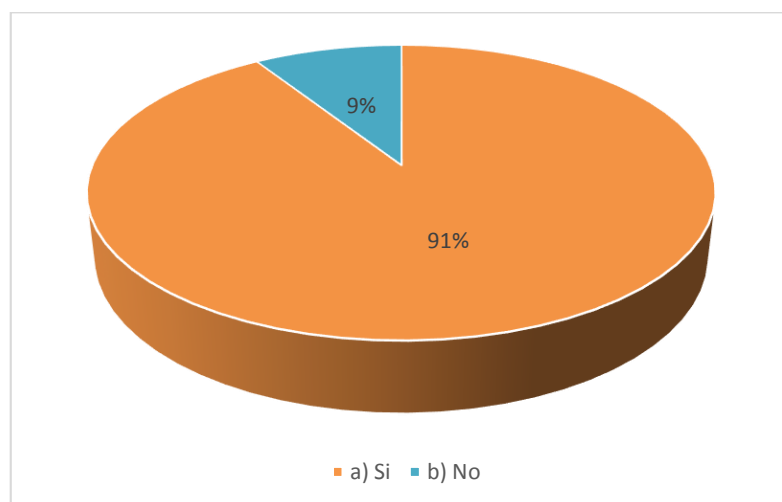


Figura 8. Violencia en la Participación

Fuente: Elaboración Propia

Análisis e Interpretación

De la participación total de encuestadas el 93 % responde que el hecho de que se le coarte la palabra en actividades sociales como ser: reuniones, ampliados, asambleas, y otros consideran que si es violencia porque reciben silbido, abucheos por parte de los varones y un 9% de mujeres considera que no es violencia y se cataloga como algo normal en nuestra sociedad. En las políticas públicas para la equidad de género para las mujeres garantiza la participación de las mujeres y el poder emitir sus opiniones en marco del respeto y tolerancia y como cualquier otro ciudadano tiene derecho a ser escuchado, si bien estas normas proporcionan un marco sólido para avanzar en derechos de las mujeres, siguen existiendo desafíos en su plena aplicación, como muestran las brechas de género.

4) En las Reuniones de su Comunidad quienes son los que más Participan con sus Opiniones

Tabla 22
Participan con sus Opiniones

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Varones	66	100%
b) Mujeres	0	0%
c) Jóvenes	0	0%
TOTAL	66	100%

Fuente: Elaboración Propia

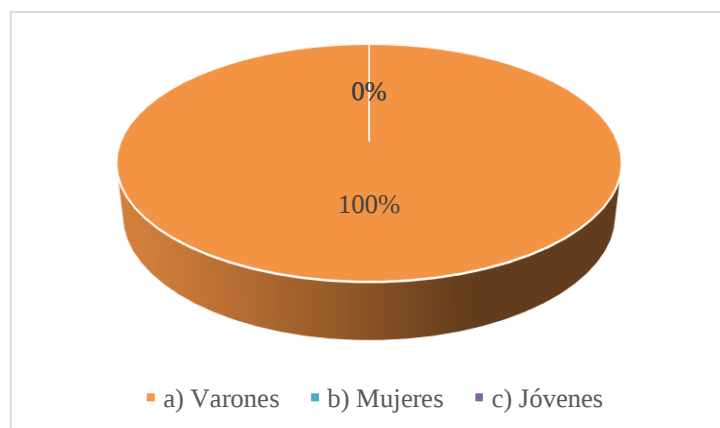


Figura 9. Participación
Fuente: Elaboración Propia

Análisis e Interpretación

Las mujeres que fueron encuestadas en un 100% afirman que se ve más participación de los varones en dar sus opiniones en las diferentes actividades sociales y orgánicas y políticas. En las últimas décadas se ha alcanzado importantes conquistas en relación a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, si bien aún hay brechas relevantes por reducir.

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

5) ¿Qué Entiende Sobre Equidad de Género?

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

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

6) ¿Cómo Organización, que Ideas Tienen para Mejorar la Vida de las Mujeres?

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

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

Anexo 3: Resultados de la Lluvia de Ideas

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

De los resultados de dicha actividad son lo siguiente:

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

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

Anexo 4: Resultados de Guía de Observación

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

Tabla 23

Resultados de Guía de Observación

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

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 5: Resultados de Matriz FODA

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

Tabla 24
Matriz FODA

ANÁLISIS INTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
- Práctica de equidad de género en la elección de sus dirigentes. - Tienen una estructura organizacional reconocida por el gobierno. - Cuenta con personalidad jurídica reconocida a nivel departamental. - Tienen una infraestructura propia y apropiada para realizar sus reuniones. - Tienen poder de convocatorias.	- No hay estabilidad en el cargo. - Carecen del apoyo de sus esposos. - Poca participación y afluencia por parte de las mujeres. - Bajo interés. - Sometimiento al trabajo de la agricultura y labores de casa. - Factor tiempo. - Factor económico. - Discriminación a las mujeres.
ANÁLISIS EXTERNO	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
- Tienen la facilidad de captar fondos. - Apoyo de las ONG. (organizaciones no gubernamentales). - Facilidad de comunicación con el gobierno central. - Apoyo económico del fondo de desarrollo indígena por parte del gobierno central. - Leyes a favor de las mujeres (CPEP. (Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia) Ley 348 (Ley Integral para Garantizar una Vida sin Violencia), Ley N° 045 (Ley Contra el Racismo y toda forma de Discriminación), y el Código Civil).	- Cambio de gobierno con diferente perspectiva hacia el orgánico y políticoismo organizacional. - Cambio de leyes. - Cambio de las normativas en el fondo de desarrollo indígena. - Salida o retiro de ONG, que apoyan a la organización.

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 6: Reporte Fotográfico



Ejecutiva Participando en el Diagnóstico Situacional Participativo



Ejecutiva Actual de la Federación Participando en el Diagnóstico Situacional Participativo



Autoridades Participantes del Diagnóstico Participativo dando a conocer sus Problemáticas en la Lluvia de Ideas



Autoridades Participantes del Diagnóstico Participativo Llenando los Cuestionarios