

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL



**“APORTE DE MUJERES LÍDERES AL DESARROLLO
POLÍTICO Y SOCIAL DEL MUNICIPIO DE COBIJA
DURANTE LAS GESTIONES 2008 Y 2009”**

**TESIS DE GRADO
PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO
DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

Postulante: Vianka Teresa Suárez Sánchez

Tutor: Lic. Alfredo Aparicio Callaú

COBIJA – PANDO – BOLIVIA

2010

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

**“APORTE DE MUJERES LÍDERES AL DESARROLLO
POLÍTICO Y SOCIAL DEL MUNICIPIO DE COBIJA
DURANTE LAS GESTIONES 2008 Y 2009”**

**Tesis de Grado sometida a consideración de la Universidad
Amazónica de Pando, Área de Ciencias Sociales,
Programa de Trabajo Social.**

Requisito para optar al grado de:

Licenciatura en Trabajo Social

Por

Vianka Teresa Suárez Sánchez

Cobija – Pando – BOLIVIA

2010

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

TESIS DE GRADO

**“APORTE DE MUJERES LÍDERES AL DESARROLLO
POLÍTICO Y SOCIAL DEL MUNICIPIO DE COBIJA
DURANTE LAS GESTIONES 2008 Y 2009”**

Por: Vianka Teresa Suárez Sánchez

DIRECTOR ÁREA:

Lic. Alfredo Aparicio Callaú _____

TRIBUNAL:

Lic. Matilde Zambrana Torrejón _____

TRIBUNAL:

Lic. Ninoska Torrez Vargas _____

TUTOR:

Lic. Alfredo Aparicio Callaú _____

Cobija, 2010

DEDICATORIA

A mi madrecita...

Por inculcarme a cada momento perseverancia, amor y fe, y porque es la razón de mi vida. Le dedico con todo mi amor y mucho cariño este logro.

A mi papito...

Por enseñarme a ver la vida con humildad, por nutrirme de sus conocimientos y por inculcarme la responsabilidad ante todo.

A mis hermanos...

Porque son las personas más importantes de mi vida, por el enorme cariño y apoyo incondicional que me brindaron hasta la culminación de mis estudios, por estar en cada momento conmigo.

A todas las mujeres que han aportado con un granito de arena al desarrollo de esta hermosa tierra pandina.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, iluminarme en cada momento de mi vida y por bendecirme con este logro.

A mis amados padres, por dedicarme su vida entera, por su amor, su confianza, su paciencia, sus sacrificios, desvelos, consejos y por su invaluable apoyo hasta la culminación de esta meta.

A mis hermanos porque siempre estuvieron a mi lado cuando los necesite, por su comprensión, apoyo y paciencia que me brindaron.

A mi hermano Marco, su esposa y sus tres hijitos (Natalita, Deniscito y Marquitos A) por brindarme su cariño y amistad.

Al Lic. Alfredo Aparicio C. por sus conocimientos impartidos hacia mi persona, por impulsarme a la culminación de este documento y por su apoyo y amistad como tutor.

A la Lic. Matilde Zambrana T., a la Dra. Nohemí Cusi C. y al Ing. Griseldo Carpio Tankara por sus colaboraciones, apoyo y amistad que me brindaron como profesionales y como persona.

A la Universidad Amazónica de Pando por Albergarme en todos los años de mi formación, todos los docentes, que impartieron sus enseñanzas y dedicación durante el proceso de esta carrera.

A todos mis compañeros y compañeras con los cuales compartí momentos hermosos e inolvidables que perduraran por siempre en mi corazón.

A mis amigas (os) por la amistad y apoyo que me brindaron.

! Y a todas las personas que de una u otra manera me apoyaron, a todos ustedes les agradezco de corazón!

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad el descubrir e interpretar la contribución de la participación de las mujeres en el desarrollo político y social del Municipio, constituye un aporte al bagaje teórico, es un aporte donde se demuestra que la mujer ha logrado ocupar un lugar importante dentro la sociedad pandina, además se explican los avances en el ámbito político y social que se ha logrado, gracias al aporte de las mujeres, nominadas y electas para ocupar cargos importantes en las gestiones 2008 y 2009 en la jurisdicción del municipio de Cobija.

Esta investigación fue realizada con la aplicación de herramientas como la entrevista estructurada, que permitió obtener datos para realizar un análisis sobre el aporte que proporcionaron las mujeres líderes al desarrollo político y social.

Este análisis estableció la importancia que tiene la participación de las mujeres en el desarrollo político y social del Municipio.

Las mujeres líderes en las gestiones 2008 y 2009 marcaron una presencia significativa. Se puede decir que prepararon el camino o esparcieron semillas para gestar un liderazgo femenino actual. Si bien los resultados de la investigación señalan que la participación mínima de la mujer en instancias de decisión son significativos en el desarrollo Político y social del Municipio de cobija; es así que se puede afirmar también que hoy no solo se consolida el liderazgo femenino en el sector público, sino también la necesidad del logro de equidad de género para formalizar una mayor aporte en el desarrollo político y social del Municipio de Cobija.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE CUADROS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I GENERALIDADES	
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	03
1.1. Antecedentes	03
1.2. Justificación	05
1.3. La problematización	06
1.4. Pregunta de Investigación	07
1.5. Objetivos	07
1.5.1 Objetivo general	07
1.5.2 Objetivos específicos	07
1.6. Hipótesis	08
1.6.1 Operacionalización de variables	09
1.7. Alcances de la Investigación	09
1.7.1 Temático	09
1.7.2 Espacial	10
1.7.3 Temporal	10
1.8. Metodología	10
1.8.1. Tipo de investigación	10
1.8.2. Universo	11
1.8.3. Muestra	11
1.8.3.1. Tipo de muestra	11
1.8.3.2. Criterios de selección	12
1.9. Técnicas cualitativas de investigación	12
1.9.1. Entrevista Estructurada	12
1.9.1. Métodos de recolección de Datos	13

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1	Las diferentes visiones de “Género”	14
2.1.1.	Surgimiento del término “Género”	16
2.1.2.	Conceptos y definiciones de Género	17
2.1.3.	Perspectiva de Género	20
2.1.4.	Municipio y mujer	21
2.2	La normativa legal respecto al papel de la mujer en la sociedad	23
2.2.1.	La Constitución Política del Estado	23
2.2.2.	El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades	24
2.2.3.	La Ley de Participación Popular	28
2.2.4.	Ley de Cuotas	31
2.2.5.	Legislación referida a Participación Política	31
2.3	El liderazgo	32
2.3.1.	El concepto de Liderazgo	33
2.3.2.	Características de una persona líder	35
2.3.3.	Tipos de Líderes	37
2.3.4.	La mujer líder	37
2.3.5.	El Liderazgo Político de la mujer	40
2.3.6.	Aportes desde la opción dirigencial y la toma de decisiones	41
2.3.7.	Órganos y Organizaciones	46
2.4	El imaginario sobre el liderazgo socio político de la mujer	47
2.4.1	Participación a escala internacional	47
2.4.2	La mujer en los procesos electorales y los partidos Políticos	49
2.4.3	La participación de la mujer en la Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia	52
2.4.4	Obstáculos para la participación de la mujer	54
2.5.	El rol del trabajador social en la problemática	57
2.5.1.	Importancia del Trabajo Social	57
2.5.2.	La intervención del trabajador social en la temática	58
2.5.3.	Funciones del Trabajador/a Social	59

CAPÍTULO III SISTEMATIZACION, ANÁLISIS, E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1.	Características socio culturales de las mujeres líderes	61
3.2.	Funciones que desempeñaron las mujeres líderes	61
3.3.	Edad de las mujeres líderes	63
3.4.	Grado de participación política y aporte personal	64
3.5.	Edad de las mujeres líderes y la relación de la actividad desempeñada.	64

3.6. Relación de los años de estudio y las actividades desarrolladas	65
3.7. Relación entre Profesión y cargo que ejerció	66
3.8. Formación Superior de las mujeres Líderes	67
3.9. Actividad ejercida antes de asumir cargos representativos	68
3.10. Ingresos económicos de las mujeres líderes antes y durante el cargo que ejercieron.	70
3.11. Participación de las mujeres líderes en Instituciones representativas de la ciudad de Cobija	71
3.11.1 Aporte de las parlamentarias	72
3.11.2 Aportes de las Concejales	73
3.11.3 Aporte de las autoridades	74
3.11.4 Aporte de las presidentas de juntas vecinales	75
3.12 Desafío de mujeres líderes	77

CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES	82
BIBLIOGRAFÍA	83
ANEXOS	

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1 Participación de las mujeres en la Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia.	52
Cuadro N° 2 Cargo que ejercieron.	61
Cuadro N° 3 Edad de las mujeres.	63
Cuadro N° 4 Relación Edad – actividad.	64
Cuadro N° 5 Años de estudio – tipo de liderazgo.	65
Cuadro N° 6 Relación entre Profesión – cargo.	66
Cuadro N° 7 Formación de las mujeres líderes.	67
Cuadro N° 8 Ocupación antes.	68
Cuadro N° 9 Participación política de las mujeres líderes en instituciones.	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1 Cantidad de encuestados.	62
Gráfico N° 2 Edad en años.	63
Gráfico N° 3 Profesión.	67
Gráfico N° 4 Ocupación anterior.	69
Gráfico N° 5 Ingresos económicos antes y durante el servicio laboral.	70

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO N° 1 Entrevista estructurada (dirigida a Autoridades).	1
ANEXO N° 2 Entrevista estructurada (dirigida a Concejales).	3
ANEXO N° 3 Entrevista estructurada (dirigida a Dirigentes/as Vecinales).	6
ANEXO N° 4 Entrevista estructurada (dirigida a Parlamentarias).	8
ANEXO N° 5 Visión fotográfica de las entrevistas.	10

INTRODUCCIÓN

La mujer ha sufrido desigualdades sociales desde los inicios de la civilización. Ha pasado por tratos discriminatorio, tanto en la vida privada como pública. Su participación se ha limitado al cuidado de los hijos y la familia, siendo muy limitado el acceso a ámbitos sociales, culturales, políticos y otros que demandan acciones de poder y decisión.

Desde épocas remotas, se transmitió, de generación en generación, que la mujer no tenía las suficientes capacidades, para manifestar su opinión con respecto a asuntos públicos, y menos formar parte de la vida política e institucional. Existía la creencia generalizada de que las mujeres no estaban preparadas para desempeñar en cargos jerárquicos e intelectuales, solo debían dedicarse a las labores de casa y por lo mismo se les negaba la oportunidad de superación.

El presente documento es un estudio que se ha realizado con el propósito de dar a conocer el aporte de las mujeres líderes, que asumieron una responsabilidad social, en el Departamento Pando, particularmente en el Municipio de Cobija, en las gestiones 2008 y 2009.

El estudio ha sido iniciado a partir de un diagnóstico, utilizando las entrevistas y visitas personalizadas, para que a partir de estos insumos se pueda realizar un análisis crítico del tema abordado.

El tema de género es estudiado desde diferentes perspectivas. Se ha pasado por una serie de paradigmas como ser de igualdad, complementariedad, equidad, reciprocidad y otros. Todos y cada uno de estos paradigmas han tenido por un lado, la finalidad de superar el patriarcado social expresado en las injusticias sociales, económicas, laborales, políticas y otras; y por otro lado el recuperar la dignidad de persona y el reconocimiento de sus capacidades y potencialidades de mujer.

El trabajo de investigación está estructurado en cuatro capítulos. El primer capítulo contempla los antecedentes, la justificación, la problematización y los objetivos que se alcanzaron, tanto generales como específicos y la metodología utilizada en la investigación.

El segundo capítulo contiene el marco teórico, estructurado en base al tema de estudio. Parte de la reflexión y de las diferentes visiones de género, el liderazgo y las acciones de una mujer líder en el ámbito Político y Social.

El tercer capítulo muestra la interpretación y análisis de los datos recolectados mediante instrumentos metodológicos, utilizados en la investigación. Se realiza un análisis crítico, reflexivo de los insumos recolectados en las entrevistas realizadas a las mujeres líderes en Cobija.

Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los objetivos y planteamiento del problema de la investigación. Los resultados obtenidos en dicho estudio permitieron ver el grado de contribución de las mujeres líderes al desarrollo del Municipio de Cobija.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

La exclusión, la marginalidad y todo tipo de postergación a la que han estado expuestas las mujeres en la vida pública, no es un hecho de vida, sino que, culturalmente, en la familia, desde su origen, los progenitores asignan roles diferentes a hijos hombres e hijas mujeres; los primeros debían prepararse para el trabajo y manutención del hogar, y las mujeres para los quehaceres domésticos. Tradicionalmente, los varones tienen derechos, con relación a una vida social más amplia, mientras que las mujeres deben estar dedicadas exclusivamente a la vida familiar.

Con el devenir del tiempo, la valentía y decisión de muchas mujeres que lideraron los movimientos reivindicatorios de sus similares, por conquistar el derecho a participar en la toma de decisiones, han cambiado la visión de la sociedad y, por ende, el curso de la historia está orientada a la igualdad de oportunidades para que las mujeres asuman otros roles y puedan empoderarse de espacios de la estructura social, por decisión propia¹.

El derecho de las mujeres a participar en el poder y la toma de decisiones fue una de las primeras reivindicaciones a título individual y de forma articulada, del movimiento feminista. Ya en 1791, Olympe de Gouges reconocía y declaraba que “la mujer debe tener también igualmente el (derecho) de subir a la Tribuna, con tal que sus manifestaciones no alteren el orden público establecido por la Ley”.²

¹ MINISTERIO DE JUSTICIA/VICEMINISTERIO DE GÉNERO Y ASUNTOS GENERACIONALES. 2008. “Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades”. “Mujeres construyendo la Nueva Bolivia para vivir bien”. La Paz, Bolivia. Pág. 12

² DE GOUGES, Olympe.1791. “Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana”.

Dos siglos más tarde, el derecho de las mujeres a la participación en los procesos e instancias de toma de decisiones sociales, políticas y económicas en todos los niveles y en los distintos sectores aparece en diversos instrumentos internacionales: la Declaración Universal de los Derechos Humanos;³ la Convención sobre los Derechos Políticos de las Mujeres;⁴ el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos;⁵ y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres,⁶ entre otros.

En 1995, el Escenario de Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (China) identificó la participación plena de las mujeres en el ejercicio del poder como una de sus esferas de especial preocupación, reconociéndola, al igual que la incorporación de sus puntos de vista a todos los niveles de la toma de decisiones, como imprescindible para la consecución de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.⁷

La declaración del milenio, establece un conjunto de objetivos y metas de desarrollo para avanzar en la construcción de un mundo más igualitario y sitúa la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como objetivo específico de la agenda global y conducen indispensablemente para el logro de los demás objetivos.

Desde entonces distintas resoluciones, campañas y pronunciamientos han venido a reforzar y/o completar el Plan de Desarrollo de la Mujer de Beijing en este punto, para convertir la participación de las mujeres en el poder y la toma de decisiones en un asunto prioritario en la agenda del desarrollo a todos los niveles, local, nacional, regional e internacional.

En este sentido, la Declaración del Milenio (septiembre 2000), reafirma la centralidad de la participación de las mujeres en el desarrollo y declara, por

³ Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948. En <http://www.un.org>

⁴ Convención sobre los Derechos Políticos de las mujeres. 1952. En <http://www.unhchr.ch>

⁵ Pacto Internacional de los derechos Civiles y Políticos. 1966. En <http://www.unhcher.ch/html/menu/b/accpr.htm>

⁶ Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer. 1979.

En http://www.un.org/women_watch/daw/cedaw/cedaw.htm

⁷ www.cinu.org.com

primera vez, la urgencia de promover la igualdad de género y el logro del empoderamiento de las mujeres como las formas más efectivas para combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y para estimular el desarrollo verdaderamente sostenible.⁸

A pesar del reconocimiento formal del derecho de las mujeres a participar en igualdad con los hombres en el poder y la toma de decisiones, continúan desigualmente representadas a todos los niveles y en todos los sectores. Las estadísticas evidencian esta sub representación, y numerosos estudios intentan explicarla reconociendo que las dinámicas, los tiempos, los procedimientos y la cultura ‘masculina’ imperantes no favorecen a las mujeres, sobre todo por sus responsabilidades domésticas, nada o poco compartidas.⁹

1.2 Justificación

El argumento de que las mujeres poseen características y valores distintivos que pueden aportar a la función pública es un tema de debate. Existen evidencias que sugieren que las mujeres en cargos públicos tienen una manera distinta de “hacer política”. En un estudio sobre el liderazgo legislativo en Estados Unidos,¹⁰ descubrieron que las mujeres legisladoras exhibían un “estilo consensual”, mientras que los hombres tienen una mayor tendencia a adoptar un “estilo directivo o de comando”.

Un estudio publicado en el Boletín Parlamentario de América Latina indica que las mujeres invierten mayor tiempo en comisiones parlamentarias y reuniones con sus electorados que los hombres. Más específicamente, las mujeres dedicaban el 70% de su tiempo a estas actividades, en comparación con un 26% por parte de los

⁸ INSTRAW. 2005. “La mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones: Nuevos Retos.”

⁹ Lopez Irene (Coord), CIRUJANO Paule, SEVILLA Beatriz, 2007. Género y política de cohesión social. Conceptos y experiencias de transversalización. España: FIIAPP.

¹⁰ JEWELL, Malcolm & LYNN WHICKER, Marcia. 1993. “El Liderazgo femenino en un Estado de Derecho”.

hombres, quienes dedicaban más tiempo a otras actividades económicas, tales como su profesión o asuntos de negocio privados.¹¹

Sin embargo, no todos están de acuerdo en que las mujeres tienen un estilo distintivo de liderazgo. De hecho, muchos discrepan con tales estereotipos, argumentando que precisamente estos argumentos han sido utilizados para justificar la exclusión de las mujeres del poder. Otros estudios realizados en Estados Unidos han apoyado este concepto, ya que han descubierto que los hombres y las mujeres no difieren en sus estilos de liderazgo.¹²

Al ser un tema importante en todo nivel, es por demás obvio el interés por profundizar el debate desde los escenarios sociales más reducidos con el propósito de conocer y demostrar el protagonismo de las mujeres en los aspectos sociales, económicos, políticos y culturales, muchas veces, mimetizados, en el protagonismo masculino.

Conocer el aporte de las mujeres líderes en el Municipio de Cobija, representará un avance de la sociedad porque demostrara la capacidad de las mujeres para promover la igualdad de género en la toma de decisiones en el departamento Pando.

1.3 La problematización

Si se revisa los índices de participación de la mujer en los espacios de decisión gubernamental desde la vigencia de la democracia en Bolivia, se ve que en esta década y media no se ha logrado sobrepasar el 10 por ciento de representación en espacios de decisión del gobierno central y departamental. Sin embargo, sabemos que “la participación equitativa de la mujer en la vida política,

¹¹ FIGUERES, Karen. 2002. “El camino hacia la igualdad. Las mujeres costarricenses en el Parlamento. Costa Rica.

¹² REINGOLD, B. 2000. “Representación de Mujeres”.

desempeña un papel crucial en el proceso general de adelanto de la población mujer y la sociedad en general”.¹³

Equidad o igualdad de Género, ciudadanía, participación y activismo de las mujeres y buena gobernabilidad son conceptos y realidades omnipresentes en las agendas de desarrollo. Conocer las alianzas y significados se vuelve esencial para una agenda del desarrollo humano sostenible y sensible al género.

Sin la participación activa de la mujer y la incorporación de su punto de vista en todos los niveles del proceso de adopción de decisiones, no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz fijados en la cumbre de Beijing.

