

INTRODUCCIÓN

La dimensión psicológica del ser humano, inicia su formación desde el mismo momento de la concepción e inclusive desde mucho antes¹, puesto que los mecanismos que la constituyen, reciben la influencia de factores tanto internos como externos, durante su constante desarrollo dinámico de interrelación con el medio social, donde se nutre, al tiempo que en el mismo se expresa e influye a la vez.

La importancia de estudiar los factores psicosociales² radica en que permite propiciar, desarrollar, mantener el control y poder que los individuos pueden ejercer sobre su ambiente individual y social, para solucionar problemas que los aquejan y lograr cambios en esos ambientes y en la estructura social.

Importancia que se profundiza cuando se trata de líderes, es decir individuos que son capaces de convocar y aglutinar entorno a sí mismos/as, a sus compañeros/as, para llevar adelante una actividad, un proyecto o una hazaña en pos del logro de un objetivo común; en este marco, el investigar desde la Psicología y describir los factores, tanto los externos o sociales como los internos o de orden psicológico, que influyen a la hora de que las mujeres ejerzan el liderazgo, es de vital importancia porque facilitará una descripción de los mismos que posibilita su control en el contexto del departamento de Tarija en el Estado Plurinacional de Bolivia.

Desde que las políticas de Estado, apremiadas por el quehacer internacional, no sólo abrió las puertas para brindar oportunidades a las mujeres, sino que las impulsan en su carrera por alcanzar sitios que hasta hace poco estaban reservados sólo para los hombres, han ido emergiendo grupos, organizaciones y redes, con este objetivo, en razón a ello se promueven en primera instancia, un desarrollo personal y social, hacia el liderazgo a través de cursos o talleres desde la educación no formal.

El presente estudio, dentro del liderazgo femenino del área rural de Tarija, es de interés principal de las distintas instituciones tanto estatales como ONGs, que buscan

¹Karl Jung 1995 "El Hombre y sus Símbolos", Pag.67.

²Maritza Montero 1984 "La Psicología Comunitaria: orígenes, principios y fundamentos teóricos Colombia Revista Latinoamericana de Psicología, pp. 398, Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80516303>
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica

suplir la falta de educación formal en las jóvenes para formarlas como líderes. En el aspecto teórico, a la Psicología como ciencia humana también le interesa profundizar en esta problemática, porque se han establecido diferencias entre hombres y mujeres, pero pocas veces se ha logrado determinar científicamente cómo ésta diferencia afecta en la vida real a las mujeres cuando buscan desempeñarse como líderes y primordialmente las más interesadas en que se trate este tema son las propias líderes.

En este marco, la finalidad fue el dejar establecido, cuál es la problemática psicosocial que afecta a las mujeres dentro del contexto de su avance hacia la consecución de igualdad con el hombre, por lo tanto, el objetivo de este estudio fue el de identificar y caracterizar los principales factores de orden psicosocial que influyen en el ejercicio del liderazgo de la mujer del área rural.

El proceso que siguió la presente investigación, estuvo compuesto por distintas etapas, que se describen como:

La primera fase, donde se centró en el planteamiento del problema, el mismo que quedó establecido de la siguiente manera: “*¿Cuáles son los principales factores psicosociales que influyen en el liderazgo de la mujer campesina de Tarija?*”

En la segunda fase de la investigación, se desarrollaron los conceptos teóricos fundamentales, que sustentan la presente investigación.

Durante la tercera etapa, se construyó el diseño metodológico, donde se han definido los criterios para establecer la población, tanto directa, conformada por mujeres campesinas que actualmente están ejerciendo liderazgo, como indirecta constituida por sus comunidades y su familia, de las que se extrajo una muestra. Asimismo en esta etapa se ha definido el tipo de investigación y se construyeron los instrumentos que fueron de orden de íconos verbales y del área de las Ciencias Sociales, los más utilizados como la observación y cuestionarios y para la determinación psicológica se vio como el más pertinente el test 16PF.

La cuarta fase de la investigación, correspondió a la elaboración y análisis de los datos obtenidos, mismos que fueron presentados siguiendo el orden de los objetivos

específicos propuestos y fueron traducidos si correspondía a información cuantitativa de donde emanó la interpretación y análisis de los datos.

Finalmente en la quinta y última fase de la investigación, se determinaron las conclusiones y recomendaciones, como el análisis de la confirmación, inversión o nulidad de la hipótesis planteada para ésta investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

El ejercicio del liderazgo remonta sus antecedentes a los albores de la humanidad, llenos de magia y oscurantismo de la ciencia, donde el ser humano tiene que luchar por ganarse un sitio y sobrevivir en este planeta, desde entonces se va marcando la desventaja de la mujer en relación al hombre; no sólo en este ámbito del liderazgo, sino en todas las demás áreas humanas. El paso de la historia, sirvió para ahondar más las desigualdades con base en las principales concepciones culturales y religiosas que indicaban la supremacía del hombre y la dependencia de la mujer respecto a él³.

A nivel global, la problemática de la inequidad de acceso de la mujer a puestos de decisión y autoridad, sale a relucir a raíz del esfuerzo y sacrificio de muchas mujeres líderes⁴, hacia la segunda mitad del anterior siglo XX nace, se extiende y es asumida muy lentamente en la conciencia la afirmación de que, la humanidad no puede seguir perpetuando los modelos que oprimen a la mitad de si misma.

La lucha incansable de las mujeres líderes y activistas hombres en distintos países, logran que los sendos discursos políticos, se plasmen en hechos, como son los Programas de Igualdad de Oportunidades, Planes de Igualdad, que se han planteado a nivel mundial⁵, Conferencia Mundiales sobre Mujeres⁶ y otros; de esta manera se va fijando muy lentamente a nivel global la atención hacia las necesidades y participación de las mujeres, llegando a su máxima expresión esta temática al ser tomada en cuenta por la Organización de las Naciones Unidas, ONU que fija entre uno de los *Objetivos del Milenio*⁷ y reafirman los mismos, cuando se volvieron a reunir los 140 jefes de Estado y de Gobierno (20-22/sept 2010 donde expresaron “ *convicción de que esas metas son alcanzables aún en los países más pobres...*” y con este fin se crea **ONU -Mujeres**⁸, el 24 de febrero del 2011, entidad presidida inicialmente por la Dra. Michelle Bachelet. En este marco se logró la adhesión de la

³ Biblia, Génesis, 3,16

⁴ Sibley Janet, Psicología de la mujer: La otra mitad, pag 79

⁵ Méjico, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Pekín, 1995 y Nueva York, 2000); a nivel europeo (cinco Planes de Igualdad: 1982-1985; 1986-1990; 1991-1995; 1996-2000; 2001-)

⁶ Barberá Heredia Ester. Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales) Universitat de València CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa 2004 CIRIEC-España www.ciriec.es www.uv.es/reciriec

⁷ Declaración del Milenio de Naciones Unidas en sept/2000 y Cumbre de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, 2010

⁸ Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer.

mayoría de los gobiernos de Estados, que se obligaban a planificar y presupuestar, planes, proyectos y actividades, para lograr este objetivo del milenio.

En América Latina, el liderazgo de la mujer se perfila desde épocas coloniales como las contiendas por la emancipación, pero es en posteriores décadas que este proceso se impulsa, primero por las instituciones que traen corrientes feministas y luego con la llegada del enfoque comunitario de la Psicología⁹, que amplió su campo de acción a las capas sociales más desposeídas, impulsó a los psicólogos/as a actuar como verdaderos sujetos de cambio social e impulsores de liderazgo, específicamente en el campo de la problemática de las mujeres.

En las últimas décadas las mujeres líderes, iniciaron sus carreras políticas atadas a las reputaciones de los parientes, así su principal función dentro de la política será el papel de agentes de sus esposos y luego un número cada vez mayor ha logrado avanzar apoyándose en sus propios méritos.

En este sentido las sociedades latinoamericanas, han realizado importantes avances con respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, cambios de actitud a cerca de la participación femenina en la política, así como la consolidación de instituciones democráticas en la mayoría de los países, se ha creado un clima favorable para que las mujeres accedan a puestos de poder en números nunca antes vistos. Principalmente la década de los noventa ha sido testigo de enormes logros en el campo del liderazgo femenino, más que nunca las mujeres han avanzado a puestos de poder, mismas que han utilizado su posición para abogar por cambios y aprobación de nuevas leyes, que mejoren la vida de las mujeres¹⁰. Los niveles de representación son más altos en el Caribe, que en América Latina, aún así, la presencia de la mujer en los rangos superiores está todavía a la zaga de los mandos intermedios y bajos de las organizaciones. Aunque, *su presencia puede ser más simbólica que efectiva. Los más altos círculos de poder continúan siendo predominantemente masculinos.*

⁹ <http://www.monografias.com/trabajo10/amlat/amlat.shtml> Montero Maritza. Venezuela

¹⁰ Doce países han introducido leyes de cuotas que establecen un nivel mínimo para la participación de mujeres como candidatas en elecciones nacionales

Las mujeres pueden ocupar puestos altos y tener títulos formales, pero las reglas de la política no cambian. Personas cercanas a estas mujeres en puestos directivos informan, que en realidad muy pocas ejercen un poder substancial, a pesar que estén ocupando puestos de alto rango al nivel de toma de decisiones.

El Estado Plurinacional de Bolivia, un país calificado por la comunidad internacional como *país en vías de desarrollo, etc.*¹¹, fue impulsado por la realidad latinoamericana, en cuanto a la problemática del liderazgo femenino, podemos constatar la presencia de las mismas barreras que citamos a nivel latinoamericano, pero acentuadas por la pobreza a veces extrema, que tienen que cargar las mujeres, otra vez llama la atención, su disminuida presencia y ningún rol protagónico en el desarrollo; pero legalmente por lo menos siete Leyes¹² favorecen la participación, el ejercicio de los derechos de las mujeres y las niñas, las protegen contra la violencia y brindan oportunidades para su liderazgo, y sobre todo le aseguran una mejor calidad de vida, en teoría, pero todavía, faltan reglamentaciones y la asignación de presupuestos, de los gobiernos locales como nacionales, para la ejecución y puesta en vigencia.

