

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



**INFLUENCIA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE LAS MUJERES POLICIAS DEL DEPARTAMENTO
DE PANDO EN LA GESTIÓN 2025**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO EN LICENCIADO
EN TRABAJO SOCIAL**

Autor: Univ. Victor Hugo Suxo Condori

Tutora: M.Sc. Marisol Monasterio Cardozo

COBIJA – PANDO – BOLIVIA

2025

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

INFLUENCIA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE LAS MUJERES POLICIAS DEL DEPARTAMENTO
DE PANDO EN LA GESTIÓN 2025

Tesis de grado sometida a consideración de la Universidad Amazónica de Pando, Área de
Ciencias Sociales y Humanísticas y la Carrera de Trabajo Social

Requisito para optar al grado de:
Licenciada en Trabajo Social

Por:

Univ. Victor Hugo Suxo Condori

Cobija-Pando-Bolivia

2025

Esta tesis de Grado, ha sido aceptada en su presente forma por la Universidad Amazónica de Pando, por la Dirección del Área de Ciencias Sociales y Humanistas y aprobada por el Tribunal.

FIRMANTES:

.....
M.Sc. Miladis M. Conde Herrera
DIRECTORA DEL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS

.....
M.Sc. Ana María Ribera Meireles
TRIBUNAL

.....
Lic. Lidia Angélica Quispe Mamani
TRIBUNAL

.....
Lic. David Sevilla Torrico
TRIBUNAL

.....
M.Sc. Marisol Monastério Cardozo
TUTORA

.....
Univ. Victor Hugo Sucho Condori
POSTULANTE

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, por ser mi principal apoyo en cada paso de mi vida académica y profesional.

A mi esposa, por su amor, comprensión y apoyo incondicional en todo momento. Su compañía y ánimo fueron fundamentales para que pudiera culminar esta etapa con éxito y a mi hija, la luz de mis ojos, quien con su alegría y sus ganas de explorar el mundo, me recordó cada día la importancia de este esfuerzo y me impulso a seguir adelante.

A mis compañeros (as), quienes con sus palabras de aliento y compañía hicieron más llevadero este camino. Su apoyo y comprensión fueron esenciales para alcanzar este logro.

De manera especial, dedico este estudio a todas las mujeres policías del departamento de Pando. Su esfuerzo, dedicación y compromiso diario inspiran esta investigación y reflejan la importancia de la equidad de género en el desempeño profesional. Este trabajo busca honrar su labor y contribuir a visibilizar sus experiencias y desafíos.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme fortaleza, sabiduría y paciencia necesaria para culminar este trabajo.

A mis docentes y mi tutora, por su orientación, apoyo académico y valiosas sugerencias, que hicieron posible la correcta elaboración de esta investigación.

A mis camaradas, compañeros (as) y amigos (as), por su compañía, motivación y colaboración durante todo el proceso, facilitando información y consejos que enriquecieron mi trabajo.

Finalmente, agradezco a todas las instituciones y personas que, de manera directa o indirecta, contribuyeron a la realización de esta tesis, brindándome apoyo y recursos indispensables para alcanzar este logro.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice.....	iv
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras.....	viii
Resumen Ejecutivo.....	ix

Introducción

CAPÍTULO I	3
ANTECEDENTES, JUSTIFICACIÓN, PROBLEMA Y OBJETIVOS.....	3
1.1. Antecedentes.....	3
1.2. Justificación.....	6
1.3. Descripción del Problema.....	7
1.4. Formulación del Problema.....	9
1.5. Objetivos.....	9
1.5.1. Objetivo General.....	9
1.5.2. Objetivos Específicos	10
1.6. Hipótesis.....	10
1.7. Operacionalización de Variables	10
 CAPÍTULO II.....	 12
DISEÑO METODOLÓGICO	12
2.1. Tipo de Investigación.....	12
2.2. Enfoque de la Investigación	13
2.3. Población.....	13
2.4. Determinación del Tamaño de la Muestra.....	15
2.4.1. Tipo de Muestreo	16
2.5. Fuentes, Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	16
2.5.1. Fuentes Primarias	17
2.5.2. Fuentes Secundarias	17
2.6. Técnicas.....	17

2.6.1.	Entrevistas Semiestructuradas:	17
2.6.2.	Encuesta en Línea	18
2.7.	Instrumentos	18
2.7.1.	Guía De Entrevista Semiestructurada.....	19
2.7.2.	Encuestas.	19
CAPÍTULO III		20
MARCO REFERENCIAL		20
3.1.	Marco Legal.....	20
3.1.1.	Constitución Política del Estado (CPE).....	20
3.1.2.	Ley N° 348. Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia	21
3.1.3.	Ley N° 243 “Ley Contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres”	22
3.1.4.	Decretos Supremos	22
3.2.	Estado del Arte.....	23
3.3.	Marco Teórico.....	26
3.3.1.	Teoría del Rol Social	26
3.3.2.	Techo de Cristal	28
3.3.3.	Teoría de la Interseccionalidad	29
3.3.4.	Teoría del Patriarcado	30
3.3.5.	Teoría de la Justicia	32
3.3.6.	Teoría del Empoderamiento en Trabajo Social.....	33
3.4.	Marco Conceptual	35
3.4.1.	Influencia.....	35
3.4.2.	Equidad de Género	35
3.4.3.	Desempeño Profesional	36
3.4.4.	Mujer Policía	36
3.4.5.	Estereotipos de Género.....	37
3.4.6.	Barreras Sociales de Género.....	37
3.4.7.	Dinámicas de Poder.....	38
3.4.8.	Techo de Cristal	38
3.4.9.	Empoderamiento.....	39

CAPÍTULO IV	40
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	40
4.1. Contexto de la Investigación	40
4.2. Análisis e Interpretación de Resultados.....	41
4.2.1. Percepción sobre la Equidad de Género en el Entorno Policial	41
4.2.2. Barreras Sociales y Estereotipos de Género	47
4.2.3. Desempeño Profesional y Oportunidades.....	52
4.2.4. Dinámicas de Poder y Relaciones Laborales.....	58
4.3. Análisis de las Entrevistas	64
4.3.1. Principales Barreras Sociales de Género que Enfrentan las Mujeres Policías en el Desempeño de sus Funciones.	65
4.3.1.1. Barreras Operativas.....	65
4.3.1.2. Barreras Administrativas y Culturales.....	66
4.3.2. Estereotipos de Género Asociados al Rol de la Mujer Policía	67
4.3.2.1. Estereotipos de Género asociados al Rol de la Mujer Policía.....	67
4.3.2.2. Estereotipos sobre Emociones y Liderazgo.....	68
4.3.3. Dinámicas de Poder existentes en el Entorno Policial	69
4.3.3.1. Distribución Desigual de Liderazgo.....	69
4.3.3.2. Factores que determinan el Acceso a Cargos de Responsabilidad.....	70
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	76
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	11
Tabla 2 Distribución de la Población de Mujeres Policías en el Departamento de Pando.....	14
Tabla 3 Matriz de Categorías.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Percepción Sobre la Distribución de Funciones y Cargos.....	41
Figura 2 Percepción Sobre el Respeto y Trato Recibido en el Ejercicio de Funciones.....	43
Figura 3 Percepción Sobre la Igualdad de Género en Decisiones Administrativas.....	44
Figura 4 Percepción Sobre Experiencias de Exclusión o Limitación por Razón de Género.....	46
Figura 5 Percepción Sobre la Existencia de Estereotipos en el Rol de la Mujer Policía.....	47
Figura 6 Experiencia de Comentarios, Actitudes o Bromas Discriminatorias.....	49
Figura 7 Estereotipos de Género Percibidos con Mayor Frecuencia.....	50
Figura 8 Influencia del Nivel Académico en las Funciones y Cargos Asignados.....	52
Figura 9 Acceso a Cursos, Especializaciones o Capacitaciones en Igualdad de Condiciones.....	54
Figura 10 Percepción Sobre la Consideración de la Formación Académica y Policías.....	55
Figura 11 Factores que Influyen más en el Desarrollo Profesional.....	57
Figura 12 Percepción Sobre las Oportunidades para Liderar Operativos o Cargos de Responsabilidad.....	58
Figura 13 Percepción Sobre la Distribución Justa de Responsabilidades entre Hombres y Mujeres Policías.....	60
Figura 14 Percepción Sobre la Existencia de Canales Seguros y Efectivos.....	61
Figura 15 Percepción Sobre la Equidad en las Relaciones Laborales.....	63

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación titulada *“Influencia de la equidad de género en el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando en la gestión 2025”* tuvo como propósito determinar cómo la equidad de género influye en el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la institución policial, considerando que este aspecto constituye un desafío en el marco de la igualdad de derechos y oportunidades.

El objetivo central consistió en determinar la influencia de la equidad de género en el desempeño profesional de las mujeres policías, apoyado en objetivos específicos que permitieron identificar barreras sociales, describir estereotipos asociados al rol de la mujeres policía y examinar las dinámicas de poder que condicionan el ejercicio de sus funciones.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, de tipo cuantitativo y cualitativo, aplicando técnicas e instrumentos a mujeres policías de distintos municipios y distritos del Departamento de Pando. Este procedimiento facilitó la obtención de datos objetivos y, al mismo tiempo, permitió profundizar en experiencias y percepciones personales.

El estudio se sustentó en un marco legal, marco teórico, análisis del estado del arte y marco conceptual relacionados con la equidad de género y el desempeño profesional, lo que otorgo una base sólida para la interpretación de los resultados.

En cuanto a los resultados de la investigación se evidencio que la equidad de género influye significativamente en el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando, ya que entre los hallazgos principales muestran que gran parte de las funcionarias en un grupo mayoritario manifestaron que estas condiciones influyen directamente en su desempeño profesional, sin embargo un grupo minoritario manifestó no verse afectado por estas desigualdades, al haberlas asumido como parte de su entorno institucional y cotidiano.

Palabras claves: Equidad de género, desempeño profesional, mujeres policías, barreras sociales, estereotipos de género, dinámicas de poder.

INTRODUCCIÓN

La participación femenina en la Policía Boliviana ha experimentado un crecimiento significativo, reflejando un cambio progresivo en la estructura institucional y en la percepción social sobre el rol de la mujer policía en entornos tradicionalmente masculinizados. No obstante, este aumento en la presencia femenina no siempre se traduce en equidad de género, ya que las mismas funcionarias continúan enfrentando barreras sociales, estereotipos de género asociados al rol de la mujer policía y dinámicas de poder, los cuales limitan su desempeño profesional dentro de la institución.

Esta realidad ha sido reconocida a nivel internacional, por diferentes autores como una problemática que requiere atención prioritaria, ya que afecta directamente en su desempeño profesional de las mujeres policías. Frente a esta situación, resulta fundamental dar voz a las protagonistas de estas historias, conocer sus vivencias, sus percepciones y las condiciones reales con las que se enfrentan en el pleno desarrollo de sus funciones.

En el contexto boliviano, especialmente en el Departamento de Pando, esta problemática también se encuentra presente, aunque ha sido poco visibilizada y escasamente abordada desde la investigación académica, esta situación se refleja en la asignación desigual de tareas, la persistencia de estereotipos de género y dinámicas de poder que favorecen a los hombres, afectando directamente en el desempeño profesional de las mujeres policías y resaltando la necesidad de intervenciones estratégicas desde el Trabajo Social para generar entornos laborales más equitativos.

Por otro lado, la presente tesis de grado está estructurada en cuatro capítulos, de la siguiente manera:

En el Primer Capítulo, se aborda la contextualización de la investigación, presentando los antecedentes, la descripción del problema, la justificación, el objetivo general el cual es determinar la influencia de la equidad de género en el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando. Para ello, se plantearon objetivos específicos como identificar las principales barreras de género, describir los estereotipos de género asociados a su rol y analizar las dinámicas de poder presentes en el entorno policial.

El Segundo Capítulo, describe el enfoque, tipo de investigación y técnicas empleadas para abordar la influencia de género en el desempeño profesional de las mujeres policías. Por tanto, se utilizó un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, con un diseño descriptivo y exploratorio. La recolección de datos se realizó mediante encuestas en línea y entrevistas aplicadas a mujeres policías, así mismo se detallan los instrumentos, población, muestra y procedimiento de análisis de datos pertinentes para responder a los objetivos de la investigación.

En Tercer Capítulo, se presentan los fundamentos teóricos, conceptuales y legales que sustentan la investigación. Se incluyen el marco conceptual que define variables como equidad de género, estereotipos, barreras sociales, dinámicas de poder y entre otros. Así mismo, dentro del marco teórico se incorporan fundamentos teóricos relacionados con la equidad de género y el desempeño profesional, lo que otorgó una base sólida para la interpretación de los resultados. Además, se desarrolla el estado del arte, donde se revisan investigaciones recientes nacionales e internacionales, lo cual permite contextualizar y fortalecer el análisis de la investigación.

El Cuarto Capítulo, se presentan los resultados obtenidos mediante las encuestas en línea y entrevistas realizadas, evidenciando que enfrentan barreras sociales que limitan su desempeño profesional, como estereotipos de género y dinámicas de poder que favorecen a los hombres en el ejercicio de sus funciones. Además, de las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes a la investigación realizada.

Finalmente, la presente investigación tiene como propósito aportar conocimientos que permitan comprender como la equidad de género influye en el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando, visibilizando los obstáculos presentes en su entorno laboral. Desde la intervención del Trabajo Social, se pretende contribuir a la transformación social asegurando que las mujeres policías puedan desarrollarse plenamente en condiciones de igualdad, ejerciendo sus funciones con reconocimiento, liderazgo y participación efectiva.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES, JUSTIFICACIÓN, PROBLEMA Y OBJETIVOS

Este capítulo comprende los antecedentes de la investigación, justificación, descripción y formulación del problema y los respectivos objetivos, que se describen a continuación:

1.1. Antecedentes

Para comprender la problemática planteada y sustentar la presente investigación, se revisaron estudios previos que aborden la equidad de género en diferentes contextos institucionales, particularmente en el ámbito policial. Por tanto, a continuación, se describen investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y local.

En el contexto internacional, el autor Hernández, et al., en su artículo “Caracterización, inclusión y participación de la mujer policía en Colombia”, cuyo objetivo general consistió en caracterizar la participación de las mujeres dentro de la Policía Nacional de Colombia, analizando su proceso de inclusión y los factores que han influido en su posicionamiento institucional desde una perspectiva histórica y de género. Para ello, emplearon una metodología mixta, combinado el análisis documental y entrevistas a mujeres policías de distintos rangos, lo que permitió recoger datos estadísticos como percepciones cualitativas. Entre los hallazgos más importantes, se evidencian avances notables en términos de políticas inclusivas, aunque también señalan que persisten desigualdades estructurales relacionadas a las dinámicas de poder y la asignación de funciones operativas. En conclusión, se establece que la igualdad no siempre se convierte en equidad y que es necesario continuar generando transformaciones sociales e institucionales (2021). En este sentido, este estudio es un referente que permite establecer un punto de comparación con el contexto a investigar, es decir; de qué forma la equidad de género puede influir de manera directa en el desempeño profesional de la mujer policía dentro de las funciones que realiza.

Según Calandron, en su artículo titulado “Minitas luchadoras: género y políticas en

su artículo titulado “Minitas luchadoras: género y políticas en estudios empíricos sobre las fuerzas policiales argentinas”, publicado en la revista *Sudamericana*, se propuso como objetivo analizar las representaciones simbólicas y las construcciones sociales de género que influyen en la identidad profesional de las mujeres en el ámbito policial argentino. Para ello, adoptó una metodología fundamentada en los estudios de género y en el análisis institucional, enfocándose en los discursos que operan dentro de las fuerzas de seguridad. Entre sus principales conclusiones, señala que las mujeres policías experimentan una constante tensión por los estereotipos sociales e institucionales establecidos y las exigencias propias de la función policial, lo que genera conflictos en la construcción de su identidad profesional y limita su acceso a posiciones de liderazgo (2019). Este análisis aporta significativamente a la presente investigación, ya que permite comprender cómo los estereotipos de género se ven presentes en las instituciones policiales y afectan directamente en el desarrollo profesional de las mujeres.

Para Nava, en su artículo titulado “Igualdad de género: formación integral de agentes de la Policía Ministerial”, tuvo como objetivo principal analizar el grado de incorporación del enfoque de género y de contenidos relacionados con la violencia de género en los planes de estudios dirigido al personal policial en formación. Por consiguiente, se empleó una metodología cualitativa y también la aplicación de entrevistas a agentes en proceso de formación, donde el estudio evidenció que, si bien existe una inclusión formal del enfoque de género, esta es limitada, restringida y que no logran una apropiación efectiva, ni generan cambios reales en la práctica policial. Concluyendo, el autor propone una reestructuración de los contenidos formativos desde una perspectiva de derechos humanos y equidad (2023). Por tanto, este artículo es relevante para la presente investigación, ya que pone en evidencia la escasa formación en equidad de género y su impacto directo en el desempeño profesional del personal policial.

A nivel nacional, algunas investigaciones han abordado la equidad de género en el desempeño profesional, evidenciando las limitaciones y desafíos que enfrentan las mujeres, especialmente en instituciones como la Policía Boliviana.

De acuerdo con Céspedes, en su estudio titulado “Desigualdad e inequidad de género en el ámbito policial como influencia en el ámbito privado familiar”, donde se analizó cómo las diferencias de género dentro de la institución policial afectan la vida laboral y familiar de las

mujeres policías. A través de entrevistas cualitativas, se recogieron percepciones sobre condiciones laborales, oportunidades de ascenso y estereotipos presentes en la institución. Donde los resultados demostraron barreras estructurales que dificultan el reconocimiento profesional y el acceso a cargos de responsabilidad para las mujeres (2017). Por tanto, en este estudio se identificó que estas condiciones laborales inciden en el equilibrio entre la vida personal y profesional, revelando cómo las inequidades dentro de la institución trascienden al ámbito familiar.

Desde una perspectiva estadística nacional, el Instituto Nacional de Estadística [INE], en su informe “Indicadores de género en Bolivia”, presentó datos cuantitativos actualizados sobre la participación de las mujeres en diversos sectores, incluyendo fuerzas de seguridad y administración pública. El informe evidenció que la presencia femenina en altos cargos dentro de instituciones jerárquicas, como la Policía, sigue siendo baja, y que aún persisten desigualdades en cuanto al acceso a reconocimientos y toma de decisiones (2023). De esta forma, estos datos permitieron establecer un marco comparativo para la situación en el departamento de Pando, resultando útil para contrastar los hallazgos locales con las tendencias nacionales, permitiendo establecer similitudes y posibles particularidades.

Por su parte, en un informe realizado por la Organización de las Naciones Unidas [ONU], en la gestión 2021, abordó “los avances y desafíos relacionados con la equidad de género en Bolivia”, especialmente en el ámbito institucional y de servicio público. Si bien no se centró exclusivamente en la Policía, el informe destacó la necesidad de generar condiciones estructurales que garanticen el acceso igualitario a oportunidades, y denunció la persistencia de estereotipos que limitan el desarrollo profesional de las mujeres (2022). Por tanto, este antecedente aporta una visión global que permite comprender el contexto político y social en el cual se inscribe la problemática estudiada, siendo una base sólida para plantear la importancia de analizar el entorno institucional en Pando desde una mirada crítica y transformadora.

En conjunto, revisar estos antecedentes proporciono una visión más clara de cómo está la Policía Boliviana, vimos que las desigualdades no solo están presentes, sino que realmente dificultan que las mujeres policías puedan crecer en su carrera y hacer su trabajo de la mejor manera. Esto resalta la importancia de buscar soluciones que aseguren un trato justo y las mismas oportunidades para todas dentro de la institución.

1.2. Justificación

La presente investigación adquiere gran relevancia tanto en el ámbito social como institucional, ya que aborda una problemática que aún persiste dentro de las instituciones policiales y en la sociedad en general, como es la ausencia de la equidad de género. Aunque existen normativas que promueven la equidad de género, en la práctica, se sigue observando que muchas mujeres policías enfrentan limitaciones en su desarrollo profesional.

Por tanto, en este contexto se considera fundamental visibilizar estas realidades. Tal como señala Butler, “las estructuras sociales de género imponen barreras invisibles que limitan la oportunidad de las mujeres en espacios tradicionalmente dominados por hombres” (2006, p. 67). En este sentido, la importancia de la investigación reside en la capacidad de aportar evidencia sobre la situación real y actual, visibilizando así las desigualdades que enfrentan las mujeres policías del Departamento de Pando.