Paralelamente grupos de mujeres luchan por acceder a espacios de decisiones. Pero parecería que todo queda resuelto en el ámbito de los deseos, por lo que nos preguntamos que mas hace falta para acceder a una paridad democrática en los espacios de decisión¹⁴.

Por tanto el derecho de las mujeres a participar en el poder y la toma de decisiones, ha sido y es una de las reivindicaciones de las mujeres a título individual y de forma articulada.

1.4 Pregunta de Investigación

¿Cuál es el aporte al desarrollo político y social de las mujeres líderes en el Municipio de Cobija, en las gestiones 2008 y 2009?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar el aporte de las mujeres líderes nominadas y electas al desarrollo político y social del Municipio de Cobija.

¹³ IV Conferencia Mundial de la Mujer. 2003. La Mujer en el Ejercicio del Poder y la Adopción de Decisiones.

¹⁴ FLACSO. 2004. “Mujeres Latinoamericanas en cifras. Chile”. <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres>

1.5.2 Objetivos Específicos

- ❖ Establecer el grado de participación de la mujer en los diferentes niveles de decisión en instituciones y organizaciones representativas de la ciudad de Cobija, para determinar el aporte al desarrollo político y social.
- ❖ Identificar las características socioculturales de las mujeres líderes nominadas y electas de las instituciones públicas del Departamento Pando en la ciudad de Cobija y en las organizaciones sociales como ser juntas vecinales.
- ❖ Describir la contribución de las mujeres líderes, (autoridades y representantes) en las diferentes instancias en las que participaron.

1.6 Hipótesis

La identificación de la hipótesis se ha delineado de la siguiente manera:

“La participación de las mujeres líderes en las instancias (espacios) de decisión tiene efectos significativos en el desarrollo Político y Social del Municipio de Cobija”.

De esta hipótesis se ha trabajado el cuadro de la operacionalización de las variables. Este esquema tiene como elementos:

- La definición conceptual
- Las dimensiones
- Los indicadores
- Los instrumentos

A continuación se presenta el cuadro de la operacionalización:

1.6.1 Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Participación de las mujeres líderes en las instancias de decisión.	Relación de puestos de decisión ocupado por mujeres líderes.	Elegidas por voto directo.	<ul style="list-style-type: none"> • Parlamentarias. • Dirigentas vecinales. • Concejales. 	Listas de chequeo.
		Designadas por autoridad superior	<ul style="list-style-type: none"> • Prefectura Pando. • Gob. Mun. Cobija. • Otras instituciones. 	Listas de chequeo.
Desarrollo Político y Social del Municipio de Cobija.	Aportes en la gestión para el mejoramiento o sustancial que estimule e impulse el proceso del bienestar municipal.	Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de Ley. • Reglamentos. • Proyectos de ordenanza municipal. • Resoluciones de consejo. 	Entrevista estructurada
		Ejecutivo	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración proyectos de desarrollo. • Ejecución de proyectos de desarrollo. 	Entrevista estructurada
		Seguimiento y control.	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscalización proyectos de desarrollo. • Medidas correctivas a la ejecución de proyectos. 	Entrevista estructurada

1.7 Alcances de la Investigación

1.7.1 Temático

El alcance temático abarca a la población mujer, específicamente a Mujeres Líderes como ser nominadas y electas del Municipio de Cobija.

1.7.2 Espacial

El alcance espacial abarca a la población que incluye a las Mujeres Líderes de instituciones y organizaciones representativas del Municipio de Cobija.

1.7.3 Temporal

Sobre la base de estas consideraciones, la investigación se efectuó en las gestiones 2008 y 2009.

1.8 Metodología

1.8.1 Tipo de investigación

La metodología utilizada en la investigación tiene un enfoque cualitativo; para la recolección de la información se utilizó la entrevista estructurada como herramienta, a partir de la cual se obtuvieron datos significativos para la investigación. Por las características del planteamiento del problema y los objetivos trazados. Para Cook y Reichart (citado por Meza),¹⁵ la investigación cualitativa no se fundamenta en la estadística, sino además de ser un proceso inductivo, analiza la realidad subjetiva y las interpreta respetando el contexto de análisis.

En función a la ubicación de los hechos en el tiempo, la investigación corresponde al tipo de las retrospectivas. *“La investigación de tipo retrospectiva se utiliza para realizar estudios en tiempo pasado, registrándose los hechos conforme van sucediendo los fenómenos que se desean estudiar”*,¹⁶ es decir, se realizó el registro de la información de fuentes primarias y secundarias mediante la aplicación de los instrumentos establecidos en la tabla de Operacionalización de Variables.

¹⁵ IRAHOLA AGUIRE, Julio César. 2005. “Estilos de Aprendizaje e Inteligencias Múltiples”. Gráficas Fomento. Barcelona, España. Pág. 35

¹⁶ IRAHOLA AGUIRRE, Julio César. Op. Cit. Pág. 38

Según la secuencia y el periodo del estudio, la investigación pertenece al tipo transversal. *“Las investigaciones sincrónicas o transversales estudian las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte, puesto que se estudia un fenómeno en relación a como se da en ese momento dado”*.¹⁷

En función a los propósitos del estudio, la investigación corresponde al tipo aplicada, ...*“proporciona información relevante sobre temas de actualidad como son la equidad de género, liderazgo y desarrollo humano”*. En este sentido, sobre la base de las consideraciones de ALESCANO, es importante resaltar que *“...una investigación de tipo aplicada, se desarrolla utilizando los conocimientos y generalizaciones de la investigación pura”*.¹⁸

1.8.2. Universo

El universo de la investigación es el 100% de las mujeres Líderes que han ocupado cargos jerárquicos en cuatro Instituciones representativas y en las organizaciones sociales como las OTBs. de todos los barrios del Municipio de Cobija en el departamento Pando.

1.8.3. Muestra

La forma en que se determinó y eligió la muestra fue mediante la selección intencional, debido a que se requería obtener datos solamente de las mujeres que ocuparon cargos jerárquicos en la Administración pública.

1.8.3.1. Tipo de Muestra

Por las características de la investigación, el objeto de estudio estuvo constituido de la siguiente manera:

- ❖ Para la determinación del grado de participación (primer objetivo), se efectuó el levantamiento de información de las siguientes instituciones:
Brigada Parlamentaria del departamento Pando, Concejo Municipal de

¹⁷ ARENAS MARTÍNEZ, René. 2006. “Manual para la elaboración de Proyectos de Investigación”.

¹⁸ VALESCO SALAZAR, Carlos. 1993, “Metodología de la investigación”, Editorial El País, Santa Cruz, Bolivia, Pág. 185

Cobija, Unidad de Recursos Humanos de la Prefectura de Pando y Gobierno Municipal de Cobija y Presidentas de las OTBs de los barrios del municipio de Cobija.

- ❖ Para analizar las características socioculturales se tomó en cuenta a las mujeres que ocuparon la representación Parlamentaria y Municipal. Los cargos jerárquicos que ocuparon en las instituciones ya mencionadas, durante las gestiones 2008 y 2009.
- ❖ Para conocer el aporte al desarrollo sociopolítico del municipio de Cobija, se procedió de la misma forma descrita en el párrafo anterior.

1.8.3.2. Criterios de selección

El criterio de selección estuvo determinado por la participación de la mujer como representante y el cargo desempeñado, *“el investigador decide, según los objetivos, los elementos que integran la muestra, considerando aquellas unidades supuestamente típicas de la población que se desea estudiar”*.¹⁹

1.9. Técnicas cualitativas de investigación

“Es un método el cual centra su análisis en los estudios de contenidos descriptivos”.²⁰

Las investigaciones de carácter cualitativo no se miden, se evalúan y se analizan, es el caso de la presente investigación.

1.9.1. Entrevista Estructurada

Esta herramienta permite al investigador, explicar al entrevistado los propósitos del estudio, favoreciendo un clima de cordialidad y confianza, predispuesto a obtener información de calidad.²¹

¹⁹ KORIA PAZ, Richard. 2005. “La Metodología de la Investigación: Desde la Práctica Didáctica”, Bolivia: Enoe E. Flores.

²⁰ HERNANDEZ ZAMPIERI, Roberto et al. 2007. “Fundamentos de Metodología de la Investigación”. Quinta Edición. Pág.305

²¹ CORIA PAZ, Richard A. Op. Cit. Pág. 116

Esta herramienta se elaboró en base a una guía de preguntas específicas y se aplicó a las Mujeres Líderes de cuatro Instituciones representativas del Municipio de Cobija.

1.9.2. Métodos de recolección de datos

“Recolectar los datos implica a) seleccionar uno o varios métodos o instrumentos disponibles o desarrollarlos, tanto cuantitativo como cualitativo, dependiendo del enfoque del estudio, del planteamiento del problema y de los alcances de la investigación; b) aplicar el (los) instrumento (s), y c) preparar las mediciones obtenidas o datos levantados para analizarlos correctamente”.²²

El instrumento de Recolección de datos utilizado, ha sido la entrevista estructurada, que “Según Agreda (2003) la entrevista es el método de recopilación de información que se aplica a una población homogénea, es el método que permite obtener una información directa y personal.”²³

²² HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto. 2003. “Metodología de la Investigación”. Cuarta Edición. Mc Graw Hill. México. Pág. 477

²³ AGREDA (2003), Nérida. In KORIA PAZ, Richard A. 2005. “La Metodología de la Investigación desde la Práctica Didáctica”. Pág. 115.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Las diferentes visiones de “Género”

La teoría o teorías de género no están solamente referidas a la concepción genérica de los sexos femenino y masculino, sino que abarca una concepción cultural determinada y una visión de la sociedad predefinida, con bases ideológicas claras.

Esta teoría busca aplicar como uno de los avances de la modernidad, que constituye una transversal en todas las políticas públicas que tienen que ver con educación, salud, trabajo y cultura principalmente, y que establece una derivación con nuevas líneas del feminismo igualitarista entre el hombre y la mujer y de lo llamado “políticamente correcto”.²⁴

La teoría de los géneros, íntimamente ligada a la teoría de la discriminación deliberada y sistemática de la mujer por parte del hombre, se sustenta en la creencia no avalada por la ciencia, aunque se pretenda de otro modo que la mayoría de las diferencias entre hombres y mujeres, y ciertamente sus roles y funciones, no responden a su naturaleza sexuada y a la originalidad de lo femenino y de lo masculino, sino a diferencias de género, vale decir, que no tienen fundamentos naturales irrevocables, sino que han sido construidas culturalmente en forma artificial a través de la historia, creando una discriminación de carácter sistémico en contra de la mujer”²⁵.

De esta manera, las mujeres han sido y siguen siendo excluidas, limitadas de actuar en los "grandes" espacios sociales los que sí se consideran importantes, y han sido consideradas como receptoras pasivas, consumidoras compulsivas que,

²⁴ SANTA CRUZ, Lucía. 1995. “De la Lucha de Clases a la Lucha de Géneros”, Serie Informe político Libertad y Desarrollo In. Teorías de Género: ¿Qué hay tras ellas? Abril 2001 N° 43

²⁵ SANTA CRUZ, Lucía. Óp. Cit. Pág.1

de paso, se convierten en objeto para satisfacer las apetencias sexuales masculinas.²⁶

Existen muchos criterios teóricos sobre esta temática, como las referencias teóricas que plantean Bourdieu²⁷ y Giddens.²⁸

Bourdieu, en la perspectiva de la representación simbólica, enfatiza la discusión sobre la dominación masculina. Este autor señala que a pesar, de los cambios en la sociedad occidental contemporánea y de las conquistas de las mujeres en el campo profesional, económico, político y social, todavía prevalece la dominación del género masculino.²⁹

Contrariamente, Giddens utiliza la perspectiva de estructuración y defiende que se está produciendo un cambio en las relaciones entre los géneros y es la razón por la cual la mujer viene conquistando un espacio mayor en la sociedad.

También, es fundamental mencionar a Hochschild quien, estudia las relaciones entre los géneros en la sociedad capitalista, más específicamente las relaciones entre emoción, género, familia, capitalismo y globalización. Aquí muestra que hay una fusión de códigos culturales presentes en la sociedad.³⁰

Hochschild, sustenta que hay una convivencia entre las dos ilustraciones propuestas por Bordieu y Giddens, lo cual flexibiliza a la mujer para definir la situación de actuar según esa agrupación en los espacios públicos y privados combinando esas influencias y atribuyendo sentido a esas experiencias.

²⁶ ROCHA, Paula. 2004. "La Mujer Periodista en el Estado de São Paulo: El proceso de profesionalización y feminización de la carrera. Tesis de doctorado, Universidad de San Carlos, San Carlos.

²⁷ BOURDIEU, Pierre. 1999. "La dominación masculina". Editorial: Seuil, coll. Liber, 134 p. París, Francia. En ROCHA, Paula Melani. 2006. "Mujer Periodista. "Relaciones Familiares y Profesionales". Pág. 4

²⁸ GIDDENS, Anthony 1991. "*La Consecuencias de la Maternidad*". São Paulo: UNESP en ROCHA, Paula Melani. 2006. "Mujer Periodista. Relaciones Familiares y Profesionales". Pág. 4

²⁹ ROCHA, Paula Melani. Op cit. Pág. 8

³⁰ Ibidem.

2.1.1. Surgimiento del término Género

Fue un término surgido en la psiquiatría, en los años 70 para definir a personas con cuerpos masculinos que desean sexualmente a otras personas de cuerpos masculinos, lo que comúnmente en la actualidad se llama, hombres homosexuales.³¹

El término género circula en las ciencias sociales y en los discursos que se ocupan de él, con una acepción específica y una intencionalidad explicativa. Dicha acepción data de 1955, cuando el investigador John Money propuso el término "papel de género" (gender role) para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres. Pero ha sido Robert Stoller el que estableció más nítidamente la diferencia conceptual entre sexo y género en un libro dedicado a ello, basado en sus investigaciones sobre niños y niñas que, debido a problemas anatómicos, habían sido educados de acuerdo a un sexo que fisiológicamente no era el suyo.³²

La idea general mediante la cual se distingue sexo de género consiste en que el primero se refiere al hecho biológico de que la especie humana es una de las que se reproducen a través de la diferenciación sexual, mientras el segundo guarda relación con los significados que cada sociedad le atribuye a tal hecho.³³

Por lo tanto una visión dialéctica sostiene que la historia y la sociedad avanzan por la superación de los contrarios. En la actualidad perspectiva de género, los que se contraponen son: relación hombre mujer, la relación naturaleza cultura, la relación sexo-género.

El marco de la globalización que tiende a generar una cultura dominante homogeneizante. En particular, en numerosas conferencias internacionales, el feminismo de género sostuvo la necesidad de trasladar el centro de atención de la mujer al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad,

³¹ GIDDENS, Anthony .Op cit. Pág. 23

³² BURIN, Mabel. 2006. Género y Psicoanálisis: Subjetividades femeninas vulnerables, Biblioteca Virtual, Pág. 1-2

³³ BURIN, Mabel. Op Cit. Pág. 2

y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres en el interior de esa estructura, tenían que ser revaluadas.³⁴

Es así que la equidad de género, en la medida que supone una determinada visión y análisis de la realidad, implica una actuación política y social, por lo que esta es inviable si no tiene como marco un proyecto democrático. De lo contrario, los hombres y mujeres involucrados/as se convierten sólo en beneficiarios/as destinados a resolver problemáticas sociales desde una visión asistencial en lugar de ser protagonistas de su propio desarrollo.

En el camino de construcción del protagonismo ciudadano, se requiere la creación de una relación con el gobierno local que abra espacios a la participación en la toma de decisiones sobre políticas de desarrollo local y reconocimiento de los grupos específicos como portadores de demandas e intereses propios.³⁵

2.1.2. Conceptos y Definiciones de Género

Marx explicaba en el siglo XIX con gran lucidez el carácter efímero e histórico de los conceptos y el sociólogo Peter Berger argumenta en el siglo XX que la utilidad de los conceptos viene marcada por su capacidad explicativa.³⁶ Los conceptos son útiles en la medida en que iluminan la realidad que designan y aportan elementos para comprenderla.³⁷

La eficacia de los conceptos se origina en su capacidad de dar cuenta de la realidad que nombra. Por ello, para comprender adecuadamente el concepto de género es preciso subrayar que tras esta categoría hay un referente social: el de las mujeres como colectivo. La mitad de la humanidad conforma un colectivo con problemas crónicos de exclusión, explotación económica y subordinación social. Por tanto, mientras esta realidad subsista, y parece que se está acrecentando en

³⁴ BURIN, Mabel. Op cit. Pág. 6

³⁵ HEIKEL, María Victoria, s/d. "Políticas de género y espacio local". Pág.28

³⁶ COBO BEDIA, Rosa. 2005. El género en las ciencias sociales Universidad de A Coruña. Pág. 2

³⁷ BERGER, P. y KELLNER, H. 1985. "La reinterpretación de la sociología", Espasa-Calpe, Madrid. En COBO BEDIA, Rosa. 2005. El género en las ciencias sociales Universidad de A Coruña. Pág. 2

una gran parte del planeta, la noción de género seguirá siendo rentable para las mujeres.³⁸

Actualmente a nadie le sorprende ni le parece extraño que se hable de las teorías de género: “esto es una cuestión de género”, “aquí hay discriminación de género”, “se trata de un problema de género”, etc. Sin embargo, hace 15 ó 20 años estos conceptos no se utilizaban en el sentido que actualmente se les da, ni tenían el alcance ni las consecuencias que hoy están experimentando estas teorías.

Género es "... un conjunto interrelacionado de estructuras sociales que definen a hombres y mujeres en términos de su papel reproductivo [...] género es mucho más que un atributo de un individuo o que una característica de una colectividad social; es el proceso activo que reduce a las personas, y concibe la vida social..." (Hawkesworth)³⁹

Género es una forma de demostrar las construcciones culturales, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres.

En otra definición de género se señala, que es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres.⁴⁰

Por su parte, Burin define al género como la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a mujeres y varones. Tal diferenciación es producto de un largo proceso histórico de construcción social, que no sólo establece diferencias entre los géneros femenino y masculino, sino que, a la vez, esas diferencias implican desigualdades y jerarquías entre ambos.⁴¹

De acuerdo con la definición de dicha autora, se refiere a una construcción social, de un conjunto de relaciones con intensidades específicas en tiempos y espacios

³⁸ COBO BEDIA, Rosa. Op Cit. Pág. 2

³⁹ HEIKEL, María Victoria. Op cit. Pág. 43

⁴⁰ FLORES, Jorge Luis. 2005 "Introducción a la teoría de género" Universidad Iberoamericana Puebla, Puebla. Pág. 6

⁴¹ BURIN, Mabel. Op cit. Pág. 2

diversos y desde su punto de vista, considera que la teoría de género aún se encuentra en proceso de elaboración, y uno de sus aspectos relevantes es el relacionado con el ordenamiento jerárquico, en el cual se encuentra implícito el poder, ya que legitima la subordinación, la desigualdad, la inequidad y la injusticia social.

Se define también a Género como "...el conjunto de relaciones sociales que, con base en las características biológicas regula, establece y reproduce las diferencias entre hombres y mujeres..."⁴²

Lamas,⁴³ refiere que el término gender (Género) fue impulsado desde la academia feminista anglosajona en la década del 70 con la finalidad de dejar en claro las diferencias entre la biología y las construcciones sociales y culturales; en donde la primera era utilizada para explicar la "naturaleza" mujer y las segundas, su condición de subordinación. Había que distinguir entre sexo y género, como imperativo teórico para enfrentar el determinismo biológico bajo el cual se pretendían explicar las dualidades mujer naturaleza; mujer reproducción; mujer ámbito doméstico, y sus correspondientes dicotómicas.