En el departamento de Tarija y específicamente en el área rural, la historia del liderazgo de la mujer campesina de Tarija, se remonta alrededor de los años 50¹³ asimismo hay aportes más generales sobre el estudio de la participación de la mujer en la vida comunal y familiar, específicamente de la provincia Méndez¹⁴ y oficialmente la participación de la mujer se registra desde los años 80¹⁵ junto a los Sindicatos Agrarios y la Federación Única de Trabajadores Campesinos de Tarija, impulsadas por proyectos de Promoción Social del sector campesino que implementaba la Iglesia Católica.

¹¹ IRIARTE, Gregorio (1995) **Esquemas de Interpretación de la Realidad Nacional**. CBBA- Bolivia.

¹² Constitución Política del Estado, Participación Política y ciudadana, Ley Contra la violencia intrafamiliar, Ley marco de autonomías y descentralización, Ley contra la Discriminación, Ley Integral para garantizar a las mujeres una Vida libre de violencia, Ley contra la trata y tráfico de personas.

¹³ (Ugalde – 2000:21), IICCA - UGALDE Patricia (2001) **A Contrapunto con la Historia**. Pag.42 Arte y Comunicación Tarija-Bolivia
Ib...Pag. 21

¹⁴ CUBA Sandra. 2000 **Estudio de los Rasgos de Carácter Social de la Mujer Campesina en los Cantones de Canasmoro y Tomatas Grande Pvcia. Méndez del Dpto. Tarija** TESIS Carrera de Psicología UAJMS. Tarija – Bolivia

¹⁵ CCIMCAT (2001) **Liderazgos Chapacos Rurales Femeninos Vitales**. Pag.15

Con el surgimiento de las organizaciones no gubernamentales, ONGs¹⁶ a partir de los años 90, las líderes campesinas de Tarija, accedieron a amplias oportunidades de participar en las diferentes áreas del desarrollo de sus comunidades y municipios, pero lo más importante, fue que accedieron a la educación no formal o capacitación, hecho que respondía a las necesidades estratégicas y expectativas de género de las líderes, satisfaciendo las dimensiones cognoscitivas, psicológicas y técnicas para el acceso al liderazgo; al llegar al año 2000 este hecho ya era notorio y fructífero. Las primeras organizaciones¹⁷ donde las mujeres iniciaron su liderazgo fueron los “clubes de madres”.

Hay que anotar, la vigencia en Tarija de una primera generación de lideresas rurales, que están ocupando cargos tanto políticos como de la vida comunal, por ejemplo las presidencias de las Juntas Escolares, organizaciones económicas, y redes de salud, en los municipios de San Lorenzo y El Punte, están ocupadas por mujeres. A pesar de este alentador panorama, las organizaciones de mujeres y los líderes de distintos ámbitos, reconocen el déficit del liderazgo de la mujer como un problema que debe ser resuelto, porque el objetivo es llegar a la igualdad de derechos de ambos géneros, donde las mujeres y los hombres compartan igualdad de derechos económicos, políticos, civiles, culturales y sociales.¹⁸

En este sentido, se tendrían que implementar medidas de acción afirmativa, para promover a la mujer, porque su liderazgo beneficiará a la sociedad, puesto que el papel de la mujer en el área rural, en cuanto a liderazgo ha sido poco favorecido *como en cualquier otra área del desarrollo humano*¹⁹ en Bolivia.

Entre los principales síntomas que reflejan esta situación de dificultad al acceso al liderazgo de la mujer, se tiene, aunque la participación de la mujer en los órganos nacionales, en concejos municipales, se incrementó, continúa siendo baja, relegando su participación al modo sólo figurativo.

¹⁶ CCIMCAT 2001: pag. 16

¹⁷ CCIMCAT 2001 : 19

¹⁸ BANDER, GLORIA. La igualdad de oportunidades para mujeres y varones. Una meta educativa. Programa nacional de Promoción de la Mujer en el Área Educativa. UNICEF. Argentina 1993.

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER. Políticas de Igualdad de Oportunidades. Hagamos un Nuevo Trato. En Seminario Encuentro Internacional Políticas y Desigualdad de Oportunidades. Santiago, Chile. 1993.

¹⁹ Bojanic, Canedo, Gianotten, Morales, Ranaboldo y Rijssenbeek (2003) **Demandas Campesinas, Manual para un análisis Participativo**. Pag. 8, 46, CID. La Paz- Bolivia

En casos, en los que la mujer ha alcanzado el mismo nivel de poder que el hombre, o sea ha llegado a los más altos círculos de poder, pocas son las que se conducen de forma diferente a los hombres.

Asimismo es un hecho que el núcleo de poder como las reglas del juego político continúan siendo predominantemente masculinas.

Instado por los organismos internacionales, el Estado Plurinacional de Bolivia esta cumpliendo, ha elaborado y promulgado algunas leyes a favor de la mujer, pero las mismas no llegan ni favorecen a las mujeres por falta de instrumentación y presupuesto, quedando las mismas sólo como buenos enunciados.

Otro síntoma se manifiesta en las mujeres de la comunidad rural, quienes no pueden hacer planteamientos de sus necesidades como mujeres, jefas de familia, productoras agropecuarias, como madres y personas, porque no tienen la confianza en sí mismas, ni son consideradas jefas, ni productoras.

Las probables causas de esta problemática, se encuentran en las profundas raíces ancestrales de tipo social, psicológico, religiosos, que la sociedad ha ido reproduciendo en modelos de comportamiento basados en la concepción existencial del hombre y la mujer y en la asignación de roles que deben desempeñar cada uno.

Entre las causas más cercanas para que las mujeres no sigan un proceso de liderazgo se encuentra, la desventaja de la mujeres en el acceso a la educación, alentado por factores culturales y se expresa en estos porcentajes, las adultas mayores son analfabetas, las que le siguen en cronología de 40 a 60 años han asistido entre el 3° y el 5° de primaria, en el rango de edad de las de 25 a 40 hay un 50% de bachilleres y las menores de 25 si han tenido la oportunidad terminar el colegio y algunas ir a la universidad o a la Normal de Maestros, como ahora es obligatorio para los padres que todos los niños y niñas asistan a la escuela, ahora se tiende a cumplir con ello²⁰.

Otra causa es, el rol de género que se le asigna a la mujer, el cual su trabajo cotidiano no tiene límite, es infinito, contempla el ser responsable de todo el quehacer

²⁰ CCIMCAT- Plan Internacional, 2006 Cartilla Informe "Proy. Educación Productiva" Pag. 8.

doméstico del hogar²¹, la alimentación la limpieza, la crianza y educación de los hijos e hijas, “ayudar en la agricultura” tanto en la siembra, labores culturales, cosecha, post-cosecha como en la comercialización; a diferencia de los hombres que su rol es muy determinado y consiste en la producción agrícola, trabajo que lo realizan en un horario similar al cumplimiento de un jornal, es decir de 8 hrs. de esta manera la carga de trabajo para la mujer es tal que no le queda tiempo, para invertirlo en su desarrollo personal y menos para el trabajo al servicio de la comunidad.

Otra causa importante de raíces psicológicas y religiosas, es el modelo de conducta que debe observar la mujer en la comunidad, recatada, abnegada madre, ejemplar esposa, trabajadora, fiel, sacrificada, joven hacendosa, sumisa y otros.

Los efectos de estas causas son inmediatos y se los palpa, sólo basta ver las listas de conformación de las directivas comunales, estas tienen los cargos de primera línea copadas por los varones, algunas directivas tienen “secretaría de género”, alguna vez la de “educación”, donde se encuentra a una mujer. Lo mismo ocurre en las directivas sindicales y en la mayoría de las instituciones estatales.

A futuro se prevé, si continúa la perpetuación del modelos sociales que relegan a las mujeres, políticas alejadas de la vida de las mujeres, y al afectar la vida de las mujeres, implica la afectación a la vida de la familia y sociedad en general provocando un desequilibrio social.

Entre los principales datos que verifican este problema en la actualidad, se tiene a algunas mujeres que ya han llegado a los máximos niveles de poder local en las condiciones adversas, aunque son pocas en el Dpto. de Tarija de 11 Alcaldes, sólo una es mujer que significaría el 9%; de 12 concejales, 4 son mujeres llegando al 33% y de 12 Gobernador y Ejecutivos Seccionales ninguna mujer, o sea el 0%, de 12 direcciones departamentales 3 son mujeres el 25%. Los dos Concejos Municipales de los municipios de El Puente y San Lorenzo, suman 16 concejales de los cuales 6 son mujeres, haciendo un total del 34%²², En suma de 35 altos puestos locales de poder 5 son mujeres que significa el 14%. Sólo en esta muestra se confirma, la gran

²¹ CUBA Sandra. 2000 **Estudio de los Rasgos de Carácter Social de la Mujer Campesina en los Cantones de Canasmoro y Tomatas Grande Pvcia. Méndez del Dpto. Tarija** TESIS Carrera de Psicología UAJMS. Tarija – Bolivia

²² PNUD - Tarija, (2010) Informe de Desarrollo Humano..Pag 2.

inequidad que hay en el acceso al poder para la mujer, en Tarija y Bolivia en su conjunto.