Es importante tener en cuenta la equidad de género y su importancia, así como lo señala Juárez, que la equidad es:

La virtud de hacer dar a cada cual lo que le pertenece. Es una respuesta consciente que se da a una necesidad o situación, de acuerdo a las características o circunstancias propias o específicas de la persona a quien va dirigida la acción, sin discriminación alguna. No se debe confundir la igualdad con la equidad, ya que la primera es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad, religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso igualitario.

Así entonces, la equidad de género significa la igualdad de oportunidades y trato a las personas de ambos sexos, tomando en cuenta sus habilidades e intereses reales, sin apegarse a estereotipos de ninguna naturaleza (2007, p. 23).

De ahí, se comprende la importancia sobre la equidad de género, y la forma en la que se debería aplicar dentro de la institución policial. De igual forma desde el enfoque del Trabajo Social, esta investigación responde al compromiso ético y profesional de intervenir en contextos donde persisten situaciones de desigualdad y exclusión, ya que el trabajador social, interviene como agente de cambio. En palabras de Aveiga, et al., menciona que.

El trabajador social promueve el cambio, el desarrollo y la cohesión social, basado en

los principios de justicia y los derechos humanos, involucrando a las personas y estructuras para hacer frente a los desafíos de la vida. Este profesional interviene en la sociedad adecuándose a los tiempos, la formación en igualdad de oportunidades (2019, p. 8).

Lo cual sitúa a esta profesión, en un rol estratégico para cuestionar y transformar prácticas institucionales donde estén existentes desigualdades de género.

Por tanto, en la presente investigación no solo busca comprender una realidad, sino también influir en su transformación, contribuyendo al avance hacia una policía más equitativa en el marco de los derechos humanos y contribuyendo a cerrar esa brecha de conocimiento, ofreciendo un diagnóstico actual y con enfoque de género, que puede ser utilizado como referencia para futuras acciones institucionales o académicas.

1.3. Descripción del Problema

Para describir la problemática, es necesario mencionar de qué forma influye la equidad de género en el desempeño profesional de las mujeres policías, teniendo como escenario principal el Comando Departamental de Policía de Pando.

En este sentido, esta problemática se manifiesta en la Policía Boliviana del Departamento de Pando, donde a través de entrevistas informales refirieron haber experimentado posibles limitaciones en el ejercicio de sus funciones. Así como afirma B. Cuellar que, “Nosotras siempre tenemos que demostrar el doble para que nos tomen en serio, muchas veces no nos consideran para tareas operativas importantes, nos ponen barreras” (Comunicación personal, 11 de abril de 2025). De igual manera, H. Chirinos, manifestó que “los cargos altos están reservados para los varones, ya que eso es normal por el poder que tienen los superiores antes nosotras, así que siempre quedamos relegadas a labores administrativas” (Comunicación personal, 14 de abril de 2025). Asimismo, T. Alejo, expresó que “hay un ambiente institucional que no está preparado para aceptar a la mujer como líder por estereotipos que aún siguen existiendo en la actualidad porque, cuando una quiere asumir más responsabilidades, se la tilda de conflictiva” (Comunicación personal, 18 de abril de 2025). Por tanto, a partir de las entrevistas realizadas, se plantea la existencia de diversas causas que podrían estar influyendo en el desempeño profesional, tales como barreras de género,

estereotipos asociados al rol de la mujer policía y dinámicas de poder dentro de la institución, las mismas mencionadas por las mujeres policías.

Estas dinámicas de poder no son accidentales, sino que encuentran su raíz en estructuras sociales profundamente arraigadas. De acuerdo con Arango, et al, señala que.

Estas prácticas generan condiciones de desigualdad e inequidad social que llevan a las mujeres a vivir condiciones de injusticia, subordinación y diferentes formas de violencia, legitimadas por el sistema patriarcal, entendiéndolo como el interés preciso de gobernar la vida de los hombres y mujeres (2023, p. 3).

Por tanto, a partir de esta situación, se considera que las mujeres policías enfrentan varios obstáculos, los cuales podría estar afectando en su desempeño profesional dentro de la institución policial, ya que en la actualidad aún se mantiene la figura la cual distingue al hombre de la mujer en distintas áreas donde se desempeñan sus funciones laborales.

Así mismo, más allá de las políticas o normas, la desigualdad de género a menudo arraiga en algo mucho sutil, pero igual de poderoso, ya que estas ideas, muchas veces son aceptadas sin cuestionar ni moderar las expectativas y el trato dentro de la institución. Por eso es importante señalar que.

Desde la profesión de la mujer policía existen generalizaciones preconcebidas sobre particularidades asignados a hombres y mujeres en función de su identidad, el cual se vuelve propio en cada uno de nosotros, al aceptar tanto hombres y mujeres las características, atributos y deberes asignados de acuerdo al sexo.

Es decir que los hombres y mujeres al nacer presentan las mismas capacidades, pero en la medida que se desarrollan en la sociedad perduran los estereotipos socio culturales, que se constituyen en poderosos mecanismos de discriminación y segregación de mujeres en ámbitos laborales, tal es el caso de la policía, provocando la desigualdad de la mujer tanto a nivel institucional como familiar (Céspedes, 2017, p. 6).

Por tanto, todas estas descripciones reflejan cómo es que la equidad de género aún no se aplica dentro de esta institución y a su vez pueden convertirse en prácticas discriminatorias cotidianas, sustentando la necesidad de realizar un análisis institucional con enfoque de género, ya que esta perspectiva permitirá comprender la problemática como una realidad que requiere ser estudiada a profundidad, dado que la falta de equidad de género podría no solo influir en el desempeño profesional de las mujeres policías, sino también tener repercusiones más amplias

en la sociedad en general. Esto se evidencia claramente en la experiencia diaria y en las vivencias que las propias funcionarias enfrentan en su entorno laboral.

1.4. Formulación del Problema

A partir de la problemática expuesta, surge la siguiente pregunta la cual guiara el desarrollo de la presente investigación.

- ¿De qué manera influye la equidad de género en el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando, en la gestión 2025?

En este sentido, se establecen las preguntas específicas que permitirán abordar de manera detallada los diferentes aspectos de la problemática.

- ¿Cuáles son las principales barreras de género que enfrentan las mujeres policías en el desempeño de sus funciones en el Departamento de Pando?
- ¿Qué estereotipos de género persisten sobre el rol de la mujer policía y cómo influyen en su reconocimiento profesional?
- ¿Cómo se manifiestan las dinámicas de poder institucional y que impacto tienen en el desarrollo profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando?

1.5. Objetivos

De acuerdo con las preguntas de investigación formuladas, y poder responder a estas interrogantes complejas como es la equidad de género en el ámbito policial, se definieron los siguientes objetivos que no solo guiaran de manera precisa el abordaje del problema, sino que permitirán profundizar los factores que influyen en el desempeño profesional de las mujeres policías, proporcionando una base sólida para futuras conclusiones y recomendaciones.

1.5.1. Objetivo General

- Determinar la influencia de la equidad de género en el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando, en la gestión 2025.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar las principales barreras sociales de género que enfrentan las mujeres policías en el desempeño de sus funciones en el Departamento de Pando.
- Describir los estereotipos de género asociados al rol de la mujer policía en el Departamento de Pando.
- Examinar las dinámicas de poder existentes en el entorno policial que afectan el desarrollo profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando.

1.6. Hipótesis

Dado que la equidad de género determina el acceso a oportunidades, roles de liderazgo y reconocimiento dentro de la institución policial, es probable que influya de manera significativa en el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando

1.7. Operacionalización de Variables

La operacionalización de variables constituye una etapa fundamental dentro del proceso de investigación, ya que permite organizar y estructurar de manera clara los elementos que serán objeto de estudio. En este sentido, a partir de la variable independiente relacionada con la equidad de género y la variable dependiente vinculada al desempeño profesional de las mujeres policías, se establecen dimensiones e indicadores específicos que facilitan su comprensión y medición dentro del contexto institucional. Este procedimiento metodológico permite traducir conceptos teóricos en aspectos observables analizables en la realidad, posibilitando identificar de qué manera se manifiestan las barreras de género, los estereotipos de género y las dinámicas de poder en el entorno policial. Así mismo, la operacionalización contribuye a orientar la recolección de datos mediante instrumentos adecuados, permitiendo obtener información precisa y organizada sobre las percepciones y experiencias de las mujeres policías del Departamento de Pando

Por tanto, todo este proceso permite evaluar con mayor claridad como la equidad de género se relaciona con el desempeño profesional, aportando objetivos que sustentan el

desarrollo y conclusiones de la presente investigación, las cuales se presentan a continuación.

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DESCRIPCIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Variable Independiente (VI): Equidad de género	Condición de justicia e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del ámbito laboral policial.	Social	<ul style="list-style-type: none"> • Roles de género • Estereotipos • Barreras sociales y culturales 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de entrevista • Encuesta • Observación
		Poder	<ul style="list-style-type: none"> • Representación en cargos • Participación en la toma de decisiones • Acceso a servicios de justicia 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de entrevista • Encuesta • Observación
Variable Dependiente (VD): Desempeño profesional	Grado en que las mujeres policías cumplen con sus funciones y se desarrollan laboralmente en condiciones de igualdad.	Desempeño funcional	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de funciones • Evaluación de tareas • Reconocimiento interno 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Observación
		Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Actualización profesional • Logros alcanzados 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Observación

Nota. La tabla presenta la operacionalización de las variables de la investigación, detallando la descripción, dimensiones, indicadores e instrumentos utilizados para medir la equidad de género y el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración propia (2025).

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Este capítulo presenta el diseño metodológico, describiendo de manera detallada los enfoques, métodos, técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y análisis de información pertinente.

2.1. Tipo de Investigación

La presente investigación en su desarrollo se define como tipo descriptivo, El cual, según Hernández, et al., señalan que:

Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tienen que ver. Aunque, desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir cómo es y se manifiesta el fenómeno de interés, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas (2014, p. 71).

De esta manera, este tipo de investigación permitió identificar y describir cómo influye la equidad de género en el desempeño profesional de las mujeres policías, lo cual resulta fundamental para comprender con mayor claridad su realidad y vivencias. A través del análisis detallado de sus características, comportamientos, emociones y percepciones, fue posible acceder a información valiosa que contribuye a una mejor comprensión del objeto de estudio.

Así mismo, en cuanto a la investigación explicativa, Bernal menciona que:

Una investigación explicativa o causal, trata de explicar las causas por las cuales ocurren determinadas situaciones, hechos o fenómenos. De manera que, en este tipo de investigación se encontrara la descripción de las variables de un fenómeno, así como el análisis de relación que existe entre ellas (2014, p. 113).

En este caso, la investigación explicativa se centró en indagar las causas y factores que influyen en la manifestación de la problemática, ya que, en la presente investigación, el objetivo

no es solo describir, sino que también explicar cómo la equidad de género influye en el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando.

2.2. Enfoque de la Investigación

En la presente investigación, tiene un carácter mixto, es decir, que reúne el enfoque cuantitativo como el cualitativo, como nos explican Hernández, et al., que:

Este modelo representa el más alto grado de integración o combinación entre enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o al menos, en la mayoría de sus etapas, agregando complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques (2014, p. 21).

Por tanto, de esta forma se proporciona una comprensión más amplia y profunda de la equidad de género en el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando.

El enfoque cualitativo, se aplicó para explorar las experiencias, percepciones y vivencias de las mujeres policías respecto a la equidad de género, esto según como lo señala, Taylor, que “este enfoque permite un análisis profundo de los fenómenos sociales en contextos específicos, valorando la subjetividad y la interacción de los actores involucrados” (1990, p. 3). Por tanto, este enfoque resulta idóneo para captar la realidad real desde los argumentos de las mismas protagonistas. Así mismo, el enfoque cuantitativo se utilizó para recopilar datos estadísticos y medir el alcance de la problemática.

Para Creswell, sostiene que “la investigación cuantitativa es un enfoque clave y fundamental para probar las teorías mediante la examinación de relaciones entre variables” (2014, p. 4). Por consiguiente, este enfoque proporciona una visión más clara y completa a través de datos estadísticos de lo que es la influencia de la equidad de género en el desempeño profesional de las mujeres policías, permitiendo de esta manera poder sistematizar los resultados y estructurar un análisis cuantitativo de todos los aspectos claves de la problemática investigada.

2.3. Población

De este modo, para asegurar la validez y el alcance de la investigación, es fundamental

definir la población de estudio con la cual se trabajara, ya que permitirá determinar hasta donde se puede realizar dicha investigación, según Arias define que la población:

En términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio (2006, p. 81).

Esta población abarca a las mujeres policías en diferentes rangos y áreas dentro de la institución policial. Por tanto, para comprender de manera precisa el alcance de la investigación y garantizar la representatividad de los resultados, es necesario detallar la distribución de la población de mujeres policías en el Departamento de Pando, las mismas expuestas a continuación:

Tabla 2

Distribución de la población de mujeres policías en el Departamento de Pando

UNIDADES POLICIALES	NRO. DE MUJERES POLICIAS
Comando Departamental de Policía-Pando	18
Rural y Fronteriza	24
Régimen Penitenciario	13
Batallón de Seguridad Física y Estatal	25
FELCC (Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen)	8
FELCV (Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia)	10
FELCN (Fuerza Especial de Lucha Contra el Narcotráfico)	3
POFOMA	2
INTERPOL	2
Radio Patrullas 110	4
Módulos Policiales	7
Conciliación Ciudadana	2
Tránsito y Viabilidad	8
UTOP (Unidad Táctica de Operaciones Policiales)	6
Inteligencia	3
Seguridad Ciudadana	2
GACIP	1
PAC (Patrulla de Auxilio a la Ciudadanía)	1
Policía Turística	1
Otras Unidades y Servicios	10
TOTAL:	150

Nota. Datos obtenidos del Departamento “I” Personal del Comando Departamental de Policía-Pando, los mismos que están sujetos a modificaciones por motivos de movilidad del personal policial a diferentes destinos departamentales y nacionales. Elaboración Propia (2025).

2.4. Determinación del Tamaño de la Muestra

Para la presente investigación, se consideró una muestra representativa de la totalidad de la población, de acuerdo con Pineda, et al., mencionan que.

El muestreo se refiere al proceso utilizado para escoger y extraer una parte del universo o población de estudio con el fin de que represente al total. Si bien es cierto que cualquier subgrupo de una población constituye una muestra, no todos son representativos de ella, y tampoco tienen la misma probabilidad de ser escogidos; es por ello que se habla de las muestras “probabilísticas” y las “no probabilísticas” (1994, p. 113).

Por tanto, para determinar el tamaño de la muestra de las mujeres policías del Departamento de Pando, que participaran en la investigación, se utilizó la fórmula de muestreo para población finita, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 0,08%, lo que permite obtener una muestra representativa, pero de tamaño más reducido.

Fórmula utilizada:

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

Donde:

N: es el tamaño de la población total (150 mujeres policías)

Z: es el nivel de confianza (95%)

p: (0.5)

q: (0.5)

e: es el margen de error (0.08%)

Sustituyendo los valores:

$$n = \frac{150*(1.96)^2*0.5*0.5}{(0.08)^2(150-1)+ (1.96)^2*0.5*0.5}$$

$$n = \frac{150*3.8416*0.25}{0.0064*149+0.9604}$$

$$n = \frac{150*0.9604}{0.9536+0.9604}$$

$$n = \frac{144.06}{1.914} = 75$$

De este modo, se determinó que el tamaño de la muestra es de 75 mujeres policías, lo que permite realizar una investigación representativa dentro de las condiciones establecidas.

2.4.1. Tipo de Muestreo

Para poder abordar la problemática en la presente investigación, se optó por un muestreo no probabilístico de tipo intencional.

Según Hernández, et al., indican que “el muestreo intencional permite elegir a los participantes que, por su experiencia o conocimiento del fenómeno estudiado, pueden aportar información valiosa y significativa” (2014, p. 178). Desde esta perspectiva, se seleccionaron de manera deliberada a 75 mujeres policías, considerando criterios como la disponibilidad, la accesibilidad y la disposición para participar en la investigación, ya que esto permitirá profundizar en la comprensión de la problemática, garantizando la pertinencia y riqueza de los datos obtenidos.

2.5. Fuentes, Técnicas e Instrumentos de Investigación

En la presente investigación se utilizarán fuentes tanto primarias como secundarias para obtener datos relevantes sobre la problemática.

2.5.1. Fuentes Primarias

Las fuentes primarias, permiten que el investigador tenga un contacto directo con los sujetos de estudio de manera directa sin intermediarios, en cuanto a ello Sampieri, et al., mencionan que “las fuentes primarias permiten captar la perspectiva de los sujetos involucrados en el fenómeno de estudio” (2014, p. 192). Por tanto, estos datos se recopilan directamente del objeto de estudio mediante entrevistas a mujeres policías que cumplen sus funciones en el Departamento de Pando, permitiendo obtener información cualitativa acerca de equidad de género y su influencia en su desempeño profesional.

2.5.2. Fuentes Secundarias

Por otro lado, las fuentes secundarias permitieron obtener información complementaria para la realización de la presente investigación. Para Maranto, las define como:

Este tipo de fuentes contienen información original, es decir son de primera mano, son el resultado de ideas, conceptos, teorías y resultados de investigaciones. Contienen información directa antes de ser interpretada o evaluada por otra persona. Las principales fuentes de información son libros, publicaciones periódicas, documentos oficiales o informes técnicos de instituciones públicas, tesis, trabajos presentados en conferencias o seminarios, testimonios de expertos, artículos de revistas científicas, videos documentados, foros. (2015, p. 1).

De esta manera, se revisaron documentos académicos, estudios previos, libros, artículos científicos y tesis que abordan la temática de la equidad de género en el ámbito policial, tanto a nivel nacional como internacional.

2.6. Técnicas

La presente investigación adopta un enfoque mixto, por lo cual se seleccionaron técnicas adecuadas para cada enfoque, en función de los objetivos y la naturaleza del problema.

2.6.1. Entrevistas Semiestructuradas:

La entrevista es una herramienta por la cual se tiene un testimonio oral a partir del cual recopilamos información importante y relevante. Según Tamayo y Tamayo define qué.

La entrevista han de ser flexibles, abiertas, dinámicas, no directivas, no estructuradas, no estandarizadas. Se trata de un encuentro cara a cara entre entrevistador y entrevistado siguiendo el modelo de una conversación entre iguales y no un intercambio formal de preguntas y respuestas. Donde el entrevistador invita al entrevistado a hablar sobre temas seleccionados y lo oirá, demostrando interés, con el fin de explorar sus conocimientos, experiencias, opiniones, intenciones, sentimientos y su conducta pasada, es decir, todo aquello que no se puede observar (2004, p. 34).

En esta investigación, las entrevistas permitieron identificar experiencias, vivencias, dinámicas diarias dentro del entorno policial, aplicadas a mujeres policías con diferentes niveles jerárquicos y funciones.

2.6.2. Encuesta en Línea

La encuesta en línea será aplicada a través de la plataforma Google Forms, una herramienta digital confiable, accesible y de uso gratuito que permite crear cuestionarios personalizados y recopilar respuestas de manera automática. Según Evans y Mathur, sostienen que “este formato también facilita incluir el consentimiento informado digital, garantizando que las participantes acepten voluntariamente colaborar, manteniendo confidencialidad y anonimato, aspectos esenciales en investigaciones sociales” (2005). En este sentido, la encuesta será enviada mediante un enlace directo a las participantes, lo que permitirá su acceso flexible y seguro, respetando la disponibilidad de cada funcionaria y sin interferir en sus funciones diarias.

De igual forma, la aplicación en línea permite alcanzar a mujeres policías ubicadas en distintos distritos, municipios y comunidades del Departamento de Pando, superando limitaciones geográficas que podrían impedir la participación presencial del personal femenino en su totalidad.

2.7. Instrumentos

Para llevar a cabo la recolección de datos de manera sistemática y en consonancia con el enfoque metodológico adoptado a la investigación, se emplearan diversos instrumentos diseñados específicamente para capturar la información necesaria, contribuyendo así a la validez y fiabilidad de los hallazgos.

2.7.1. Guía de Entrevista Semiestructurada

Uno de los instrumentos más utilizados en las investigaciones cualitativas es la guía de entrevista semiestructurada, la cual, según Hernández, et al., refiere que es un instrumento de investigación que organiza un conjunto de preguntas abiertas o temáticas prediseñadas, pero permite al investigador ajustar el orden, profundizar o formular preguntas adicionales según las respuestas del entrevistado, manteniendo al mismo tiempo un marco temático común para todos los participantes (2014). En este sentido, la guía de entrevista es un instrumento muy importante y útil para la investigación a realizar, ya que a través de las preguntas semiestructuradas permite adquirir información de la situación y postura de los sujetos entrevistados con relación al tema investigado.