Para acercarse a la complejidad de esta realidad material y simbólica que es el género, se plantea dos definiciones más:

Gayle Rubin, define un sistema de sexo-género como un conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos humanos.⁴⁴

Sin embargo Elizabeth Cross define el término género como la identidad generada por el rol sexual de las personas.⁴⁵

Por lo tanto los términos de género y sexo se utilizan a menudo indistintamente, ya que sexo se refiere de forma específica a las características biológicas y física que

⁴² FLORES, Jorge Luis. Op cit. Pág. 65

⁴³ LAMAS, Marta. 2002. "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría 'género". En: Cuerpo: diferencia sexual y género. Editorial Taurus. México. Pág. 34

⁴⁴ RUBIN, Gayle. 1975. "El Tráfico en las Mujeres: Anotaciones sobre Políticas Económicas del Sexo" Nueva York . Universidad de A Coruña Pág. 4 cobo@udc.es.

⁴⁵ CROSS Elizabeth. ¿Qué es la teoría de género? <http://vidahumana.org/vidafam.feminismo>.

convierten a una persona en hombre o mujer en el momento de su nacimiento, es solo el cuerpo biológico. Sin embargo el término género se refiere y responde a un comportamiento aprendido porque es señalado socialmente y culturalmente de una manera determinada.

Por lo tanto género no es lo mismo que sexo. El género, como se entiende en una sociedad machista es una construcción cultural basada en la desigualdad entre hombres y mujeres, y en el poder, control y dominio de los hombre sobre las mujeres

Es así que la agenda de género ha venido a sustituir la agenda feminista de la lucha sexual. Antiguamente el debate se refería a la discriminación de sexos (hombres y mujeres), mientras que hoy en día se habla de discriminación de género, que es mucho más amplio en contenido y alcances

El tránsito de la sexualidad biológica a la sexualidad humana es el tránsito del sexo al género. El sexo lleva la marca de la biología y el género la marca de la cultura. Sin embargo, Seyla Benhabib,⁴⁶ partiendo de esta categoría acuñada por Rubin, concreta y explicita el sistema de sexo/género de esta forma:

“El sistema de sexo/género es el modo esencial, que no contingente, en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive experimentalmente. Se entiende por sistema de género/sexo la constitución simbólica y la interpretación socio-histórica de las diferencias anatómicas entre los sexos”.

2.1.3. Perspectiva de Género

El género es una categoría de análisis que al permitir rastrear las fuentes de los problemas fundamentales de las relaciones sociales entre los sexos y visibilizar las jerarquías de poder que separan, fragmentan y disocian las relaciones, trasciende, un modo de pensar capaz de vincular y solidarizar las separaciones,

⁴⁶BENHABIB, Seyla 1990 “El otro generalizado y el otro concreto: controversia Kohlberg-Gilligan y la teoría feminista”, Alfons el Magnànim, Valencia. España. Pág. 4

siendo capaz de prolongarse en una ética del vínculo y de la solidaridad entre humanos.⁴⁷

La perspectiva de género presenta algunas consecuencias que asumen una visión integral y trans-social, entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

Emerge como categoría de análisis de la realidad social y política a fines del Siglo XX y comienzos del Siglo XXI. De contornos difusos y ambiguos, podemos decir que centralmente, supone una antropología que considera que lo femenino y lo masculino son dimensiones de origen cultural en el ser humano, quitando toda relevancia al dato biológico.⁴⁸

Asimismo, la perspectiva de género sería una clave de la sociedad que pretende discernir y denunciar los condicionamientos culturales que oprimen a la mujer y a su vez, que promueve iniciativas para liberar a la mujer de esos condicionamientos.

2.1.4. Municipio y Mujer

En 1826 la primera Constitución boliviana basada en el borrador de Bolívar introducía un capítulo “Del Territorio” en su Título Primero quedaba claro que ese país no tenía varios territorios, sino sólo uno que por supuesto se subdividía. Ese enfoque es aún válido pues permite tratar con más rigor esas cruciales y polifacéticas subdivisiones de todo territorio estatal comporta.

Los departamentos en Bolivia desde entonces fueron subdivisiones del territorio, pero igual son de manera generalizada desde 1994 los municipios. Los municipios por tanto no son “territorios en el territorio”, sino subdivisiones del mismo aunque queda por establecer la diferencia sin duda cualitativa que, por lo menos desde 1994, se interpone entre el departamento y el municipio bolivianos. El municipio boliviano hay que añadir, coincide impecablemente con la sección provincial

⁴⁷ CABRAL Blanca & GARCÍA Carmen Teresa (S/F). El género una categoría de análisis crítica para representar las relaciones sociales entre los sexos. En www.generodedudas.com.(PDF)

⁴⁸ LAMAS, Marta. Op cit. Pág. 36

boliviana y daría la impresión que aquel “alquilaría” este pedazo de territorio al Estado para ejercer el poder municipal de forma territorial.⁴⁹

Municipio es la unidad territorial, política y administrativamente organizada, en la jurisdicción y con los habitantes de la Sección de Provincia, base del ordenamiento territorial del Estado unitario y democrático boliviano.⁵⁰

¿Qué implica que un municipio, departamento o país, tenga “rostro de mujer?”. Es frecuente que el tema de género tenga una presencia más voluminosa que tangible en las políticas públicas, tanto a nivel local como nacional. Se habla de participación política obligatoria, pero la violencia y la discriminación contra las mujeres que ejercen cargos públicos es aún cotidiana. Se hace referencia a la participación de las organizaciones de mujeres en la planificación de los municipios, pero frecuentemente estas demandas no se priorizan en la práctica. Se habla de igualdad de oportunidades y se sigue percibiendo la marginación de la mujer en el acceso a la educación y un salario más justo.⁵¹

La lista es larga, pero afortunadamente, así como los obstáculos que impiden a la mujer ejercer su ciudadanía en igualdad de condiciones son numerosos, también son cuantiosas las iniciativas que buscan que la participación de la mujer en la sociedad especialmente en lo local sea mejor valorada y aprovechada.

El Municipio de Cobija se halla ubicado al norte del departamento Pando y está constituido por el Cantón Santa Cruz y parte del Cantón San Luis; dividido en cinco distritos, de los cuales cuatro son urbanos y uno rural que comprende a las 14 comunidades campesinas que forman parte del Municipio, tiene una extensión de 480,8 km² y una densidad poblacional de más de 50 habitantes por km².

⁴⁹ Plan General de Desarrollo Económico y Social (PGDES), 1994 - 1998.

El Ordenamiento Territorial tiene relevancia dentro la estructura orgánica gubernamental ya que Desde 1998 existe la Dirección General de Planificación y Ordenamiento Territorial (DGPO) dependiente del Viceministerio de Planificación Estratégica y Participación Popular (VPEPP), que reemplazó a la Subsecretaría de Ordenamiento Territorial (SOT) de la gestión de gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada (1993-1997).

⁵⁰ LEY DE MUNICIPALIDADES, ART. 1 1994, edición fotocopiada pag. 1

⁵¹ BOLETÍN PADEM N° 41 MAYO 2009 *ayuda Obrera Suiza Programa de Apoyo a la Democracia* Municipio con rostro de mujer Más y mejores espacios de participación ciudadana, pág. 7

En los últimos 10 años se incrementaron significativamente los movimientos migratorios hacia la capital del municipio, debido principalmente a dos factores:

- La inmigración de habitantes del interior del país, especialmente de La Paz, Cochabamba, Oruro y, en estos últimos años, procedentes del departamento del Beni (Guayaramerín y Riberalta) que llegan a Cobija con el propósito de encontrar otras alternativas de trabajo para mejorar su calidad de vida.
- La inmigración de la población rural del departamento de Pando, que, ante la ausencia de un ciclo productivo completo en el área rural, migra a la ciudad, inicialmente de manera temporal, para buscar trabajo y, posteriormente, se asienta en los nuevos barrios, “Paraíso”, “Pantanal”, “Urbanización San Juan” y otros.⁵²

Por lo tanto la composición de la población del municipio es diversa, debido a su historia de ocupación y a los flujos migratorios hacia esta región, lo cual hace que existan manifestaciones culturales cada vez más abigarradas.

2.2. La normativa legal respecto al papel de la mujer en la sociedad

2.2.1 La Constitución Política del Estado

En la vigente Constitución Política del Estado del 9 de febrero del 2009, en el Artículo 15 (*Derechos Fundamentales*), se establece que el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de Género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual y psicológico en el ámbito público como privado.

⁵² CARLO DURAN, Carol, et al. 2005 Desarrollo económico local, una visión en construcción: Prácticas en tres municipios de Pando Fundación PIEB. La Paz, Bolivia. Pág. 37.

En su Artículo 26, establece que todas las ciudadanas y los ciudadanos tienen derecho a participar libremente en la formación, ejercicio y control del poder político, directamente o por medio de sus representantes, y de manera individual o colectiva. La participación será equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.⁵³

2.2.2 El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades

Como es lógico, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el desarrollo equitativo de la vida en sociedad no basta ni se garantiza con las buenas intenciones de quienes administran el estado y/o con las luchas por las reivindicaciones de derechos de las mujeres, si no existe un marco jurídico y políticas públicas de largo aliento que garanticen la consolidación de las reivindicaciones logradas.

A lo largo de la historia, son muchas las mujeres líderes que han encabezado movimientos feministas reivindicatorios, inclusive, algunas de ellas sacrificaron sus vidas por la causa emprendida. Por estas valientes mujeres y por quienes creyeron en ellas, han forzado a algunos gobiernos de turno del pasado promulgar leyes y emitir decretos y resoluciones en forma coyuntural, es decir, dislocadas de una visión integral e integradora de sociedad y de país, lo que, como es natural, no lograron, hasta el momento, garantizar el desarrollo de una verdadera visión de género para una vida equitativa entre hombres y mujeres

A la luz de esta realidad, después de un proceso de debates y de construcción colectiva entre mujeres del campo, de las ciudades y Naciones Indígenas, nace el "*Plan Nacional Para La Igualdad De Oportunidades*"⁵⁴ (PIO), establecido por el Ministerio de Justicia y el Vice Ministerio de Género y Asuntos Generacionales articulado al Plan Nacional de Desarrollo.

⁵³ NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, 2009. Editorial CJ Ibañez. La Paz, Bolivia. Pág. 11, 15.

⁵⁴ MINISTERIO DE JUSTICIA/VICEMINISTERIO DE GÉNERO Y ASUNTOS GENERACIONALES. 2008. "Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades". "Mujeres construyendo la Nueva Bolivia para vivir bien". La Paz, Bolivia. Pág. 2

En su primera parte el “Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades”, explica, en sus antecedentes, el estado situacional de la mujer boliviana en todos los campos de acción, como son: cuerpo, espacio, tiempo, movimiento y memoria; recupera y descoloniza el concepto de género, de complementariedad entre hombres y mujeres y provee una normativa integral e integradora con los compromisos asumidos por el Estado Plurinacional Boliviano con la comunidad internacional y, postula a la mujer como protagonista, en igualdad de oportunidades, en toda la gestión pública y la vida en sociedad con la visión del vivir bien.

El cuerpo físico como materia existencial sexuado, en cuya base se reconocen múltiples diferencias y diversidades, como son: el color de piel, la estatura, el grosor, las infinitas variaciones y rasgos característicos que hacen que cada persona sea única, que se reconozca a sí misma y pueda ser reconocida por las demás personas. Según el plan, es con y desde el cuerpo que las personas entablan diferentes relaciones con la naturaleza, la trascendencia, el conocimiento, la producción porque el cuerpo es la libertad y la vida, pero, al mismo tiempo. El cuerpo es el lugar donde las relaciones de poder quedan marcadas de por vida.

Según el Plan de Igualdades de Oportunidades, es sobre las diferencias biológicas entre los cuerpos femenino y masculino que la sociedad ha construido un sistema de jerarquías y valores.

En la segunda parte de dicho documento, se hace un análisis detallado de la realidad nacional con respecto a la figura y papel de la mujer en la sociedad y las influencias y perspectivas de análisis. El Plan, hace una demostración cuantitativa y cualitativa sobre la distribución poblacional entre hombres y mujeres y la contribución de éstas en el desarrollo nacional de ayer y de hoy; sus aportes en la economía, en la salud, la educación, la política, la cultura, la familia y en toda la vida social de nuestro país.

La tercera parte del Plan, explicita la estrategia de desarrollo partiendo de un análisis real y concreto de los macro y micros problemas que atraviesan las mujeres en todos los campos de intervención, empero, es importante el rescate de las potencialidades de las mujeres para resolver esos problemas en el marco jurídico y de las políticas del Estado Plurinacional que define el Plan, lo que garantizaría las reivindicaciones sociales, económicas, políticas, culturales, de salud, de educación en forma equitativa entre hombres y mujeres en los límites de una cultura de paz.⁵⁵

Es importante que la visión del Plan del Estado Plurinacional, reconozca el aporte de las mujeres en igualdad de oportunidades para el acceso a servicios, como también, la plena participación en los espacios de decisión y la distribución equitativa de los recursos económicos, tecnológicos y patrimoniales creándose las condiciones para una vida libre de violencia en razón de género.

Las Políticas de Estado establecidas en el Plan, no dejan vacíos en ningún espacio de intervención de las mujeres. Define Políticas en lo económico, productivo y laboral, en la educación, en la salud, la violencia en razón de género, en la ciudadanía y la participación Política y en el fortalecimiento institucional.

El PIO determina algunas Políticas de Estado que hacen mención a la dimensión económica, productiva, laboral, educativa y otros, que a continuación se expresan:

En lo económico, productivo y laboral:

- ❖ Promover el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres y el acceso al trabajo digno.
- ❖ Promover el acceso de las mujeres a los recursos naturales y los recursos de la producción y a los servicios públicos.

⁵⁵ MINISTERIO DE JUSTICIA/VICEMINISTERIO DE GÉNERO Y ASUNTOS GENERACIONALES. Op cit, pág. 2,3.

- ❖ Promover el acceso de las mujeres al patrimonio tangible, (tierra, vivienda y capital) e intangible (tecnología).
- ❖ Redistribuir las tareas del cuidado y protección de la familia entre mujeres y hombres, dentro del hogar y entre las familias y el Estado.

En lo educativo:

- ❖ Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres en razón de género.
- ❖ Incrementar las oportunidades de acceso y la permanencia de niñas, adolescentes y jóvenes mujeres en el sistema de la educación formal y alternativa.
- ❖ Incorporar la perspectiva de género en la revolución educativa.
- ❖ Abrir oportunidades de formación, capacitación y profesionalización de las mujeres en todos los ámbitos.⁵⁶

En la salud:

- ❖ Ampliar la cobertura de los servicios de salud a mujeres en edad fértil, en el marco del sistema único intercultural y comunitario de salud.
- ❖ Promover el ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos de las mujeres.

En lo Político y fortalecimiento institucional:

- ❖ Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres en razón de género.
- ❖ Promover mecanismos eficaces para el ejercicio de derechos de ciudadanía de las mujeres.

⁵⁶ MINISTERIO DE JUSTICIA/VICEMINISTERIO DE GÉNERO Y ASUNTOS GENERACIONALES. Op cit, pág. 5

- ❖ Promover, proteger y fortalecer la participación Política de las mujeres en diferentes espacios de decisión.
- ❖ Construir y fortalecer la institucionalidad pública destinada a promover la igualdad entre mujeres y hombres, en todos los niveles y ámbitos de la gestión pública.⁵⁷

2.2.3. La Ley de Participación Popular

En la Presidencia Constitucional de Bolivia fue promulgada la Ley N°1551 de Participación Popular por Gonzalo Sánchez de Lozada el 20 de abril de 1994.⁵⁸

En su Artículo 1º establece que: reconoce, promueve y consolida el proceso de participación popular articulando a las comunidades indígenas, campesinas y urbanas, en la vida jurídica, política y económica del país. Procura mejorar la calidad de vida de la mujer y el hombre boliviano, con una más justa distribución y mejor administración de los recursos públicos. Fortalece los instrumentos políticos y económicos necesarios para perfeccionar la democracia representativa, facilitando la participación ciudadana y garantizando la igualdad de oportunidades en los niveles de representación a mujeres y hombres.

El Artículo 2, para lograr los objetivos señalados en el Art. 1º: Reconoce personalidad jurídica a las Organizaciones Territoriales de Base, urbanas y rurales, y las relaciona con los órganos públicos.

Delimita como jurisdicción territorial del Gobierno Municipal, a la Sección de Provincia. Amplía competencias e incrementa recursos en favor de los Gobiernos Municipales, y les transfiere la infraestructura física de educación, salud, deportes, caminos vecinales, micro riego, con la obligación de administrarla, mantenerla y renovarla.

⁵⁷ MINISTERIO DE JUSTICIA/VICEMINISTERIO DE GÉNERO Y ASUNTOS GENERACIONALES. Op cit, pág. 7

⁵⁸ LEY DE PARTICIPACIÓN POPULAR. Pág. 2

- ❖ Establece el principio de distribución igualitaria por habitante, de los recursos de coparticipación tributaria asignados y transferidos a los Departamentos, a través de los municipios y universidades correspondientes, buscando corregir los desequilibrios históricos existentes entre las áreas urbanas y rurales.
- ❖ Reordena las atribuciones y competencias de los órganos públicos para que actúen en el marco de los derechos y deberes reconocidos en la presente Ley.

Asimismo en el Artículo 7^o se refiere a los Derechos de las Organizaciones Territoriales de Base.⁵⁹ Donde manifiesta que las Organizaciones Territoriales de Base, tienen los siguientes derechos:

- ❖ Proponer, pedir, controlar y supervisar la realización de obras y la prestación de servicios públicos de acuerdo a las necesidades comunitarias, en materias de educación, salud, deporte, saneamiento básico, microriego, caminos vecinales, desarrollo urbano y rural.
- ❖ Participar y promover acciones relacionadas a la gestión y preservación del medio ambiente, el equilibrio ecológico y el desarrollo sostenible.
- ❖ Representar y obtener la modificación de acciones, decisiones, obras o servicios brindados por los órganos públicos, cuando sean contrarios al interés comunitario.
- ❖ Proponer el cambio o la ratificación de autoridades educativas y de salud dentro de su territorio.
- ❖ Acceder a la información sobre los recursos destinados a la Participación Popular.

⁵⁹ LEY DE PARTICIPACIÓN POPULAR. Op cit. Pág. 4

También en el Artículo 8º indica sobre los Deberes de las Organizaciones Territoriales de Base que tienen los siguientes deberes:

- ❖ Identificar, priorizar, participar y cooperar en la ejecución y administración de obras para el bienestar colectivo, atendiendo preferentemente los aspectos de educación formal y no formal, mejoramiento de la vivienda, cuidado y protección de la salud, masificación del deporte y mejoramiento de las técnicas de producción.
- ❖ Participar y cooperar con el trabajo solidario en la ejecución de obras y en la administración de los servicios públicos.
- ❖ Coadyuvar al mantenimiento, resguardo y protección de los bienes públicos, municipales y comunitarios.
- ❖ Informar y rendir cuentas a la comunidad de las acciones que desarrollen en su representación.
- ❖ Interponer los recursos administrativos y judiciales para la defensa de los derechos reconocidos en la presente ley.
- ❖ Promover el acceso equitativo de mujeres y hombres a niveles de representación.

Además en el Artículo 16º de la Ley de Participación Popular menciona sobre las Elecciones de Concejales.⁶⁰

Que se modifica la segunda parte del Art. 13 de la Ley Orgánica de Municipalidades cuyo texto dirá "Los (as) Concejales serán elegidos de conformidad al número de habitantes de los municipios y en número máximo de once, de la siguiente manera".

- ❖ Población hasta 50.000 habitantes, 5 Concejales.
- ❖ Por cada 50.000 habitantes más o fracción, dos concejales, hasta llegar al máximo establecido.