En cuanto a los actores e instituciones involucradas en esta problemática, se encuentran, en primer lugar las comunidades que conforman la provincia Méndez, que representan a la típica comunidad rural del departamento de Tarija, instaladas en la placidez del valle, sus autoridades son el Sindicato Agrario; luego se encontrarían los municipios de San Lorenzo y El Puente, y Gobernaciones, Departamental, Seccional, también es actor importante la Federación Única de Centrales Campesinas de Tarija, las instituciones estatales, PERTT, ABT, y las ONGs, PROMUTAR, RENACC, ASOCIO, CCIMCAT, CICA, CIAC, IICCA, ACLO, PLAN INT., CARE.

Aunque se suman nuevas luces sobre el avance de las mujeres en el logro de igualdad de oportunidades, en el liderazgo femenino es muy poco²³, lo que nos lleva al cuestionamiento de:

¿Cuáles son los principales factores psicosociales que influyen en el Liderazgo de la mujer campesina de Tarija?.

1.2. Justificación de la Investigación

Frecuentemente se carga a la mujer con la responsabilidad de no tener la capacidad de ascender a sitios de poder a la par del hombre, y ella misma se siente incapaz de asumir posiciones de liderazgo, de autoridad, aunque es evidente que hay factores en el medio que posiblemente confabulan para ello.

La importancia de este estudio radica en que, una problemática de dimensión global es investigada en la especificidad de un ambiente local, asimismo por la carga histórica del mismo, por la connotación social y psicológica que significa, que una mujer no pueda ser líder, porque no puede acceder a puestos de poder y decisión, en las mismas condiciones que un hombre, sólo por el hecho de ser mujer es violentada en sus derechos y hasta asesinada por querer ser líder. Tiene una relevancia social, porque también busca concentrar una mayor atención de la sociedad, de las autoridades, sobre el tema, puesto que gran parte de la solución

²³ IICCA - UGALDE Patricia (2001) A **Contrapunto con la Historia**. Pag. 2 Arte y Comunicación Tarija-Bolivia.

está en sus manos, en la implementación de leyes y políticas aplicables y propicien la educación de las familias y principalmente de las mismas mujeres, responsables también de la construcción de la convivencia entre mujeres y hombres.

En cuanto a su aporte teórico, esta investigación contribuirá a enriquecer la caracterización y su influencia de factores psicosociales, vigentes en el entorno de la mujer, los mismos que son su comunidades rurales y sus familias, brindando principios desde la ciencia psicológica en sus especialidades de Comunitaria y Social, para entender la problemática y contribuir a la intervención en su parte teórica como práctica de la formación de mujeres líderes, sobre el proceso de constituirse en líder.

En el campo práctico, este trabajo servirá en gran medida, para la elaboración de estrategias más eficaces, en la comunidad, a nivel de autoridades e instituciones, para poder diseñar programas de intervención y campañas adecuadas, para conseguir la igualdad de género en este aspecto, por lo que se beneficiaran de esta investigación, principalmente las instituciones que elaboran proyectos e intervienen con los mismos en las comunidades campesinas de Tarija como ONGs, pero también instituciones estatales, que se dedican a esta problemática. Asimismo las autoridades y las mismas mujeres que están o quieren incursionar en el liderazgo, porque podrán comprender los factores psicosociales externos e internos en los que se mueven.

II. DISEÑO TEÓRICO

2.1. Objetivos

2.1.1.- Objetivo General

Identificar y caracterizar los principales factores psicosociales que influyen en el liderazgo de la mujer campesina, de la Prov. Méndez del Dpto. de Tarija.

2.1.2. Objetivos Específicos

- 1.- Determinar factores psicosociales presentes en la comunidad y que influyen en el liderazgo de la mujer campesina.
- 2.- Establecer los principales factores psicosociales de la familia, que influyen en las líderes campesinas.
- 3.- Elaborar el perfil psicológico del grupo de mujeres líderes con los factores primarios, las dimensiones globales de personalidad, autoestima y habilidades sociales.
- 4.- Caracterizar de forma transversal en los resultados, los factores psicosociales determinados.
- 5.- Evaluar el desempeño de las actuales líderes, a través de las conductas de tarea y apoyo.

2.2. Problema Científico

¿Cuáles son los principales factores psicosociales que influyen en el liderazgo de la mujer campesina de Tarija?

2.3. Hipótesis General

La presencia de factores psicosociales tradicionales de género en la comunidad y en la familia de la mujer campesina, influyen en el proceso de convertirse en líder.

2.4. Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Factores Psicosociales	Los factores psicosociales, son unidades de expresión de la conducta individual en el arco de la vida social, caracterizados por una relación intrínseca, que se da entre lo psicológico y lo social, es decir no puede expresarse uno sin el otro, como la conducta es expresada en un medio social y este medio social a su vez ejerce su influencia en conductas individuales observables, estos factores psicosociales, al tener su origen en varios aspectos de la vida y a la percepción subjetiva, pueden variar en su conceptualización de un ámbito a otro, pero para nuestro caso, en relación al liderazgo femenino nos adscribimos a la que expone la Psicóloga Social Maritza Montero, “los factores psicosociales, son aquellas condiciones presentes, en una situación de liderazgo, directamente relacionadas con el contenido del entorno comunitario, familiar, que se presentan con capacidad para afectar, el desarrollo, la realización de las tareas, o el proceso interno de la mujer líder” ¹ .	Comunidad Rural	Factor Conductual Apoyo a la Líder	Nivel de Motivación (que brinda la comunidad a la formación de las líderes)	4 Alto 3 Medio 2 Bajo 1 No existe
			Factor Conductual Participación	Nivel de Refuerzos Positivos (que brinda la comunidad a las mujeres en ejercicio del liderazgo)	4 Alto 3 Medio 2 Bajo 1 No existe
				Nivel de Participación (en tareas que convoca la líder)	
				Nivel de exigencia de la comunidad (Dirigir y Persuadir) a la líder de tarea	
			Factor Conductual Imaginario Comunal sobre liderazgo de la mujer	Nivel delegación de representatividad a la líder.	- Muy frecuente 6 - 15 - Poco frecuente 1 - 5
				Que significa ser líder en la comunidad Asociación simple con – Compromiso -Sacrificio - Tener la capacidad de dirigir	
- Opinión de los comunarios/as hacia la Mujer Quiénes deberían ser líderes en la comunidad: - Hombres - Hombres y mujeres - Mujeres					
La participación de las mujeres jóvenes Opinión Sobre la Asistencia de las Jóvenes a Eventos de Formación de Líderes.	- Muy buena - Buena - Mala				

¹ MONTERO, Maritza (2004) Introducción a la Psicología Comunitaria, desarrollo, concepto y procesos. Editorial Paidós 3ra. Edición. Buenos Aires – Argentina p.387

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	SUB-DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
			Perspectiva comunal a cerca de la calidad de influencia de los factores	Deseo de superación Reconocimiento de la Comunidad Oportunidad Temor de padres al embarazo de la hija. Cumplimiento del rol de género Comentarios y mala actitud de las bases.	- Positiva - Negativa - Neutra
			Componente afectivo	Los sentimientos de los/as técnicos/as hacia las líderes: - Solidaridad - Respeto	- Muy frecuente 4 -9 - Poco frecuente 1 -3
				Aprecio del Liderazgo (Diferenciado por Género) - Quienes han sido los mejores líderes de la comunidad : - Hombres - Hombres y mujeres - Mujeres	- Muy frecuente 6 -15 - Poco frecuente 1 - 5

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Factores Psicosociales	Los factores psicosociales, son unidades de expresión de la conducta individual en el arco de la vida social, caracterizados por una relación intrínseca, que se da entre lo psicológico y lo social, es decir no puede expresarse uno sin el otro, como la conducta es expresada en un medio social y este medio social a su vez ejerce su influencia en conductas individuales observables, estos factores psicosociales, al tener su origen en varios aspectos de la vida y a la percepción subjetiva, pueden variar en su conceptualización de un ámbito a otro, pero para nuestro caso, en relación al liderazgo femenino nos adscribimos a la que expone la Psicóloga Social Maritza Montero, “los factores psicosociales, son aquellas condiciones presentes, en una situación de liderazgo, directamente relacionadas con el contenido del entorno comunitario, familiar, que se presentan con capacidad para afectar, el desarrollo, la realización de las tareas, o el proceso interno de la mujer líder” ² .	Familia rural.	Actitudes hacia el liderazgo (de la hija / esposa)	Nivel de conocimientos sobre liderazgo. Conocimientos de la familia de la Líder Relacionados con el ejercicio de su liderazgo	3 Profundo 2 Elemental 1 Superficial
				Principales emociones relacionadas con el ejercicio del liderazgo de la hija/esposa	3 Positivas 2 Neutrales 1 Negativas
				Nivel de Participación efectiva , de miembros de la familia en el liderazgo de la joven	3 Muy Activa 2 Activa 1 Pasiva
			Apoyo a la labor de líder en casa.	Nivel motivación al logro hacia la líder.	4 Alto 3 Medio 2 Bajo 1 No existe
				Nivel de disposición al reemplazo del rol (de la hija/esposa) de la líder en la familia.	Alto Medio Bajo No existe

² MONTERO, Maritza (2004) Introducción a la Psicología Comunitaria, desarrollo, concepto y procesos. Editorial Paidós 3ra. Edición. Buenos Aires – Argentina p.387