2.7.2. Encuestas.

La encuesta es un instrumento ampliamente utilizado para recolectar, de acuerdo con Para Núñez, sostiene que.

Es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, esta direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. La encuesta puede tener resultados cuantitativos o cualitativos y se centra en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado, mayormente se obtienen datos numéricos y estadísticos concretos (2007, p. 164).

En este sentido, se aplicó este instrumento para recopilar información cuantitativa sobre las experiencias laborales de las mujeres policías, lo cual permitirá identificar percepciones sobre la equidad de género y condiciones laborales.

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL

Este capítulo integra el marco legal, teórico y conceptual, junto con el estado del arte, para contextualizar la investigación, sustentar y orientar el análisis de los resultados.

3.1. Marco Legal

El marco legal permite fundamentar la investigación en las normas que garantizan la equidad de género y regulan los derechos de las mujeres en el ámbito policial, proporcionando el sustento jurídico para analizar su influencia en el desempeño profesional.

3.1.1. Constitución Política del Estado (CPE)

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, es una garantía para la vigencia de los derechos de las mujeres ya que busca reducir la desigualdad, la exclusión y discriminación que se mantuvieron durante toda nuestra historia.

Artículo 8

II. El estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, y bienes sociales, para vivir bien.

Artículo 14

I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna.

II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad,

ciudadanía, idioma, credo, religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos de toda persona.

III. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las Leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.

Artículo 48

V. El estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantizará la inmovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad.

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

La Ley N° 348, promulgada en 2013, es uno de los avances más importantes en materia legal, que establece un marco integral para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres, ya que esta ley reconoce la violencia institucional como cualquier acción u omisión que restrinja injustificadamente el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en las instituciones públicas.

Artículo 1 (OBJETO Y FINALIDAD)

La presente ley tiene por objeto establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para vivir bien dentro de todo el territorio nacional.

Artículo 4 (PRINCIPIOS Y VALORES)

Numeral (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 de sexo, culturales, económicas, físicas, sociales o de cualquier índole.

Numeral (9). Equidad de Género. Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de mujeres y hombres

3.1.3. Ley N° 243 “Ley Contra el Acoso y Violencia Política Hacia las Mujeres”

La Ley N° 243 protege a las mujeres que ejercen funciones públicas frente a actos de acoso y violencia política. Aunque inicialmente se centró en el ámbito político- electoral, su alcance se amplía a todas las mujeres que cumplen funciones dentro del estado, incluyendo las instituciones policiales. Esta ley busca garantizar el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres en un entorno libre de violencia y discriminación.

Artículo 3 (FINES)

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

Artículo 6 (PRINCIPIOS Y VALORES)

Equidad. El Estado garantiza el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres, generando las condiciones, oportunidades y medios que contribuyan a la participación equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, aplicando la paridad y alternancia en la representación política – pública en todas las entidades territoriales autónomas.

3.1.4. Decretos Supremos

1. **Decreto Supremo N° 26350** del 2001, aprobó el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades “Mujeres construyendo la nueva Bolivia para vivir bien”, cuyo objetivo fue

consolidar mecanismos institucionales para reducir brechas de género en diferentes sectores, entre ellos como ser la Policía Boliviana

2. Decreto Supremo N° 3106 del 2017, dispuso que el Ministerio de Gobierno y la Policía Boliviana implementen programas de formación con enfoque de género, particularmente en unidades como la FELCV, ya que este decreto reconoce que la capacitación es clave para transformar políticas institucionales que reproducen desigualdad y discriminación.

Finalmente, el marco legal boliviano establece también mecanismos de supervisión como ser la Defensoría del Pueblo, que tiene la atribución de velar por la protección de los derechos humanos y de intervenir en casos de vulneración de los derechos hacia las mujeres policías, ya sea por discriminación o por violencia institucional.

De esta manera, este conjunto de leyes y decretos evidencian que en Bolivia se cuenta con un marco jurídico sólido que respalda la equidad de género, sin embargo, los desafíos se encuentran en su aplicación dentro de la práctica institucional en la Policía Boliviana. Aunque la normativa reconoce derecho a la igualdad, aún persisten estereotipos de género, que limitan el desempeño profesional de las mujeres policías.

3.2. Estado del Arte

El análisis del estado del arte en torno a la equidad de género y el desempeño profesional de las mujeres policías permite comprender cómo este tema ha sido abordado en distintos contextos e identificar qué vacíos aún persiste. Para ello, se consideran investigaciones internacionales y nacionales los cuales aportan perspectivas relevantes para sustentar la presente investigación.

A nivel internacional, el trabajo de Hernández, et al., constituye un referente clave, ya que su investigación se centró en la caracterización de la mujer policía en Colombia, abarcando el período de 1994 a 2021. Este estudio tuvo como propósito identificar las formas de inclusión y participación de las mujeres dentro de la institución policial, analizando tanto sus avances como las limitaciones que enfrentan. La metodología empleada fue de carácter documental, lo que permitió revisar normativas, informes institucionales y experiencias acumuladas a lo largo

de casi tres décadas (2021). Los resultados demuestran que, a pesar de los esfuerzos realizados para incorporar a las mujeres en las fuerzas policiales, persisten obstáculos derivados de estereotipos de género y de una estructura organizacional marcada por la jerarquía y la visión masculina de la seguridad. Por lo cual, este autor subraya que las mujeres policías se enfrentan constantemente a prejuicios que cuestionan su capacidad para desempeñar funciones operativas, lo cual impacta negativamente en sus oportunidades de ascenso y en su desempeño profesional. Este aporte es fundamental porque visibiliza cómo las transformaciones institucionales no son suficientes si no se acompañan de cambios culturales profundos dentro de las organizaciones policiales.

En la misma línea, Calandron, analizó el proceso de inserción de las mujeres en la policía en Argentina, poniendo especial atención en las barreras estructurales que condicionan sus trayectorias laborales. Su investigación partió de un enfoque cualitativo, recurriendo a entrevistas con mujeres policías y al análisis de sus experiencias en la práctica institucional. (2019). Los hallazgos señalan que, aunque se han abierto espacios para la participación femenina, las mujeres siguen estando sub representadas en cargos de jerarquía y se les asignan, en muchos casos, tareas administrativas o de apoyo, lo que refuerza la idea de que las funciones operativas son exclusivas de los hombres. Por tanto, este autor resalta, además, que los prejuicios y estereotipos de género persisten tanto entre los superiores como entre los pares, lo que genera ambientes laborales hostiles y restringe el desarrollo de las mujeres en igualdad de condiciones. La investigación destaca que la equidad de género en las fuerzas de seguridad no solo depende de la incorporación numérica de mujeres, sino también de la transformación cultural y de la voluntad política para garantizar igualdad de oportunidades.

Por otro lado, Nava, abordó la situación de las mujeres policías en América Latina desde una perspectiva comparativa, destacando la formación integral y los retos que enfrentan en el cumplimiento de sus funciones. Su investigación se enfocó en programas de capacitación y en el análisis de las políticas implementadas para fomentar la equidad de género dentro de las instituciones policiales (2023). Así mismo, estos resultados muestran que, en la mayoría de los países de la región, las mujeres han logrado incorporarse de manera significativa a las fuerzas policiales, sin embargo, su participación sigue limitada por una doble carga: por un lado, responder a las demandas institucionales y, por otro, asumir las responsabilidades familiares

que recaen de manera desproporcionada sobre ellas. Esta situación genera un desgaste adicional en comparación con sus colegas varones, impactando en su desempeño y en sus posibilidades de desarrollo profesional. Nava concluye que la falta de políticas públicas efectivas y sostenibles en materia de equidad de género dentro de las policías refuerza las desigualdades históricas y mantiene vigentes estructuras jerárquicas que limitan el empoderamiento de las mujeres.

En el contexto nacional, Céspedes, realizó un estudio sobre la desigualdad y la inequidad de género en el ámbito policial boliviano, analizando su influencia tanto en el espacio institucional como en la vida privada de las mujeres (2017). Este trabajo constituye uno de los pocos antecedentes que explora de manera crítica la realidad boliviana en esta materia. A través de una metodología cualitativa, el autor identificó que la institución policial, al estar organizada bajo un modelo militarizado y jerárquico, reproduce relaciones de poder desiguales que restringen la plena participación de las mujeres. Entre los hallazgos más relevantes, se resalta que las mujeres policías suelen enfrentar discriminación tanto en el acceso a oportunidades laborales como en la asignación de funciones, siendo relegadas en muchos casos a tareas consideradas “menos exigentes”. Además, este autor enfatiza que, aunque existen leyes y normativas que promueven la equidad de género en Bolivia, su implementación no ha sido efectiva, generando una brecha entre el discurso legal y la práctica institucional. Este estudio es de gran relevancia porque evidencia que las desigualdades de género en la Policía no son solo un reflejo de problemas culturales, sino también de la falta de mecanismos de control y de políticas de seguimiento que aseguren condiciones laborales equitativas.

En conjunto, los estudios de Hernández, Calandrón, Nava y Céspedes coinciden en señalar que la inclusión de mujeres en las instituciones policiales ha sido un proceso marcado por tensiones, avances parciales y persistentes desigualdades. Si bien se reconocen logros importantes en la apertura de espacios para la participación femenina, los desafíos relacionados con los estereotipos, la discriminación laboral, la falta de ascenso a cargos jerárquicos y la sobrecarga de responsabilidades siguen presentes en la mayoría de los contextos estudiados. A nivel internacional, se observa un esfuerzo por visibilizar la problemática y generar programas de capacitación con perspectiva de género, mientras que en Bolivia, pese a la existencia de un marco normativo avanzado, las prácticas institucionales continúan reproduciendo inequidades estructurales. Por tanto, se puede afirmar que el estado del arte evidencia la necesidad de

investigaciones situadas en contextos locales específicos, como es el caso del departamento de Pando, donde no existen estudios previos que analicen de manera particular la influencia de la equidad de género en el desempeño profesional de las mujeres policías. Este vacío justifica la pertinencia del presente trabajo, que busca aportar evidencia empírica en un ámbito poco explorado, contribuyendo al fortalecimiento de políticas de equidad y a la transformación de las estructuras institucionales que limitan el desarrollo pleno de las mujeres en la Policía Boliviana.

3.3. Marco Teórico

El marco teórico siendo fundamental en la presente investigación, proporciona las bases conceptuales y teóricas que sustentan el análisis del problema, considerando 4 teorías fundamentales, entre ellas se destacan:

3.3.1. Teoría del Rol Social

La Teoría del Rol Social, desarrollada por Alice Eagly en 1987, constituye un marco fundamental para comprender cómo las construcciones sociales determinan las expectativas y comportamientos de hombres y mujeres en distintos ámbitos de la vida, incluyendo el entorno laboral y profesional.

Esta teoría sostiene los patrones de comportamiento prescritos por la sociedad para hombres y mujeres, que guían cómo deben actuar, qué competencias se esperan y cómo deben relacionarse con otros. Estos roles se refuerzan a través de normas sociales, institucionales y culturales, y afectan la percepción que se tiene de las capacidades de hombres y mujeres en contextos profesionales (Eagly, 1987, p. 54).

En este sentido dentro del entorno laboral, donde tradicionalmente está dominado por hombres, estas expectativas culturales generan barreras invisibles que limitan la participación, el desempeño y el ascenso profesional de las mujeres policías.

Así mismo, entre los hallazgos que se obtuvo, se resalta las barreras sociales de género, que enfrentan las mujeres policías. De acuerdo con Eagly sostiene que.

Los estereotipos de género ampliamente compartidos se desarrollan a partir de la división sexual del trabajo que caracteriza a una sociedad. En las sociedades occidentales, la mayor participación de los hombres en puestos remunerados de mayor

poder y estatus, y la asignación desproporcionada de roles de crianza a las mujeres, han creado estereotipos que asocian a los hombres con las mujeres. Además, la división del trabajo según el género otorga a hombres y mujeres habilidades diferenciadas. Cuando los estereotipos de género son relevantes en un grupo debido a la pertenencia mixta, o a una tarea o contexto culturalmente asociado con un género, los estereotipos moldean el comportamiento directamente a través de las expectativas que los miembros forman sobre el comportamiento de los demás.

La teoría del rol social tiene un amplio alcance que se aplica a la interacción en todos los contextos y aborda los comportamientos asertivos relacionados con el poder, así como los comportamientos de apoyo o relacionados con los sentimientos (llamados comportamientos socioemocionales). Sin embargo, las explicaciones que ofrece la teoría no son muy específicas ni detalladas. La teoría predice que las mujeres, en general, actuarán de forma más comunitaria y menos instrumental que los hombres en el mismo contexto; que estas diferencias serán mayores cuando el género sea muy relevante en la situación; y que las diferencias de género serán débiles o inexistentes cuando las personas desempeñen roles formales e institucionales (Eagly, 1987, p. 458).

De esta manera, la Teoría del Rol Social, propuesta por Eagly, sostiene que los comportamientos y expectativas de hombres y mujeres se construyen socialmente a partir de normas culturales, tradiciones y prácticas institucionales. Por tanto a continuación se presentan sus principales características y aportes:

Características principales:

- Los estereotipos de género se forman a partir de la división sexual del trabajo, asignando roles de liderazgo a los hombres y de cuidado a las mujeres.
- En entornos laborales dominados por hombres, estas expectativas generan barreras invisibles para el desarrollo profesional femenino.
- La teoría predice que las diferencias de género se amplifican cuando la identidad de género es salientada en el contexto, pero se reducen cuando existen roles institucionales claramente definidos.
- Estas normas se refuerzan a través de la socialización, la educación y los sistemas de selección laboral, consolidando expectativas sobre qué competencias se consideran apropiadas para cada género (Eagly y Wood, 1987, p. 693).

Además, estudios posteriores señalan que los estereotipos de género se mantienen incluso en instituciones formalmente igualitarias, como la policía. Por ejemplo, Ridgeway y Correll, indican que “las normas sociales influyen en la percepción de la competencia de mujeres y hombres, favoreciendo la idea de que los varones son más aptos para tareas de mando y autoridad” (2004, p. 512). Por tanto, la Teoría del Rol Social es fundamental para la presente

investigación, porque permite comprender como las normas culturales, los estereotipos y expectativas sociales moldean los comportamientos y oportunidades de las mujeres policías en el Departamento de Pando, ya que este enfoque facilita identificar las barreras invisibles que limitan su desempeño profesional y ofrece un marco para proponer estrategias que fomenten la equidad de género dentro de la institución.

3.3.2. Techo de Cristal

Cuando se habla del techo de cristal refiere a las limitaciones que no siempre se ven, pero que las mujeres sienten en su vida laboral. De esta manera, se define el techo de cristal.

Como una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas. Se considera que los puestos más relevantes de las organizaciones deberían estar a su alcance en base a sus conocimientos, a su esfuerzo y a sus capacidades y habilidades, pero en realidad se mantenían muy lejos, realmente inalcanzable para la gran mayoría de las mujeres en puestos de dirección (Gonzales, citado en Morrinson, et al., 1987, p. 4).

El techo de cristal se manifiesta como una barrera impuesta por el prejuicio y la discriminación que se manifiesta en una desproporción entre hombres y mujeres en puestos de liderazgos.

El concepto fue propuesto por primera vez por Morrison, White y Van Velsor, en 1987, y desde entonces se ha convertido en una metáfora poderosa para describir, a menudo invisibles, que enfrentan las mujeres en el ámbito profesional. Por tanto, al estudiar las limitaciones invisibles que enfrentaban las mujeres en corporaciones de Estados Unidos. Identificaron que.

Aunque la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha experimentado un extraordinario desarrollo en las últimas décadas, uno de los ejemplos más patentes de la persistencia de la desigualdad lo constituye el diferente grado de ocupación de puestos de decisión y cargos de responsabilidad por parte de los hombres y mujeres en distintos ámbitos y organizaciones, hecho que, con mayor o menor incidencia, ocurre en casi todos los países.

Desde hace varios años, y en diferentes lugares, se viene constatando la existencia del denominado “techo de cristal”: un término acuñado a finales de los años ochenta para designar una barrera invisible que impide que las mujeres cualificadas, como grupo,

alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan (Morrison, et al., 1987).

Así mismo, el techo de cristal tiene cuatro manifestaciones principales que permiten visualizar de manera concreta como se dan las barreras invisibles que limitan el desempeño profesional de las mujeres policías, las mismas que se detallan a continuación:

Manifestaciones principales:

- Desigualdad en ascensos: las mujeres alcanzan puestos intermedios, pero se estancan antes de llegar a los niveles estratégicos.
- Segregación vertical: concentración de mujeres en áreas de menor poder y visibilidad.
- Falta de referentes femeninos: la escasez de mujeres en altos cargos refuerza la percepción de que ciertos roles son inaccesibles para ellas.
- Prejuicios institucionales: evaluaciones subjetivas y criterios informales que favorecen a los hombres para roles de liderazgo (Cotter, et al., 2001, p. 658).

Por tanto, incluir la teoría del Techo de Cristal, en la presente investigación es fundamental, porque permite comprender las barreras invisibles las cuales enfrentan las mujeres policías del Departamento de Pando para poder acceder a cargos de responsabilidad y liderazgo en distintos operativos, ya que esta inclusión ayuda a visibilizar como estos obstáculos si bien no resaltan a la vista pero a su vez se mantiene latente, pese a la preparación de las mujeres persisten limitaciones estructurales que afectan su desempeño profesional dentro de la institución.

3.3.3. Teoría de la Interseccionalidad

La Teoría de la Interseccionalidad, acuñada por primera vez por Kimberle Crenshaw en 1989, es un marco que se utiliza para comprender como se intersectan y superponen diversas formas de desigualdad, discriminación e identidades sociales, sosteniendo que.

Esta teoría, sugiere que la vida y las experiencias de los individuos están moldeadas por una matriz de categorías sociales que interactúan de manera indisociables. Por ejemplo, una mujer negra podría enfrentar desafíos diferentes a los de una mujer blanca o un hombre negro debido a las intersecciones de raza y género. Este concepto va más allá de examinar a los individuos desde la perspectiva de un enfoque unidimensional (como centrarse únicamente en el género o raza). En cambio, insta a comprender como estas

identidades se combinan para crear experiencias específicas de marginación o ventaja (Crenshaw, 1989, p. 142).

Por consiguiente, esta teoría permite analizar cómo la combinación de múltiples factores que influye en las oportunidades, el trato y el desarrollo profesional de cada una de las mujeres policías dentro de la institución policial, ya que estos aún están presentes dentro de la dinámica laboral.

Así mismo, según Hill Collins sostiene que la interseccionalidad como un marco de análisis para poder observar cómo estas categorías se constituyen en cualquier situación, señalando que.

Un análisis interseccional es útil para observar principales ejes de las divisiones sociales que en un momento dado no funcionan como entes independientes y mutuamente excluyentes, sino que se construyen unos sobre otros y actúan juntos (Hill Collins, 2019, p. 16).

Por tanto, La Teoría de la Interseccionalidad resulta fundamental para la presente investigación, porque permite analizar como las distintas categorías sociales, como género, etnia y clase, se intersectan y generan experiencias únicas de discriminación, ya que su aplicación facilita comprender la diversidad de situaciones que enfrentan las mujeres policías del Departamento de Pando, evitando generalizaciones y proporcionando un enfoque más integral para la interpretación de sus oportunidades y barreras en el ámbito laboral dentro de la institución.

3.3.4. Teoría del Patriarcado

Esta perspectiva teórica es fundamental para comprender como las desigualdades de género se institucionalizan y se producen en diferentes ámbitos laborales, al cual de acuerdo con Walby sostiene que el patriarcado.

Se refiere a una sociedad controlada o dominada por los hombres y que contemporáneamente sigue siendo en gran medida un patriarcado, pero que su naturaleza cambio a lo largo del siglo XXI. Si bien antes se trataba de que los hombres controlaran directamente a las mujeres ahora es más complejo y se extiende a toda la sociedad.

No se limita a un solo ámbito de la vida social, sino que se extiende a la familia, el trabajo, el Estado, la cultura, la violencia y la sexualidad. Estas estructuras interactúan, reforzando continuamente a la subordinación femenina y legitimando la autoridad masculina, incluso en contextos modernos y formalmente igualitarios (1990, p. 21).

De igual forma Saffioti, complementa esta perspectiva, enfatizando que el patriarcado no solo se manifiesta en la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, sino también en la construcción de estereotipos que limitan las oportunidades y roles de las mujeres en la sociedad.

El patriarcado configura las relaciones sociales, económicas y políticas de manera que las mujeres permanecen subordinadas. A través de la educación, los medios de comunicación, la legislación y las prácticas institucionales, se refuerzan patrones culturales que justifican la desigualdad de género y dificultan la plena participación femenina en espacios de decisión y liderazgos (2004, p. 35).