⁶⁰ LEY DE PARTICIPACIÓN POPULAR. Op cit. Pág. 6

Las capitales de Departamento tendrán once Concejales.

2.2.4. Ley de Cuotas

En Bolivia la Ley de Cuotas para mejorar la participación de las mujeres, establece que las personas que se presentan en la lista de candidatos a cargos de elección popular debe estar compuesto por 30% mujeres. (30% de candidaturas del partido a la Cámara de Diputados y el 25% de los candidatos del partido al Senado).⁶¹

El reconocimiento normativos de los derechos políticos de mujeres por el estado, muestra el desarrollo de una lógica incremental que tiene como motivador histórico permanente, la movilización y presión de mujeres organizadas reivindicando la igualdad de oportunidades.⁶²

2.2.5. Legislación referida a Participación Política

El marco legal con el que cuenta el país para el ejercicio de derechos políticos es en primer término la Constitución Política del Estado, reformada el año 2004, que amplía el espectro de la representación política a agrupaciones ciudadanas y pueblos indígenas, además de los partidos políticos, considerados estas personas jurídicas de derecho público, pudiendo postular a mujeres y hombres como candidatos.

La Ley N° 1984 de 25 de junio de 1999, reforma el Código Electoral, estableciendo, entre otras disposiciones, las cuotas básicas de participación de las mujeres en candidaturas a cargos electivos.

La Ley N° 1983, de 25 de junio de 1999, de **Partidos Políticos**, regula a estas entidades y establece que el Estado garantiza a todos los ciudadanos, hombres y

⁶¹ PELÁEZ MEJÍA, Margarita María. Artículo publicado en Internet en: <http://webs.uvigo.es/pmayobre>.

E-Mail: margaritapelaez2000@yahoo.com

⁶² LEY DE CUOTAS Y ESPACIOS POLÍTICOS DE MUJERES, "Programa de formación política de mujeres líderes". Embajada real de los países bajos Procesos Servicios Educativos, pag 2.

mujeres, el derecho de asociarse en partidos políticos. Prevé que sus Estatutos Orgánicos consideren mecanismos y acciones que garanticen la plena participación de las mujeres. Con el fin de reducir las desigualdades de hecho, los partidos políticos deberán establecer una cuota no menor del treinta por ciento para las mujeres en todos los niveles de dirección partidarias y en candidaturas para cargos de representación ciudadana.⁶³

2.3. El Liderazgo

Se puede definir el liderazgo como el conjunto de acciones, de relaciones y comunicaciones interpersonales, que permiten a una persona ejercer diversos niveles de influencia en el comportamiento de los miembros de un grupo determinado, consiguiendo que este grupo defina y alcance de manera voluntaria y eficaz sus objetivos.⁶⁴

Es una capacidad a desarrollar y potenciar, no es un atributo innato de las personas, ya que intervienen variables como la educación, las oportunidades, las condiciones sociales y económicas particulares, así como también la interrelación con los otros y otras.

No se debe confundir:

- ❖ liderazgo con status.
- ❖ Liderazgo con poder.
- ❖ Liderazgo con autoridad oficial.

⁶³ MINISTERIO DE JUSTICIA/VICEMINISTERIO DE GÉNERO Y ASUNTOS GENERACIONALES, Op cit. Pág. 31

⁶⁴ BARRERA BASSOLS, Dalia & AGUIRRE PÉREZ, Irma. 2002. "Liderazgo de Mujeres".Pág.12

2.3.1 Concepto de Liderazgo

El concepto de liderazgo muestra, tradicionalmente, fuertes asociaciones con el de "poder" en el sentido de influir sobre la conducta de los otros, y con el de "gerencia", entendiendo por tal la administración eficaz de recursos y acciones, para el logro de objetivos.

Hoy, debido a esto, el liderazgo constituye un aspecto estratégico e instrumental de mucha importancia, dado que se asume que desempeña un papel preponderante para promover y consolidar los cambios sociales en general. Asimismo, el liderazgo resulta relevante en la conformación y la dinámica de los grupos como, motores de cambio en instituciones, organizaciones, proyectos y programas. También tiene importancia en el desarrollo integral del potencial del individuo.

Las declaraciones anteriores están estrechamente conectadas entre sí: son representaciones de los tres planos desde los cuales se puede analizar la cuestión del liderazgo:

- ❖ la sociedad,
- ❖ las organizaciones y los grupos,
- ❖ los individuos.

La interconexión entre esa tríada, tiene que ver con el hecho de que no es posible una transformación social u organizacional sin que haya grupos que la promuevan, donde los lazos de los miembros se fundan a partir de historiales, códigos compartidos, anhelos y propósitos comunes, y sin que las personas expresen o desarrollen plenamente sus potenciales y sus ideas.⁶⁵

Dada la complejidad y la velocidad de cambio de los contextos sociales, en la actualidad el liderazgo ha cobrado particular relevancia como instrumento básico para predecir y producir transformaciones, y para facilitar la solución de problemas

⁶⁵ BASSOLS, Dalia & AGUIRRE PÉREZ, Irma. Op cit. Pág. 19

o la superación de obstáculos, promoviendo las adhesiones de los otros hacia los objetivos compartidos y hacia la realización de las acciones consecuentes.

En consecuencia, el concepto de liderazgo no es un término unívoco y ha tenido transformaciones a lo largo del tiempo, vinculándose con ideologías de diferentes signos y orientaciones. Uno de los sentidos más difundidos y tradicionales es el referido al "líder persona", cuyo atributo más relevante es el carisma como rasgo de la personalidad, legitimado y a él atribuido a la vez por sus "seguidores", quienes, más allá de las ideas o propuestas, se "entregan" a la causa que el líder propugna.

Erich Fromm,⁶⁶ entre otros, destacó las condiciones sociales y psicológicas que permiten que la gente acepte, legitime y fortalezca los liderazgos carismáticos fundamentalmente los coercitivos, totalitarios. Como diría Peter Bloch, la gente se resigna a la seguridad del paternalismo por el riesgo que la propia autonomía representa.

En América Latina, el número de líderes, algunos entronizados como héroes, otros despreciados como villanos, marcan las historias nacionales y locales, y generan mucha desconfianza, debido a esas formas autoritarias, dominadoras del ejercicio del poder.

Estos liderazgos fuertes tienen estrecha relación con el modelo político que dominó en los países, como forma de ejercicio del poder sin intermediarios, como no sean las corporativas, entre gobierno y ciudadanos; pero vale recordar que fueron esos modelos los que permitieron la conformación de estos países como estados-nación, mediante la incorporación de la gente a la ciudadanía social.

Sería también imposible no reconocer los profundos cambios sociales que los liderazgos han logrado en el desarrollo de la cultura y el mejoramiento de las

⁶⁶ FERNÁNDEZ PONCELA, Anna M. "La Juventud y el Liderazgo Transformador". FUNDACIÓN W. K. Kellogg. Pág. 65 www.Liderspa.pdf

condiciones de vida de la población. No sólo hubo líderes negativos o destructivos; también los hubo constructivos, con visión de futuro.

Robert Greenleaf,⁶⁷ cita a los "profetas" y los caracteriza como poseedores de liderazgo carismático, pero, también, como "servidores" de la gente. Dice que no hubieran existido profetas sin la existencia de "buscadores" (seguidores): "Los profetas crecen en importancia a medida que las personas responden a sus mensajes; si los mensajes más precoces no son escuchados, el talento de los profetas se marchitará."

2.3.2 Características de una persona líder

Según Gabriel Olamendis⁶⁸, las características de un líder consisten en ser una persona de carácter, de principios, ser una persona ética, justa y capaz, debido a que este conoce lo que está realizando en su trabajo.

- ❖ La persona líder tiene que tener capacidad de convencimiento como requisito a la cualidad de dotes de mando.
- ❖ El líder es una persona que valora a los demás, ya que le preocupa las personas que trabajan junto al mismo, se interesa por la dignidad de su grupo.
- ❖ Una de las características principales de la persona líder es tener la valentía, el coraje y la capacidad de acceder a la toma de decisiones.
- ❖ Las personas líderes son las que están dispuestas a decir las cosas como son, a enfrentarse con situaciones difíciles y a no dejarse llevar por el camino más fácil, busca soluciones adecuadas enmarcada en lo que debe ser.

⁶⁷ GREENLEAF, Robert. In FERNÁNDEZ PONCELA, Anna M. Op. cit. Pág. 15

⁶⁸ OLAMEDIS, Gabriel. 2004. "Liderazgo". pág.1-5 www.Estoesmarketing.com

- ❖ Actualmente los verdaderos líderes, son no por jerarquía, antigüedad, sino más bien por competencia, por humildad, porque son capaces de transmitir credibilidad entre sus colaboradores.
- ❖ Se puede decir entonces que otra de las características es que debe ser carismático, ser una persona con lealtad y obediencia, que tenga protección y guía por el liderado.
- ❖ Debe ser una persona que esté pendiente al servicio de las necesidades expresadas o no de los seguidores.
- ❖ Tiene que ser gerencial, debe tener el control de tareas y responsabilidades para la organización, debe ser capaz de orientar a la eficacia global, más que a las necesidades del grupo.
- ❖ Además tiene que tener visualización de escenarios futuros y estrategias, orientación a resultados, ser innovador e iniciativo, debe tener seguridad en sí mismo, tener una identidad propia.
- ❖ Debe de tener capacidad de asumir responsabilidades; ser capaz de influir en la conducta de los demás, también tener dominio de técnicas de interacción social.
- ❖ Para concluir, la persona líder también debe tener la capacidad de ser una persona con espíritu transformador de superación, basándose en la igualdad, dinámico, en función de los requerimientos de las situaciones inciertas y cambiantes, y de los temas abordados concretos y específicos que dan contenido a los vínculos del grupo.⁶⁹

⁶⁹ FERNÁNDEZ PONCELA, Anna M. Op. cit. Pág. 8

2.3.3. Tipos de Líderes

Existen dos grandes divisiones de líderes, los formales y los informales.

❖ Líderes formales

Son aquellos que designa la estructura formal de una organización para cumplir tareas de dirección dentro de la misma. Las personas que ocupan estos cargos llegan a los mismos, a través de un régimen de promociones y/o ascensos que implementa la organización; o por medio de designaciones directas.

Estos líderes en general son capacitados para ocupar dichos puestos, sin que esto implique poseer todas las características innatas de líder.

❖ Líderes informales

Son aquéllas personas que surgen en forma espontánea y natural, en el seno de un grupo. Cuyo potencial de influencia se basa en el consentimiento voluntario de la mayoría del mismo. Este tipo de líder en general tiene cualidades y habilidades innatas para desarrollar sus funciones al frente de los grupos.

2.3.4. La mujer líder

Las mujeres han sido consideradas solamente para los trabajos domésticos y no se les ha dado iguales oportunidades que a los varones para estudiar y tener alguna profesión. A pesar de que esto ha dificultado su participación en las organizaciones y en la dirigencia de la sociedad, muchas mujeres se han destacado como líderes. A conclusión se mencionan algunas características:

- ❖ Se forman en sus comunidades, organizaciones de base y organizaciones. Las mujeres líderes no sólo representan a otras mujeres, sino que pueden ser líderes de una organización de hombres y mujeres o de sus comunidades.

- ❖ Se forman también por la necesidad, ya que deben asumir la responsabilidad total de sus hogares y de la comunidad debido a la migración de los hombres.
- ❖ Son capaces de asumir un liderazgo en cualquier ámbito de la sociedad, ya que tienen la capacidad de asumir y liderar retos que vengan en pos de la contribución al desarrollo de su entorno.⁷⁰

Cuando a alguien se le cuestiona sobre las características de un líder, por lo regular menciona características tales como orientadas al logro, eficaz, autoestima elevada, carisma e inteligencia por mencionar algunas. Dichas características corresponden a una visión instrumental del mundo en la que las conductas desarrolladas son un "instrumento" para alcanzar un fin.

Quién ha desarrollado en mayor medida tales características a través de la historia ha sido el hombre. Lo anterior, claro está, no compete a una cuestión natural, sino más bien a una interpretación de los papeles de hombres y mujeres en la sociedad, en los que se asignó al hombre (por el hombre mismo) el desempeño en el ámbito público y a la mujer el ámbito doméstico.

Las mujeres entraron a un espacio desconocido que demandaba actividades específicas y que estaban en una estructura androcéntrica, a la cuál tuvieron que amoldarse, debido a que no podían reproducir dentro su esquema mental el significado y los alcances de ser líder.

En este sentido, se mostraban enérgicas, autoritarias, mandonas y trataban en mayor medida de alejarse de los aspectos emocionales, porque si los empleados veían cierta "sensibilidad mujer" en ellas, entonces no las respetarían.⁷¹

Aún con lo anterior, las mujeres comenzaron a abrirse espacio en los puestos de poder y se habló de un "liderazgo femenino" que ya no reproducía la vieja rutina

⁷⁰ VARGAS, Virginia. 2000. "Liderazgo de la Mujer: Teoría y Práctica". BID PROLID. Cancún, México. Pág. 92

⁷¹ VARGAS, Virginia. Op cit. Pág. 104

de las empresas; éste tipo de liderazgo se enfocaba más en los aspectos relacionales, la colaboración y la cooperación, características curiosamente relacionadas con la "feminidad". Elemento recalcado en muchos eventos.

Lo anterior tiene implicaciones de suma importancia para las mujeres en dichos espacios: en primer lugar, si se asume que los puestos de liderazgo son un espacio neutral y libre de sesgo se cae en un error, la razón es que el tipo de liderazgo que se conoció hasta finales del siglo pasado, es un liderazgo desarrollado por los hombres y el que las mujeres entren a estos nichos de poder, no evita que los reproduzcan y mantengan la hegemonía masculina, es decir, la estructura no cambia, sólo los ocupantes de la misma (hombres o mujeres).

Por otro lado, hablar de liderazgo femenino sólo lleva a eternizar el estereotipo, así "confirmamos" que las mujeres son más cooperativas y orientadas hacia las personas, sin tener en cuenta que la mayor parte de las investigaciones indica que tanto hombres como mujeres poseen características consideradas socialmente como masculinas o mujeres y que los espacios o ámbitos van a orientar en algún grado el comportamiento que se ejerza.

Es importante mencionar lo que señala Ríos "resulta interesante como todos se escandalizan por la masculinización de la mujer y nadie lo hace por la masculinización del hombre" De este modo podemos ver como la formación de estereotipos cae como una pesada losa que determina que los hombres "son de un modo" y las mujeres "de otro" sin importar bajo qué condiciones histórico-socioculturales se esté dando dicho vínculo.⁷²

En este sentido, estaríamos en una época en la que es posible reconocer que no es que "las mujeres se estén convirtiendo en hombres cuando llegan a puestos de liderazgo", lo realmente importante es considerar que tal vez esa mitad de la humanidad no había tenido la oportunidad de desarrollarse en dichos puestos y

⁷² MOSCOSO, Martha. 1996. "Balance de la Historia de la Mujer en el Ecuador y en América Latina" La Aljaba. Universidad Nacional de Luján. Santa Rosa, Argentina. Pág. 20

por ende no había integrado esas características. El momento en el cuál tanto un sexo como otro incursionen en dichos espacios, las relaciones genéricas darán un giro trascendental.

2.3.5. Liderazgo Político de la Mujer

El liderazgo político de las mujeres debe potenciar sus capacidades para poder responder a los nuevos desafíos que enfrenta el sistema político democrático: la ilegitimidad y la corrupción. La inserción de nuevos actores en el escenario local demanda la generación de nuevos conocimientos.

Por tanto, el liderazgo de las mujeres al interior de sus entidades políticas reclama el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades de gestión pública y de articulación entre las distintas instancias estatales del ámbito local y los distintos sectores de la sociedad civil.

Los partidos son operadores de los sistemas políticos, todavía no es posible pensar en el desarrollo de un sistema democrático sin la intervención de los partidos políticos, sin embargo, en los últimos años han aparecido en el espacio político de todos los países, nuevos actores y las Constituciones han incorporado figuras en sus contenidos, dirigidas a reconocer formalmente a estas nuevas agrupaciones ciudadanas y de pueblos indígenas.⁷³

Si bien es cierto que las mujeres en los países latinoamericanos representan un número importante del universo total de adherentes a los partidos políticos, no es menos cierto, que no logran todavía una participación equitativa entre hombres y mujeres en los niveles de dirigencia.

Uno de los rasgos históricos de la participación de mujeres en los partidos es que formaron parte, únicamente, de las “unidades o consejos de la mujer”, un espacio

⁷³ www.inmujer.migualdad.es

sin mucho poder de decisión y liderazgo, sin embargo, en la década de los 80's y 90's y recogiendo las demandas de los movimientos de mujeres, algunos partidos políticos optan por cambiar ciertas prácticas para promover nuevos espacios para las mujeres de mayor liderazgo y responsabilidad política.⁷⁴

A pesar de estos cambios aun no se ha modificado la estructura patriarcal de los partidos tradicionales, por lo que se mantiene una serie de factores que impide el desarrollo y ascenso de las mujeres al interior de los partidos políticos, como es la frágil institucionalidad de los mismos y la deslegitimación del sistema político por corrupción y tráfico de influencias, factores que han incidido negativamente en la militancia político partidaria de la mujer.

La participación de las mujeres en puestos de elección popular, sigue siendo baja, considerando que cerca del 50% de militantes de los principales partidos son mujeres. Ellas representan entre el 20% y 33.3% en el Comité Ejecutivo Nacional de los partidos, situación que empeora, aún más, si se consideran los comités estatales y municipales.

Hay países que disponen de ley de cuotas en el ámbito legislativo, sin embargo, los partidos políticos no cuentan con reglamentación interna específica, y exhiben una tasa de participación política más alta en la Cámara Baja, que en otras instancias, aún permanecen grandes dificultades para lograr el cumplimiento de la cuota en los países donde se ha aprobado.⁷⁵

2.3.6. Aportes desde la opción dirigencial y la toma de decisiones

Se ha evidenciado que las mujeres, para poder ocupar un puesto que asuma la responsabilidad de decidir, han ganado su espacio con mucho esfuerzo y lucha personal, es decir, que las mujeres reconocen su tesón y lucha personal como la principal forma de acceso a un puesto de decisión, sin embargo también hay

⁷⁴ VARGAS, Virginia. Op cit. Pág. 108

⁷⁵ BASSOLS, Dalia & AGUIRRE PÉREZ, Irma. Op cit. Pág. 52

mujeres que han sido propuestas para ocupar cargo jerárquicos, por sus superiores, en su mayoría hombres.⁷⁶

Por lo tanto, a pesar de los avances logrados en la participación laboral de las mujeres, siguen existiendo una marcada segregación laboral de género. Esta situación está determinada por la interrelación de las dos esferas en las que las mujeres se hallan inmersas, las cuales son: la doméstica de reproducción y la pública de producción. El análisis se centra en los factores existentes en ambas esferas, que facilitan y/o dificultan el acceso de las mujeres a puestos de decisión.⁷⁷

La representación de la mujer en los niveles más altos de adopción de decisiones a escala nacional e internacional no ha cambiado en los últimos años, las mujeres continúan en minoría en los Parlamentos Nacionales, y el promedio alcanzado en 1999 a nivel mundial era del 13%, pese al hecho de que las mujeres constituyen la mayoría del electorado en casi todos los países.

La Plataforma de Acción aprobada en Beijing explica que la vida de las mujeres debe examinarse en el marco social, económico y político de la sociedad, y no fuera de ese contexto. La Conferencia de Beijing reafirmó que "la participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia, sino que también puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz".⁷⁸

Las mujeres tienen igualdad de derecho a participar en la gestión de los asuntos públicos y, mediante esa participación, contribuir a redefinir las prioridades

⁷⁶ VALENCIA RITZ, Oswaldo. 1998. "Las mujeres alcanzan puestos de decisión con esfuerzo y lucha personal". Pág. 203

⁷⁷ BARBERÁ HEREDIA, Ester. 2000 El acceso de las mujeres a puestos de decisión, Universidad de Valencia. Pág. 8.