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Perfil Psicológico	<p>Personalidad es aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada³. Lo que una persona hace (R) o respuesta es función de la situación (S) y de su personalidad (P). Por tanto</p> <p>$R = f(S, P)$.</p> <p>El elemento estructural básico de la personalidad es el rasgo, que implica tendencias reactivas generales y hace referencia a características relativamente permanentes rasgos constitucionales (determinados biológicamente) y rasgos ambientales (debidos a la experiencia, a la interacción con el ambiente); rasgos de capacidad o aptitudinales (recursos para solucionar problemas), rasgos de personalidad o temperamentales (forma peculiar de comportamiento de cada persona o tendencia estilística), y rasgos dinámicos (relacionados con la motivación o causa del comportamiento); rasgos comunes (aplicables a todos los individuos) y rasgos específicos (exclusivos de una persona). El trabajo de Cattell se centra en los primeros.</p> <p>De acuerdo con su significación: rasgos superficiales (conductas que, aparecen unidas a nivel superficial pero que realmente no covarían ni tienen raíz causal común) y rasgos fuente o profundos (determinados por conductas que covarían, de forma que constituyen una dimensión de personalidad unitaria e independiente). Cattell estudia los segundos, ya que considera que constituyen los pilares de la personalidad, utilizando AF para descubrirlos y poder describir la esfera de la personalidad constituida por estos rasgos.</p>	Rasgos de Personalidad	Dimensiones Globales	EXTRAVERSIÓN Bajos_ N y Q2.... Altos + A, F y H	Alto Medio Bajo
				ANSIEDAD Altos + L, O y Q4 Bajos_C .	
				DUREZA Bajos_ A, I, M y Q1	
				INDEPENDENCIA Altos +E, H, L y Q1	
				AUTOCONTROL Bajos_ F, M Altos + G, y Q3	
			Habilidades Sociales	Expresividad Emocional Bajos - N, G Altos + H,E, Q4	
				Expresividad Social Bajos - N Altos + H,F, Q1	
				Receptividad Emocional Altos.+ A, Q1	
				Receptividad Social Bajos - C, H, Q1... Altos.+ A,O, Q4	
				Control Emocional Bajos - O-----Altos.+ B,N	
Autoestima	Control Social Bajos - L..... Altos + B, E, H, Q1, Q3				
	De la validez criterial del 16 PF Bajos O- y Q4- Altos C+, H+, Q1+, N+	Excelente Buena Regular Deficiente Muy baja			
De la validez criterial del 16 PF Bajos C - A-, E-, H-y Q1-Altos Q2+, L+, O+ y Q4+					

³ <http://www.psicologia-online.com/pir/la-teoria-de-cattell.html>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
LIDERAZGO	<p>Los postulados⁴ describe al liderazgo como una relación de dos variables, la conducta de relación y la conducta de tarea, la primera se refiere a toda la actividad que el líder aporta directamente para el logro de las metas grupales y la segunda es el apoyo humano que el líder da a los miembros de equipo y al equipo en general.</p> <p>Estas dos variables son inversamente proporcionales; cuanto mayor es la conducta de tarea, tanto menos es la de relación y viceversa. Cada líder se coloca en un punto de este continuum, sugirieron una gamma o continuo en el comportamiento del liderazgo.</p>	Conducta de Tarea:	Las reuniones/ Talleres	- Nivel de Organización	3 Efectivo 2 Suficiente 1 Inadecuado
				- Nivel de Convocatoria	3 Alta 2 Media 1 Baja
				- Nivel de Facilitación y Cierre	3 Efectivo 2 Suficiente 1 Inadecuado
			Resolución de Conflictos Comunales	- Nivel de Identificación y configuración del problema,	4 Excelente 3 Buena 2 Media 1 Baja
				- Nivel de Detección de causas y núcleo del mismo,	
				- Nivel de propuestas de Alternativas de solución y priorización	
		Conducta de Relación	Apoyo humano que la líder da a los miembros y al equipo	- Nivel de Orientación a la comunidad hacia metas y resultados	Excelente Buena Media Baja
				- Nivel de Motivación hacia propuestas, demandas nuevas o reorganización de prioridades	
				- Nivel de Innovación y cambios de respuestas y tácticas de acuerdo a circunstancias	
		Percepción de Autoridades y Comunitarios/as del desempeño de la Líder	Calificación del desempeño de la labor de la líder	Nivel de desempeño de la labor de la líder	7 Excelente 5 - 6 Bueno 1 - 4 Bajo

⁴ Tannebaum y Schmidt (1958).

III. MARCO TEÓRICO

A continuación se presentan los principales sustentos teóricos en concordancia de las variables de esta investigación y que posteriormente se constituirán en la perspectiva de la que se analizarán los resultados obtenidos.

3.1.- Factores Psicosociales

Al constatarse que la variable independiente trata de los factores psicosociales, un primer acuerdo conceptual en este marco teórico, es sobre los mismos.

Así tenemos que, el término “Factor” es una categoría que se utiliza para clasificar a dos o más elementos, subordinados, relacionados entre sí, a manera de simplificar la descripción de datos, reduciendo el número de variables o dimensiones, sin que por ello se pierda las partes esenciales de los mismos¹. Es así, que la Psicología, recurre al término factor, para nombrar los aspectos por lo cuales se expresa la constitución psicológica de un individuo, asimismo utiliza al mismo para describir la conducta.

Los factores psicosociales, son unidades de expresión de la conducta individual en el arco de la vida social, caracterizados por una relación intrínseca, que se da entre lo psicológico y lo social, es decir no puede expresarse uno sin el otro, como la conducta es expresada en un medio social y este medio social a su vez ejerce su influencia en conductas individuales observables, estos factores psicosociales, al tener su origen en varios aspectos de la vida y a la percepción subjetiva, pueden variar en su conceptualización de un ámbito a otro, pero para nuestro caso, en relación al liderazgo femenino nos adscribimos a la que expone la Psicóloga Social Maritza Montero, “los factores psicosociales, son aquellas condiciones presentes, en una situación de liderazgo, directamente relacionadas con el contenido del entorno comunitario, familiar, que se presentan con capacidad para afectar, el desarrollo, la realización de las tareas, o el proceso interno de la mujer líder”².

¹ Consuegra Anaya, Natalia **Diccionario De Psicología** 2da. Edición Libro online, pág. 382

² MONTERO, Maritza (2004) Introducción a la Psicología Comunitaria, desarrollo, concepto y procesos. Editorial Paidós 3ra. Edición. Buenos Aires – Argentina p.387

3.2.- La Comunidad Campesina

No se puede hablar de Comunidad sin hacer mención a la Psicología Comunitaria.

3.2.1.- La Psicología Comunitaria

Surge de los esfuerzos de psicólogos latinoamericanos convertidos en facilitadores, para enfrentar al subdesarrollo, la pobreza, la marginación de comunidades urbanas, marginales y rurales. Es así que, la Psicología Comunitaria es una rama de la Psicología, cuyo objetivo fundamental es “el estudio de los factores psicosociales³ que permitan desarrollar, fomentar y mantener el control y poder que los individuos pueden ejercer sobre su ambiente individual y social para solucionar problemas que los aquejan y lograr cambios en esos ambientes y en la estructura social”⁴. Asume el grado de compromiso con la comunidad y contribuye a que ésta se organice, discipline y participe activamente en la solución de sus problemas a través de la toma de conciencia de su posición dentro de la sociedad y del cuestionamiento a la misma, apoyada en la metodología de la investigación-acción participativa.

3.2.2.- Definición de Comunidad Campesina

Muchos autores se han referido y expuesto su concepto a cerca de lo que es una comunidad campesina, buscando entender las relaciones entre la líder campesina y su comunidad, en esta investigación se destaca, las definiciones que fueron vertidas desde la perspectiva psicosocial, puesto que van en el mismo sentido.

En un primer acercamiento se considera, que la comunidad campesina en Bolivia, cuenta con raíces eminentemente indígenas y campesinas, de acuerdo a la zona geográfica de del país, como aimaras en altiplano Norte, quechuas en altiplano Sud y valles, naciones originarias de tierras bajas en el Oriente, guaraníes y otros en el Chaco, otra característica común, es la pobreza en la que viven⁵ a diferencia de las comunidades del área concentrada o de la ciudad, porque tienen limitado acceso a los servicios básicos, a la salud y la educación, medios de producción y otros; y una

³ <http://www.monografias.com/trabajos11/metodos.shtml>

⁴ MONTERO, Maritza (2004) Introducción a la Psicología Comunitaria, desarrollo, concepto y procesos. Editorial Paidós 1ra. Edición. Buenos Aires – Argentina

⁵ IRIARTE, Gregorio (2000) Esquemas de Interpretación de la Realidad Nacional. CBBA- Bolivia Pág. 72

última es que comparten legados ancestrales que se manifiestan en un conjunto de estructuras sociales, religiosas, artísticas y artesanales y manifestaciones intelectuales. Durante los años sesenta, la Psicología muestra un interés creciente en una variedad de temas como las actitudes, la disonancia cognitiva, el efecto espectador, y la agresión, en las comunidades rurales, los psicólogos explican el comportamiento humano como resultado de la interacción de estados mentales y situaciones sociales inmediatas. En el heurístico famoso de Kurt Lewin, el comportamiento puede ser visto como una función de la persona y el medioambiente,

$$C = f(P, M)$$

Las tribus, los imperios, las naciones han hecho la guerra y parecería que esto fuera inevitable. **Freud** decía que el día que el hombre aprendió a insultar a su enemigo en vez de tirarle una piedra, fue el comienzo de la civilización, lo que conllevó el surgimiento del sentido de comunidad.