Por consiguiente, el patriarcado se entiende como un sistema social y cultural en el cual el poder y la autoridad están concentrados en los hombres. Esta perspectiva teórica, según Walby, se analiza a través de seis estructuras interrelacionadas que mantienen y reproducen la dominación masculina, ya que estas no solo se manifiestan en grandes sistemas, sino también en las interacciones cotidianas, impactando directamente en la vida de las mujeres.

1. Trabajo remunerado. Las mujeres son explotadas laboralmente. Existe una brecha salarial de género (los hombres cobran más que las mujeres), un techo de cristal (las mujeres no suelen ascender a puestos directivos) y se espera que asuman el rol de madres, por lo que se toman descansos en su carrera o trabajan a tiempo parcial.

2. Trabajo doméstico. Walby lo denomina "relaciones patriarcales de producción". Argumenta que los hombres se benefician del trabajo doméstico no remunerado que realizan las mujeres.

3. Cultura. Se suele argumentar que actualmente existe igualdad de género en países como el Reino Unido, pero Walby destaca que aún existen normas y valores diferentes para hombres y mujeres, y que la cultura es patriarcal. Por ejemplo, aún existe la norma social de que el hombre es el "cabeza de familia". Los estereotipos de género se refuerzan en los medios de comunicación.

4. Sexualidad. Existen expectativas y estándares muy diferentes entre hombres y mujeres en cuanto al comportamiento y las relaciones sexuales. Existe mayor censura (desaprobación) hacia las mujeres jóvenes que hacia los hombres jóvenes que hacia las mujeres jóvenes que hacia los hombres jóvenes.

5. Violencia. Walby señala que una característica de una sociedad patriarcal es la amenaza de la violencia masculina contra las mujeres. Una de las maneras en que las mujeres son controladas por los hombres es que estos pueden usar su fuerza física para obligarlas a obedecer.

6. El Estado. Esto ha cambiado, por supuesto: a principios del siglo XX, las mujeres ni siquiera podían votar y, desde abril de 2019, tenemos una primera ministra. Sin embargo, la política también está dominada por los hombres. Las mujeres constituyen una minoría entre los parlamentarios y, por lo general, las decisiones generales las toman los hombres (1990, p. 54).

Por tanto, el uso de la Teoría del Patriarcado en la presente investigación permite analizar como las estructuras jerárquicas y culturales de la Policía Boliviana perpetúan desigualdades de género, afectando la participación de las mujeres policías del Departamento de Pando en cargos de responsabilidad y la distribución de funciones, ya que esta perspectiva es clave para comprender la relación entre las barreras y los resultados obtenidos, ofreciendo un marco conceptual que resalte la necesidad de promover estrategias de empoderamiento y la eliminación de prácticas discriminatorias dentro de la institución.

3.3.5. Teoría de la Justicia

La presente teoría impulsada por John Rawls, se centra en establecer principios de justicia que garanticen la igualdad de oportunidades y trato equitativo en las posiciones sociales. Esta teoría se convierte en un marco relevante para analizar como la equidad de género puede ser promovida dentro de las instituciones.

Por tal, para abordar esta teoría es fundamental considerar la perspectiva de Rawls, quien propone un modelo de justicia centrado en la igualdad de oportunidades el cual:

Se centra en cada persona, debe tener un derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas compatible con un esquema similar de libertades para todos. Las desigualdades sociales y económicas deben organizarse de manera que sean tanto (a) en el mayor beneficio de los menos favorecidos y (b) vinculadas a cargos y posiciones abiertos a todos bajo condiciones de igualdad de oportunidades (1971, p. 53).

Así mismo, se presentan a continuación las características principales de la teoría de Rawls, las cuales permiten comprender como sus principios pueden aplicarse para garantizar la

igualdad de oportunidades, las cuales se detallan:

Características principales

- Libertades básicas. Todos los individuos deben contar con derechos fundamentales iguales, sin discriminación por género, etnia o clase social
- Principio de la diferencia. Las desigualdades solo son justificables si benefician a los más desfavorecidos
- Igualdad de oportunidades. Las posiciones y cargos deben estar disponibles para todos bajo condiciones justas, asegurando que factores como género no determinen el acceso
- Equidad en la asignación de roles. Se promueve la asignación de responsabilidades y funciones según méritos, no por estereotipos o normas sociales.

Por consiguiente, para complementar resulta pertinente incorporar a Kanter, que se centra en como las estructuras organizacionales y las relaciones de poder dentro de las instituciones afectan las participación y desarrollo profesional de mujeres y hombres, sosteniendo que.

Las organizaciones no son neutrales: las oportunidades de desarrollo y ascenso no se distribuyen de manera equitativa entre los miembros. Las barreras estructurales, los roles tradicionales y la falta de visibilidad de las mujeres en posiciones de liderazgo generan una desventaja sistemática. Para lograr igualdad de oportunidades, es indispensable garantizar que todas las personas tengan acceso a roles clave, sean reconocidos por sus capacidades y pueden participar en las redes de influencia que determinan las relaciones dentro de la organización (1993, p 46).

Por tanto, el aporte y la relevancia de la Teoría de la Justicia es fundamental para la presente investigación, porque permite evaluar si la asignación de funciones y cargos de las mujeres policías del Departamento de Pando se realiza bajo principios de igualdad de oportunidades. Además, ayuda a identificar si las políticas y procedimientos institucionales favorecen a los hombres sobre las mujeres o si existen mecanismos que garanticen un trato justo y equitativo, ya que su aplicación contribuye a justificar la necesidad de promover la equidad de género y el desempeño profesional pleno de las mujeres policías dentro de la institución.

3.3.6. Teoría del Empoderamiento en Trabajo Social

Esta perspectiva se centra en generar cambios que permitan a los individuos superar

barreras sociales, culturales y estructurales, tal y como se menciona dentro del:

El concepto de empoderamiento comenzó a desarrollarse en movimientos sociales y comunitarios de los años 70, principalmente vinculados a los derechos civiles, la equidad de género y la participación comunitaria. Posteriormente, Perkins y Zimmerman formalizaron la teoría en 1995, proponiendo un enfoque estructurado que integra el desarrollo individual, la acción colectiva y la transformación de las estructuras sociales (Perkins, 1995, p. 572).

En el contexto policial, esta teoría de empoderamiento busca apoyar a las mujeres policías en la identificación y superación de obstáculos sociales, fortaleciendo sus habilidades y estrategias para desarrollarse plenamente en sus funciones profesionales.

En el ámbito del Trabajo Social, la noción de empoderamiento trasciende en una transformación individual, concibiéndose como una estrategia fundamental para la promoción de la justicia social y el desarrollo comunitario. En este sentido, Zimmerman, señala que.

El proceso es empoderador si es que ayuda a las personas a desarrollar sus habilidades de manera a que puedan solucionar problemas y tomar decisiones de manera independiente. Los procesos de empoderamiento varían de acuerdo a los niveles de análisis. Combinando el desarrollo de competencias, acceso a recursos y fortalecimiento de redes sociales, se busca que los beneficiarios logren mayor control sobre sus decisiones, reconozcan sus capacidades y utilicen estas habilidades para enfrentar cualquier situación (Zimmerman, 2000, p. 43).

Además, el empoderamiento implica, un acompañamiento profesional consciente, donde el trabajador social actúa como facilitador de recursos, mediador de conflictos y promotor de participación activa dentro de la organización, interviniendo de manera oportuna y eficaz dentro del marco de los derechos humanos y transformando realidades identificadas mediante una intervención oportuna.

Por tanto, la Teoría del Empoderamiento, desde el Trabajo Social, es indispensable porque ofrece un marco práctico para comprender y analizar como las mujeres policías del Departamento de Pando pueden fortalecer su rol profesional en un ambiente predominante masculino, ya que el empoderamiento no solo permite enfrentar barreras sociales y culturales, sino que también abre posibilidades de generar cambios estructurales bajo un enfoque de equidad de género dentro de la institución.

3.4. Marco Conceptual

El marco conceptual permitió establecer los principales conceptos los cuales sustentan la presente investigación, permitiendo comprender de manera clara y concisa los elementos clave e importantes conceptualizándolos para un mejor entendimiento en relación con el tema de estudio.

3.4.1. Influencia

La influencia puede entenderse como la capacidad de afectar a alguien o algo, según Rodríguez, señala que.

La influencia es un proceso por el cual un organismo (persona, grupo, organización) afecta el comportamiento de otro, cualquiera sea la forma o grado en que sea afectado, por tanto, es un fenómeno multivariado y puede presentarse de diversas formas y con diferentes nombres: amistad, poder, liderazgo, prestigio, autoridad, convicciones y valores compartidos, identificación, persuasión, sugerencia, coerción, manipulación, motivación y toda otra interacción que pueda afectar la conducta de otros (2012, p. 66).

Por tanto, dentro de la presente investigación, la influencia es conceptualizado como el efecto que tiene la equidad de género en el desarrollo profesional de la mujeres policías, considerando que esta se hace presente dentro de las funciones que realizan las funcionarias policiales muy indistinto del cargo que ostentas y cumplen, ya que esto se refleja en la motivación, la autoestima y la capacidad de ascenso de las funcionarias policiales, ya sea por mérito personal o destacamento dentro del trabajo.

3.4.2. Equidad de Género

La equidad de género significa dar a mujeres y hombres las mismas oportunidades, respetando sus diferencias y necesidades, de acuerdo con Winfield, et al., sostienen que.

La equidad de género implica la igualdad de oportunidades y condiciones para todo ser humano, para su pleno desarrollo; responde a los derechos universales, a la justicia como cualidad que mueve a dar a cada uno lo que merece y que permite la construcción de sociedades observadoras de la dignidad humana. Si bien la equidad de género asume una relación de justicia respecto al otro, esta se ve afectada por los constructos sociales, las representaciones mentales y las formas de ejercer el poder de acuerdo a los usos y

costumbres de cada cultura, de manera que dicha equidad difícilmente se cumple en lo cotidiano e históricamente se vulnera a los grupos minoritarios o en desventaja (2017, p. 186).

En este sentido se entiende que la equidad de género busca garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para desarrollarse plenamente, reconociendo que no siempre parten de las mismas condiciones, ya que dentro de la Policía Boliviana es clave para construir una institución más justa y eficiente, reflejando así un mejor desempeño profesional y mayor compromiso con la labor policial.

3.4.3. Desempeño Profesional

El desempeño profesional se refiere a la manera en que una persona cumple sus funciones laborales, incluyendo su eficiencia, responsabilidad, habilidades y nivel de compromiso. Para Torres, sostiene que es.

Toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo que se le ha asignado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. “La acción y efecto de desempeñar o desempeñarse en cualquier tipo de escenario que se presente, significa cumplir con una responsabilidad, realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación, como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción” (2007, p. 2).

En la mujer policía, este desempeño puede estar influido tanto por su formación como por las condiciones de género que atraviesan su entorno de trabajo. Por tanto, desde mi perspectiva, el desempeño profesional de las mujeres policías no puede evaluarse de forma aislada, sino considerando también los obstáculos y limitaciones que enfrentan por razón de género.

3.4.4. Mujer Policía

La mujer policía es la persona de sexo femenino que forma parte de la institución policial, la cual desempeña sus funciones administrativas y operativas. Según el informe de la Policía Nacional de Colombia, indica que.

El rol de la mujer policía, con su valentía y compromiso, ha demostrado ser un pilar

fundamental en la construcción de una sociedad segura. Su presencia en la institución policías no solo enriquece la diversidad de enfoques en la resolución de conflictos, sino que también desafía y transforma estructuras de poder históricamente dominadas por hombres, promoviendo una cultura organizacional más inclusiva y respetuosa de los derechos humanos (2020, p. 12).

En este contexto, la mujer policía representa un componente esencial, cumpliendo funciones de seguridad, prevención, control y apoyo en distintas áreas, contribuyendo al orden público y al cumplimiento de las leyes.

3.4.5. Estereotipos de Género

Los estereotipos de género son ideas o creencias que dicen cómo deberían pensar o actuar los hombres y las mujeres, en este sentido García; manifiesta que.

Los estereotipos de género son esquemas que limitan el comportamiento de las personas en función de su sexo; dirigen las acciones y decisiones de las personas influenciadas por el contexto en el que se desenvuelven, incluido el educativo-institucional.

Afectan a todas las personas ya sean hombres o mujeres los cuales participan dentro de una comunidad, en consecuencia existen problemáticas que atraviesan las mujeres y hombres por el simple hecho de serlos, dando lugar a la normalización y distinción por género (2022, p. 1).

De este modo, los estereotipos de género se perpetúan como una cultura organizacional donde las mujeres policías suelen ser vistas como menos aptas para tareas operativas o de mando. En relación a la presente investigación, resulta clave identificar cómo estos estereotipos se hacen presentes y de qué forma condicionan el acceso de las mujeres a responsabilidades estratégicas y su desarrollo profesional.

3.4.6. Barreras Sociales de Género

Las barreras sociales de género son mejor entendidos como los obstáculos que impiden que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades en la vida, de acuerdo con Acker, señala que.

Las jerarquías, la distribución de tareas y los criterios de valoración del desempeño entre hombres y mujeres suelen construirse sobre supuestos que privilegian lo masculino, lo que produce barreras que limitan la participación plena de las mujeres y restringen su

acceso a posiciones de poder y toma de decisiones dentro de las instituciones (1999, p. 146).

De esta manera y en particular, en contextos policiales donde predomina una cultura jerárquica y masculina, estas barreras sociales de género pueden ser visibles, generando un entorno laboral desfavorable. Por tanto, identificar estas manifestaciones permitirá visibilizar un aspecto estructural que incide directamente en el desempeño y bienestar de las mujeres policías.

3.4.7. Dinámicas de poder

Las dinámicas de poder son formas en que unas personas tienen más control o autoridad sobre otras, y estas pueden estar de cierta forma favoreciendo uno más que al otro, en este sentido según Álvarez, afirma que, estas dinámicas de poder o dominación se pueden entender mejor sobre la estructuración del mismo, en un sistema de dominación al construir procesos de subordinación sistemática que unos grupos sociales, llamados elites o privilegiados, imponen sobre otros, que son los grupos subordinados o marginales (2011). Por tanto, se entiende estas dinámicas de poder como la manera en que se organiza, distribuye y se ejerce la autoridad entre superiores y subordinados, así como hombres y en especial con las mujeres policías dentro de la institución.

3.4.8. Techo de Cristal

Se entiende por techo de cristal, a aquellas barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender dentro de las jerarquías organizacionales, por tanto según Camarena y Saavedra señalan que.

El techo de cristal son los obstáculos que impiden que una mujer alcance puestos de alto nivel en las organizaciones, a pesar de que la mujer ha aumentado su participación en el mercado laboral su posición es de desventaja con respecto a sus compañeros. Esta desigualdad se ve reflejada en su dificultad para acceder a puestos de poder debido a este fenómeno basado en prejuicios hacia las mujeres que les dificultan y/o impiden llegar a la cima (2018, p. 322).

Este argumento resulta especialmente pertinente para analizar el contexto de la Policía

Boliviana, donde la presencia de mujeres en cargos de alta responsabilidad continúa siendo reducida, ya que abordar el techo de cristal permitirá identificar si, existen prácticas y estructuras que limitan el ascenso de las mujeres a posiciones de liderazgo operativo o estratégico.

3.4.9. Empoderamiento

El empoderamiento representa un proceso mediante el cual las personas fortalecen su capacidad de tomar decisiones, desde la perspectiva de Silva y Loreto, refieren que

El empoderamiento implica un proceso y mecanismos mediante los cuales las personas, las organizaciones y las comunidades ganan control sobre sus vidas, lo que implica el respeto mutuo, la reflexión crítica, cuidado y participación grupal, a través del cual las personas fortalecen su actitud plenamente (2004, p. 46).

En relación con la presente investigación, abordar el empoderamiento implica identificar cómo las mujeres policías perciben su rol, sus capacidades y su proyección dentro de la institución, ya que promover el empoderamiento de las mujeres no solo fortalece su autoestima profesional, sino que también favorece una cultura institucional más equitativa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Este capítulo presenta los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de encuestas estructuradas en línea y entrevistas semiestructuradas dirigidas a mujeres policías del departamento de Pando.

4.1. Contexto de la Investigación

La Policía Boliviana es una institución pública encargada de garantizar la seguridad ciudadana, el orden público y el cumplimiento de la ley en el territorio nacional. Su estructura organizativa responde a un sistema jerárquico y disciplinario, donde las funciones y responsabilidades se distribuyen según los distintos grados y niveles de mando establecidos dentro de la institución. Esta organización permite coordinar acciones operativas, administrativas y de servicio en los diferentes departamentos del país.

Históricamente, la institución policial estuvo conformada principalmente por el personal masculino; sin embargo, con el paso del tiempo se ha promovido la incorporación progresiva de mujeres en sus filas. Este proceso ha permitido que las mujeres accedan a los institutos de formación policial y participen en diversas áreas de trabajo dentro de la institución, tanto en funciones administrativas como operativas. La presencia de mujeres policías representa un avance importante en la construcción de espacios laborales más inclusivos y equitativos. Además, su incorporación fortalece la confianza ciudadana al reflejar una sociedad más diversa.

A pesar de estos avances, la integración de la mujer policía también ha evidenciado desafíos relacionados con la equidad de género, especialmente en aspectos vinculados al acceso de oportunidades, reconocimiento profesional y participación en determinados espacios de toma de decisiones. En este contexto, la investigación se desarrolla en el Departamento de Pando, con el propósito de analizar como la equidad de género influye en el desempeño profesional de las mujeres policías dentro de esta institución.

4.2. Análisis e Interpretación de Resultados

La investigación abarcó a mujeres policías de diferentes rangos, destinos y funciones que realizan dentro del Departamento de Pando, incluyendo zonas urbanas, rurales y fronterizas, ya que la modalidad de encuesta en línea permitió recoger información en su mayoría de funcionarias que no siempre podrían participar presencialmente ya que debido a sus horarios y el destino que cumplen fuera del área urbana, se garantizó mayor representatividad y diversidad de opiniones.

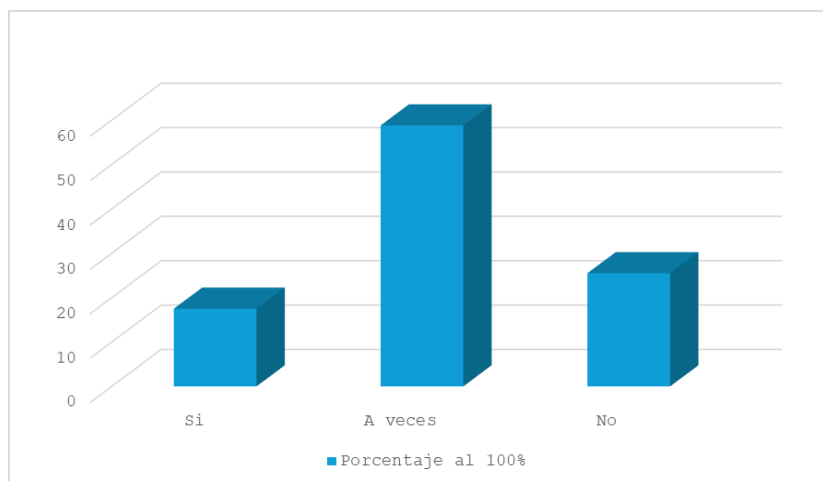
4.2.1. Percepción sobre la Equidad de Género en el Entorno Policial

Este indicador busca conocer la percepción de las mujeres policías del Departamento de Pando sobre la equidad de género en su entorno laboral, con base en esto, se presenta las siguientes preguntas:

Pregunta Nro. 1. ¿Considera que en la Policía del Departamento de Pando existe equidad de género en la distribución de funciones y cargos?

Figura 1

Percepción sobre la equidad de género en la distribución de funciones y cargos



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración propia (2025).

Análisis:

Del total de las encuestadas, un 58,8% consideran que la equidad de género en la distribución de funciones y cargos existe solo “a veces”, lo que representa la opinión mayoritaria. Mientras que un 25,5% manifiesta que “no existe” equidad en absoluto, reflejando una percepción negativa significativa. Por último, un 17,5% indica que “si existe” equidad de género, siendo la opinión minoritaria. Estos resultados muestran claramente cómo se percibe la equidad en la institución.

Interpretación:

Los resultados muestran que la mayoría de las mujeres policías perciben que la equidad de género solo se aplica a veces, lo que indica que existen avances, pero aún persisten limitaciones y desigualdades en la asignación de funciones y cargos dentro de la institución policial. Así mismo, un grupo importante considera que no hay equidad lo cual afecta directamente el desempeño profesional de las funcionarias y por último, una minoría percibe que si existe equidad evidenciando que existen algunas experiencias positivas.