⁷⁸ BASSOLS, Dalia & AGUIRRE PÉREZ, Irma. Op cit. Pág. 32

políticas al incluir en los programas políticos nuevos temas y ofrecer nuevos puntos de vista sobre cuestiones políticas generales.

De la misma manera en la Plataforma se definieron dos objetivos estratégicos en relación con esta esfera de especial preocupación: garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y aumentar la capacidad de participar en la toma de decisiones y en los diferentes niveles directivos.

Además del documento de Beijing, otros instrumentos internacionales han reafirmado el principio de la participación equitativa de la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, incluida la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Precisando en su 41^o período de sesiones, celebrado en 1997, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas reafirmó la necesidad de determinar y aplicar las medidas que corregirían la representación insuficiente de la mujer en la adopción de decisiones. Se consideró que la eliminación de prácticas discriminatorias y la introducción de programas de medidas positivas eran instrumentos de política eficaces para el logro de ese propósito.

Aún con todo lo mencionado no se produjeron cambios verdaderos en la brecha que separa a la mujer del hombre, pese al hecho que desde hace tiempo se reconoce el derecho fundamental de las mujeres y los hombres de participar en la vida política. En la práctica, la brecha en materia de equidad, de jure y de facto, en la esfera del ejercicio del poder y la adopción de decisiones sigue siendo amplia.⁷⁹

Como resultado de ello, los intereses y las preocupaciones de la mujer no están representados en los niveles de la formulación de políticas y la mujer no tiene

⁷⁹ VALENCIA RITZ, Oswaldo. Op cit. Pág. 184

influencia sobre las decisiones fundamentales en las esferas social, económica y política que afectan a la sociedad en su conjunto.

Por tanto, las iniciativas y los programas orientados a aumentar la participación de la mujer en la adopción de decisiones se han visto entorpecidos por una serie de factores, entre ellos una falta de recursos humanos y financieros para la capacitación y la promoción en materia de carreras políticas, y la responsabilidad de los funcionarios elegidos en relación con la promoción de la igualdad entre los géneros y la participación de la mujer en la vida pública.

Después de las consideraciones anteriores, las cifras de que se dispone muestran únicamente un aumento simbólico e indican que la meta del equilibrio entre los géneros dista aún mucho de haberse alcanzado.⁸⁰

Sin embargo, existen líneas de acción política, donde las mujeres líderes deben asumir muchos espacios y responsabilidades para lograr la equidad en el desarrollo socio económico y político de la sociedad.

Familia:

Siendo la familia el eje central de la sociedad es importante la participación en las decisiones porque están aportando a la economía de su entorno. Para esto es indispensable fortalecer las organizaciones a fin de generar la participación de las mujeres y trabajar con miras a conformar una economía solidaria y sustentable a mediano y largo plazo.

Las mujeres líderes están en posición de denunciar cualquier forma de violencia que se dé dentro de las familias. Esta puede manifestarse en forma de violencia física, psicológica o de género, como por ejemplo, impidiendo que las niñas

⁸⁰ BARBERÁ HEREDIA, Ester. Op cit. Pág. 12

estudien por su condición de ser mujeres o que tengan una sobrecarga de trabajo domestico ayudando a sus madres.⁸¹

Organizaciones:

En las organizaciones, las mujeres líderes deben ayudar en la formación de otras líderes mujeres, sobre todo, de mujeres jóvenes, mediante el apoyo y el ejemplo. Dentro de las organizaciones, las mujeres líderes deben cuidar de que las voces de las mujeres se escuchen, de que sus intereses sean tomados en cuenta y de que se respeten sus derechos.⁸²

Desarrollo y Autogestión:

El desarrollo no se debe entender como la ejecución de un proyecto, sino de una manera más amplia y que tiene que ver con el mejoramiento de la calidad de vida de hombres y mujeres, con la equidad de género, de clase, de etnia y de generación. No hay desarrollo si es que los beneficios van a parar a un solo grupo, y esta desigualdad acentúa las divisiones entre grupos sociales como indígenas y mestizos u hombres y mujeres. Además, el desarrollo debe surgir desde la visión de las mujeres y no de aquellos que quieren imponer proyectos pensando en el desarrollo desde sus perspectivas particulares, que muchas veces no llegan a funcionar porque no están diseñados desde la realidad.

Las mujeres deben cuidar que los programas y proyectos de desarrollo correspondan a su realidad. Tienen un horario que se debe respetar, obligaciones que se deben considerar e intereses que son distintos de los hombres. Deben participar en la elaboración, ejecución y monitoreo de los proyectos para que los beneficios se repartan equitativamente entre hombres y mujeres y entre los distintos grupos sociales.⁸³

⁸¹ Ibidem

⁸² Ibidem

⁸³ NAULA, Rosario. 2000. "Cómo Formar Mujeres Líderes". Pág.18
<http://icci.nativeweb.org.boletin.18.naula.html>

Aportes desde la opción dirigencial y de posicionamiento

La democratización se entiende como la participación ciudadana en la toma de decisiones. Tradicionalmente, se ha privilegiado la participación de los hombres con el criterio de que el hombre como jefe de hogar representa a su esposa e hijas.

Es evidente entonces que las mujeres líderes deben procurar y hacer que ellas participen activamente en reuniones y asambleas para que los intereses de las mujeres sean considerados y que los beneficios de la participación se repartan equitativamente.

Finalmente, vigilar que exista una participación política de las mujeres en los puestos de toma de decisiones para desde allí proponer y ejecutar sus aspiraciones. Cabe resaltar que la Ley Electoral habla claro de la participación de la mujer para cualquier decisión de elección popular.

Los partidos o movimientos políticos deberán tener al menos un 30% de mujeres en sus listas. Este porcentaje deberá aumentar cada cuatro años hasta llegar a la igualdad (50%). Sin embargo, la participación en las listas electorales no asegura de por sí el liderazgo de las mujeres, pero al menos las mujeres empiezan a ser vistas como dirigentes políticos.⁸⁴

2.3.7. Órganos y organizaciones

El municipio de Cobija se encuentra entre aquellos que demográficamente tienen menos de 50 mil habitantes y es por ello que su representación de concejales llega a 11 miembros, que son el ente legislativo del gobierno municipal local.

La Prefectura, hoy conocida como gobernación constituye la unidad geográfica departamental, cuyo máximo ejecutivo es el gobernador y es el encargado de

⁸⁴ Teorías de géneros: ¿ qué hay tras ellas?. En Fundación Chile Unido. Abril 2001 Pág. 43

ejecutar las políticas públicas que son aprobadas por la Asamblea Departamental, como organismo legislativo y de control.

Las OTB's o juntas vecinales son organismos barriales que se organizan, de acuerdo a Ley de Participación Popular para planificar, en forma conjunta con el municipio local, sus proyectos de prioridades y necesidades, para lo cual en forma regular eligen su directorio, que es el ente que representa una determina sección geográfica definida por el gobierno municipal.⁸⁵

2.4 El imaginario sobre el Liderazgo Político y Social de la mujer

2.4.1. Participación de la mujer a escala Internacional

Al mes de agosto de 1999, había únicamente diez países en que las funciones de jefe de Estado y gobierno eran desempeñadas por mujeres, a saber: Bangladesh, Guyana, Irlanda, Letonia, Nueva Zelandia, Panamá, San Marino, Sri Lanka (Presidenta y Primera Ministra) y Suiza.

La representación de la mujer en cargos gubernamentales de adopción de decisiones a los niveles ministerial y subministerial (ministro, viceministro, secretario permanente y jefe de departamento) muestra que se avanza muy lentamente en esa esfera.

- ❖ En 1996 las mujeres constituían el 6,8% de los gabinetes ministeriales en todo el mundo; en 1997 esa cifra era del 7% y del 7,4% en 1998.⁸⁶
- ❖ En 1999 había únicamente 677 mujeres integrantes de la cámara alta o el senado, en contraste con 5.639 hombres.
- ❖ La mayoría de las ministras se concentra aún en los sectores sociales, como la educación, la salud y los asuntos relativos a la mujer y la familia.

⁸⁵ PLAN DEPARTAMENTAL DE DESARROLLO DE PANDO (PDD-Pando). Y PDM-Pando.

⁸⁶ CHAUVIN, Silvia. Op cit. Pág. 25

Los países nórdicos siguen ocupando un lugar preponderante en cuanto a la proporción de mujeres en los parlamentos, cuyo promedio asciende al 36,4%. Según un informe de las Naciones Unidas, Suecia tiene la proporción más elevada de mujeres en la cámara baja o única: el 40,4%.

La elevada proporción de mujeres en los parlamentos de los países Nórdicos puede explicarse por muchos factores, como la igualdad de posibilidades en materia de educación, el reconocimiento por parte de las mujeres de la importancia de votar y contribuir a determinar los resultados de las elecciones, y el establecimiento de políticas estatales amplias a escala nacional orientadas a la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las mujeres y los hombres, entre otras.

Un proceso inverso se produjo en Europa Oriental, donde el porcentaje de mujeres en los parlamentos se ha reducido considerablemente con la transformación hacia una economía de mercado y elecciones parlamentarias libres.⁸⁷

La abolición de las cuotas para mujeres, que habían existido en los antiguos regímenes, redujo extraordinariamente su número en los parlamentos. Aunque la situación ha venido mejorando gradualmente en algunos países, la experiencia de Europa Oriental confirma que el establecimiento de una democracia parlamentaria pluralista no garantiza de por sí la representación equitativa de las mujeres y los hombres en la adopción de decisiones políticas.

A escala internacional, se produjo un aumento en la representación de las mujeres entre los Representantes Permanentes ante las Naciones Unidas en Nueva York, que pasó de siete mujeres en enero de 1994 a 12 mujeres al mes de abril de 2000.

⁸⁷ V ENCUENTRO: "Mujeres por un mundo mejor: Por la igualdad de Género" en Valencia, España. ONU. artículo del periódico "LA PATRIA" Oruro, Bolivia.

El sistema de las Naciones Unidas ha centrado su atención en aumentar el número de mujeres en cargos ejecutivos a todos los niveles y en diversos sectores.

Si bien se ha registrado cierto progreso en el mejoramiento de la representación de las mujeres en las categorías superiores y de adopción de decisiones en la Secretaría de las Naciones Unidas, el objetivo de llegar al 50% en el año 2000 no se ha alcanzado. Sin embargo, las estadísticas sobre la situación de la mujer en la Secretaría siguen arrojando un adelanto lento, pero constante.⁸⁸

- ❖ Desde el 1º de enero de 1999, el porcentaje de mujeres nombradas con sujeción a la distribución geográfica aumentó del 37,7% al 38,6%.
- ❖ Aunque el ritmo del avance en el mejoramiento de la representación general de la mujer sigue siendo lento, se ha logrado mejorar la representación de las mujeres en las categorías superiores y de adopción de decisiones.
- ❖ Desde la presentación del plan de acción estratégico para el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría (1995 a 2000), en noviembre de 1994, el porcentaje de mujeres en la categoría de Director Adjunto y categorías superiores a ésta ha aumentado del 15,1% al 29,7%.

2.4.2 La mujer en los procesos electorales y los partidos políticos

La Plataforma de Acción de Beijing comprometió a los gobiernos a "examinar el efecto diferencial de los sistemas electorales en la representación política de las mujeres en los órganos electivos y examinar, cuando proceda, la posibilidad de ajustar o reformar esos sistemas".⁸⁹ La participación de las mujeres en partidos políticos es importante porque proporciona una vía hacia el ejercicio del poder y la

⁸⁸ MEDIAVILLA, Manu. Et al. 1995. "Política de Igualdad de Género". (IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas. Beijing). "Sobre la mujer". Ediciones Ayuda en Acción. Pág. 7

⁸⁹ MEDIAVILLA, Manu. Et al. Op cit. Pág. 9

adopción de decisiones políticas. Conduce a la participación en parlamentos y otros órganos electivos, así como a nombramientos en cargos ministeriales u otras oficinas políticas y en la magistratura. Entre las medidas adoptadas en algunos países, cabe destacar:

- ❖ En Albania se han promulgado leyes y enmiendas para garantizar un equilibrio de género en las listas electorales.
- ❖ En Yemen se enmendó su ley electoral en 1998 para aumentar la participación de la mujer en las elecciones.
- ❖ En el Canadá la participación política de la mujer aumentó en un 50% entre 1995 y 1997.
- ❖ La participación de la mujer en la vida política también ha aumentado en España, que ocupa el séptimo puesto en esa esfera entre los 15 Estados de la Unión Europea.
- ❖ En Camerún, El Salvador, Nigeria, Paraguay y Seychelles, las propias mujeres han establecido redes políticas, creando vínculos entre organizaciones con base en la comunidad, los movimientos de mujeres y las mujeres que se dedican a la política.

Durante la Conferencia de Beijing, únicamente 21 de los 189 países que se comprometieron a mejorar la condición jurídica y social de la mujer concedieron la más alta prioridad a la cuestión relativa al aumento de la participación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones. Desde la Conferencia de Beijing han proseguido los debates amplios sobre esta cuestión a los niveles gubernamentales y no gubernamentales.

Ello ha contribuido a aumentar la sensibilización respecto de los cambios sistemáticos que se necesitan para lograr el equilibrio entre los géneros. Un número cada vez mayor de países han aplicado políticas de adopción de medidas positivas, incluidos los sistemas de cuotas y las metas, elaborado programas de

capacitación para fomentar el liderazgo entre las mujeres, e introducido medidas para conciliar las responsabilidades familiares y profesionales tanto de las mujeres como de los hombres.

El Artículo 4 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer permite la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer.

La Plataforma de Acción de Beijing⁹⁰ compromete a los gobiernos y los partidos políticos a que proporcionen a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones, incluido entre otras cosas, el establecimiento de metas concretas y otras medidas positivas.

Aunque en algunos países el concepto estricto de igualdad se opone a la introducción de medidas positivas, en otros se han llevado a cabo programas de medidas positivas.

- ❖ Ghana aprobó una propuesta de acción afirmativa para reservar para las mujeres el 40% de los cargos en órganos de adopción de decisiones.
- ❖ En Uganda se estableció el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social para aplicar una política nacional de acción afirmativa.
- ❖ Italia presentó un proyecto de ley para reformar la constitución a fin de incluir la adopción de medidas positivas en las leyes electorales.
- ❖ Finlandia estableció una cuota para las mujeres en la proporción de 40/60 en los órganos gubernamentales.⁹¹

⁹⁰ MEDIAVILLA, Manu. Et al. Op cit. Pág. 9

⁹¹ ALMENENA, 2009. "BOLIVIA: Mujeres Alcanzan 30% de participación en Asamblea Plurinacional: "Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI Nueva York. (Artículo publicado en la WEB). www.sinmujeresnoesdemocracia.wordpress.com/2009/htm

2.4.3 La participación de las mujeres en la Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia

El grado de participación de las mujeres en las elecciones electorales de Bolivia alcanzó el 30% en el año 2010, desplegado por más de 200 organizaciones de mujeres en todo el país. Con la presencia de 30% de mujeres en la Asamblea Legislativa Plurinacional, una histórica presencia de 47% de mujeres en el Senado y un 25% en la Cámara de Diputados. Superando así el mayor porcentaje de participación de la mujer, alcanzado en el 2002, con el 18.5% en Diputados y 14,81% en el Senado. Confirmando así un importante incremento de la participación de las mujeres como Diputadas plurinominales, el 47% del total de la asamblea Legislativa Plurinacional.

Cuadro Nº 1

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL												
Departamento	Senado total				Camara de Diputados total				Asamblea Legislativa Plurinacional			
	Mujeres	Hombres	total	% Mujeres	Mujeres	Hombres	total	% Mujeres	Mujeres	Hombres	total	% Mujeres
Pando	2	2	4	50%	1	4	5	20%	3	6	9	11%
Beni	2	2	4	50%	3	6	9	33%	5	8	13	30%
Santa Cruz	2	2	4	50%	7	18	25	28%	9	20	29	31%
Tarija	2	2	4	50%	2	7	9	22%	4	9	13	31%
Potosi	2	2	4	50%	2	12	14	14%	4	14	18	22%
Oruro	2	2	4	50%	2	7	9	22%	4	9	13	31%
Cochabamba	1	3	4	50%	5	14	19	26%	6	17	23	26%
La Paz	2	2	4	50%	8	21	29	28%	10	23	33	30%
Chuquisaca	2	2	4	50%	3	8	11	27%	5	10	15	33%
Total	17	19	36	47%	33	97	130	25%	50	116	166	30%

Fuente: ALMENENA (Artículo publicado en la WEB)

Un hecho que se destaca en la mayor parte de las sociedades es que la mujer nunca ha gozado de un trato igualitario con respecto al de los varones. La historia testimonia como la familia, caracterizado por la predominancia de una estructura patriarcal con una fuerte dominación de los varones una marcada dependencia mujer en prácticamente todo el mundo. Ello ha sido el resultado entre otras cosas de un acentuado proceso de socialización diferencial en función del sexo

La noción tradicional de la familia siempre ha puesto el acento en la autoridad paternal. El padre es normalmente descrito como jefe de la comunidad familiar, la figura dominante rodeada de respeto y sumisión. La madre, así como los hijos, han estado tradicionalmente subordinados a esta autoridad.

En la división de tareas, el padre está exento de los trabajos domésticos y, al mismo tiempo, la figura de la madre es fuertemente valorizada como el alma del hogar, sobre la que reposa la unidad y la solidez de la familia.⁹²

En términos generales, se puede afirmar que la cultura ha relegado a la mujer a una segunda posición, confiriéndole el estereotipo de un ser pasivo que necesita protección, y asignándole la responsabilidad de la educación y del cuidado de los hijos. De ahí que la única función que se le reconoce socialmente, y la única que es valorada, es la maternidad.

Paradójicamente, esta valorización de su función “natural” ha constituido la base de su sujeción y un impedimento para que sea aceptada su igualdad social. Además, a las mujeres no se las ha estimulado para el logro de su independencia; al contrario, hemos persistido en el mantenimiento de una actitud paternalista que considera a la mujer como un ser frágil y débil. La sociedad las ha colocado en una situación desfavorable en casi todas las esferas de la sociedad.⁹³

Teóricamente, la transición de la familia moderna implica entre otras cosas el paso de una estructura de división del trabajo, fundamentada en distribuciones sexuales hacia otra de tipo igualitaria, en la que hombres y mujeres comparten tanto as funciones internas como las externas.

Quizás el aspecto más sobresaliente de dicho cambio sea el rompimiento de la frontera que separa la esfera de la vida pública (vida económica y social) de la privada (mundo de lo doméstico). Esto significa que en nuestras sociedades han empezado a presentarse las condiciones estructurales que permiten un mayor involucramiento de las mujeres en esferas extra domésticas, lo cual se ha

⁹² CHAUVIN, Silvia. Op cit. Pág. 28

⁹³ CHAUVIN, Silvia. Op cit.

convertido en uno de los factores internos que mayormente han favorecido al cambio sociofamiliar y al cambio de la posición de la mujer en la sociedad.

A partir de la Conferencia Mundial de Nairobi se vienen produciendo en el mundo cambios radicales que tienen efectos positivos y negativos en la participación de la mujer. Sin embargo, el punto central de discusión no reside tan solo en que las mujeres participen, sino también en qué condiciones se define su participación y quien las define.

La crisis económica de los años ochenta ha facilitado el que se empiece a reconocer los múltiples papeles que cumple la mujer, porque a menudo es ella la que sirve de amortiguador ante las presiones cada vez más fuertes de la crisis.