Asimismo, El término “comunidad” es un vocablo dotado de extensa polisemia⁶, es decir, hace referencia a realidades muy diversas. Sin embargo, todas coinciden en puntos esenciales que a continuación se enumeran:

- Es un conjunto de personas
- Comparten algún interés, rasgo o elemento
- Se ubican en una determinada área geográfica
- Tienen conciencia de pertenencia
- Se da una interacción intensa en
- tre los miembros
- Constituye una unidad social

Del mismo modo comunidad es integralidad, totalidad, heterogeneidad, a veces conflicto, pero en definitiva⁷: vida cotidiana y relaciones directas en un escenario geográfico determinado, donde los sujetos en esa vida social encuentran, reciben y

⁶ (Ander-Egg, 2005:34 citado por ⁶ MONTERO, Maritza (2004) Introducción a la Psicología Comunitaria, desarrollo, concepto y procesos. Editorial Paidós 1ra. Edición. Buenos Aires – Argentina

⁷ MONTERO, Maritza (2004) Introducción a la Psicología Comunitaria, desarrollo, concepto y procesos. Editorial Paidós 1ra. Edición. Buenos Aires – Argentina Pag.194

toman lo necesario para desarrollarse. Y que un concepto que es inherente a comunidad y sin el cual no se habla de ella es el sentido de comunidad, elemento indispensable para la interacción de los sujetos. En el sentido de comunidad se encuentran implicados intereses, afectos y sentimientos entre los miembros integrantes del grupo y hacia la comunidad como contexto.

El psicólogo Alipio Sánchez expone cinco componentes básicos⁸ para definir una comunidad.

1. Localización geográfica de base, que les permite ubicarse y compartir recursos.
2. Estabilidad temporal, mínimo de tiempo compartido entre las personas.
3. Instalaciones, servicios y recursos materiales compartidos: escuelas, parques, mercados, plazas, etc. porque además de constituir infraestructura, es la matriz que facilita un intercambio relacional fundamental entre los miembros; en otros términos son la base material de la prestación de servicios.
4. Estructuras u organización social: culturales, políticos, económicos.
5. Componente psicológico: sentido de pertenencia individual y la validación de los lazos con la comunidad.

En el aspecto psicológico es necesario aclarar que la comunidad posee una percepción de similitud con otras personas, interdependencia, voluntad de mantener la interdependencia y pertenecer como comunidad a un todo mayor⁹.

3.2.3.- Necesidades Socioeconómicas y Psicológicas ante la Comunidad

La importancia de la comunidad es tal en la vida del ser humano, que de ella dependen, la alimentación biológica, vivienda seguridad, vestuario, posesión y afecto, salud y autoestima, educación, ocupación, autorrealización, necesidades de seguridad: si hay frustración absoluta o relativa de una o más de las necesidades socioeconómicas, habrá también frustración de las necesidades de seguridad. Necesidades de posesión o pertenencia: en el sentido psicológico de comunidad. Necesidades de autoestima: la satisfacción de necesidades socioeconómicas como símbolo de Status.

⁸ Sánchez Vidal, Alipio (2002) Psicología social aplicada. PEARSON EDUCACION S.A. Madrid España. Pág. 85

⁹ <http://www.monografias.com/trabajos10/macroecon/macroecon.shtml>

La psicóloga social Maritza Montero después de elaborar varios conceptos, vierte uno más completo, el siguiente, “una comunidad es un grupo en constante transformación y evolución (su tamaño puede variar), que en su interrelación genera un sentido de pertenencia e identidad social, tomando sus integrantes conciencia de sí como grupo, y fortaleciéndose como unidad y potencialidad social”¹⁰. Agrega que “la comunidad es, además, un grupo social histórico, que refleja una cultura preexistente al investigador; que posee una cierta organización, cuyos grados varían según el caso, con intereses y necesidades compartidos; que tiene su propia vida, en la cual concurre una pluralidad de vidas provenientes de sus miembros; que desarrolla formas de interrelación frecuentes marcadas por la acción, la afectividad, el conocimiento y la información. No debe olvidarse que, como parte de su dinámica, en esas relaciones internas puede también llegar a situaciones conflictivas conducentes a su división, su disgregación y a la pérdida de identidad”.

Además de la consideración de todos los elementos anteriores, se ve de vital importancia, remontar al pasado y traer hacia el presente estudio, la perspectiva psicológica de uno de los grandes como Wilhem Wundt, para tomar en cuenta, hasta donde la comunidad campesina marca su influencia en la mujer líder.

3.2.4.- Conciencia Colectiva

A principios de siglo la perspectiva psicológica de Wilhelm Wundt¹¹ que desde la aparición del psicoanálisis puntualizaba, que con la mirada del individuo en la sociedad y la incidencia de esta en el individuo pues “lo humano y lo social está estrechamente relacionados y se complementan mutuamente”.

Por lo que hay ciertos productos espirituales permanentes por poder fijarse, que no son obra de individuos, sino de colectividades, por ejemplo el lenguaje o el rito, y en ellos se halla depositada, por decirlo así, la actividad superior del espíritu. No hay más que analizarlos para hallarla y conocerla. La permanencia de estos productos espirituales permite analizar estas actividades superiores del espíritu de una manera

¹⁰ Montero, Maritza: La psicología comunitaria: orígenes, principios y fundamentos teóricos. Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 16, núm. 3, 2007, pp. 387-400, Fundación Universitaria Konrad Lorenz Colombia 2007:207-208).

¹¹ http://es.wikipedia.org/wiki-Wilhelm_Wundt.

exacta, lo que es imposible si queremos estudiarlas en el fluir, y la complicación que presentan en las conciencias individuales.

Dado el doble interés de la psicología de los pueblos, puede considerarse ésta desde dos puntos de vista: 1º, como análisis de los diversos productos colectivos espirituales; 2º, como evolución total espiritual de la humanidad. Las grandes épocas psicológicas por las que, a juicio de Wundt, ha pasado la humanidad.

En las comunidades humanas existe una *conciencia colectiva*; pero ya no se trata aquí del concepto misterioso del *espíritu de los pueblos*. Consiste tan sólo en las relaciones de influjo recíproco de las conciencias individuales y se diferencia en notas muy esenciales de las conexiones de los contenidos de la conciencia individual. En este sentido, se puede designar la relación de los *sentimientos* y las *representaciones* dentro de una comunidad como una *conciencia colectiva*, y considerar la orientación común de las voluntades como una *voluntad colectiva*.

Para mayor claridad de lo que acabamos de decir, recordemos lo que se expuso acerca de la concepción actualista que Wundt tiene del alma. Ésta no es más que la conexión de todos los fenómenos psíquicos. Ahora bien; en el mismo sentido, el alma colectiva o el espíritu colectivo no es más que la conexión de los fenómenos que surgen en una comunidad por influjo recíproco de los espíritus individuales.

3.3. La Familia

3.3.1.- Evolución del Concepto de Familia

En el tratamiento de este tópico, es tan importante como el anterior para el presente estudio, hablamos de la familia, cuyo concepto, ha sufrido transformaciones a lo largo de la historia. La Psicología al evidenciar la carencia e insatisfacción con las modalidades de tratamiento individuales, que resultaban insuficientes, imprime un marcado interés por la familia, al iniciar la primera mitad del siglo XX como objeto de estudio.

De todas las consideraciones sobre la familia, adoptamos para la presente investigación, las emanadas de la escuela de Psicología Social de Pichón Riviere, completada por el constructivismo Social.

3.3.2.- La Familia - Sistema

Dentro de los aspectos más destacables de la teoría de Pichón Riviere, está la concepción Operativa del Grupo Familiar, que permite analizar múltiples variables: vida cotidiana, análisis de las ideologías en función de su clase social, las relaciones de poder en la familia, relaciones de los integrantes familiares con el poder. Desde esta perspectiva “la familia es un grupo humano preformado, que funciona como un tipo particular de grupo, centrado alrededor de diferentes funciones, como demanda social, que le impone sus tareas de procreación, afectivo, sexuales, educativas, de supervivencia, económicas y sociales, determinadas por la estructura edípica y la estructura social, organizada para el cumplimiento de esas funciones sobre la base de la diferencia de sexos, edades, y roles. Roles prescritos (madre, padre, hijo, hermano, esposo, esposa, etc.) y roles funcionales; sometida a una interacción dinámica interna y a un intercambio con el exogrupo”.

La aplicación de la teoría general de los sistemas a la teoría de familia, destaca un conjunto de importantes cuestiones; como, la concepción de las alteraciones psíquicas que resulta de las complejas interacciones del individuo con su ambiente, la influencia de la funcionalidad familiar en el desarrollo individual, el carácter dinámico de la causalidad de ciertos trastornos mentales y la concepción de la familia como sistema abierto en constante intercambio con otros grupos e instituciones de la sociedad.

A partir de la “**teoría general de los sistemas**”¹² el sistema familiar está compuesto por subsistemas u holones (Conyugal, Parental, Filial, otros.) con una doble implicación, parte y todo con relación al sistema en su conjunto. Las reglas que regulan su funcionamiento tienen el propósito de mantener la estabilidad del sistema y adaptarse, tanto a los eventos vitales que tienen lugar en la familia, como a las condiciones del ciclo vital familiar, de forma tal que durante el desarrollo de la vida

¹² Adamson, Gladys (2014) La psicología social de Enrique Pichón Rivière: una perspectiva socio psicológica . Editorial Ciudad Autónoma de Buenos Aires- Argentina

familiar se alternen períodos de homeostasis o morfostasis, (regulación interna que mantiene la estabilidad del sistema) y de morfogénesis o desequilibrio, (desarrollo, cambio y crecimiento para la adaptabilidad del sistema).

En el marco de esta teoría, el sistema familiar, posee además una organización u orden jerárquico propio, atendiendo a la generación, el género y los ingresos entre otros aspectos. En síntesis, el sistema familiar se caracteriza por la interdependencia, influencia recíproca, evolución y cambio.