De esta forma, según los datos obtenidos se alinean con la perspectiva de la Teoría de Rol Social de Eagly, quien sostiene que:

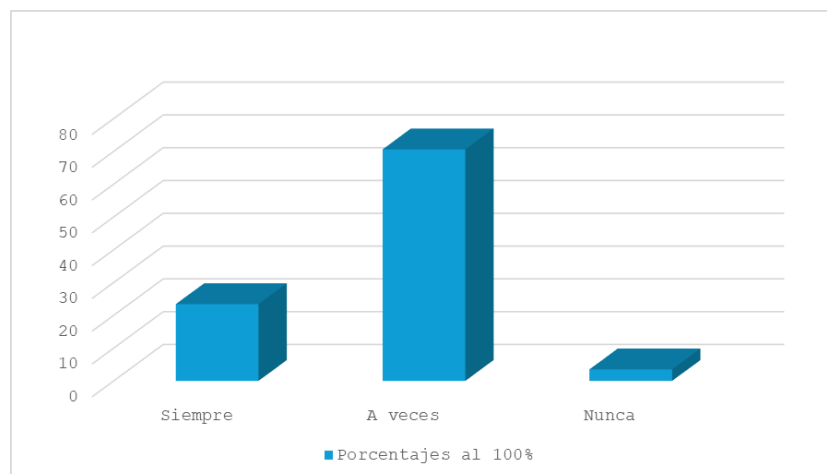
Los roles de género tradicionales actúan como constricciones sociales que definen lo que se espera de hombres y mujeres en entornos laborales, condicionando plenamente la asignación de tareas, responsabilidades y oportunidades de desarrollo. La internalización de estos roles puede limitar tanto la percepción de competencia de la mujeres como la disposición de la organización para otorgarles liderazgo y funciones críticas (1987, p. 43).

Por tanto, en relación con la Teoría del Rol Social de Eagly, los resultados muestran que aún existen ideas tradicionales que influyen en la distribución de funciones y cargos dentro de la institución policial. Esto refleja que, aunque se han dado pasos hacia una mayor inclusión, todavía no se logra una verdadera equidad, ya que la percepción mayoritaria de que la igualdad solo se cumple “a veces” demuestra que las mujeres policías del Departamento de Pando siguen encontrando límites en el cumplimiento de sus funciones, lo cual incide directamente en su desempeño profesional.

Pregunta Nro. 2. En su experiencia, ¿recibe el mismo respeto y trato que sus camaradas varones en el ejercicio de sus funciones?

Figura 2

Percepción sobre el respeto y trato recibido en el ejercicio de funciones



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración propia (2025).

Análisis:

Del total de las encuestadas, un 70,6% considera que “a veces” recibe el mismo respeto y trato que sus camaradas varones en el ejercicio de sus funciones, en su mayoría. Mientras que un 23,4% manifiesta que “siempre” recibe un trato igualitario y respetuoso, reflejando una percepción positiva pero minoritaria. Por último, un 5,9% indica que “nunca” ha recibido el mismo respeto y trato, mostrando un pequeño grupo que percibe inequidad en su interacción diaria con sus camaradas masculinos.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de las mujeres policías perciben que el respeto y trato igualitario hacia ellas solo se aplica en algunas ocasiones. Esto evidencia que, a pesar de existir experiencias positivas en una minoría, aún persisten situaciones que limitan la equidad y generan desigualdad en la interacción profesional con sus camaradas varones.

Estos resultados se alinean con la perspectiva de Eagly, quien sostiene que.

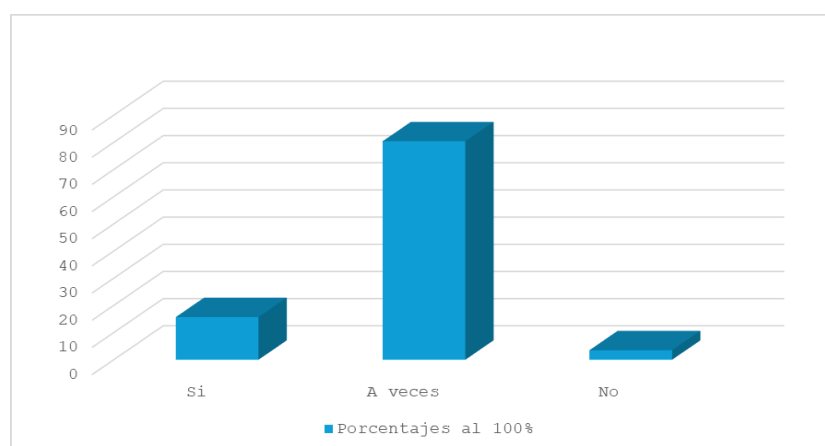
Los estereotipos de género surgen de la distribución desigual de hombres y mujeres en roles sociales, lo que lleva a la asociación de características específicas con cada género. Esta distribución influye en la percepción de competencias y desempeño, resultando en un trato diferenciado que puede limitar el acceso de las mujeres a oportunidades, incluso cuando poseen la misma preparación y habilidades que sus colegas varones (1987, p. 735).

Por tanto, en relación con la Teoría del Rol Social de Eagly, se evidencia que los roles de género tradicionales aun influyen en la percepción de respeto y trato hacia las mujeres policías del Departamento de Pando, condicionando la manera en que son valoradas y tratadas en su entorno laboral, ya que los resultados obtenidos muestran en una minoría, que existen avances en la equidad, pero la percepción mayoritaria de que solo “a veces” reciben respeto igualitario, refleja cómo estas diferencias afectan en su desempeño profesional dentro de la institución policial.

Pregunta Nro. 3. ¿Cree que las decisiones administrativas (asignación de tareas, horarios, ascensos y entre otros) se toman sin diferencia de género?

Figura 3

Percepción sobre la igualdad de género en decisiones administrativas



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración propia (2025).

Análisis:

Del total de las encuestadas un 80,4% considera las decisiones administrativas se toman “a veces” sin diferencia de género, en su mayoría pero no de manera constante. Mientras que un 15,7% manifiesta que estas decisiones “si” se realizan sin distinción de género, mostrando que para algunas funcionarias la equidad se cumple en la práctica. Por último, un 3,9% indica que “no” se toman decisiones sin diferencia de género, evidenciando que todavía hay casos donde la equidad no se aplica.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de las mujeres policías perciben que las decisiones administrativas solo a veces se aplican de manera equitativa, evidenciando que todavía existen limitaciones en la asignación de tareas, horarios, ascensos y entre otros, que afectan la igualdad de oportunidades dentro de la institución policial. Estos resultados revelan como las decisiones que se dan dentro de la institución son percibidas en relación a la equidad de género.

Estos resultados, concuerda con la Teoría de Rol Social de Eagly, concordando que:

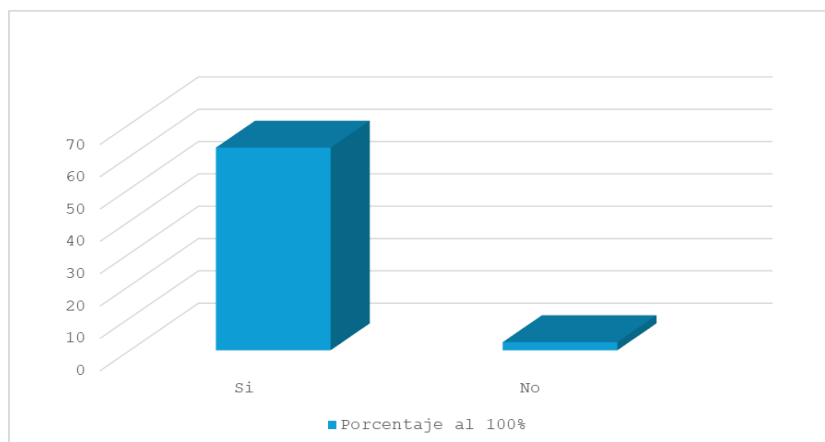
Las normas y expectativas de género afectan la distribución de responsabilidades y el reconocimiento de competencias, de manera que, incluso en organizaciones con políticas culturales pueden condicionar la asignación de tareas y oportunidades de liderazgo (Eagly y Wood, 1987, p. 752).

Por tanto, en relación con la Teoría del Rol Social de Eagly, se evidencia en que las estructuras de género tradicionales generalizadas aun condicionan la toma de decisiones administrativas, afectando así la percepción de lo que es la equidad en las mujeres policías del Departamento de Pando, ya que los resultados obtenidos muestran en un grupo mayoritario que la percepción: de que las decisiones solo se aplican “a veces” de manera igualitaria refleja cómo estas desigualdades pueden limitar su participación afectando en su desempeño profesional.

Pregunta Nro. 4. ¿Ha sentido que ha sido excluida o limitada en alguna función por razones de género?

Figura 4

Percepción sobre experiencias de exclusión o limitación por razón de género



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración propia (2025).

Análisis:

Del total de las encuestadas, el 62,7% manifestó que “si” han sido excluidas o limitadas de alguna forma en las funciones que realizan por razón de género, constituyendo la opinión de un grupo mayoritario. Por otro lado, un 37,3% indica que “no” han sentido exclusión, representando a un grupo minoritario. Estos resultados reflejan como muchas de las funcionarias policiales perciben que aún existen restricciones en el desarrollo de sus funciones dentro de la institución policial.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de las mujeres policías perciben limitaciones en el acceso a funciones por razones de género, lo que evidencia la presencia de barreras que afectan su desempeño profesional. Por su parte, una minoría que no ha experimentado exclusión indica que algunas funcionarias no han presenciado experiencias similares, pero en general persisten obstáculos que condicionan su participación plena dentro de la institución policial.

Estos resultados se respaldan con la Teoría del Techo de Cristal, el cual Morrison, et al., señalan que:

Aunque la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha experimentado un extraordinario desarrollo, uno de los ejemplos más patentes de la persistencia de la igualdad lo constituye el diferente grado de ocupación de puestos de decisión y cargos de responsabilidad por parte de los hombres y mujeres, hecho que ocurre en casi todos los países (1987, p. 25).

Por tanto, en relación con la Teoría del Techo de Cristal, se evidencia que las mujeres policías del Departamento de Pando, aun enfrentan barreras invisibles que limitan su acceso a funciones por razones de género, ya que los resultados obtenidos muestran que la percepción mayoritaria indica que “sí” son excluidas o limitadas en el ejercicio de sus funciones, lo cual va afectando en su desempeño profesional dentro de la institución.

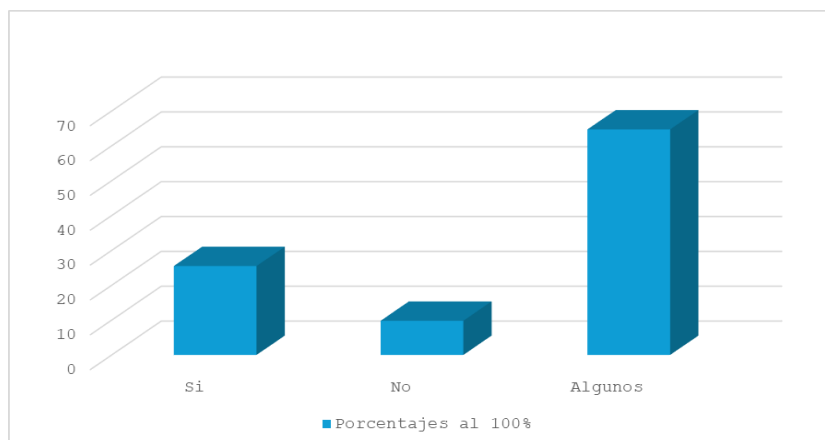
4.2.2. Barreras Sociales y Estereotipos de Género

En este indicador se presenta el análisis e interpretación sobre las barreras sociales y estereotipos de género que enfrentan las mujeres policías del Departamento de Pando, a continuación bajo las siguientes preguntas:

Pregunta Nro. 5. ¿Considera que existen estereotipos sobre las capacidades o roles de la mujer policía dentro de la institución?

Figura 5

Percepción sobre la existencia de estereotipos en el rol de la mujer policía



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración propia (2025).

Análisis:

Del total de las encuestadas, un 64,7% señala que “algunos” estereotipos persisten dentro de la institución, representando así la postura predominante y reflejando que la percepción sobre los roles femeninos está condicionada, mientras que un 25,5% manifiesta que los estereotipos “sí” existen de manera evidente, siendo este un grupo minoritario pero considerable. Finalmente, un 9,8% indica que “no” enfrenta estereotipos, conformado por un grupo reducido de funcionarias policiales.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que la percepción predominante es: que los estereotipos aún están presentes dentro del entorno laboral, condicionando la manera en que las mujeres policías son evaluadas y asignadas a ciertos roles o cargos dentro de la institución donde desempeñan sus funciones.

De acuerdo con los datos obtenidos, en consecuencia concuerdan con lo que menciona Eagly que.

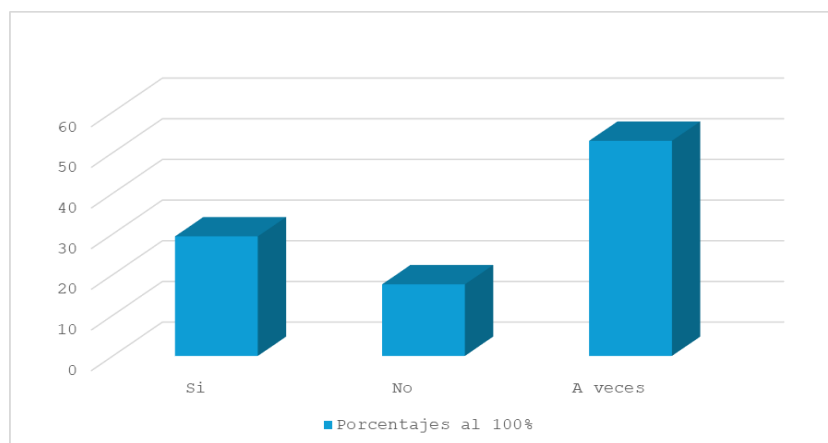
Los estereotipos de género influyen en la percepción y evaluación de las competencias de hombres y mujeres, asignando roles específicos basados más en expectativas sociales que en capacidades reales. En entornos organizacionales, esto puede traducirse en limitaciones para que las mujeres participen plenamente en funciones de liderazgo o tareas tradicionalmente consideradas masculinas, afectando su desarrollo profesional y oportunidades de avance (1987, p. 45).

Por tanto, en relación con la Teoría del Rol Social de Eagly, se evidencia que los estereotipos de género continúan influyendo en la percepción y asignación de roles dentro de la institución policial, ya que los datos obtenidos muestran que la percepción mayoritaria de que solo “algunos” estereotipos se aplican. Esto indica que las mujeres policías del Departamento de Pando aun enfrentan ciertas expectativas tradicionales sobre sus capacidades y roles, lo cual afecta en su desempeño profesional de las funcionarias.

Pregunta Nro. 6. ¿Ha experimentado comentarios, actitudes o bromas discriminatorias en el entorno laboral?

Figura 6

Experiencia de comentario, actitudes o bromas discriminatorias



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración propia (2025).

Análisis:

Del total de las encuestadas, un 52,9% manifestó que “a veces” han experimentado comentarios, actitudes o bromas discriminatorias en el entorno laboral, constituyéndose como la respuesta mayoritaria. Mientras tanto, un 29,4% indico que “si” ha vivido estas situaciones y un 17,6% afirmo “no” haberlas experimentado. Esto refleja que la percepción de discriminación es frecuente, aunque no constante para todas las mujeres policías dentro de la institución policial.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de las mujeres policías perciben que los comentarios o actitudes discriminatorias se presentan de manera ocasional dentro del entorno laboral, además un grupo importante si percibe discriminación constante, indicando que todavía existen prácticas que limitan su participación y su reconocimiento profesional dentro de la institución policial.

Por su parte, estos resultados se alinean con la perspectiva de la teoría de la interseccionalidad, que enfatiza como dan estas actitudes. Según Creenshaw manifiesta que.

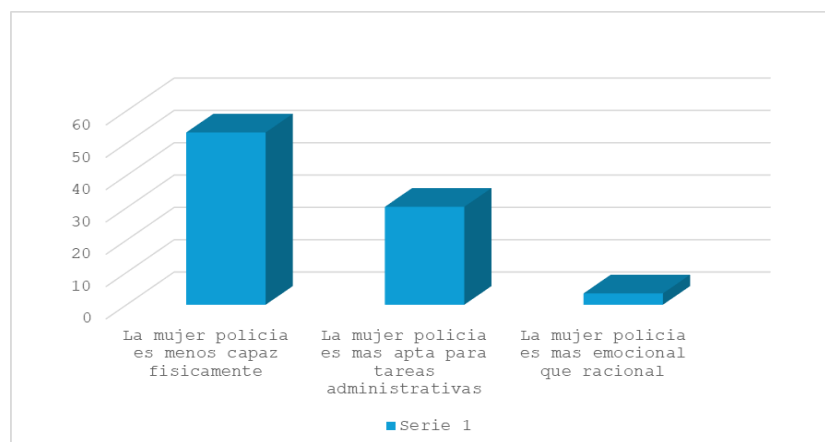
Las experiencias de discriminación y desigualdad no se presentan de manera uniforme, sino que se cruzan múltiples factores sociales y personales, como el género, la edad, la posición jerárquica y la cultura organizacional, creando situaciones de vulnerabilidad para determinados grupos, en este caso las mujeres en entornos laborales predominantemente masculinos (1989, p. 140).

Por tanto, en relación con la Teoría de la Interseccionalidad, se evidencia que los resultados obtenidos reflejan como diferentes factores de identidad, como el género, interactúan en el entorno laboral, generando situaciones discriminatorias que condicionan la experiencia profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando, ya que la percepción mayoritaria de que estos comportamientos se presentan “a veces” afecta el desempeño profesional de las funcionarias dentro de la institución policial.

Pregunta Nro. 7. En su experiencia, ¿qué estereotipos de género ha percibido con mayor frecuencia?

Figura 7

Estereotipos de género percibidos con mayor frecuencia



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración propia (2025).

Análisis:

Del total de las encuestadas, un 53,3% manifestó que el estereotipo más frecuente es considerar que “la mujer policía es menos capaz físicamente”, constituyéndose como la respuesta mayoritaria. Por su parte, un 30,3% señaló que la percepción predominante es que “la mujer policía es más apta para tareas administrativas”, y mientras que un 10% indicó que se la considera “más emocional que racional” y un 6,1% menciona “otros” estereotipos. Esto evidencia que los estereotipos físicos y funcionales siguen siendo los más recurrentes dentro de la institución.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que la percepción de que la mujer policía es menos capaz físicamente predomina, evidenciando que todavía existen estereotipos que limitan su reconocimiento profesional y participación en funciones de responsabilidad. Además, la consideración de que son más aptas para labores administrativas indica que algunos roles tradicionales continúan influyendo en la asignación de tareas. Por último, las respuestas minoritarias reflejan que otros estereotipos también existen, aunque en menor medida.

De esta manera, los datos obtenidos concuerdan con la Teoría de la Justicia, planteada por Rawls que sostiene que.

Una sociedad justa es aquella en la que las desigualdades sociales y económicas deben organizarse de manera que beneficien a los grupos menos favorecidos, y en la que todos los miembros tienen igualdad de oportunidades para acceder a posiciones, roles y cargos de responsabilidad, sin que el origen social, ósea es decir el género o cualquier otra característica que se manifiesta de forma discriminatoria limite el pleno desarrollo profesional (1971, p. 60).

Por tanto, en relación con la Teoría de la Justicia de Rawls, se evidencia que los resultados obtenidos reflejan como los estereotipos de género afectan las capacidades de las mujeres policías del Departamento de Pando, donde la percepción mayoritaria sobre “la mujer policía es menos capaz físicamente” condiciona las oportunidades que se le asignan en operativos o roles de liderazgo, mientras que otros estereotipos influyen en tareas administrativas y en el ejercicio de sus funciones. Esto demuestra que, aunque algunas mujeres

logran superar estas percepciones, los estereotipos continúan siendo un factor determinante en su desempeño profesional dentro de la institución policial.