Desde la institucionalización de la democracia emergen organizaciones de mujeres, surgidas del seno de los sectores populares, poniendo como ejes referenciales la reproducción y la sobrevivencia, la dimensión y capacidad de movilización mostrada por estas organizaciones de mujeres las convirtió en sujetos específicos de intervención.⁹⁴

2.4.4 Obstáculos para la participación de la mujer

La naturaleza de los cauces profesionales habituales de las mujeres sigue siendo el factor que bloquea su acceso a puestos superiores. En los niveles de dirección inferiores, las mujeres suelen situarse en sectores no estratégicos y en puestos de gestión de personal y administrativos, y no en los cargos profesionales y de gestión que llevan directamente a la cúspide de las organizaciones.

A menudo, a estas desventajas iniciales hay que añadir la privación del acceso a las redes, tanto formales como informales, esenciales para el avance en la estructura empresarial. Así, en las grandes empresas y organizaciones en las que las mujeres alcanzan puestos de alta dirección, éstos suelen limitarse a las áreas

⁹⁴ GARCÍA HERNÁNDEZ, Magdalena. 2006. "La Cámara de Diputados y las mujeres en el LIX Legislatura: Insumos para el Diseño de una Estrategia Feminista, Milenio Feminista". México. Pág. 44

consideradas de menor importancia estratégica para la entidad, como los recursos humanos y la administración.

Con frecuencia, la trayectoria profesional de las mujeres no facilita su presencia temprana en áreas estratégicas, como el desarrollo de productos o la financiación, que permiten el acceso a puestos ejecutivos esenciales en la estructura piramidal característica de las grandes empresas. En ocasiones, estas dificultades se denominan "barreras invisibles".

En el caso de las mujeres con responsabilidades familiares, su carrera profesional puede verse menoscabada por el reparto de tiempo dedicado al trabajo y al hogar. Una característica importante de las tareas profesionales y, en especial, de las directivas es el gran número de horas que parecen exigir si se pretende alcanzar el reconocimiento y la posibilidad de un ascenso.

Los puestos de gestor a tiempo parcial no son habituales y, además, parece casi imposible compatibilizar una jornada de trabajo prolongada con las exigencias que plantea ocuparse del hogar y del cuidado de los hijos. Como consecuencia, en ciertos países puede observarse que las mujeres, más que los hombres, renuncian al matrimonio y a la maternidad a cambio de sus carreras profesionales.⁹⁵

Las mujeres que luchan por acceder a un puesto directivo, siguen *tropezando* con importantes barreras. Entre los principales factores responsables de frenar el desarrollo profesional de las mujeres, sobresalen los estereotipos de género, la cultura organizacional, determinadas actitudes personales, las responsabilidades familiares y la rigidez del sistema laboral.

Las ventajas derivadas de la participación de mujeres en el mercado laboral y, en concreto, en relación con tareas de dirección, han sido valoradas, en fechas recientes, no sólo como un logro social que beneficia a las mujeres, sino también

⁹⁵ MENDIZÁBAL, Mónica. 2007. "Sistematización del Proyecto: Escuela Itinerante de Líderes Mujeres para la Información y Formación Especializada en Reforma Legislativa dentro de la Nueva Constitución Política del Estado. UNIFEM Bolivia. Pág. 65

como un modo de afrontar las exigencias del entorno laboral actual. Desde esta nueva consideración, se analiza el enriquecimiento que ofrece la diversidad de género en los equipos de dirección y en el desarrollo de diferentes estilos de liderazgo.

En el siglo XXI, la dirección parece mostrarse más acorde con determinados aspectos y cualidades que las mujeres pueden aportar como agentes de cambio. Desde este enfoque, las mujeres no sólo aparecen como personas que reclaman derechos de ciudadanía. Se presentan también como individuos que aportan valores positivos al desarrollo económico y al progreso social.⁹⁶

Sin embargo, los beneficios derivados de la diversidad en los equipos directivos no serán posibles si no se crean las condiciones sociales y organizacionales adecuadas para que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones a cargos de dirección. Por un lado, es imprescindible que varones y mujeres compartan el *rol* reproductivo. Para ello, como una medida con resultados a largo plazo, es necesario educar a la sociedad desde las aulas, los medios de comunicación y el propio contexto familiar.

Por otro lado, como medida a corto plazo, consideramos necesario que las organizaciones e instituciones públicas y privadas desarrollen acciones que promuevan una mayor flexibilidad laboral, medidas de conciliación, y políticas de apoyo que favorezcan la participación de las mujeres en el trabajo y su promoción profesional.

Además, mientras todo esto sucede, es necesario que las mujeres que quieren acceder a puestos directivos adopten una serie de estrategias para superar las barreras que se van a encontrar en su desarrollo profesional. Estrategias que incluyen la formación en competencias directivas específicamente diseñadas desde la perspectiva de género, tener un plan de carrera sólido, implica hacerse

⁹⁶ BARBERÁ (2000). In, PEÑA MOLINA, Blanca Olivia. 2004. "Género y Representación Política: Los Límites de la Diferencia". Universidad de Guadalajara, México. Pág. 16

notar, ser más visibles, establecer contactos y formar parte de las redes de trabajo.

En suma, las acciones dirigidas a incrementar la presencia de mujeres en equipos directivos exigen, como condición necesaria para ser efectivas, aligerar las responsabilidades familiares, potenciando que las cargas domésticas sean compartidas por hombres y mujeres, lograr una mayor adecuación entre las demandas del entorno organizacional y las necesidades de su personal, y provocar un cambio en el sistema de creencias actual. Tal vez de este modo se logre el surgimiento de una sociedad más completa, diversa, rica e igualitaria.⁹⁷

Aunque se declara que la situación de desventaja de la mujer es producto de procesos estructurales, se percibe también carencias e influencias de educación, capacitación, trabajo o falta de participación en las instituciones y organizaciones comunitarias; agravándose aun más la situación de la mujer del área rural, pese a que se encuentra organizada en sindicatos campesinos, esta juega un papel de acompañante de su marido sin poder de decisión a través del voto, sin acceso a los cargos más importantes en las organizaciones de la comunidad.

No obstante, este último tiempo han surgido varias instituciones como ser: organizaciones No Gubernamentales, Instituciones Privadas, de Desarrollo Social, Instituciones Estatales etc., que a pesar del trabajo que vienen desarrollando aún no han logrado la plena participación de la mujer.

2.5. El Rol del Trabajador Social en la problemática.

2.5.1 Importancia del Trabajo social

Ema Castellón menciona que el trabajo social, en la actualidad es considerado como la disciplina científica que emplea las leyes del desarrollo social y el método científico en procura de un bienestar socializado de la colectividad humana.

⁹⁷ ENTIDAD INVESTIGADORA: Instituto Universitario de Estudios de LA DONA. Chile. Pág. 32

Esta concepción implica que el trabajador social debe conocer científicamente la realidad social en la que va intervenir, lo cual le permita desentrañar los problemas y/o necesidades de la población, dando lugar a que la práctica del Trabajador Social responda de manera científica en la solución de los problemas y/o necesidades más sentidas de la población

Es así que existen muchos modelos en la práctica de intervención del Trabajo Social con grupos.

Silvia Chauvin, señala que el Trabajo Social con grupos es una herramienta muy útil para la intervención del profesional, ya que favorece el proceso de socialización y facilita el contraste de opiniones, la reflexión y el diálogo, sobre las propias vivencias, deseos, pensamientos, miedos e inquietudes. Posibilita contacto con aspectos internos, relacionados con los conflictos, y su problemática⁹⁸.

2.5.2 La intervención del Trabajador Social en la temática

Es de gran importancia pues la misma por las características propias de la profesión, deberá abordar problemas que básicamente surgen de las desigualdades sociales y económicas, lo que conduce a enfrentar nuevos desafíos y coadyuvar en el cambio del rol de la mujer en esta sociedad, a través de la civilización social planteando la promoción de la ciudadanía activa participativa, construyendo espacios abiertos de análisis, reflexión, formación, sensibilización y debate en la expectativa de expandir conciencia participativa para consolidar y profundizar el proceso de participación de la mujer en instancias de poder.

⁹⁸ CHAUVIN, Silvia. 2007. "No basta con que la mujer esté en puestos de decisión". Editorial CEDAW. Argentina. Pág. 24

2.5.3 Funciones del trabajador social

El trabajador Social en esta problemática interviene realizando funciones elementales de la disciplina del Trabajador Social, como ser:

La función de **educación social** incluye “ámbitos que van desde la información hasta el develamiento del problema social, sus emergencias y vías de resolución, privilegiando procesos y metodologías en los que la población sea sujeta de participación y no de manipulación”.

A través de esta función se pretende impartir conocimientos sobre diversos temas de interés para el grupo con el objetivo principal problemáticas sociales que afectan a la población.

La función de **gestión social**, se compone de los elementos inherentes. “Por una parte, supone conocimientos y manejo del proceso administrativo en Trabajo social o sea la administración de los servicios sociales, y por otra, la incorporación de la población al conocimiento de los mecanismos, posibilidades y limitaciones de la Política Social y las respuestas institucionales” para que la población ejerza su derecho participando directamente, para el logro de lo dicho, se debe ante todo, organizar y promover la participación activa y propositiva de las organizaciones sociales ya que con el apoyo comprometido de las mismas se pueden gestionar los desafíos, propuestas, proyectos y políticas trazadas.

La **investigación social**, se plantea como una función presente en todas las funciones. Se la particulariza por su finalidad de construcción teórica para generar aportes en cuanto al propio objeto profesional, sus funciones, métodos y formas de intervención”. Permite conocer la realidad social como proceso de construcción para lograr la explicación científica del objeto social determinado.

La función de **organización social**, muy trascendental, ya que “abarca procesos de movilización y participación en las acciones emergentes del problema social y su solución, ni dispensando ni interfiriendo, sino mas bien potenciando aquellos

proyectos preexistentes o por crearse, que representan avances progresivos en la sociedad como en la comunidad, los grupos, la familia y los propios individuos.”

Se plantea como función en el marco de la concepción del trabajo social y se refiere a los sujetos, procesos sociales y mecanismos para enfrentar los problemas sociales, la necesidad de su colectivización en su comprensión y respuestas. Abarca procesos de movilización y participación en las acciones emergentes del problema social y su solución.⁹⁹

Por tanto, las funciones que desempeña el trabajador social en esta problemática son importantes, ya que a través de su intervención contribuirá a que las mujeres asuman el rol que le corresponde, tanto en la familia, como en la sociedad.

⁹⁹ OPORTO ORDOÑEZ, Víctor 2006 Una instrucción al trabajo social, elementos teóricos para un análisis crítico. Cit-Bo La Paz, Bolivia. Pág. 88 - 89.

CAPÍTULO III

SISTEMATIZACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Características socioculturales de las mujeres líderes

La caracterización socio cultural de la mujer líder en Instituciones representativas de la Ciudad de Cobija se la ha entendido desde la identificación del cargo que ocupó, funciones que desempeño al igual que la edad, el nivel de formación, el trabajo previo y los ingresos económicos como aporte a su hogar.

3.2. Funciones que desempeñaron las mujeres Líderes

Cuadro N° 2
Cargo que ejercieron

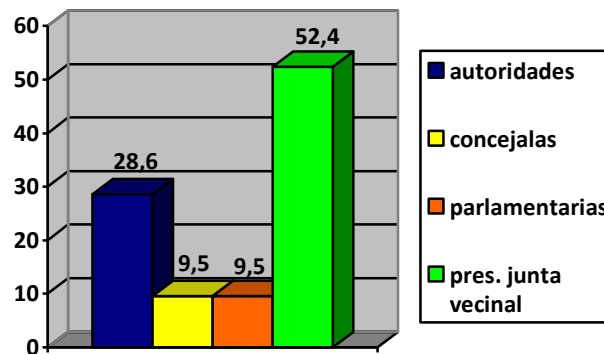
Cargo	Número	Porcentaje
Autoridades	6	28,6
Concejala	2	9,5
Parlamentaria	2	9,5
Presidenta Junta Vecinal	11	52,4
Total	21	100,0

Fuente: elaboración propia

De los datos obtenidos en la aplicación de la entrevista estructurada se evidenció que de las 21 personas entrevistadas, 11 fueron presidentas de juntas vecinales, 6 ocuparon cargos como autoridades departamentales y/o municipales, 2 Concejalas y 2 parlamentarias. Todas ellas representan el total de población de referencia a la investigación, estos datos nos muestran con claridad el porcentaje y número participación de la mujer en instancias de decisión.

El cuadro N° 2 expresa estos datos.

Gráfico N°1
Cargo que ejercieron



Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en el gráfico, las mujeres líderes de las juntas vecinales, Parlamentarias y Concejalas pertenecen al tipo de líderes informales ya que estas son elegidas por las bases, mientras que las Autoridades pertenecen al tipo de líderes formales, debido a que son designadas por instancias superiores.

Existe un acceso restringido de las mujeres a espacios de poder y decisión. Los patrones sociales, culturales e institucionales vigentes, restringen el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres y su acceso a espacios de decisión y representación política, ya que aun existe la cultura de que la mujer no tiene capacidad para ocupar cargos jerárquicos en las instituciones y/o en la sociedad.

En el Gráfico N° 1, se observa que el 52% de las mujeres líderes ejercieron como presidentas de barrio, mientras que solo él, 28% fueron Autoridades, un 9% llegaron a ser parte de la Brigada Parlamentaria y otro 9% fueron concejalas Municipales.

Estos datos nos muestran que las mujeres pueden acceder a cargos jerárquicos, pero el número es reducido por un lado por los problemas políticos e incluso sociales en las cuales las mujeres por ser mujeres son excluidas y solo las toma en cuenta para cumplir de alguna manera lo estipulado por las normativas vigentes en nuestro Estado.

3.3. Edad de las mujeres líderes

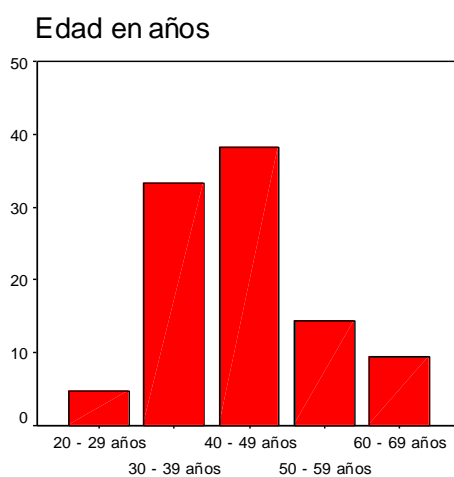
En el cuadro N° 3 y Gráfico N° 2, se observa que el 38,% de las mujeres líderes están en la edad comprendida entre 40 a 49 años, mientras que solo el 4,8% están comprendidas entre 20 a 29 años.

Cuadro N°3
Edad de las mujeres

Edad en años	Número	Porcentaje
20 - 29 años	1	4,8
30 - 39 años	7	33,3
40 - 49 años	8	38,1
50 - 59 años	3	14,3
60 - 69 años	2	9,5
Total	21	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 2



Fuente: Elaboración propia

3.4. Grado de participación Política y aporte personal

Si bien la frecuencia mayor está entre los 30 y 49 años, esto indica que la mujer asume el liderazgo a partir de los 30 años, cuando gran parte de las ellas, además cumple otras responsabilidades como la familia y el trabajo.

Se nota, sin embargo una tendencia al crecimiento de mujeres jóvenes que empiezan a asumir esta actitud de servicio. Esto probablemente responde a la coyuntura política del Estado Plurinacional que está en construcción, a partir de la equidad de género.

3.5. Edad de las Líderes y la relación de la actividad desempeñada

Cuadro N° 4
Relación edad - actividad

Edad en años	ACTIVIDAD DESARROLLADA				Total
	Autorid.	Concej.	Parlam.	Pres. Junta Vecinal	
20 - 29 años	0	0	0	1	1
30 - 39 años	0	1	0	6	7
40 - 49 años	4	0	1	3	8
50 - 59 años	2	1	0	0	3
60 - 69 años	0	0	1	1	2
Total	6	2	2	11	21

Fuente: Elaboración propia

El cuadro N° 4 muestra la edad media en que la mujer asume algún tipo de liderazgo. Es así que la edad de 6 mujeres oscila entre 30 y 39 años siendo las mismas presidentas de la junta vecinal y una fue concejal. El rol de las presidentas se da por las representaciones sociales de los barrios como mujeres (y hombres) que surgen en forma espontánea y natural, en el seno de un grupo.

Cuyo potencial de influencia se basa en el consentimiento voluntario de la mayoría del mismo.

Entre los 40 y 49 años las mujeres además de ser presidentas son autoridades y parlamentarias, denotando que ésta es la edad en la que la mujer asume el papel de la toma de dediciones. Por un lado por, la experiencia adquirida a lo largo de los años se sienten capaces de asumir esa responsabilidad y por otro lado el hecho de que sus hijos ya son independientes.

3.6. Relación de los años de estudio y las actividades desarrolladas

Cuadro N° 5

Años de Estudio y Actividad que desarrolló

Años de estudio	Actividad que desarrolló				Total
	Autoridad	Concejala	Parlam.	Presidenta Junta Vecinal	
4	0	0	1	0	1
12	1	0	0	7	8
15	1	0	0	1	2
16	1	0	0	0	1
17	2	2	1	3	8
25	1	0	0	0	1
Total	6	2	2	11	21

Fuente: Elaboración propia

Los años de formación mínimos para salir bachiller están entre los 12 y 15 años. Es así que 10 de las 21 mujeres líderes encuestadas manifestaron que el nivel de su formación es el bachillerato, de igual forma 8 de las mujeres líderes tienen un nivel académico superior. Evidenciando así que la mayoría, no sólo están ocupando puestos de decisión social, a partir de la experiencia empírica que las mismas poseen, sino que también algunas están avaladas por un nivel de formación que acredita ciertas competencias profesionales.

3.7. Relación entre profesión y cargo que ejerció.

Cuadro N° 6
Profesión y cargo

Profesión	CARGO QUE EJERCIÓ				
	Autoridades	Concejala	Parlamentaria	Presidenta Junta Vecinal	Total
Abogada	0	1	0	0	1
Adm. Empresa	0	0	1	0	1
Auditora-Abogada	1	0	0	0	1
Contadora	0	0	0	1	1
Lic. Pedagogía	1	1	0	1	3
Ninguna	2	0	1	6	9
Profesora	2	0	0	2	4
Secretaria	0	0	0	1	1
Total	6	2	2	11	21

Fuente: Elaboración propia

Si bien el cuadro anterior muestra los años de estudios de las mujeres líderes, y la relación con el cargo que ejerció, este cuadro N° 6, expresa la relación entre la profesión y el cargo que ejerció. De 7 mujeres profesionales 2 ejercieron el cargo de presidentas de las juntas vecinales, 2 son autoridades, 2 concejales y 1 parlamentaria. Sin embargo, cabe aclarar que no es la profesión que determina el cargo o nivel de decisión y participación de la persona, ya que 9 de las encuestadas expresan que no tienen ninguna profesión pero ejercen cargos de decisión a favor del desarrollo local ya que las mismas son líderes elegidas por las bases.

De la formación que tienen las mujeres líderes, se puede observar que no es una barrera para que algunas puedan ser representantes. El optimismo es la confianza razonable de recompensa según el trabajo realizado en base a la capacidad de uno para hacer frente a las distintas contingencias.