3.3.3.- Constructivismo Social y Familia

A partir del principio de los ochenta, el Constructivismo, se expandió en el medio de los estudiosos de la Psicología de la familia y más específicamente de los terapeutas familiares. El constructivismo social es uno de los más usados en familia. Para Carlos Sluzky, uno de los maestros de este modelo, el constructivismo es una conversación terapéutica mediante el cual ocurre una transformación de la serie de historias dominantes de una familia incluyendo nuevas experiencias, significados e interacciones con el efecto de disminuir o modificar las historias o cuentos de los comportamientos problemáticos. Para este autor la realidad familiar no existe salvo en la construcción que sus miembros hacen de ella. La familia es la idea de la familia, de sus sentidos y significados y ello es una construcción hecha a partir de las relaciones e interacciones familiares.

La psicología marxista, a partir de una comprensión materialista dialéctica de los procesos del desarrollo de la actividad, la psiquis y la personalidad del ser humano, integra un sistema de principios y categorías básicos que permiten analizar e interpretar las particularidades de la familia, de su funcionamiento, desarrollo e interacciones con la sociedad¹³.

Este análisis pone de manifiesto que el ambiente familiar es de importancia crítica porque en él se sitúan muchos episodios de interacción de educación interactiva a

¹³ Zabala Vidiella, Antoni (1999 - 2006) Enfoque Globalizador y pensamiento complejo. Editorial Grao de IRIF s.l. .Barcelona España Pág. 182.

través de los cuáles la familia, va proporcionando andamiajes al desarrollo infantil y dando contenido a su evolución.

En el tema familia la función es inherente a su conceptualización.

3.3.4.- Funciones de la familia

Desde que nacemos, la familia se constituye como el principal grupo de apoyo y de sostenimiento. Se comienza con la conducta de apego, nada más nacer, y se termina con la posibilidad que nos brinda la familia de acceder a los recursos que nos ofrece la sociedad. En este sentido, podemos decir que el grupo familiar cumple una serie de funciones con respecto a sus hijos, que serían las siguientes:

1. Asegurar su supervivencia, su crecimiento y su socialización en las conductas básicas de comunicación, diálogo y simbolización.
2. Aportar a sus hijos un clima de afecto y apoyo sin los cuales el desarrollo psicológico sano no sería posible.
3. Aportar a los hijos la estimulación necesaria para relacionarse de una forma competente con su entorno físico y social, así como la capacidad para responder a las demandas y exigencias planteadas por su adaptación al mundo que les toca vivir.

Tomar decisiones con respecto a la apertura hacia otros contextos educativos que compartirán con la familia la tarea de educación del pequeño.

La familia es aún en nuestros días la estructura fundamental de nuestra sociedad, es una organización que se rige por reglas y dependiendo del tipo de familias.

3.4. Psicología de la Mujer

Otra de las principales variables en este estudio, es el tema de la mujer, en este sentido, a continuación se resumen la teorías psicológicas más importantes, enraizadas en la ciencia, siendo formuladas para explicar a la mujer y a las diferencias entre géneros, para luego desarrollar la Teoría del Aprendizaje Social, misma que se adopta en cuanto a la mujer campesina.

Es probable que la comprensión de la naturaleza de las diferencias entre varones y mujeres, haya fascinado a las personas desde la misma aparición de la especie humana, pero es en el año 1973, que se instaura la división 35 'Psicología de las mujeres' en la *American Psychological Association*, o 1975 y 1976, años en los que ven la luz dos revistas especializadas, de gran impacto actual, como son *Sex Roles* y *The Psychology of Women Quarterly*. Sin duda todo ello fue posible porque el terreno ya estaba suficientemente abonado, desde décadas anteriores¹⁴, como para poder integrar la dimensión sexo/género en el estudio del comportamiento humano.

3.4.1.- Teoría Psicoanalítica

Formulada por Sigmund Freud, quien consideraba a los humanos, como seres dominados por instintos que se centran en distintas partes del cuerpo, a las que se denomina globalmente *zonas erógenas*, por lo que promovió, que la personalidad de un adulto, es el resultado de una evolución, de experiencias previas y que la primera de ellas en etapa infantil era la más crítica. Propuso una teoría del desarrollo psicosexual por fases, cada una de las cuales se caracterizaba por centrarse en una de las zonas erógenas. Según este punto de vista, todos los humanos atraviesan esas fases en una sucesión cronológica fija, primero, la fase oral; después, la anal y, la fálica, durante los cinco o seis primeros años de vida.

En el **caso** de la **niña**, la sucesión de acontecimientos de la fase fálica es mucho más compleja y difícil, Según Freud, el primer acontecimiento crítico es el convencimiento absoluto de su carencia de pene. Dado que, en esta fase, tanto los niños como las niñas se interesan mucho por los genitales, suyos y de los demás. Freud creía que la niña se daría cuenta inevitablemente de la prominencia del niño y de su propia cavidad. Puede suponerse que ella reconoce que el pene es superior a su propia anatomía. Se siente estafada y envidia a los varones, llegando así a la *envidia del pene*¹⁵. Asimismo, se siente mutilada, creyendo que, en algún momento, ella tuvo un pene, aunque se lo cortaron (en realidad, Freud creía que la angustia de castración

¹⁴ Anastasi, 1965; Tyler, 1947.¹⁴ Citados por Abstract de Psychology of Woman Quarterly THE PERSONAL AND THE POLITICAL ARE FEMINIST: EXPLORING THE RELATIONSHIPS AMONG FEMINISM, PSYCHOLOGY, AND POLITICAL LIFE (pages 458-459) Eileen L. Zurbruggen and Rose Capdevila Article first published online: 2 NOV 2010

¹⁵ HYDE, Janet Sh. (1995) Psicología de la mujer: la otra mitad de la experiencia Humana. Ed Morata S.L. 4ta. Edición. Massachussets – USA. Pág. 234

el niño refuerza mediante su observación de la anatomía de la niña, que consideraba prueba viviente de la realidad de la castración). Su deseo de un pene, su envidia del pene, no puede satisfacerse de forma directa, transformándose en el deseo de quedar embarazada de su padre es muy fuerte y persiste, según Freud, en la forma más general de los impulsos maternales.

Responsabilizando a su madre de su carencia de pene, renuncia a amar a su madre, sintiéndose intensamente apegada a su padre, formando, de este modo, su propia versión del complejo de Edipo, denominado, a veces, *complejo de Electra*.

Por tanto, se invierte la sucesión de acontecimientos: en el caso del niño, el complejo de Edipo conduce a la angustia de castración, mientras que, en el de la niña, el elemento paralelo a la angustia de castración (la envidia del pene) se produce primero y lleva a la formación del complejo de Edipo.

Freud atribuía a la clave de la personalidad femenina: la pasividad, el masoquismo, el narcisismo a los que posteriormente les añade “la resolución insatisfactoria del complejo de Edipo de la niña, la conduce a un perdurable sentimiento de inferioridad a un predisposición a los celos y a deseos maternales intensos, más aún, lleva a las mujeres a caracterizarse por un superyó inmaduro.

Así Freud defendió un modelo básico de la adquisición de la identidad de género del varón con un modelo paralelo para la mujer.

3.4.2.- Teoría de la Selección Sexual

Es un mecanismo evolutivo que, fue propuesto por vez primera por Darwin. Los sociobiólogos dicen que las diferencias de género con respecto a la agresión en los humanos y en otras especies son el resultado de la selección sexual en la evolución. La fuerza del argumento es clara: el sociobiólogo afirma que las conductas sociales que vemos actualmente en los animales y en los humanos evolucionaron porque estas conductas eran adaptativas y siguen estando biológicamente programadas.

3.4.3.- La Teoría Cognitivo-Evolutiva

Considera que el aprendizaje de los papeles propios del género constituye un aspecto de la evolución cognitiva. El niño aprende un conjunto de reglas sobre lo que hacen los varones y lo que hacen las mujeres y se comporta de acuerdo con ellas. Según esta teoría, el aprendizaje de los papeles propios del género no se impone desde fuera, sino que, en gran medida, es auto motivado. Fundamentalmente, el niño emprende su propia socialización y selecciona por su cuenta los comportamientos que debe aprender y ejecutar sobre la base de las reglas correspondientes a las conductas apropiadas a su género.

La teoría cognitivo- evolutiva plantea un importante problema potencial que puede surgir en la evolución femenina. De manera muy razonable, afirma que los niños normales, sanos, tienden a valorar su yo y, por tanto, su propio género. En consecuencia, las niñas pequeñas empiezan a crecer pensando que ser “mujer es bueno”. Por desgracia, esto no se corresponde con las valoraciones culturales de los papeles asignados a cada género, según las cuales el masculino se valora más. Por tanto, la niña se introduce en una situación conflictiva en la que tiene la necesidad humana de valorar el papel femenino, pero la cultura le informa de que ese no es un papel valorado.

Modelo Desarrollo Cognitivo

En cuanto a su influencia, la teoría evolutiva creada por Jean Piaget, en colaboración con su colega Bärbel Inhelder, en la segunda mitad de este siglo. Kohlberg (1966) ha extendido los principio cognitivos de Piaget e Inhelder al ámbito de los papeles asignados a cada género.

El pensamiento de Piaget e Inhelder surge de sus observaciones de los errores cometidos por los niños al responder preguntas como las que aparecen en los test de inteligencia. Concluyeron que esos errores no indicaban que los niños fueran tontos o ignorantes, sino que tenían una visión del mundo, u organización *cognitiva*, distinta de la de los adultos. Piaget e Inhelder descubrieron que las organizaciones cognitivas de los niños cambian de modo sistemático en el transcurso del tiempo y elaboraron

una teoría de etapas del desarrollo cognitivo (intelectual) para describir la progresión de estos cambios. Es curioso que los conceptos de género y de identidad de género sufran cambios evolutivos paralelos al desarrollo de otros conceptos.

3.4.4.- Teoría del Esquema de Género

El esquema de género procesa la información nueva que nos llega, filtrándola e interpretándola. La mayoría de nosotros tiene un esquema de género que establece una relación entre “Hombre y cirujano”, Por tanto, la asociación entre “cirujano “ y “mujer” o “madre” es difícil, si no imposible*.