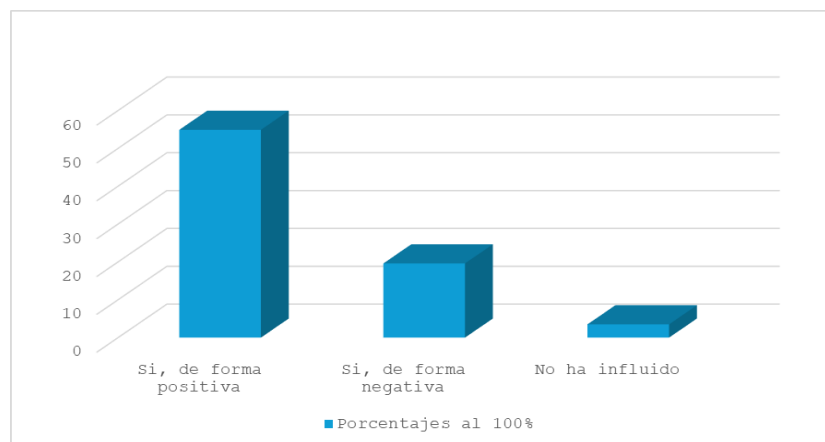
4.2.3. *Desempeño Profesional y Oportunidades*

A continuación se presenta el análisis e interpretaciones de la tercera sección sobre el desempeño profesional y oportunidades de las mujeres policías del Departamento de Pando en base a las siguientes preguntas:

Pregunta Nro. 8. ¿Considera que su nivel académico (bachiller, licenciatura, posgrado, etc.) ha influido en las funciones o cargos que le asignan?

Figura 8

Influencia del nivel académico en las funciones y cargos asignados



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración propia (2025).

Análisis:

Del total de las encuestadas, la mayoría con un 54,9% señalaron que su nivel académico ha influido “si, de forma positiva” en la asignación de funciones y cargos dentro de la institución policial. En menor medida, un 19,6% indica que su formación “no ha influido”, mientras que un 17,6% percibe que sus estudios han influido “si, de forma negativa” en las oportunidades que reciben en el desempeño de sus funciones.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de las mujeres policías perciben que su formación académica tiene un efecto positivo en las funciones o cargos que desempeñan, lo que favorece su desarrollo y desempeño profesional. Sin embargo, existe un grupo minoritario que considera que su nivel académico dentro de las funciones que cumplen muy indiferente de su grado y cargo que ostentan, no influye o incluso influye de forma negativa, evidenciando que aún persisten desigualdades en el reconocimiento de las competencias dentro de la institución policial, ya sean estas representadas de formas positivas o negativas; o en su caso de formas directa o indirecta.

De esta forma, los datos obtenidos se relacionan con la Teoría del Techo de Cristal, la cual plantea que.

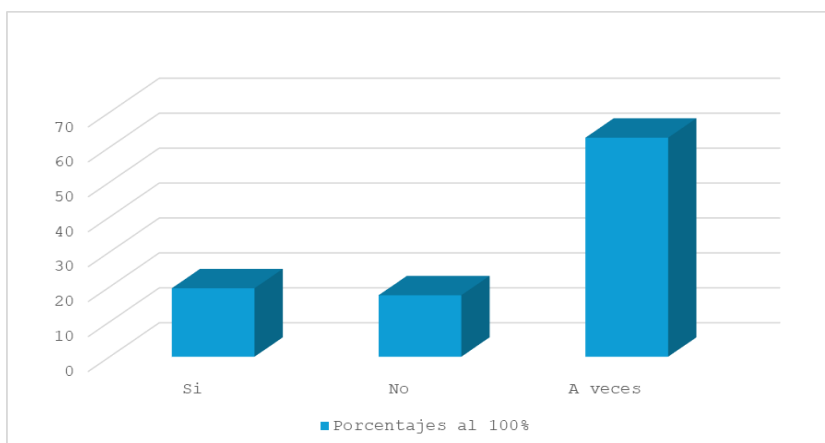
Aunque la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha experimentado un cambio notable en el crecimiento profesional, aún siguen persistiendo barreras invisibles las cuales limitan su avance a posiciones tanto de liderazgo y decisión. Estas limitaciones, aunque no siempre son reconocidas abiertamente, crean una desigualdad estructural que impide que las mujeres con preparación y competencias alcancen los niveles más altos de la jerarquía organizacional dentro de un grupo organizacional (Morrinson, et al., 1987, p. 12).

Por tanto, en relación con la Teoría del Techo de Cristal de Morrinson, la evidencia sugiere que los resultados obtenidos muestran como, aunque la mayoría percibe que su formación académica ayuda a mejorar su desempeño profesional dentro de la institución policial, todavía existen barreras invisibles que limitan el pleno aprovechamiento de sus capacidades. Por consiguiente, la percepción del grupo mayoritario indica avances “si, de forma positiva”, pero la presencia de quienes no ven reflejado su nivel académico en oportunidades demuestra que las estructuras jerárquicas y de poder continúan condicionando el desempeño profesional de las funcionarias. Esto pone de manifiesto que, a pesar de la preparación individual, los sistemas arraigados pueden seguir obstaculizando la igualdad de oportunidades, haciendo que el camino hacia la equidad sea un desafío constante dentro de su entorno laboral.

Pregunta Nro. 9. ¿Ha tenido oportunidades de acceder a cursos, especializaciones o capacitaciones en igualdad de condiciones que sus camaradas varones?

Figura 9

Acceso a cursos, especializaciones o capacitaciones en igualdad de condiciones



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración propia (2025).

Análisis:

Del total de las encuestadas, la mayoría con un 62,7% manifiesta que solo “a veces” tiene acceso a cursos, especializaciones o capacitaciones en igualdad de condiciones con sus camaradas varones. En menor proporción, un 19,6% afirma que “si” accede en igualdad de oportunidades, mientras que un 17,6% expresa que “no” cuenta con las mismas posibilidades de formación dentro de la institución policial.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de las mujeres policías perciben que las oportunidades de capacitación y especialización no siempre se presentan en igualdad de condiciones, lo que puede limitar su desempeño profesional dentro de la institución policial. Sin embargo, existe una minoría que si percibe igualdad en el acceso a estas oportunidades, mientras que otra considera que no existe igualdad, reflejando que persisten prácticas que afectan la equidad en el entorno laboral.

Por tal, estos resultados concuerdan con la base de la Teoría de la Interseccionalidad, el cual según Crenshaw, plantea que:

La discriminación y las oportunidades desiguales no se experimentan en un solo eje, sino en la intersección de múltiples identidades sociales, tales como la raza, edad y estatus ocupacional. Las instituciones, al no considerar estas combinaciones, producen desigualdades diferenciadas, haciendo que ciertas mujeres enfrenten mayores barreras que otras, incluso dentro del mismo grupo laboral (1989, p. 145).

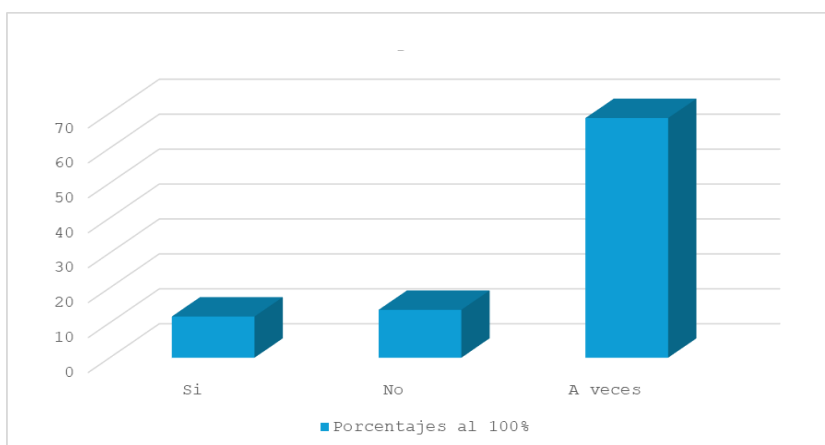
De esta manera, en relación con la Teoría de la Interseccionalidad, se evidencia que los resultados obtenidos muestran como las mujeres policías del Departamento de Pando, enfrentan desigualdades en el acceso a oportunidades de formación.

Estas condicionadas por factores de género que se intersectan con la estructura organizacional, ya que la percepción mayoritaria de que solo “a veces” se garantiza la igualdad indica que, todavía existen limitaciones que influyen directamente en el desempeño profesional dentro de la institución policial.

Pregunta Nro. 10. ¿Cree que su formación académica y policial ha sido tomada en cuenta para ascensos o reconocimientos?

Figura 10

Percepción sobre la consideración de la formación académica y policial



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración propia (2025).

Análisis:

Del total de encuestadas, en su mayoría, un 68,6% considera que su formación

académica y policial se toma en cuenta “a veces” para los ascensos o reconocimiento dentro de la institución. Por otro lado, un 13,7% manifiesta que “no” se valora su preparación, mientras que el 11,8% asegura que “sí” se reconoce, y otro 9,8% expresa que “nunca” se considera su formación al momento de otorgar ascenso o méritos.

Interpretación:

Los datos obtenidos muestran que la mayoría de las mujeres policías perciben que su formación académica y policial solo es considerada a veces para los ascensos o reconocimientos, lo que puede limitar su desempeño profesional. Así mismo, un grupo minoritario percibe que sí se reconoce su preparación, mientras que otra minoría siente que no se considera, reflejando desigualdad en la valoración del mérito profesional dentro de la institución policial.

En relación con los resultados obtenidos, se alinean con la Teoría del Techo de Cristal, el cual Morrinson plantea que:

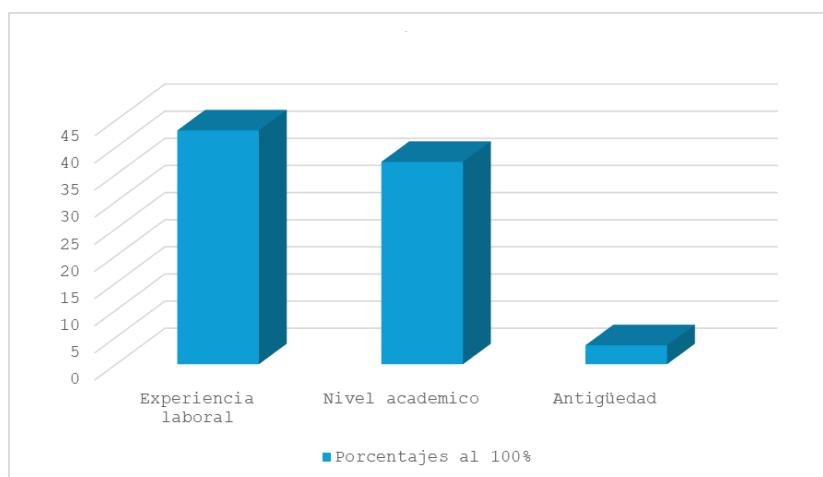
Esta teoría describe aquellas barreras invisibles, muchas veces de carácter organizacional o cultural, que impide que las mujeres asciendan a posiciones de poder y responsabilidad, limitando sus oportunidades de desarrollo profesional a pesar de poseer habilidades y competencias las cuales son equivalentes a las de sus colegas masculinos. Estas barreras, a menudo operan de manera sutil pero efectiva, generando estancamiento en la progresión de las carreras femeninas (1987, p. 653).

Por tanto, en relación con la Teoría del Techo de Cristal, se evidencia que los resultados obtenidos muestran como las mujeres policías del Departamento de Pando todavía enfrenta barreras invisibles que limitan la consideración de su formación para ascensos y reconocimientos. Ya que la percepción mayoritaria de que esto ocurre “a veces” indica que la distribución de oportunidades y reconocimientos sigue influenciada por estructuras y roles de género, afectando así, en su desempeño profesional dentro de la institución policial. Esta situación no solo impacta individualmente, sino que también priva a la institución de aprovechar plenamente el profesionalismo de todos sus efectivos.

Pregunta Nro. 11. En su opinión ¿Qué factores han influido más en su desarrollo profesional dentro de la policía?

Figura 11

Factores que influyen más en el desarrollo profesional



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración propia (2025).

Análisis:

Del total de encuestadas, la mayoría, equivalente al 43,1% considera que la “experiencia laboral” es el principal factor que ha influido en su desarrollo profesional dentro de la institución policial, Por otro lado, el 37,3% señala que el “nivel académico” ha sido determinante para su crecimiento, mientras que un 15,6% manifiesta que la “antigüedad” ha tenido un papel relevante en su avance profesional.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría percibe que la experiencia laboral es el factor más influyente en su desempeño profesional, mientras que el nivel académico también juega un papel importante. La antigüedad, aunque valorada, tiene menor influencia. Esto evidencia que el desempeño diario y la práctica en el campo condicionan en gran medida el avance profesional de las mujeres policías dentro de la institución policial.

De acuerdo a los resultados obtenidos, pueden vincularse con la Teoría de la Justicia, el

cual se plantea como:

Un sistema ideal, donde las oportunidades y recursos deberían distribuirse de acuerdo con el mérito propio y la preparación de cada individuo, sin discriminación por género. Sin embargo, las instituciones tienden a mantener estructuras que favorecen la acumulación de poder y acceso a recursos en grupos dominantes, limitando la equidad real (Kanter, 1993, p. 112).

Por tanto, en relación con la Teoría de la Justicia de Rawls, se evidencia como las mujeres policías del Departamento de Pando perciben que su desempeño profesional depende más de la experiencia laboral que de otros factores, ya que la opinión de un grupo mayoritario indican que, aunque el conocimiento académico y la antigüedad en el servicio aportan, la experiencia práctica es la que realmente permite de cierta forma demostrar sus competencias y habilidades dentro de su entorno laboral.

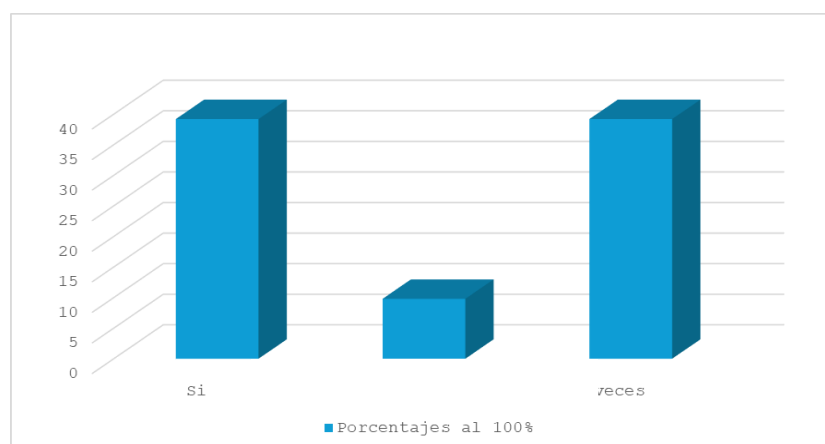
4.2.4. Dinámicas de Poder y Relaciones Laborales

Se presentan a continuación los análisis e interpretaciones de la cuarta sección sobre las dinámicas de poder y relaciones laborales dentro de la policía en el Departamento de Pando, bajo las siguientes preguntas:

Pregunta Nro. 12. ¿Considera que las mujeres policías tienen las mismas oportunidades que los varones para liderar operativos o asumir cargos de responsabilidad?

Figura 12

Percepción sobre las oportunidades para liderar operativos o cargos de responsabilidad



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración propia (2025).

Análisis:

Del total de las encuestadas, un 51% considera que las mujeres policías del Departamento de Pando “sí” tienen las mismas oportunidades que los varones para liderar operativos o asumir cargos de responsabilidad, reflejando la opinión mayoritaria. Por su parte, un 39,2% opina que estas oportunidades se presentan solo “a veces” mostrando una percepción de desigualdad. Finalmente, un 9,8% manifiesta que “no” existen, siendo esta la opinión minoritaria. Estos resultados evidencian como se percibe la distribución de liderazgo y responsabilidad dentro de la institución policial.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que, en general, las mujeres policías perciben que tienen acceso a oportunidades para liderar operativos o asumir cargos de responsabilidad, aunque también se reconoce se no siempre se logra la igualdad total. La percepción mayoritaria indica avances, pero la minoría evidencia que persisten desigualdades en algunos casos.

De acuerdo a los datos obtenido, estos se relacionan con la Teoría del Patriarcado, el cual en palabras de Walby señala que.

El patriarcado es un sistema comprendido por relaciones sociales basado en la dominación masculina, donde los hombres controlan recursos, poder y autoridad, mientras que las mujeres son relegadas a posiciones subordinadas. Este sistema se reproduce a través de instituciones, normas culturales y prácticas cotidianas que perpetúan la desigualdad (1990, p. 20).

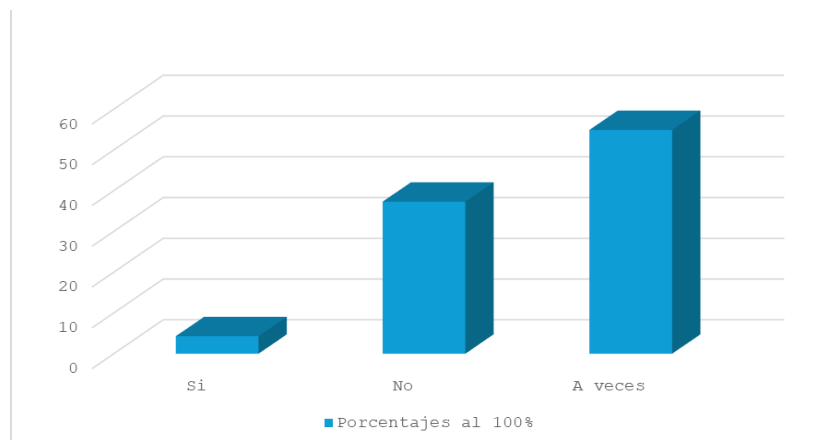
Por tanto, en relación con la Teoría del Patriarcado, se observa que los resultados reflejan cómo, pese a los esfuerzos por garantizar la equidad, las estructuras tradicionales aun condicionan las oportunidades de liderazgo y participación de las mujeres policías del Departamento de Pando, ya que la percepción mayoritaria muestra que la igualdad “sí” se da en la mayoría de los casos, lo cual favorece su desempeño profesional; sin embargo, una proporción similar señala limitaciones que demuestra que aún es necesario asegurar un acceso

equitativo dentro de la institución policial.

Pregunta Nro. 13. ¿Cree que existe una distribución justa de las responsabilidades entre mujeres y hombres?

Figura 13

Percepción sobre la distribución justa de responsabilidades entre hombres y mujeres policías



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración Propia (2025).

Análisis:

Del total de las encuestadas, un 54,9% considera que la distribución de responsabilidad entre hombres y mujeres es justa solo “a veces”, representando la opinión de un grupo mayoritaria, mientras tanto un 37,3% manifiesta que “no” existe una distribución justa, reflejando una percepción negativa significativa. Finalmente, un 5,9% opina que “si” existe, siendo esta la opinión minoritaria. Estos resultados evidencian como se percibe la equidad en la distribución de responsabilidades.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que, aunque algunas mujeres policías perciben ciertos avances en las distribución de responsabilidades, la mayoría percibe que la equidad no se aplica de manera constante entre hombres y mujeres, ya que la opinión mayoritaria indica que la asignación de tareas solo ocurre a veces, mientras que una parte importante considera

que la desigualdad persiste dentro de la institución policial.

De esta forma, los datos obtenidos concuerdan con la base teórica del Patriarcado, el cual plantea que.

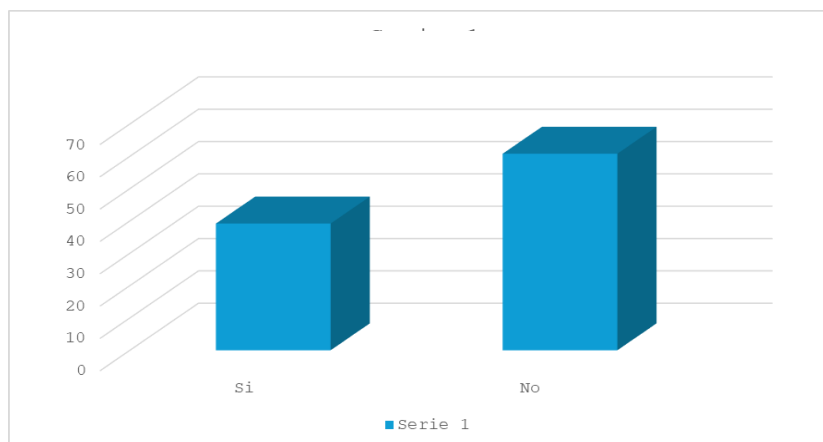
El patriarcado se manifiesta en la organización social y laboral mediante la asignación desigual de roles y responsabilidades, de manera que los hombres mantienen posiciones de poder y las mujeres son relegadas a funciones secundarias o de apoyo. Esta estructuración limita la autonomía y el acceso de las mujeres a posiciones de autoridad, perpetuando su subordinación (Walby, 1990, p. 34).