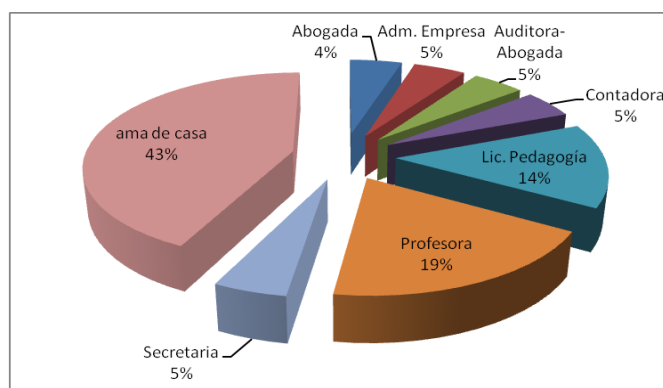
3.8. Formación Superior de las mujeres Líderes

Cuadro N° 7
Formación de las Líderes

Profesión	Número	Porcentaje
Abogada	1	4,8 %
Adm. Empresa	1	4,8 %
Auditora-Abogada	1	4,8 %
Contadora	1	4,8 %
Lic. Pedagogía	3	14,3 %
Profesora	4	19,0 %
Secretaria	1	4,8 %
Ama de casa	9	42,9 %
Total	21	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 3
Profesión



Fuente: Elaboración propia

Los datos recabados de este municipio confirman que de las 21 personas encuestadas 9 no tienen profesión, son amas de casa, que están saliendo de sus hogares para poder enfrentar la realidad de la representatividad y la toma de

decisiones sociales. Cuatro de las entrevistadas dicen ser profesoras y al mismo tiempo cuatro de diferentes ramas profesionales como auditora, administradora, abogada.

3.9. Actividades ejercidas antes de asumir cargos representativos.

El siguiente cuadro expresa la ocupación y/o cargo anterior específico de cada una de ellas.

Cuadro N° 8
Ocupación anterior

Ocupación	Numero	Porcentaje
Comerciante	1	4,8
Direct. Hospital	1	4,8
Directora Seduca	1	4,8
Emp. Pública	1	4,8
Empresaria	1	4,8
Estudiante	2	9,5
Jubilada	1	4,8
Labores de casa	5	23,8
Profesional Técnico	1	4,8
Profesora	5	23,8
Secretaria	2	9,5
Total	21	100,0

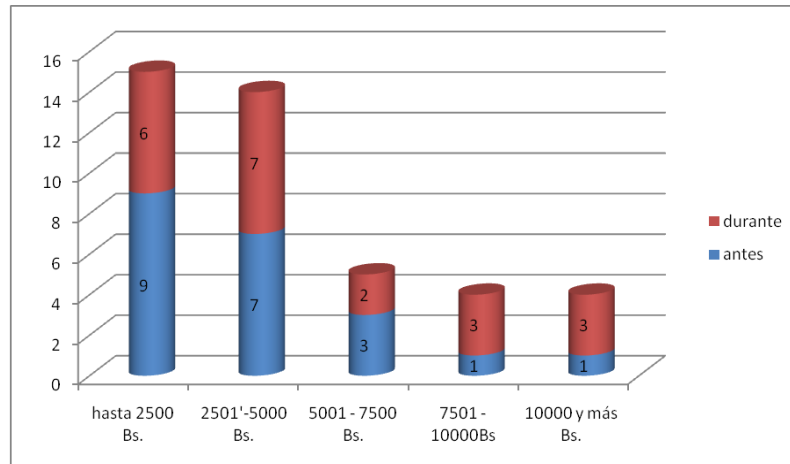
Fuente: Elaboración propia

Las amas de casa son un grupo importante para el desarrollo de político, social y económico pues la historia menciona que fueron ellas en ocasiones que impulsaron a los cambios políticos y sociales en el país, como las mujeres de las minas encabezada por doña Domitila Chungara quienes protagonizaron la caída del General Hugo Banzer Suárez que en ese entonces fungía como presidente.

Otro grupo especial preponderante es el magisterio, cinco de las entrevistadas

3.10. Ingresos económicos de las mujeres líderes antes y durante el cargo que ejercieron

Gráfico N° 5
Aspecto económico de las mujeres



Fuente: Elaboración propia

En la consideración de muchos autores este es el aspecto principal al cual se subordinan los demás aspectos. Por ejemplo Formet Betancour, hablando de la globalización y la dimensión económica, considera que el aspecto económico engendra procesos de transformación en todos los niveles de la vida humana: el político, social, el religioso y hasta el cultural despojándolos de sus propias cualidades y subordinándolos al primero.¹⁰⁰

La situación económica de las entrevistas según los datos cambian positivamente en forma paulatina mejorando la situación de su familia de acuerdo al cargo que ocupa, es así que los ingresos de las mujeres objeto de estudio, se puede observar en que no solo está la motivación de ganar más o acumular dinero, sino el de servir y ofrecer servicios de calidad a la comunidad que representa en el Departamento.

¹⁰⁰ La globalización-aspectos económicos, políticos, sociales y culturales. http://ejes_primaria.blogcindario.com.

3.11. Participación de las mujeres líderes en Instituciones Representativas de la ciudad de Cobija

El grado de participación de las mujeres líderes en el Municipio de Cobija es expresado en los siguientes cuadros.

Cuadro N°9

Participación de las mujeres Líderes en Instituciones

Cargo-Funciones	Mujeres	%	Varones	%	Total
Senadores titulares del Departamento	0	0 %	3	100 %	3
Senadores suplentes del Departamento	1	33 %	2	67 %	3
Diputados titulares del Departamento	1	20 %	4	80 %	5
Diputados suplentes del Departamento	3	60 %	2	40 %	5
Concejales titulares del Municipio de Cobija	5	45 %	6	55 %	11
Concejales suplentes del Municipio de Cobija	2	18 %	9	82 %	11
Presidentes de Juntas Vecinales	16	36 %	29	64 %	45
Autoridades Prefectura del Departamento Pando	5	31 %	11	69 %	16
Autoridades Gobierno Municipal	5	50 %	5	50 %	10

Fuente: Elaboración propia

Estos datos nos demuestran que la participación de las mujeres es aún muy reducida, por lo que se evidencia que la comparación del número entre varones y mujeres es significativa. De los senadores ninguna es mujer pero sí de los concejales y concejalas.

La relación de las presidentas de las juntas vecinales y las autoridades es mayor. Existe aún una marcada presencia masculina en espacios de toma de decisiones políticas, por lo tanto la participación de la mujer aun esta en un segundo lugar.

La participación de las mujeres en diferentes instituciones es permanente, aunque su presencia numérica en los espacios de representación sea muy reducida, esto significa que la presencia y la participación de las mujeres a pesar de sus constantes aportes, aun no es reconocida y visibilizada en cargos de decisión, aunque la ley así lo establezca.

Esto demarca que aun con todo lo establecido en Conferencias, Leyes, Documentos, etc., para poder erradicar la desigualdad de género en la sociedad, esto aun no se puede lograr, debido a que sigue existiendo el patriarcado cultural en la sociedad.

3.11.1. Aporte de las parlamentarias (Diputadas)

Los principales aportes mencionados por las dos parlamentarias entrevistadas se resumen en los siguientes:

Los proyectos de Ley elaborados y acciones a favor de la región fueron: Empleo de la almendra de castaña en la lactancia materna, gestiones para mejorar servicios de alumbrado público y mejoramiento de carreteras.

Entre las gestiones realizadas por la Diputada titular, se pueden mencionar los siguientes:

- ❖ Construcción de la casa de la mujer en Cobija.
- ❖ Construcción del centro de salud Villa Busch.
- ❖ Construcción del sistema de agua potable en diferentes Barrios.
- ❖ Implementación del proyecto “Prevención del Cáncer Intra-uterino” Equipamiento y Personal.
- ❖ Gestión Equipamiento Sala de Terapia Intensiva.
- ❖ Gestión del Apoyo de Médicos Canadienses para asistencia social.

3.11.2. Aporte de las Concejales

Algunas de las características del ejercicio de las dos personas que se desempeñaron como concejales son:

- ❖ Una de ellas (Rosario Vaca) ejerció esa función por más de nueve años, mientras que la otra (Katerine Shimokawa) más de cuatro años.
- ❖ Ambas participaron como miembros de las siguientes comisiones: Desarrollo Humano, Desarrollo Ciudadano Territorial e Institucional.
- ❖ Consultadas sobre la Ley de Participación Popular, indicaron lo siguiente: Que el Gobierno Municipal tiene que tener un trabajo coordinado con la sociedad civil, la distribución equitativa de recursos económicos entre los municipios, establece el control social y su participación en la elaboración de los POAs.

En relación a la Ley de Municipalidades, y a los proyectos de desarrollo, indicaron lo siguiente:

- ❖ Es obligación del Gobierno Municipal elaborar y ejecutar proyectos en diferentes áreas para un desarrollo armónico de sus ciudadanos, inversión de recursos en proyectos productivos y otros que faciliten el acceso de las vías.

Los proyectos de Ordenanza Municipal presentados por las concejales fueron:

- ❖ Casa productiva de la mujer
- ❖ Capacitación de mujeres de los barrios de Cobija.
- ❖ Feria de mujeres emprendedoras.
- ❖ Cumplimiento a las normativas respecto a los discapacitados para la construcción de edificaciones.
- ❖ Recuperación del Río Acre, declarar estado de emergencia las zonas en riesgo
- ❖ Conformación de los Servicio Legal Integral de la Mujer (SLIM)

- ❖ Construcción del centro de rehabilitación para jóvenes con alcoholismo y drogadicción.

Todos los proyectos son resultado de ponencias al interior del Consejo Municipal los cuales son aprobados a través de ordenanzas municipales y presentadas al ejecutivo, indican que solo uno de ellos fue rechazado por la falta de recursos económicos (Recuperación del río Acre).

Lo más sobresaliente de las ordenanzas municipales aprobadas, fue el hecho de que tuvieron como beneficiarias a las mujeres del Municipio e indirectamente a las familias.

3.11.3. Aporte de las autoridades

Respecto a las formas de identificación de proyectos de desarrollo, las entrevistadas indicaron lo siguiente:

- ❖ 50,0% a partir de las demandas de la población.
- ❖ 33,3% mediante el seguimiento a los planes de desarrollo a corto y mediano plazo.
- ❖ 16,7% mediante diagnósticos

Entre los proyectos que elaboraron, mencionaron los siguientes:

- ❖ Educativos: Fortalecimiento institucional, contratación de maestros eventuales, gestión del desayuno escolar y programas de alfabetización.
- ❖ Sociales: Rehabilitación de drogadictos, implementación del consultorio de fisioterapia del SEDEGES.
- ❖ Culturales: Promoción de actividades culturales en unidades educativas, en los barrios, etc.

- ❖ Infraestructura y equipamiento: construcción de hogares infantiles, equipamiento del centro Miky Maya, arreglo del pabellón de mujeres en la cárcel San Martín de Porres.

De todos los proyectos presentados ante instancias correspondientes, a excepción de uno (rehabilitación de drogadictos), todos fueron aprobados y ejecutados, sin embargo, hicieron referencia a que hubieron algunos proyectos elaborados por otras unidades que fueron rechazados.

Sobre la función que desempeñaron en la fase de ejecución de los proyectos, indicaron lo siguiente:

- ❖ 50% participó en la gestión de los proyectos.
- ❖ 33% participó en el proceso de control y seguimiento a los proyectos.
- ❖ 16% tuvo la responsabilidad de ser la coordinadora directa de los proyectos.

Entre los beneficiarios o sectores que se atendió mediante los proyectos ejecutados, se señala al sector educativo, ámbito cultural y población vulnerable.

Algunos de los problemas con los que tropezaron durante la ejecución de los proyectos, fueron la falta de presupuesto y la burocracia de las instituciones, para superar estos problemas, indican que tuvieron que efectuar seguimiento a la ejecución financiera y en algunos casos gestionar la reformulación del presupuesto.

Respecto las metas alcanzadas, indican que las mismas variaron desde el 85% al 100%.

3.11.4. Aporte de las presidentas de juntas vecinales

Respecto a las formas de identificación de necesidades en los barrios, las entrevistadas indicaron lo siguiente:

Las necesidades más indispensable que fueron identificadas en su gestión, fueron las de implementar los servicios básicos y el arreglo de las calles, las cuales fueron identificadas por el reclamo de los vecinos del barrio, las mismas fueron elevadas a las instancias superiores correspondientes (Gobierno Municipal, Gobierno Departamental, Comité de Vigilancia), para que sean ejecutadas, las entrevistadas manifestaron haber realizado seguimiento a todas las solicitudes presentadas.

De todas las demandas presentadas ante instancias correspondientes, a excepción de las de infraestructura y alcantarillado, todas fueron aprobadas y ejecutadas, sin embargo, hicieron referencia a que hubieron algunas demandas que fueron presentadas y quedaron sólo en propuestas o rechazadas por la falta de recursos.

Lo más sobresaliente de las demandas aprobadas y ejecutadas, fue el hecho de que tuvieron como beneficiarios a las familias de los barrios objeto de estudio, ya que de una u otra manera todos fueron beneficiados con todos los proyectos atendidos.

Con respecto a las actividades sociales que realizaron en beneficio del barrio, indicaron las siguientes:

- ❖ Bingos (Recursos para ayudar a los enfermos, y en caso de sepelios, y a personas de escasos recursos).
- ❖ Rifas (Recursos para ayudar a los enfermos, y en caso de sepelios, y a personas de escasos recursos).
- ❖ Limpieza del barrio.
- ❖ Cursos de capacitación (Para las mujeres).
- ❖ Festejos fechas importantes.

3.12. Desafíos de Mujeres líderes

Las mujeres que han sido objeto de este análisis expresan grandes desafíos como:

- ❖ La redistribución de las tareas familiares dentro y fuera de los hogares.
- ❖ La promoción de la mujer al patrimonio tangible.
- ❖ La apertura de espacios de formación y capacitación profesional en todos los ámbitos.
- ❖ La promoción de los derechos humanos y profesionales.
- ❖ La promoción de la participación política en diferentes espacios de decisión.

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades expresa significativamente los desafíos de las mujeres en las Políticas de Estado. Gran parte de estos desafíos deberán tomarse en cuenta de aquí para adelante.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El obstáculo principal para que las mujeres participen en política, proviene de la sociedad, de su cultura patriarcal que somete a la mujer al ámbito privado, que no reconoce su trabajo doméstico, familiar y social, que le impone el silencio, la mansedumbre, la violencia física o psicológica y que se burla y reprime a las mujeres que incursionaron en la política.

Un obstáculo derivado del anterior, es la invisibilidad política de las mujeres, son y han sido participantes en todos los movimientos sociales a lo largo de la historia y apenas han logrado una pequeña mención. Nadie se acuerda de ellas cuando se relata los hechos históricos.

La familia y los roles sociales son también parte de los grandes obstáculos que viven las mujeres en su participación política. Sin embargo, existen mujeres con altos logros, para las cuales el rol familiar y el trabajo doméstico no representan ni un obstáculo, porque aparentan representarlos con el objeto de no ser criticadas por la sociedad y sus pares

Los factores para Determinar el aporte de las mujeres líderes nominadas y electas al desarrollo Político y social del Municipio de Cobija son:

- ✚ Gestión, se refiere a la tarea que realizan para que puedan ser atendidas sus propuestas presentadas.
- ✚ Presentación de Proyectos, consiste en la elaboración y creación de sus demandas en proyectos, para luego presentarlas a las instancias superiores correspondientes.
- ✚ Seguimiento, es la acción de estar al pendiente en que es lo que pasa con lo presentado, para que a través de esto puedan darle curso a todo lo solicitado.

Las conclusiones serán dadas a partir de los objetivos específicos tratados en el presente documento.

- ✚ Establecer el grado de participación de la mujer en los diferentes niveles de decisión en instituciones y organizaciones representativas de la ciudad de Cobija, para determinar el aporte al desarrollo político y social.
- ✚ Identificar las características socioculturales de las mujeres líderes nominadas y electas de las instituciones públicas del Departamento Pando en la ciudad de Cobija y en las organizaciones sociales como ser juntas vecinales.
- ✚ Describir la contribución de las mujeres líderes, (autoridades y representantes) en las diferentes instancias en las que participaron.

Objetivo 1: Establecer el grado de participación de la mujer en los diferentes niveles de decisión en instituciones y organizaciones representativas de la ciudad de Cobija, para determinar el aporte al desarrollo político y social.

- ✚ En general, las mujeres tienen significativa participación en los diferentes niveles de las instituciones representativas de la ciudad de Cobija. El mayor grado de participación se presenta en los cargos ejecutivos del Gobierno Municipal con el 50% de participación tanto de hombres como de mujeres, mientras que la menor participación se da en los cargos ejecutivos de la Prefectura de Pando y en la Brigada Parlamentaria, en ambos casos con un porcentaje relativamente bajo.
- ✚ La mujer que asume como líder en las juntas vecinales, pese a su escaso grado de instrucción, ha logrado escalar con mayor rapidez para hacer escuchar su voz y gestionar proyectos que van en favor de su comunidad.

Objetivo 2: Identificar las características socioculturales de las mujeres líderes nominadas y electas de las instituciones públicas del Departamento Pando en la ciudad de Cobija y en las organizaciones sociales como ser juntas vecinales.

- ✚ La mayor proporción de mujeres líderes que ocupan cargos jerárquicos en las instituciones públicas como la Prefectura de Pando, el Gobierno Municipal de Cobija y que fungen como parlamentarias, tienen una formación profesional, mientras que las que ejercen la función de representación vecinal, sólo estudiaron hasta el bachillerato.
- ✚ La edad de las mujeres líderes varía desde 20 hasta 70 años, la mayor proporción están comprendidas entre 40 – 49 años, sin embargo, en las que ejercen la función de presidenta vecinal es relevante las que tienen edades entre 30 y 39 años.
- ✚ Respecto a la profesión, la mayor proporción de las mujeres líderes no son profesionales, esta situación se debe a que las mujeres que ejercer la función de representante vecinal no requieren de una formación específica. Entre los que ocupan cargos jerárquicos, tienen profesiones como profesoras, licenciada en pedagogía, abogada, administradora de empresa, auditora, contadora y secretaria.
- ✚ Entre las mujeres líderes que desempeñan cargos jerárquicos, concejalas y parlamentarias, antes de ejercer sus cargos, en su mayor proporción percibían ingresos menores a 2.500 Bs, seguidas por las que percibían entre 2500 y 5000 Bs. También se observa que el mayor ingreso percibido antes de ocupar esas funciones alcanza hasta los 15000 Bs.

Objetivo 3: Describir la contribución de las mujeres líderes, (autoridades y representantes) en las diferentes instancias en las que participaron.

- ✚ Los principales aportes de las parlamentarias se traduce en su participación en la elaboración de Proyectos de Ley para promover el “empleo de la almendra de castaña en la lactancia materna”, “gestiones para mejorar servicios de alumbrado público” y “mejoramiento de carreteras”.
- ✚ Entre las gestiones realizadas, se pueden mencionar los siguientes: construcción de la casa de la mujer en Cobija, construcción del centro de salud Villa Busch, construcción del sistema de agua potable en diferentes barrios, implementación del proyecto “Prevención del Cáncer Intra-uterino”, equipamiento sala de Terapia Intensiva y gestiones para conseguir el apoyo de Médicos Canadienses para asistencia social.
- ✚ El aporte de las mujeres líderes que ejercen cargos jerárquicos en las instituciones, se traduce en los proyectos que elaboraron y/o participaron en su ejecución: entre los que se destacan los siguientes proyectos:
 - **Educativos:** fortalecimiento institucional, contratación de maestros eventuales, gestión del desayuno escolar y programas de alfabetización.
 - **Sociales:** Rehabilitación de drogadictos, implementación del consultorio de fisioterapia del SEDEGES.
 - **Culturales:** Promoción de actividades culturales en unidades educativas, en los barrios, entre otros. **Infraestructura y equipamiento:** construcción de hogares infantiles, equipamiento del Centro Miky Maya, arreglo del pabellón de mujeres en la cárcel San Martín de Porres.
- ✚ El aporte de las mujeres líderes de las juntas vecinales, ha sido significativa en la identificación de las necesidades más prioritarias como son los servicios básicos y el arreglo de las calles; las mismas fueron elevadas a las instancias superiores correspondientes (Gobierno Municipal, Gobierno Departamental, Comité de Vigilancia), para que sean ejecutadas. En la mayoría de los casos las entrevistadas manifestaron que también hicieron seguimiento a todas las solicitudes presentadas y ejecución de los proyectos.