El proceso evolutivo de tipificación del género o de la adquisición de papeles adecuados al género de los niños, es el resultado de aprendizaje gradual del niño del contenido del esquema de género de la sociedad. La asociaciones relacionadas con el género que configuran el esquema son muchas: Las niñas llevan vestidos y los niños no: los niños son fuertes y brutos; las niñas son lindas (quizá aprendiéndolo simplemente de los adjetivos que aplican los adultos a los niños; es raro que los adultos digan que un niño es lindo o que la niña es bruta); las niñas crecen para ser mamá, los niños no.

3.4.5.- Teoría del Aprendizaje Social

Esta teoría es la que mejor explica, la vivencia interna de las mujeres campesinas,

La teoría del aprendizaje social es un importante sistema teórico de la psicología pensado para describir los procesos que intervienen en el desarrollo humano¹⁶; en concreto, se ha utilizado para explicar el desarrollo de las diferencias entre los géneros¹⁷. Para explicar el modelado de la conducta infantil, la teoría del aprendizaje social utiliza la idea del “reforzamiento directo”, antes descrita, es decir, la de que tanto los niños como las niñas reciben premios y castigos de forma diferenciada, de acuerdo a las conductas típicas de su correspondiente género, y que en consecuencias,

¹⁶ Bandura y Walters 1963 citado por HYDE, Janet Sh. (1995) Psicología de la mujer: la otra mitad de la experiencia Humana. Ed Morata S.L. 4ta. Edición. Massachussets – USA.

¹⁷ Mishel 1966, citado por HYDE, Janet Sh. (1995) Psicología de la mujer: la otra mitad de la experiencia Humana. Ed Morata S.L. 4ta. Edición. Massachussets – USA.

acaban realizando más a menudo las conductas recompensadas y adecuadas a su género y con menor frecuencia las conductas castigadas e inadecuadas a éste.

Pero la teoría del aprendizaje social destaca también la importancia de otros dos procesos: *imitación y aprendizaje por observación*. La imitación significa simplemente que los niños hacen lo que ven hacer a otros. El aprendizaje por observación alude a situaciones en las que los niños aprenden observando la conducta de otros, aunque no puedan realizarla en ese momento y, quizá, sin utilizar la información hasta varios meses o años después. Por tanto, la teoría del aprendizaje social sostiene que estos tres mecanismos: reforzamiento directo, imitación y aprendizaje por observación, constituyen la base del proceso de tipificación del género, es decir la adquisición de conductas propias de cada género.

3.4.3.1.- Los papeles asignados a cada género y la constancia de género

Si preguntamos a una niña de 3 años si es un niño o una niña, responderá correctamente que es una niña. Pero si le preguntamos si puede llegar a convertirse en un papá, responderá incorrectamente que sí. Una niña de 6 o 7 años no cometerá este error. La niña de 3 años comprende el concepto de género, pero todavía no ha adquirido *la constancia de género*, el conocimiento de que el género constituye un aspecto permanente del yo o de la identidad.

Según Kohlberg, la adquisición de estos conceptos básicos de la constancia de género y de la identidad de género (entre los 4 y los 6 años) constituye la base fundamental para la adquisición del papel asignado al propio género. Cuando la niña pequeña sabe que es una niña y que siempre será mujer, esta identidad de género se convierte en un aspecto importante de su identidad personal. Después, la identidad de género determina las valoraciones básicas (que se piense que una persona o conducta es “buena” o mala”). La niña, que está motivada para tener una idea positiva de sí misma, llega a considerar buena la feminidad. Asocia, entonces, esta valoración con los estereotipos culturales, de manera que el papel femenino se convierte en algo atractivo para ella. Por último, se identifica con su madre, que constituye un ejemplo a su disposición del papel femenino que desea adquirir. Por tanto, los niños están motivados para adoptar los papeles adecuados a su género, como un aspecto de su

tentativa para comprender la realidad y para desarrollar un concepto estable y positivo de sí mismos.

3.5. Personalidad

3.5. 1.- Teoría de la personalidad

Tomando en cuenta, que se utiliza el instrumento psicológico 16 PF de R. Catell, para determinar los rasgos de personalidad que presentan las mujeres líderes, nos remitimos al mismo autor para adoptar el concepto de personalidad que propuso.

Personalidad es aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada¹⁸. Lo que una persona hace (R) o respuesta es función de la situación (S) y de su personalidad (P). Por tanto

$$R = f(S, P).$$

El elemento estructural básico de la personalidad es el rasgo, que implica tendencias reactivas generales y hace referencia a características relativamente permanentes **rasgos constitucionales** (determinados biológicamente) y **rasgos ambientales** (debidos a la experiencia, a la interacción con el ambiente); **rasgos de capacidad o aptitudinales** (recursos para solucionar problemas), **rasgos de personalidad o temperamentales** (forma peculiar de comportamiento de cada persona o tendencia estilística), y **rasgos dinámicos** (relacionados con la motivación o causa del comportamiento); **rasgos comunes** (aplicables a todos los individuos) y **rasgos específicos** (exclusivos de una persona). El trabajo de Cattell se centra en los primeros.

De acuerdo con su significación: **rasgos superficiales** (conductas que, aparecen unidas a nivel superficial pero que realmente no covarían ni tienen raíz causal común) y **rasgos fuente o profundos** (determinados por conductas que covarían, de forma que constituyen una dimensión de personalidad unitaria e independiente). Cattell estudia los segundos, ya que considera que constituyen los pilares de la personalidad, utilizando AF para descubrirlos y poder describir la esfera de la personalidad constituida por estos rasgos.

¹⁸ <http://www.psicologia-online.com/pir/la-teoria-de-cattell.html>

Asimismo tenemos otros importantes enfoques como el cognitivos-sociales de la personalidad, de Bandura, Teoría que destaca la influencia de las cogniciones de la persona pensamientos, sentimientos, expectativa y valores en la determinación de la personalidad.

3.6. Habilidades Sociales

Asimismo al tratar la investigación sobre el liderazgo de mujeres, se hace necesario incluir, al resultado del perfil de personalidad, el análisis predictivo de las habilidades sociales; puesto que toda habilidad social, es un comportamiento o tipo de pensamiento, que lleva a resolver una situación social (conflictos o tareas sociales), de manera efectiva, es decir aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que está. Es así que la habilidad para comunicarse con los demás tiene una incidencia especial en el ajuste personal, el enfoque vocacional y en general, para muchas de las faltas de asertividad, unas relaciones de soledad pueden tener su origen en las inadecuadas habilidades sociales¹⁹.

El inventario de habilidades sociales SSI (Social Skills Inventory)²⁰, es un autoinforme con 90 cuestiones para medir las habilidades básicas de comunicación social. Aunque usado principalmente en investigación de los procesos sociales, el SSI también puede ayudar al sujeto a desarrollar sus habilidades o usarse en situaciones aplicadas de entrenamiento y desarrollo personales

Se miden tres áreas de la comunicación: la “expresividad”, o envío de información, la “receptividad” o recogida de información, y el “control” de la información. Cada habilidad esta medida a dos niveles, uno no verbal (denominado “emocional”) y otro verbal (denominado “social”).

¹⁹ (Riggio 1989) citado Rusell MT, Karol DL (2005) Manual del 16 PF-5 . Ediciones Tea- Barcelona España. Pag: 43

²⁰ *Ibíd.* Pág. 44

3.7. AUTOESTIMA

Incluimos la autoestima a la configuración de la personalidad de la líder, por tratarse de una parte clave de la misma.

En este sentido se puede afirmar que, la autoestima²¹ es la capacidad que tiene una persona para **valorarse, respetarse y aceptarse a sí** misma tal y como es. Podría definirse también como el conjunto de actitudes y pensamientos que una persona tiene sobre sí mismo. Si esos pensamientos y sentimientos son positivos, tendremos una persona con una autoestima alta y equilibrada. Si, por el contrario, suelen ser de tipo negativo, la persona tendrá una autoestima baja.

La autoestima define nuestra identidad y la manera en la que nos relacionamos con las personas que nos rodean. Tener una autoestima equilibrada hará que nos queramos a nosotros mismos, que tengamos la suficiente confianza en nuestras capacidades como para intentar nuevas metas y conseguir logros, que nos comportemos de una manera positiva y abierta con los demás y que, por lo tanto, seamos más apreciados por ellos.

Por el contrario, **una persona con autoestima baja será insegura, se culpabilizará por todo**, no se atreverá a intentar nuevas cosas ya que no confía en sus capacidades. En sus relaciones con los demás, se comportará de forma tímida o incluso agresiva.

²¹ <http://www.miautoestima.com/aceptación-autoaceptación>

3.8. PSICOLOGÍA DEL LIDERAZGO

El liderazgo, como una de las principales variables de esta investigación, es tratado en cuanto a sus concepciones teóricas y técnicas, en consecuencia se hizo una selección de los tópicos referentes al mismo.

Comenzaremos afirmando que existen varias teorías, de las que Donnelly, Gibson e Ivancevich²² sostienen que es posible integrar hasta cierto punto las teorías de los rasgos de personalidad, las teorías personales y del comportamiento, para producir el enfoque situacional; por lo que se puede considerar que todos los enfoques tienen muchas semejanzas y algunas diferencias. Ahora bien, la aparición de estas teorías no han sido caprichos de la moda, sino que tienen raíces más hondas, en cuanto que expresan mecanismos proyectivos: por lo común se hace del jefe símbolo del grupo. Una vez hecho esto, cada quien queda invitado a proyectar en él su “yo ideal”, es decir, a ver en el líder máximo las cualidades que él aspira tener así lo “viste” con ropajes de sabiduría o de fuerza o de santidad, según los casos. Luego retro-inyectan esta figura – siempre a base de mecanismos inconscientes – hasta que la canonización del jefe es vivida como canonización de sí mismo.