Por tanto, en relación con la Teoría del Patriarcado, se observa que los resultados reflejan como las estructuras jerárquicas y los patrones tradicionales continúan influyendo en la distribución de responsabilidades dentro de la institución policial entre hombres y mujeres. De esta forma la percepción mayoritaria de que la distribución se da solo “a veces” sugiere que estas prácticas afectan el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando, limitando su acceso a funciones de mayor relevancia.

Pregunta Nro. 14. En caso de situaciones de acoso laboral o discriminación, ¿la institución brinda un canal seguro y efectivo para la denuncia?

Figura 14

Percepción sobre la existencia de canales seguros y efectivos



Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración Propia (2025).

Análisis:

Del total de las encuestadas, un 69,6% indica que “no” percibe que la institución cuente con un canal seguro y efectivo para denunciar casos de acoso o discriminación, siendo esta la opinión mayoritaria. Por otro lado, un 30,4% considera que “sí” existe un canal adecuado, representando la opinión minoritaria. Estos resultados muestran claramente que la mayoría de las mujeres policías perciben limitaciones en los mecanismos de denuncias dentro de la institución policial.

Interpretación

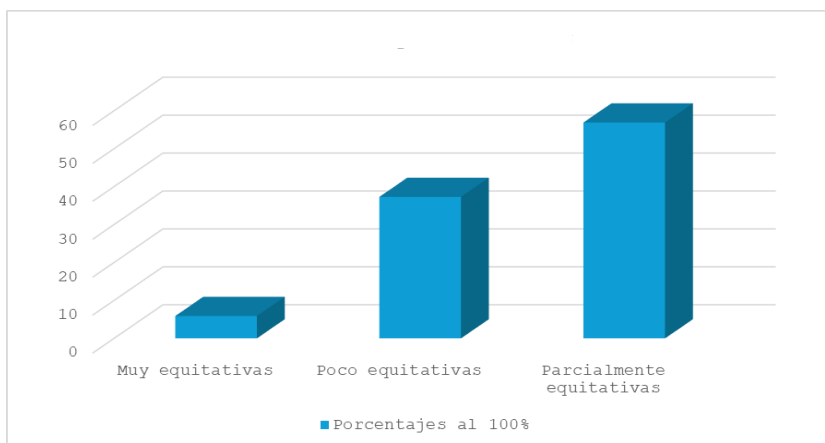
Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de las mujeres policías perciben que los canales de denuncia no son seguros ni efectivos, lo que refleja una debilidad institucional frente a casos de acoso o discriminación. Solo una minoría considera que si existen mecanismos adecuados, evidenciando que aún se necesita fortalecer los procesos internos para respaldar a las funcionarias.

De esta manera, los datos obtenidos coinciden con la Teoría de la Justicia, quien Rawls sostiene que.

Una sociedad justa es aquella en que las instituciones aseguran que todas las personas tengan igualdad de acceso a las oportunidades básicas, independientemente de su posición social o género. Esto implica que los mecanismos de protección y canales institucionales deben estar disponibles y ser efectivos para todos los miembros, evitando discriminaciones que limiten el pleno desarrollo de sus capacidades (1971, p. 42).

Por tanto, en relación con la Teoría de la Justicia, se evidencia en los resultados obtenidos los cuales reflejan que “no” existe una buena percepción de los canales de denuncia, lo que influye directamente en el desempeño profesional, Un grupo mayoritario percibe la falta de efectividad en estos mecanismos, lo que puede limitar su disposición a actuar ante situaciones de acoso o discriminación dentro de la institución, convirtiéndose así; en un obstáculo significativo para la construcción de un entorno laboral más justo y seguro para todos.

Pregunta Nro. 15. Considera que las relaciones laborales entre hombres y mujeres policías en su entorno son:

Figura 15*Percepción sobre la equidad den las relaciones laborales*

Nota. Datos recolectados mediante encuesta en línea aplicada a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración Propia (2025).

Análisis:

Del total de las encuestadas, un 56,9% indicó que las relaciones laborales entre hombres y mujeres son “parcialmente equitativas”, constituyéndose en la opinión mayoritaria. Por su parte, un 37,3% considera que son “poco equitativas”, mostrando una percepción negativa significativa. Finalmente, solo un 5,9% indica que son “muy equitativas”, representando la opinión minoritaria. Estos resultados evidencian como se perciben las relaciones laborales dentro de la institución policial.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de las mujeres policías perciben que las relaciones laborales con sus camaradas varones no son completamente equitativas, reflejando limitaciones en la igualdad de trato y oportunidades de colaboración mutua. De esta forma, una proporción importante percibe que estas relaciones son poco equitativas, lo que indica que persisten desigualdades dentro de la institución.

De acuerdo con Eagly, estos resultados concuerdan con su perspectiva del Rol Social,

quien sostiene que.

En los entornos laborales mixtos, las mujeres a menudo enfrentan barreras implícitas que afectan la igualdad en la participación y la valoración de su desempeño. Las percepciones de inequidad en las relaciones interpersonales reflejan normas de género internalizadas que restringen la colaboración plena y limitan la influencia de las mujeres en los procesos de toma de decisiones (1987, p. 45).

Por tanto, en relación con la Teoría del Rol Social de Eagly, se evidencia como los roles y expectativas de género aun condicionan la interacción profesional entre hombres y mujeres en la institución policial. La mayoría que percibe las relaciones “parcialmente equitativas”, muestra que, aunque existen espacios de colaboración, las mujeres todavía enfrentan limitaciones que afectan su desempeño profesional en el trabajo conjunto.

4.3. Análisis de las Entrevistas

En esta sección se presentan los resultados de las entrevistas realizadas a personas claves dentro de las mujeres policías del Departamento de Pando, con el objetivo de profundizar en las percepciones sobre la equidad de género y su influencia en el desempeño profesional. Este análisis abordó lo que son las barreras sociales, estereotipos de género y dinámicas de poder, organizando la información en categorías vinculadas a los objetivos específicos de la investigación y relacionándola con referentes teóricos.

A raíz de la aplicación de la guía de entrevista se ha establecido las categorías y subcategorías de análisis, las cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 3

Matriz de categorías

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS
1. Principales Barreras Sociales de Género que Enfrentan las Mujeres Policías en el Desempeño de sus Funciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Barreras Operativas • Barreras Administrativas y Culturales
2. Estereotipos de Género Asociados al Rol de la Mujer Policía	<ul style="list-style-type: none"> • Estereotipos sobre Capacidad y Roles • Estereotipos sobre Emociones y Liderazgo

3. Dinámicas de Poder Existentes en el Entorno Policial

- Distribución Desigual de Liderazgo
 - Factores que Determinan el Acceso a Cargos de Responsabilidad
-

Nota. Información obtenida a partir de la aplicación de entrevistas realizadas a mujeres policías del Departamento de Pando. Elaboración Propia (2025).

4.3.1. Principales Barreras Sociales de Género que Enfrentan las Mujeres Policías en el Desempeño de sus Funciones.

Estas barreras sociales de género se entienden, como obstáculos que limitan la participación y el desarrollo profesional de las mujeres policías dentro de la institución policial.

4.3.1.1. Barreras Operativas. Las barreras operativas representan las dificultades que enfrentan las mujeres policías para participar en operativos y tareas estratégicas. Estas limitaciones incluyen la asignación de roles, funciones y responsabilidades, y reflejan desigualdades reales en el desempeño profesional.

Dentro de las entrevistas realizadas una funcionaria menciona que “en varios operativos se nos asignan solo de apoyo mientras los hombres lideran las acciones” (B. Cuellar, comunicación personal, 20 de agosto de 2025). Lo cual genera sensación de exclusión; como aporte, se observa que esto impacta directamente en la confianza y motivación de las mujeres para asumir tareas de alto riesgo. De igual forma otra funcionaria complementó que, “a pesar de estar preparadas, los hombres siempre ocupan los cargos de liderazgo”, reforzando la idea de que el desempeño femenino es limitado; este comentario evidencia cómo se perpetúan las jerarquías tradicionales (W. Quispe, comunicación personal, 20 de agosto de 2025). Otra entrevistada refirió que “rara vez se nos permite participar en operativos de riesgo” (T. Alejo, comunicación personal 23 de agosto de 2025), lo que coincide con otra funcionaria, quien indicó que “estas restricciones afectan la visibilidad profesional, de nosotras” (M. Taca, comunicación personal, 23 de agosto de 2025). Estos aportes permiten identificar un patrón claro de barreras estructurales que condicionan la participación de las mujeres policías.

De esta forma, las barreras operativas limitan la participación de las mujeres policías en operativos y tareas estratégicas, lo cual se relaciona directamente con la teoría del Rol Social de

Eagly y Wood, que sostiene.

Los estereotipos de género ampliamente compartidos se desarrollan a partir de la división sexual del trabajo que caracteriza a una sociedad. Cuando los estereotipos de género son relevantes en un grupo debido a la pertenencia mixta, o a una tarea o contexto culturalmente asociado con un género, moldean directamente las expectativas y comportamiento de los miembros, afectando la percepción de competencias de hombres y mujeres (1987, p. 452).

Esto explica por qué, a pesar de estar preparadas, las mujeres policías del Departamento de Pando, solo son asignadas a funciones de apoyo logístico y rara vez lideran operativos de riesgo, tal como evidencian las entrevistas. Las barreras operativas se constituyen en un obstáculo estructural que refuerza la desigualdad de género en la institución policial.

4.3.1.2. Barreras Administrativas y Culturales. Las barreras administrativas y culturales abarcan obstáculos institucionales y sociales que limitan la participación de las mujeres policías y condicionan su desempeño profesional.

Como parte de las entrevistas aplicadas, una funcionaria destacó que “las mujeres suelen concentrarse en tareas administrativas, mientras los hombres ocupan roles estratégicos”; (B. Cuellar, comunicación personal, 20 de agosto de 2025). Esto refleja un patrón de segmentación laboral. Otra señaló que “la maternidad y responsabilidades familiares condicionan la participación en operativos” (W. Quispe comunicación personal, 20 de agosto de 2025). De igual forma, otra entrevistada comentó que “el favoritismo masculino refuerza estas barreras, evidenciando desigualdad institucional” (T. Alejo, comunicación personal 23 de agosto de 2025), mientras que la última observó que “la cultura interna aún percibe a las mujeres como personal de apoyo” (M. Taca, comunicación personal, 23 de agosto de 2025). Por tanto, estos argumentos permiten vincular estas barreras culturales y administrativas como elementos que condicionan directamente la carrera profesional femenina.

Por consiguiente, las barreras administrativas y culturales reflejan limitaciones institucionales y sociales, vinculadas con la Teoría del Patriarcado de Walby que explica:

Las instituciones modernas reproducen estructuras patriarcales que organizan el poder y los recursos de manera desigual, restringiendo a las mujeres en roles secundarios o de

apoyo, mientras que los hombres ocupan posiciones de autoridad y decisión. Estas prácticas se sostienen mediante normas culturales, políticas y administrativas que legitiman la desigualdad (1990, p. 22).

Este marco permite interpretar cómo las políticas institucionales, el favoritismo masculino y la percepción de la maternidad impactan la participación de las mujeres policías del Departamento de Pando en roles estratégicos, reflejado claramente en los testimonios de las entrevistadas.

4.3.2. Estereotipos de Género Asociados al Rol de la Mujer Policía

Los estereotipos de género son creencias sociales, las cuales en este contexto se le asignan a las mujeres policías generando desigualdades en su desempeño profesional dentro de la institución policial.

4.3.2.1. Estereotipos sobre Capacidad y Roles. Los estereotipos de género representan percepciones sobre cómo deben actuar las mujeres y los hombres según su sexo. En el contexto policial, estos estereotipos afectan la asignación de roles y la valoración del desempeño profesional.

En la entrevista realizada, las diferentes funcionarias policiales expresan lo siguiente: “manifiesto que se piensa que las mujeres son menos fuertes y deben ocupar tareas de oficina, limitándonos nuestra participación en roles operativos” (B. Cuellar, comunicación personal, 20 de agosto de 2025). Este aporte permite observar cómo las percepciones culturales condicionan la carrera profesional. “Aunque podemos liderar operativos, se nos restringe a funciones administrativas” (W. Quispe, comunicación personal, 20 de agosto de 2025). “Constantemente se nos cuestiona nuestra capacidad física” (T. Alejo, comunicación personal, 23 de agosto de 2025). “Los hombres siempre lideran funciones operativas mientras que a nosotras administrativas” (M. Taca, comunicación personal, 23 de agosto de 2025). Por tanto, estos argumentos refleja un patrón consistente de estereotipos que limitan oportunidades a las mujeres policías.

De esta manera, los estereotipos sobre capacidad y roles se vinculan con la Teoría de la Justicia de Rawls, que plantea:

Una sociedad justa debe garantizar que las posiciones y cargos en hombres y mujeres sean accesibles para todos bajo condiciones de igualdad de oportunidades, permitiendo así que todas las habilidades y méritos individuales que tengan, determinen el éxito, sin que factores como el género, la raza o la clase constituyan un impedimento estructural (1971, p. 75).

Por tanto, esto evidencia que, aunque las mujeres policías del Departamento de Pando, estén capacitadas, los estereotipos culturales limitan su acceso a roles operativos y de liderazgo, afectando su desarrollo profesional.

4.3.2.2. Estereotipos sobre Emociones y Liderazgo. Esta categoría aborda la percepción de que las mujeres son más emocionales o menos racionales, lo que limita su desempeño profesional.

De acuerdo a los argumentos de las funcionarias entrevistadas, la primera indicó que “se nos consideran más emocionales y no aptas para liderar operativos” (B. Cuellar, comunicación personal, 20 de agosto de 2025) lo cual genera desmotivación; la segunda agregó diciendo que “a veces se nos descartan nuestras propuestas por considerarnos menos racionales” (W. Quispe, comunicación personal, 20 de agosto de 2025) evidenciando un patrón de subestimación profesional. La tercera funcionaria comentó que “se les asignan tareas sin tomar decisiones” (T. Alejo, comunicación personal, 23 de agosto de 2025), mientras que la cuarta señaló que “los comentarios sobre su emocionalidad las invisibilizan en procesos de liderazgo” (M. Taca, comunicación personal, 23 de agosto de 2025). Por tanto, esto permite analizar cómo los estereotipos afectan y dificultan el acceso a cargos de responsabilidad, mostrando la persistencia de normas culturales limitantes.

Por tal, esta categoría se relaciona con la Teoría del Patriarcado de Walby, que sostiene:

El poder masculino se manifiesta como algo natural y legitimado culturalmente, de manera que los hombres son percibidos como los líderes naturales, mientras que las mujeres son vistas como subordinadas, especialmente en contextos de autoridad y toma de decisiones. Esta violencia simbólica consolida desigualdades sin necesidad de coerción directa (1990, p. 43).

Por tanto, esto explica por qué las mujeres policías del Departamento de Pando, son percibidas como más emocionales y menos aptas para liderar, limitando su participación en

operativos y la toma de decisiones estratégicas.

4.3.3. Dinámicas de Poder Existentes en el Entorno Policial

Dentro de la institución policial las relaciones de poder suelen estar marcadas por jerarquías rígidas y, en muchos casos por una visión tradicional de privilegio de los varones. Estas dinámicas influyen directamente en el desarrollo profesional de las mujeres policías.

4.3.3.1. Distribución Desigual de Liderazgo. Las dinámicas de poder determinan cómo se distribuyen los cargos de liderazgo y la toma de decisiones dentro de la institución. Esta categoría analiza cómo las mujeres acceden o se ven excluidas de funciones estratégicas y de decisión.

Dentro de la entrevista aplicada, la funcionaria policial señaló que “los hombres siempre ocupan los cargos de liderazgo y toma de decisiones” (B. Cuellar, comunicación personal, 20 de agosto de 2025), lo que genera un entorno jerárquico desigual; de igual forma otra agregó “que nuestras opiniones rara vez son consideradas” (W. Quispe, 20 de agosto de 2025), evidenciando un entorno de exclusividad. Por otro lado, otra funcionaria afirmó “que casi nunca lideramos operativos importantes, que ni se nos toma en cuenta” (T. Alejo, comunicación personal, 23 de agosto de 2025), mientras que la última entrevista destacó “que la participación femenina en decisiones es secundaria” (M. Taca, comunicación personal, 23 de agosto de 2025), esto permite observar cómo se limita la influencia femenina, ya que estos aportes permiten identificar la persistencia de jerarquías desiguales en la institución.

Por consiguiente, estos argumentos se vinculan con la Teoría del Techo de Cristal de Morrison, White y Van Velsor, los cuales señalan que.

A pesar de la creciente participación de mujeres en organizaciones, las barreras invisibles denominadas 'techo de cristal' impiden que las mujeres asciendan a posiciones de poder, concentrándose en niveles intermedios mientras los hombres predominan en los cargos de liderazgo. Estas barreras se mantienen por prejuicios y estructuras institucionales que favorecen a los hombres (Morrison, et al., 1987, p. 10).

Por tanto, los testimonios muestran cómo la jerarquía masculina limita el acceso de las mujeres policías del Departamento de Pando a funciones estratégicas y cargos de decisión,

evidenciando la persistencia de barreras estructurales.

4.3.3.2. Factores que Determinan el Acceso a Cargos de Responsabilidad. Esta categoría analiza los elementos que influyen en la posibilidad de que las mujeres accedan a cargos de responsabilidad, evidenciando desigualdades estructurales.

Dentro de los argumentos de las entrevistadas realizadas, una funcionaria indicó que “el acceso depende de relaciones internas y favoritismos de los jefes” (B. Cuellar, comunicación personal, 20 de agosto de 2025); por su parte otra complementó que “los contactos internos son determinantes para ocupar cargos estratégicos” (W. Quispe, comunicación personal, 20 de agosto de 2025), mostrando, así como las redes informales afectan la equidad. Por otra parte, otra de las entrevistadas coincidió en que “la superioridad es masculina, por tanto, priorizan hombres sobre mujeres” (T. Alejo, comunicación personal, 23 de agosto de 2025), mientras que otra funcionaria destacó que, “aunque estamos preparadas, no siempre se nos consideran” (M. Taca, comunicación personal, 23 de agosto de 2025). Estos aportes permiten observar un patrón de exclusión persistente dentro de la institución.

De esta manera estos aportes concuerdan con la Teoría del Empoderamiento en Trabajo Social de Zimmerman, que afirma:

El empoderamiento implica proporcionar a los individuos las herramientas, recursos y habilidades necesarias para aumentar su control sobre las decisiones que afectan su vida profesional y personal. En entornos jerárquicos, esto significa fortalecer la autonomía y capacidad de influencia, promoviendo la participación activa y la transformación de estructuras que perpetúan desigualdades (2000, p. 48).

Por tanto, esta teoría permite entender que la falta de acceso de las mujeres policías del Departamento de Pando a cargos de responsabilidad no solo es producto de prejuicios, sino también de la ausencia de mecanismos de empoderamiento institucional que les permitan superar estas barreras. Esto significa que no basta con cambiar mentalidades, sino de poner en marcha acciones para que las mujeres puedan llegar lejos como su talento les permita.

Resultados de las Entrevistas:

Las entrevistas realizadas muestran que, aunque las mujeres policías del Departamento

de Pando participan en distintos espacios dentro de la institución, todavía enfrentan obstáculos que limitan su desarrollo profesional. Se identificaron barreras operativas que reducen su participación en operativos y tareas estratégicas, asignándoles con frecuencia funciones de apoyo, lo que afecta su confianza y motivación. También se evidencian barreras administrativas y culturales, como la asignación preferente de tareas administrativas a las mujeres, los favoritismos hacia los hombres y la percepción de que la maternidad limita su desempeño en determinadas funciones.

Por otro lado, persisten estereotipos que consideran a las mujeres menos fuertes físicamente, más emocionales o más aptas para labores de oficina, lo que refuerza la desigualdad y exige que las funcionarias demuestren constantemente sus capacidades. Además, las dinámicas de poder internas indican que el acceso a cargos de liderazgo y funciones estratégicas depende de relaciones y favoritismos que favorecen a los hombres, limitando la participación su participación en la toma de decisiones. Estas percepciones no solo frenan el desarrollo profesional, sino que empobrecen la diversidad de pensamiento y capacidades personales.

Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Acker, quien sostiene que:

La desigualdad de género se sostiene en estructuras simbólicas y culturales que reproducen la subordinación de las mujeres, incluso dentro de instituciones que promueven la igualdad formal. Estas estructuras limitan la participación en espacios de poder, condicionando su desarrollo profesional y manteniendo roles tradicionales que favorecen a los hombres (1990, p. 145).