RECOMENDACIONES

- ✚ A las instituciones estatales apoyar a las mujeres líderes en sus aspiraciones de derecho, para que asuman sus respectivos roles y así puedan ser parte importante en las toma de decisiones para el desarrollo Político y Social del Municipio de Cobija.
- ✚ Realizar el diagnostico y descripción de la contribución de las Mujeres Líderes, el cual permita un análisis de la participación de las mujeres en el Municipio de Cobija y por ende en el Departamento Pando.
- ✚ Es menester que las instituciones y organizaciones de base puedan realizar un análisis del Plan Nacional para al Igualdad de Oportunidades (Mujeres construyendo la Nueva Bolivia para vivir bien). Este Plan expresa que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el desarrollo equitativo de la vida en sociedad no basta ni se garantiza con las buenas intenciones de quienes administran el Estado y/o con las luchas por las reivindicaciones de los derechos de las mujeres, si no existe un marco jurídico y políticas públicas de largo aliento que garanticen la consolidación de las reivindicaciones logradas.
- ✚ Hacer cumplir las Leyes nacionales e internacionales que garantizan la participación plena de las mujeres con igualdad de oportunidades, ya que en nuestro país y porque no decirlo en nuestro departamento, la realidad muestra lo contrario.
- ✚ Se sugiere que las instituciones y organizaciones puedan crear espacios de socialización sobre los derechos y el rol que debe asumir la mujer en la familia y en la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

ARENAS MARTÍNEZ, René. Manual para la elaboración de proyectos de investigación. 2006.

BENHABIB, Seyla. El otro generalizado y el otro concreto: Controversia Kolhberg-Gilligan y la teoría feminista, España: Alfonso el Magnánim. 1990.

BARBERÁ HEREDIA, Ester. “El acceso de las mujeres a puestos de decisión, Universidad de Valencia, España. 2000.

BARRAGÁN, Rossana, et al y otros. Guía para la formulación de proyectos de investigación, Editorial Offset boliviana, La Paz, Bolivia. 2007.

BARRERA BASSOLS, Dalia & AGUIRRE PÉREZ, Irma. “Liderazgo de Mujeres”. Editorial SELA. 2002.

BENHABIB, Seyla. “El otro generalizado y el otro concreto: Controversia Kolhberg-Gilligan y la teoría feminista”, Alfons el Magnánim, Valencia, España. 1990.

BERGER, P. & KELLNER, H. “La Reinterpretación de la Sociología”, Espasa-Calpe, Madrid. España. El género en las ciencias sociales Universidad de A. Coruña. 1985.

CALVO, Yadira. “De lo que sobra y de lo que falta”. En: “Jornadas de Reflexión sobre Violencia contra las Mujeres”. Ediciones CEDA, Guatemala. 1997.

COBO BEDIA, Rosa. “El género en las ciencias sociales”. Ediciones Universidad de A. Coruña. España. 2005.

CHAUVIN, Silvia. “No basta con que la mujer esté en puestos de decisión”. Editorial CEDAW. Argentina. 2007.

DEL VALLE, Teresa. “*Perspectivas feministas desde la antropología social*”, Ediciones Ariel, Barcelona, España. 2001.

FERNÁNDEZ PONCELA, Anna M. “La Juventud y el Liderazgo Transformador”. FUNDACIÓN W. K. Kellogg. 2006.

FIGUERES, Karen. “El camino hacia la igualdad: Las mujeres costarricenses en el Parlamento”. Costa Rica. 2002.

FLORES, Jorge Luis. “Introducción a la teoría de género” Universidad Iberoamericana Puebla, México. 2005.

GARCÍA HERNÁNDEZ, Magdalena. “La Cámara de Diputados y las mujeres en el LIX Legislatura: Insumos para el Diseño de una Estrategia Feminista, Milenio Feminista”. México. 2006.

HERNÁNDEZ, SAMPIERI, Roberto. “Metodología de la Investigación”. Editorial Mc Graw Hill. México. 2003.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto et al. “Fundamentos de Metodología de la Investigación”. Quinta Edición. 2007.

IRAHOLA AGUIRE, Julio César. “Estilos de Aprendizaje e Inteligencias Múltiples”. Barcelona, España. 2005.

JEWELL, MALCOLM & LYNN WHICKER, Marcia. “El Liderazgo Femenino en un Estado de Derecho”. 1993.

KORIA PAZ, Richard. “La Metodología de la Investigación: Desde la Práctica Didáctica”, Bolivia: Enoe E. Flores. 2005.

LAMAS, Marta. “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género: diferencia sexual y género. Editorial Taurus. México. 2002.

MEDIAVILLA, Manu. Et al. “Política de Igualdad de Género”. (IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas. Beijing). “Sobre la mujer”. Ediciones Ayuda en Acción. 1995.

MENDIZÁBAL, Mónica. “Sistematización del Proyecto: Escuela Itinerante de Líderes Mujeres para la Información y Formación Especializada en Reforma Legislativa dentro de la Nueva Constitución Política del Estado. UNIFEM, Bolivia. 2007.

MINISTERIO DE JUSTICIA / VICEMINISTERIO DE GÉNERO Y ASUNTOS GENERACIONALES, Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades. Bolivia 2008

MOSCOSO, Martha. “Balance de la Historia de la Mujer en el Ecuador y en América Latina” La Aljaba. Universidad Nacional de Luján. Santa Rosa, Argentina. 1996.

NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO. Editorial C.J. Ibañez. La Paz, Bolivia. 2009.

OPORTO ORDÓÑEZ, Victor. Una Introducción al Trabajo Social: Elementos Teóricos para un Análisis Crítico. Ediciones CITS. La Paz, Bolivia. 2006.

PEÑA MOLINA, Blanca Olivia. “Género y Representación Política: Los Límites de la Diferencia”. Universidad de Guadalajara, México. 2004.

PLAN DEPARTAMENTAL DE DESARROLLO DE PANDO. (P.D.D.) 2008.

PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. (P.D.M.) 2008.

ROCHA, Paula. “La Mujer Periodista en el estado de São Paulo: El proceso de profesionalización y feminización de la carrera. Tesis de doctorado, Universidad de San Carlos, San Carlos. 2004.

RUBIN, Gayle. “El Tráfico en las Mujeres: Anotaciones sobre Políticas Económicas del Sexo”. Nueva York, Estados Unidos. 1975.

SANTA CRUZ, Lucía. “De la lucha de Clases a la lucha de Géneros,” Serie Informe Político Libertad y Desarrollo In Teorías de Género: ¿Qué hay tras ellas? (Abril 2001 N° 43). 1995.

VALENCIA RITZ, Oswaldo. “Las mujeres alcanzan puestos de decisión con esfuerzo y lucha personal”. 1998.

VALESCO SALAZAR, Carlos, “Metodología de la Investigación”, Editorial El País, Santa Cruz, Bolivia. 1993.

VARGAS, Virginia. “Liderazgo de la Mujer: Teoría y Práctica”. BID PROLID. Cancún, México. 2000.

YAPU, Mario, et al y otros. Pautas metodológicas para Investigaciones cualitativas y cuantitativas en Ciencias Sociales y Humanas, Segunda Edición Fundación PIEB, La Paz, Bolivia. 2006.

Documentos Electrónicos, revistas y otras fuentes

ALMENENA, “Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI Nueva York”, Estados Unidos. 2000.

<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/fs7.htm>

BOURDIEU, Pierre. “La dominación masculina”. Editorial Seuil, Coll. Liber, París. 1999.

BURIN, Mabel. “Género y Psicoanálisis: Subjetividades femeninas vulnerables”, Biblioteca Virtual, Documento en Word. 2006.

COMAS, Dolores. “Mujeres, familia y Estado del bienestar.” 2000.

DE GOUGES, Olympe. Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana. 1791.

ENTIDAD INVESTIGADORA. Instituto Universitario de Estudios de LA DONA. Chile.

FLACSO, “Mujeres Latinoamericanas en cifras: Chile”. 2004.

<http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres>

GIDDENS, Anthony. “*Las Consecuencias de la Maternidad*”. São Paulo: UNESP. 1991.

HEIKEL, María Victoria, s/d. “Políticas de género y espacio local”. 1998.

IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS: Desarrollo y paz para el siglo XXI, año 2000. <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/fs7.htm>

INSTRAW. “La mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones: Nuevos Retos”. 2005.

LAS MUJERES: alcanzan puestos de decisión con esfuerzo y lucha personal. www.amecopress.net

LEM GLEZ, Briam. “El Liderazgo”. Especialista en liderazgo. 2008.

LEY DE PARTICIPACIÓN POPULAR

LEY DE CUOTAS Y ESPACIOS POLÍTICOS DE MUJERES, programa de formación política de mujeres líderes. Embajada Real de los Países Bajos Procesos Servicios Educativos.

MIYARES, A. Democracia Feminista. Ponencia en el Foro de Debate. 2005.

MONZÓN, Ana Silvia. “El mundo se escribe en masculino: Mujeres y medios de comunicación”. 1998.

NAULA, Rosario. 2000. “Cómo Formar Mujeres Líderes”.

<http://icci.nativeweb.org.boletin.18.naula.html>

OLAMEDIS, Gabriel. 2004. "Liderazgo": [www. Estoesmarketing.com](http://www.Estoesmarketing.com)

PELÁEZ MEJÍA, Margarita María. E-Mail: margaritapelaez2000@yahoo.com

Artículo en: <http://webs.uvigo.es/pmayobre>

ROCHA, Paula Melani. "Mujer Periodista: Relaciones Familiares y Profesionales". 2006.

REINGOLD, B. 2000. Representación de Mujeres.

IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER: La Mujer en el Ejercicio del Poder y la Adopción de Decisiones. 2003.

V ENCUENTRO: MUJERES POR UN MUNDO MEJOR. "Por la igualdad de Género". Valencia, España. ONU. Artículo del periódico "LA PATRIA" Oruro, Bolivia.

La globalizacion-aspectos económicos, políticos, sociales y culturales.

http://ejes_primaria.blogcindario.com.

Anexos



Anexo N° 1
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

(Dirigida a Autoridades)

CONTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES LIDERES AL MUNICIPIO DE COBIJA EN EL PERIODO 2008 – 2009

1.-DATOS GENERALES

Nombre de la entrevistada: _____

Edad _____ Último grado de educación _____

Profesión: _____ Ocupación antes de ocupar el cargo _____

Ingreso mensual de la familia antes de ocupar el cargo _____ ingreso mensual durante el ejercicio del cargo _____

2.- DATOS DEL CARGO

Institución: _____

Nombre del cargo: _____

Funciones sustantivas de su Dirección: _____

Modalidad de admisión: _____

Unidades bajo su dependencia: _____

Periodo de ejercicio, desde _____ del ____ hasta _____ del ____

3.- ELABORACION PROYECTOS DE DESARROLLO

¿Cómo se identifican los proyectos de desarrollo en esa dirección?

.....

¿Cuáles fueron los proyectos de desarrollo elaborados por usted o en las que participó?

.....



**UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**

De los proyectos elaborados, en su gestión ¿cuáles fueron aprobados?

.....

De los proyectos elaborados, en su gestión ¿cuáles fueron rechazados o postergados, en que instancias y porque razones?

.....

4.- EJECUCION DE PROYECTOS DE DESARROLLO

De los proyectos aprobados, en su gestión ¿cuáles fueron ejecutados?

.....

¿Cuál fue su función o rol en la ejecución de proyectos?

.....

¿A quiénes y a cuantos benefició el proyecto?

.....

¿Se presentaron problemas durante la ejecución de los proyectos?, describa las causas.

.....

¿Cómo fueron resueltos los problemas?, o ¿cuáles fueron las medidas correctivas?

.....

¿En qué medida se alcanzaron las metas propuestas?

.....

MUCHAS GRACIAS

Cobija, 2010



Anexo N° 2
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

(Dirigida a Concejales)

CONTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES LIDERES AL MUNICIPIO DE COBIJA EN EL PERIODO 2008 – 2009

1. DATOS GENERALES

Nombre de la entrevistada: _____

Edad _____ Último grado de educación _____

Profesión: _____ Ocupación antes de ocupar el cargo _____

Ingreso mensual de la familia antes de ocupar el cargo _____ ingreso mensual durante el ejercicio del cargo _____

Partido o agrupación ciudadana por la que fue electa _____

Sector a la que representó _____

2. DATOS COMO CONCEJALA

Cargo en el concejo: _____

Titular () suplente ()

Periodo de ejercicio, desde _____ del ___ hasta _____ del ___

Comisión del que fue parte _____

3. APORTES EN LA ELABORACION Y APROBACION DE ORDENANZA Y NORMATIVAS MUNICIPALES.

A. Que conoce de la ley de Participación Popular?

.....
.....

B. Que dice la Ley de Municipalidades respecto a proyectos de desarrollo?

.....
.....

C. Mencione los proyectos de ordenanza municipal y normativas municipales que propuso personalmente en el periodo 2008 – 2009 para su consideración:



**UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**

- 1.-
- 2.-
- 3.-

De las ordenanzas municipales y normativas municipales propuestas ¿cuáles fueron aceptadas y cuales rechazadas?

.....

Si fueron rechazadas, quienes lo rechazaron y cuáles fueron los argumentos?

.....

De las ordenanzas municipales y normativas municipales aceptadas o aprobadas ¿Cuáles fueron los impactos o beneficios?

.....

D. Mencione los proyectos de ordenanza municipal y normativas municipales propuestos por la comisión del que usted fue parte, en el periodo 2008 – 2009:

- 1.-
- 2.-
- 3.-

De las ordenanzas municipales y normativas municipales propuestas ¿cuáles fueron aceptadas y cuales rechazadas?

.....

Si fueron rechazadas, quienes lo rechazaron y cuáles fueron los argumentos?

.....



**UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**

De las ordenanzas municipales y normativas municipales aceptadas o aprobadas ¿Cuáles fueron los impactos o beneficios?

.....

4. APORTES EN LA FISCALIZACION

A. Instituciones, organizaciones o unidades a las que hizo seguimiento durante el ejercicio de su función

.....

B. Actividades o hechos irregulares que identificó

.....

C. Medidas que asumió

.....

D. Resultados como efecto de la fiscalización

.....

5. OTRAS GESTIONES EN EL EJERCICIO DE SU FUNCIÓN

Instituciones locales, regionales, nacionales e internacionales, en las que hizo gestiones a favor del municipio de Cobija, describa los resultados o impactos logrados.

A.

B.

MUCHAS GRACIAS

Cobija, 2010.



Anexo N°3
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

ENTREVISTA ESTRUCTURADA
(Dirigida a Dirigentes/as Vecinales)

CONTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES LIDERES AL MUNICIPIO DE COBIJA EN EL PERIODO 2008 – 2009

1. DATOS GENERALES

Nombre de la entrevistada: _____

Edad _____ Último grado de educación _____

Profesión: _____ Ocupación _____

Ingreso mensual de la familia _____

Sector/Barrio a la que representó _____

2. DATOS COMO DIRIGENTA VECINAL

Cargo: _____

Periodo de ejercicio, desde _____ del ____ hasta _____ del ____

3. NECESIDADES IDENTIFICADAS Y GESTIONADAS

Durante los años 2008 y 2009, ¿Cuáles fueron los principales necesidades o problemas en su barrio?

.....

¿Cómo identificó esas necesidades o problemas?

.....

¿Propuso soluciones para resolver las necesidades?, ¿o simplemente las presentó a instancia superiores?

.....

¿Ante qué instancias presentó las necesidades y sus propuestas de solución?

.....



**UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**

¿Cuáles fueron las gestiones que realizó para que sean atendidas?

.....

De las necesidades y soluciones propuestas, ¿cuáles fueron atendidas y cuales rechazadas?

.....

De las que fueron atendidas ¿Cuáles fueron sus impactos o beneficios?

.....

De las no atendidas, en que instancias se quedaron, y cuáles fueron las razones?

.....

4. ACTIVIDADES SOCIALES

Describe las actividades realizadas en beneficio el barrio, propuestas por usted.

- a).
- b).
- c).

MUCHAS GRACIAS

Cobija, 2010



Anexo N°4
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

ENTREVISTA ESTRUCTURADA
(Dirigida a parlamentarias)

CONTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES LÍDERES AL MUNICIPIO DE COBIJA EN EL PERIODO 2008 – 2009

6. DATOS GENERALES

Nombre de la entrevistada: _____

Edad _____ Último grado de educación _____

Profesión: _____ Ocupación antes de ocupar el cargo _____

Ingreso mensual de la familia antes de ocupar el cargo _____ ingreso mensual durante el ejercicio del cargo _____

Partido o agrupación ciudadana por la que fue electa _____

Sector a la que representó _____

7. DATOS COMO PARLAMENTARIA

Diputada () senadora ()

Titular () suplente ()

Periodo de ejercicio, desde _____ del ____ hasta _____ del ____

Comisión del que fue parte _____

8. APORTES EN LA ELABORACION Y APROBACION DE LEYES

E. Mencione los proyectos de ley que propuso personalmente en el periodo 2008 – 2009 para su consideración:

1.-

2.-

3.-

De las leyes propuestas ¿cuáles fueron aceptadas y cuales rechazadas?

.....



**UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**

Si fueron rechazadas, quienes lo rechazaron y cuáles fueron los argumentos?

.....

De las leyes aceptadas o aprobadas ¿Cuáles fueron los impactos o beneficios?

.....

F. Mencione los proyectos de ley propuestos por la brigada parlamentaria, en el periodo 2008 – 2009, del que usted fue parte:

1.-

2.-

3.-

De las leyes propuestas ¿cuáles fueron aceptadas y cuales rechazadas?

.....

Si fueron rechazadas, quienes lo rechazaron y cuáles fueron los argumentos?

.....

De las leyes aceptadas o aprobadas ¿Cuáles fueron los impactos o beneficios?

.....

G. Mencione los proyectos de ley propuestos por la comisión del que usted fue parte, en el periodo 2008 – 2009:

1.-

2.-

De las leyes propuestas ¿cuáles fueron aceptadas y cuales rechazadas?

.....

Si fueron rechazadas, quienes lo rechazaron y cuáles fueron los argumentos?

.....



**UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**

De las leyes aceptadas o aprobadas ¿Cuáles fueron los impactos o beneficios?

.....

9. APORTES EN LA FISCALIZACION

E. Instituciones a las que hizo seguimiento durante el ejercicio de su función

.....

F. Actividades o hechos irregulares que identificó

.....

G. Medidas que asumió

.....

H. Resultados como efecto de la fiscalización

.....

10. OTRAS GESTIONES EN EL EJERCICIO DE SU FUNCIÓN

Instituciones locales, regionales, nacionales e internacionales, en las que hizo gestiones a favor del departamento, describa los resultados o impactos logrados.

C.

D.

MUCHAS GRACIAS

Cobija, 2010.



Anexo N°5
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

FOTOS REALIZANDO ENTREVISTA

ENTREVISTA A PRESIDENTAS DE BARRIO



ENTREVISTA A AUTORIDADES



UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO

FOTOS REALIZANDO ENTREVISTA

ENTREVISTA A PARLAMENTARIAS



ENTREVISTA A CONCEJALAS