Por tanto, las barreras operativas, administrativas, culturales, los estereotipos y las dinámicas de poder identificadas en las entrevistas confirman que las mujeres policías del Departamento de Pando, aun enfrentan barreras sociales reflejadas en la desigual asignación de funciones; es decir, suelen ser destinadas a tareas administrativas o de apoyo, mientras que los varones asumen roles operativos y de mayor visibilidad. Así mismo, persisten estereotipos de género, los cuales cuestionan su capacidad física, emocional y de liderazgo, lo que las obliga a demostrar constantemente su competencia para ser reconocidas. Del mismo modo, las dinámicas de poder dentro de la institución continúan favoreciendo a los hombres en los procesos de ascenso a cargos importantes y en la toma de decisiones jerárquicas, restringiendo la participación femenina en cargos de responsabilidad.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se presentan las conclusiones derivadas de los objetivos planteados en relación con la influencia de la equidad de género en el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando, las cuales se detallan a continuación:

Determinar la influencia de la equidad de género en el desempeño profesional.

Los hallazgos muestran que la equidad de género está presente, pero que no se aplica efectivamente en la institución policial. En efecto, algunas mujeres perciben reconocimiento de sus capacidades y apoyo en ciertas funciones; sin embargo, la distribución de tareas y responsabilidades no siempre resulta equitativa. Así, frecuentemente, las funciones operativas y roles de mayor visibilidad recaen en los varones, mientras que las mujeres desempeñan labores de apoyo administrativo. Esta situación limita la posibilidad de demostrar competencias en liderazgo y riesgo, afectando la motivación y el crecimiento profesional. Por tanto, en relación con los resultados obtenidos, la Teoría del Techo de Cristal de Morrison, explica cómo las barreras invisibles dentro de la organización restringen el acceso de las mujeres a roles estratégicos y de liderazgo.

Identificar las barreras sociales de género.

Se observó que las barreras sociales de género están profundamente arraigadas en la institución y se reflejan en la rutina laboral diaria. Las mujeres perciben que deben demostrar constantemente su competencia para ser valoradas, lo que evidencia prácticas discriminatorias, en relación. De acuerdo con la Teoría de Rol Social de Eagly, señala que los roles de género tradicionales definen lo que se espera de hombres y mujeres, limitando su participación en funciones críticas y condicionando la valoración de sus capacidades. Así, los resultados obtenidos confirman que estas barreras influyen directamente en el desempeño profesional de las mujeres policías.

Describir los estereotipos de género.

Los datos revelan que las mujeres enfrentan estereotipos que las asignan a roles administrativos o de apoyo, cuestionando su capacidad física, emocional y de liderazgo. Estos

estereotipos generan cargas invisibles que afectan la confianza y la proyección profesional de las encuestadas. En este sentido, la Teoría de la Justicia de Rawls, permite interpretar cómo la distribución desigual de expectativas y reconocimiento profesional refuerza la desigualdad en oportunidades. Por consiguiente, los resultados reflejan que la percepción mayoritaria de estos estereotipos limita la plena participación femenina en la institución.

Examinar las dinámicas de poder.

Se evidenció que, aunque formalmente existen oportunidades de crecimiento, la toma de decisiones y asignación de cargos depende de relaciones internas, jerarquías y favoritismos que favorecen a los varones. La participación femenina en posiciones de responsabilidad sigue siendo limitada, y los mecanismos para denunciar discriminación no siempre son claros ni efectivos. Por tal motivo, la Teoría del Patriarcado de Walby, sustenta que estas estructuras de poder tradicionales condicionan el acceso de las mujeres a roles de liderazgo y refuerzan las desigualdades organizacionales. Además, la Teoría de la Interseccionalidad de Crenshaw, ayuda a comprender cómo la combinación de género, jerarquía y cultura institucional influye en el desempeño profesional de las mujeres policías.

Por tanto, la equidad de género en la Policía del Departamento de Pando se muestra como un ideal en construcción. Si bien se observan avances, persisten prácticas y percepciones que afectan el desempeño profesional de las mujeres, limitando sus oportunidades de desarrollo y participación plena. No obstante, los hallazgos reflejan también historias de esfuerzo, resiliencia y compromiso, evidenciando que las funcionarias buscan transformar la institución hacia un espacio más justo, inclusivo y equitativo, tal como se reflejó en los resultados de la encuesta y entrevistas aplicadas.

RECOMENDACIONES

El presente apartado busca proponer acciones concretas orientadas al fortalecimiento de la equidad de género y el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando, considerando los hallazgos obtenidos en la presente investigación. Por tanto, estas recomendaciones están enfocadas plenamente en promover inclusión, justicia social y un entorno laboral más equitativo, seguro y respetuoso, donde las funcionarias policiales puedan desenvolverse profesionalmente en el pleno cumplimiento de sus funciones conferidas por la ley, las mismas se mencionan a continuación:

- Fortalecer la equidad institucional: Se recomienda al Comando Departamental de Policía de Pando, que pueda revisar y ajustar sus políticas internas para garantizar igualdad de oportunidades en la asignación de funciones, ascensos y participación en roles de liderazgo. Esto incluye atender las barreras culturales y estructurales identificadas. Desde la Unidad de Trabajo Social acompañar estos procesos mediante estrategias que fomenten la participación activa de las mujeres y el reconocimiento de sus competencias.
- Promover programas de sensibilización y capacitación: Implementar talleres y espacios formativos dirigidos a todo el personal policial sobre igualdad de género, prevención de actitudes discriminatorias y valoración del desempeño femenino. La Unidad de Trabajo Social puede facilitar dinámicas participativas, reflexiones y espacios de diálogo que promuevan la conciencia sobre estereotipos y prácticas excluyentes.
- Crear redes de apoyo y protección: Incentivar la creación de redes internas de apoyo entre mujeres policías que incluyan orientación profesional, acompañamiento emocional y mecanismos de protección frente a acoso o cualquier tipo de discriminación. La Unidad de Género puede coordinar estas redes, ofreciendo un canal seguro de comunicación y seguimiento, fortaleciendo la solidaridad y la confianza entre las funcionarias.

En conclusión, estas recomendaciones buscan atender los desafíos identificados en la

investigación y promover cambios estructurales y culturales dentro de la Policía Boliviana, ya que su implementación y con el acompañamiento activo de la Unidad de Trabajo Social contribuirá a fortalecer el rol profesional de las mujeres y a consolidar un entorno laboral donde la equidad de género sea un elemento importante para el desempeño profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acker, J. (1990). Jerarquias, trabajos y cuerpos: Una teoría de las organizaciones generizadas. *Revista Gender & Society*. 4(2) 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>.
- Álvarez, Y. S. (2011). El poder y las relaciones de poder en las organizaciones. *Revista de estudios de genero*. 4(1), 145-161.
- Arango-Ríos, S.-J., Cardona-Tejada, J.-A., Usma-Gutierrez, M.-D. y Díaz-Alzate, M.-V. (2023). Discursos patriarcales y legitimación de las desigualdades de género en la escuela. *Revista The Cualitative Report*, 28(5), 1567-1592. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2023.5653>
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de la investigación: Introducción a la metodología científica*. Episteme C.A. https://books.google.com/books/about/El_Proyecto_de_Investigaci%C3%B3n_Introducci.html.
- Aveiga, V., Menendez, F., y Muñoz, J. (2019). Intervención del trabajador social frente a los estereotipos de género. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. 4(9), 1-26. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/09/trabajador-social-genero.html>.
- Bernal, C. A. (2014). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.º ed.). Bogotá: Pearson.
- Butler, J. (2006). *Deshacer el género*. Paidós Iberica, S.A. https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/practicas_profesionales/825_rol_psicologico/material/descargas/unidad_2/optativa/deshacer_genero.pdf/
- Calandron, S. (2019). Minutas luchadoras: género y políticas públicas en estudios empíricos sobre las fuerzas policiales argentinas. *Revista Sudamericana* 1(11), 17-35. https://www.memorias.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr-14240/pr.14240.pdf.
- Camarena, M. E., y Saavedra, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *Revista de estudios de genero*, 5(47), 312-347. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n47/1405-9436-laven-5-47-00312.pdf>
- Céspedes, A. (2017). *Desigualdad e inequidad de género en el ámbito policial como influencia en el ámbito privado*. La Paz, Bolivia: Repositorio UMSA. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/15572/>

- Cotter, D. H. (2001). El efecto del techo de cristal. *Social Forces*, 80(2), 655-681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0020>
- Crenshaw, K. (1989). *Desmarginando la interseccion de raza y sexo: una critica feminista negra de la doctrina antidiscriminatoria*. (1.º ed.) Chicago: C. Carretero.
- Creswell, J. W. (2014). *Diseño de investigacion: Enfoques cualitativo, cuantitativo y mixto*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. <https://www.sagepub.com/en-us/nam/research-design/book258020/>
- Eagly, A. H., y Wood, W. (1987). *Teoría del rol social sobre las diferencias y similitudes de sexo: Una evaluación actual*. (2.º ed.) Estados Unidos, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26019-8>
- Eagly, A. H. (1987). Teoría del rol social. *Manual de teorías de la psicología social* 2(1), 458–476. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n49>
- Estado Plurinacional de Bolivia. Constitución Política del Estado [CPE]. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia., (7 de febrero de 2009).
- Estado Plurinacional de Bolivia. Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, N° 348, Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia., (9 de marzo de 2013).
- Estado Plurinacional de Bolivia. Ley contra el acoso y violencia política hacia las mujeres. N° 243, Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia., (28 de mayo de 2012).
- Evans, J. R., y Mathur, A. (2005). *El valor de las encuestas en línea*. Emerald Insight. <https://doi.org/10.1108/10662240510590360>
- García, G. (2022). Estereotipos y elementos que intervienen en la perspectiva de género desde la perspectiva del alumnado. *Revista de investigación educativa*, 13(1534), 1-20. https://doi.org/10.33010/ie_rie_re-diech.v13i0.1574
- Hernández, A. U., y Echeverri, L. M., y Cortes, G. A. (2021) Caracterización, inclusión y participación de la mujer policía en Colombia. Análisis 1994 - 2021. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, 13(3), 8-19. doi:10.22335/rlct.v13i3.1445.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.º ed.). Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Hill Collins, P., y Bilge, S. (2019). *Que es la interseccionalidad*. (2.º ed.) Estados Unidos: Morata S.L.

- Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2023). *Genero - INE* (s.f.). <https://www.ine.gob.bo/index.php/estadisticas-sociales/genero/>
- Juarez, R. M. (2007). *Análisis de la labor sobre equidad de género en la policía nacional civil*. (Tesis de grado). Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6759.pdf
- Kanter, R. M. (1993). *Hombres y mujeres en la corporación* (2 ed.). Nueva York: NY: Basic Books.
- Maranto, M. (2015). *Fuentes de información*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Ministerio de Desarrollo Sostenible. Decreto Supremo. Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, N° 26350. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia., (21 de septiembre de 2001).
- Ministerio de Gobierno. (2017). Decreto Supremo. Reglamentación de la Ley 348, N° 3106 Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia., (8 de marzo de 2017).
- Morrison, A. M., White, R. P., y Van Velsor, E. (1987). *Rompiendo el techo de cristal: ¿pueden las mujeres alcanzar la cima de las corporaciones estadounidenses?* (1.º ed.). Nueva York: Adison - Wesley.
- Nava, A. (2023). Igualdad de género: formación integral de agentes de la Policía Ministerial. *Revista de Estudios de la Seguridad Ciudadana*, 7,(13) 33-43. <https://revista.ucs.edu.mx/wp-content/uploads/2023/08/2-Igualdad-de-Ge%CC%81nero-2.pdf>
- Núñez, M. (2007). Las variables: Estructuras, diseño y función en la hipótesis. *Revista de Investigación Educativa*, 11(20), 163-179.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (15 de marzo de 2022). *ONU Mujeres en Bolivia les presenta el informe de gestión 2021* <https://bolivia.un.org/es/174937-onu-mujeres-en-bolivia-les-presenta-el-informe-de-gesti%C3%B3n-2021>
- Perkins, D. D. (1995). Diciendo la verdad al poder: La ideología del empoderamiento como intervención social y política. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 765–794. <https://doi.org/10.1007/BF02506991>
- Pineda, B. (1994). *Metodología de la investigación manual para el desarrollo personal de salud*. (2.º ed). Serie PALTEX.

- Policía Nacional de Colombia. (2020). *Mujer policía: Libro institucional* (2.º ed). https://www.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/libro_mujer_policia_2da_edicion_diciembre_2020.pdf.
- Rawls, J. (1971). *Teoría de la justicia*. Cambridge: MA: Harvard University Press. <https://archive.org/details/theoryofjustice00rawl>
- Ridgeway, C. y Correll, S. (2004). Desempaquetando el sistema de género: Una perspectiva teórica sobre creencias de género y relaciones sociales. *Gender & Society*, 18(4), 510-531.
- Rodríguez, G. R. (2012). La cultura organizacional. *Revista invenio UCEL*, 15(28), 65-90.
- Saffioti, H. (2004). *Género, patriarcado y violencia* (1.º ed.). Sao Paulo, Brasil: Fundacao Perseu Abramo. <https://www.fpabramo.org.br/publicacoes/livros/>
- Sampieri, R., Collado, C., y Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D. F.: Mc Graw Hill Education. <https://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Silva, C. y Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, nivel y contexto. *Revista Científica de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 13(1), 43-63. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282004000200003
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de investigación científica* (4.º ed.). Mexico: Limusa.
- Taylor, S. J. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. D.F.: Paidós. <https://pics.unisin.mx/maestria/wp-content/uploads/2000/05/introduccion-a-los-metodos-cualitativos-de-investigacion-Taylor-S-J-Bogdan-R.pdf>
- Torres, J. L. (2007). El desempeño profesional del tutor y su mejoramiento. *Revista Científica de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 6(4), 1-8.
- Walby, S. (1990). *Teorizando el patriarcado* (1 ed.). Oxford: Basil Blackwell.
- Winfield, A. M., Jimenez-Galan, Y-I., y Topete-Barrera, C. (2017). Representaciones mentales y sociales en la equidad de género. *Revista de estudios de género*, 5(45), 186-210. https://www.researchgate.net/publication/320610506_Representaciones_mentales_y_sociales_en_la_equidad_de_genero
- Zimmerman, M. A. (2000). *Teoría del empoderamiento: Niveles de análisis psicológico, organizacional y comunitario*. (1.º ed.) Kluwer Academic Publishers.

ANEXOS

Anexo Nro. 1: Instrumento de recolección de datos: Encuesta en línea elaborada en la plataforma Google Forms, diseñada específicamente para recopilar información y opiniones sobre la influencia de la equidad de género en el desempeño profesional, la cual fue aplicada directamente a las mujeres policías del Departamento de Pando.

Encuesta: Influencia de la equidad de género en el desempeño profesional de las mujeres policías del Departamento de Pando – Gestión 2025.

Objetivo: *Recopilar información sobre la percepción y experiencias de las mujeres policías respecto a la equidad de género y su influencia en el desempeño profesional.*

Instrucciones: *Marque con una (✓) la opción que mejor represente su respuesta. Su información será confidencial y utilizada únicamente con fines de investigación.*



I. DATOS GENERALES

a) ¿Que edad tienes?

- Menos de 25 años
- 25 a 34 años
- 35 a 44 años
- 45 años o mas

b) ¿Antigüedad en la policía?

- Menos de 3 años
- 3 a 10 años
- 10 años en adelante

c) ¿Grado o rango policial?

- Sargento
- Sub oficial
- Sub teniente
- Teniente
- Otro: _____

d) ¿Unidad en la que trabaja?

Tu respuesta _____

e) ¿Nivel académico alcanzado?

- Técnico medio/superior
- Licenciatura
- Posgrado
- Diplomado/Maestría



e) ¿Nivel académico alcanzado?

- Técnico medio/superior
- Licenciatura
- Posgrado
- Diplomado/Maestría

II. PERCEPCIÓN SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO POLICIAL



1.- ¿Considera que en la Policía del Departamento de Pando existe equidad de género en la distribución de funciones y cargos?

- Si, totalmente
- Parcialmente
- No existe



2.- En su experiencia, ¿recibe el mismo respeto y trato que sus camaradas varones en el ejercicio de sus funciones? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

3.- ¿Cree que las decisiones administrativas (asignación de tareas, horarios, ascensos) se toman sin diferencia de género? *

- Si, siempre
- A veces
- Nunca

4.- ¿Ha sentido que ha sido excluida o limitada en alguna función por razones de género? *

- Si
- No

III. BARRERAS SOCIALES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO *

5. ¿Considera que existen estereotipos sobre las capacidades o roles de la mujer policía dentro de la institución?

- Si, muchos
- Algunos
- No

6.- ¿Ha experimentado comentarios, actitudes o bromas sexistas en el entorno laboral? *

- Si, frecuentemente
- Si, ocasionalmente
- No

7.- En su experiencia, ¿qué estereotipos de género ha percibido con mayor frecuencia? (puede marcar más de uno) *

- La mujer policia es menos capaz fisicamente
- La mujer policia es más apta para tareas administrativas que operativas
- La mujer policia es más emocional que racional
- Otro:



IV. DESEMPEÑO PROFESIONAL Y OPORTUNIDADES *

8.- ¿Considera que su nivel académico (bachiller, licenciatura, posgrado, etc.) ha influido en las funciones o cargos que le asignan?

- Si, de forma positiva
- Si, de forma negativa
- No ha influido
- No sabe/no responde

9.- ¿Ha tenido oportunidades de acceder a cursos, especializaciones o capacitaciones en igualdad de condiciones que sus camaradas varones? *

- Nunca
- Siempre
- A veces

10. ¿Cree que su formación académica y policial ha sido tomada en cuenta para ascensos o reconocimientos? *

- Si, siempre
- En algunos casos
- No, casi nunca
- Nunca

11. En su opinión, ¿qué factores han influido más en su desarrollo profesional dentro de la Policía? (puede marcar más de uno) *

- Nivel académico
- Experiencia laboral
- Relaciones o contactos internos
- Antigüedad en el servicio
- Otro:

**V. DINÁMICAS DE PODER Y
RELACIONES LABORALES**

*

12.- ¿Considera que las mujeres policías tienen las mismas oportunidades que los varones para liderar operativos o asumir cargos de responsabilidad?

- Si, siempre
- A veces
- Nunca

13.- ¿Cree que existe una distribución justa de las responsabilidades entre mujeres y hombres policías?

*

- No
- Si
- Parcialmente



14.- En caso de situaciones de acoso laboral o discriminación, ¿la institución brinda un canal seguro y efectivo para la denuncia?

*

- Si
- No
- No sabe/no responde

15. ¿Considera que las relaciones laborales entre hombres y mujeres policías en su entorno son? *

- Muy equitativas
- Parcialmente equitativas
- Poco equitativas

VI. Opinión libre (opcional)

16.- ¿Qué crees que se puede mejorar para que haya más equidad de género entre hombres y mujeres en la Policía?

Tu respuesta _____

Enviar

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. - [Propietario del formulario de contacto](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)



Google Formularios



Anexo Nro. 2: Instrumento de recolección de datos: Guía de entrevista aplicadas a mujeres policías del Departamento de Pando. La misma diseñada bajo un enfoque cualitativo, con el objetivo de profundizar en las percepciones de los participantes.

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Descripción:

La presente guía de entrevista fue diseñada con un enfoque cualitativo que tienen como objetivo profundizar en sus percepciones y experiencias respecto a las barreras de género, estereotipos y dinámicas institucionales que influyen en su desempeño profesional.

Datos de Identificación:

Grado y nombre completo: _____

Cargo: _____ Antigüedad en la institución: _____

Fecha: _____ Lugar: _____

Preguntas Guía:

1. ¿Cuáles considera que son las principales barreras que enfrentan las mujeres policías en el desempeño de sus funciones?
2. ¿Ha sentido que su género ha limitado su participación en ciertos operativos o asignación de funciones críticas? ¿De qué manera?
3. ¿Qué estereotipos de género ha percibido dentro de la institución sobre las capacidades o roles de la mujer policía?
4. ¿Ha experimentado actitudes, comentarios o comportamientos que reflejen estos estereotipos? ¿Puede dar ejemplos?
5. ¿Cómo percibe que se distribuyen las oportunidades de liderazgo y la toma de decisiones estratégicas entre mujeres y hombres policías?
6. ¿Qué factores cree que determinan quién accede a cargos de responsabilidad y liderazgo dentro de la institución?

Anexo Nro. 3: Muestrario fotográfico documental del proceso de aplicación de entrevistas a mujeres policías claves del Departamento de Pando, siendo este una aproximación metodológica en la recopilación de testimonios y percepciones sobre barreras y oportunidades dentro de la institución policial.