Por otra parte hay que reconocer que cuando las ideas democráticas colocan en el centro del escenario al pueblo (o al grupo), el líder deja de ser símbolo primario y absoluto. Entonces estas proyecciones sacralizadoras toman otros cauces o se diluyen y se esfuman²³.

3.8.1.- Teoría de los Rasgos de la Personalidad

Desde los inicios de la Psicología, se ha buscado la identificación de las diversas características personales de los líderes en base a las cuales se podría describir o predecir el éxito. Aunque las más tomadas en cuenta fueron la personalidad²⁴ e inteligencia, no se ha producido un verdadero acuerdo entre los investigadores respecto a qué características constituyen un líder sobresaliente.

²² Donnelly, Gibson e Ivancevich

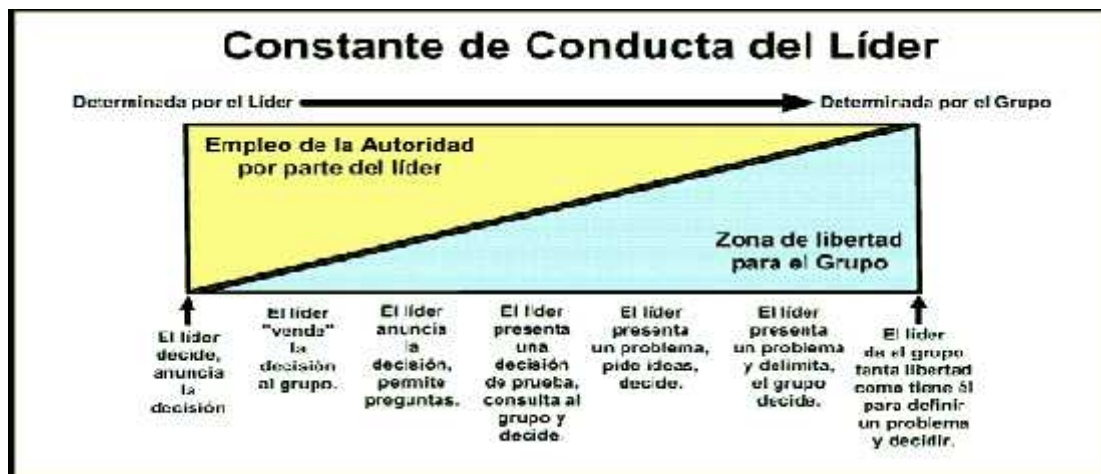
²³ Psicología del liderazgo, pág. 81-84

²⁴ McMurry (1958) citado por (confianza en sí misma, es independiente, firmeza de decisión, perseverancia y coraje)

3.8.2.- Teoría del Comportamiento Personal

3.8.2.1.- Gama o Continuo del Liderazgo.- Sostiene que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales es decir los patrones de comportamiento observable²⁵. Se basan en el análisis de lo que hace el líder al desempeñar las tareas. Los postulados de Tannebaum y Schmidt²⁶ describe al liderazgo como la relación de dos variables, la conducta de tarea y la conducta de relación; la primera se refiere a toda la actividad que el líder aporta directamente para el logro de las metas grupales y la segunda es el apoyo humano que el líder da los miembros de equipo y al equipo en general.

Estas dos variables son inversamente proporcionales; cuanto mayor es la conducta de tarea, tanto menor es la de relación y viceversa. Cada líder se coloca en un punto de este continuum sugirieron una gama o continuo en el comportamiento del liderazgo



3.8.2.2.- Autocracia Benévola. McMurry²⁷ considera que las crudas realidades de la vida en una organización, eliminan por completo lo que se ha dado en llamar liderazgo democrático, tanto los líderes democráticos como los autocráticos deben establecer objetivos y dirigir al personal.

Para respaldar esta teoría del autócrata benévolo, McMurry, ofrece las siguientes razones de la eliminación del liderazgo democrático:

²⁵ Tannebaum y Schmidt

²⁶ Tannebaum y Schmidt (1958).-

²⁷ McMurry (1958)

- 1) El ambiente que prevalece en las organizaciones es desfavorable a la democracia.
- 2) Se deben tomar decisiones difíciles y rápidas, es conveniente conservar el control de las operaciones en un pequeño grupo centralizado de administradores; de esta manera, la necesidad de tomar decisiones rápidas restringe la libertad de acción y el liderazgo democrático no es viable porque fomenta la libertad de acción.
- 3) Los conceptos del liderazgo son relativamente nuevos y no han sido comprobados.

La historia de las organizaciones que han tenido éxito (por ejemplo, en lo que se refiere a las utilidades) demuestra que han seguido principios tradicionales; por lo general, estos principios burocráticos son compatibles con el liderazgo autocrático, más no con el democrático. Cuando una organización comienza a seguir pautas burocráticas y a crear líderes autocráticos, éstos empiezan a perpetuarse.

3.8.2.3.- Líderes que se Concentran en el Trabajo y Líderes que se Concentran en los Miembros del Grupo.

Desde 1947, Likert y sus colaboradores han estudiado a los líderes en la industria, los hospitales y el gobierno, y han obtenido información de miles de empleados. Después de realizar un análisis minucioso de los estudios, se clasificó a los líderes unos concentrados en el trabajo y otros concentrados en los empleados.

- a) El/la líder que se concentra en el trabajo, estructura las funciones de cada miembro del equipo, supervisa estrechamente para asegurarse de que se efectúen las tareas designadas, emplea incentivos para acelerar el trabajo y determina los índices satisfactorios de producción basándose en procedimientos tales como estudios del tiempo necesario para realizar las diferentes tareas.
- b) El/la Líder que se concentra en los miembros del equipo presta más atención a los aspectos humanos de sus problemas, y a la creación de grupos eficientes de trabajo con elevadas metas de desempeño; este tipo de administrador, especifica los objetivos, los comunica al personal y le concede bastante libertad para que realice sus tareas y alcance sus metas.

3.8.2.4.- Teoría del Liderazgo Carismático de House

Sugiere que los líderes carismáticos tienen muchísimo poder de referencia y que parte de dicho poder deriva de su necesidad de influir en los demás. El líder carismático tiene una cantidad muy importante de confianza en sí mismo y dominio, así como una sólida convicción en la rectitud moral de sus creencias o cuando menos la capacidad de convencer a sus seguidores de que él posee dicha confianza y convicción

3.8.2.5.- Teoría Bidimensional

Un estudio sobre el liderazgo,²⁸ aisló dos dimensiones del comportamiento del liderazgo, que mediante el análisis estadístico se identificaron como consideración y estructura de iniciación²⁹.

Dichas dimensiones se utilizaron para describir las características del comportamiento del liderazgo en las organizaciones; evaluaron la forma como los supervisores piensan que deben comportarse al desempeñar sus funciones directivas.

Un segundo cuestionario estaba destinado a averiguar, qué pensaban los empleados acerca del comportamiento del supervisor. El análisis de las respuestas dadas, permitió a los investigadores, calificar a los líderes en las categorías de consideración y estructura de iniciación.

3.8.2.6.- Teoría de la Rejilla Administrativa³⁰

Blake y Mouton señalan que los estilos de liderazgo se pueden representar en una red o rejilla bidimensional. Para los autores, el liderazgo es la resultante de las dos conductas (de tarea y apoyo), pero estas no son inversamente proporcionales, sino que son dos variables independientes; por tanto un mismo líder, puede ejecutar, en una misma circunstancia, mucha conducta de relación.

De acuerdo con esto, el esquema adecuado para representar las variables son las dos coordenadas cartesianas.

²⁸ Realizado en la Universidad Estatal de Ohio 2003

²⁹ Fleishman, Harris y Burt, 1955 citados por Cuadrado, I., Navas M.S. & Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57, 181-192.

³⁰ Blake y Mouton (1964) Cuadrado, I., Navas M.S. & Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57, 181-192.

En la figura, se presentan cinco estilos específicos de liderazgo; estos cinco estilos son sólo algunos de los que se pueden utilizar,

Coordenadas Estilo de Liderazgo

Actividad que el líder aporta directamente para el logro de las metas grupales	9	1.9 Club Campestre: el líder se dedica a servir de apoyo a ser considerado con los empleados, pero la eficiencia con que se desempeñan las tareas no constituye un factor fundamental en este ambiente placido y despreocupado								9.9 Equipo: el líder facilita la producción y el espíritu de empresario considerando e integrando las actividades relacionadas con el trabajo	
	8										
	7										
	6										
	5				5.5 Moderado: las metas de este estilo son la eficiencia adecuada y un espíritu de cooperación satisfactorio						
	4										
	3										
	2										
	1	1.1 deficiente: se realiza el menor esfuerzo para llevar a cabo el trabajo									9.1 Tareas: el líder presta mayor atención a la eficiencia con que se desempeñan las tareas pero muestra poco interés en los recursos humanos
			1	2	3	4	5	6	7	8	9

Apoyo humano que el líder da a los miembros de equipo y al equipo en general

1.1 *Deficiente*: Se realiza el menor esfuerzo para llevar a cabo el trabajo.

9.1 *Tareas*: El líder presta mayor atención a la eficiencia con que se desempeñan las tareas, pero muestra poco interés en los recursos humanos.

1.9 *Club Campestre*: el líder se dedica a servir de apoyo y a ser considerado con los empleados, pero la eficiencia con que se desempeñan las tareas no constituye un factor fundamental, en este ambiente placido y despreocupado.

5.5 *Moderado*. Las metas de este estilo son la eficiencia adecuada y un espíritu de cooperación satisfactorio.

9.9 *Equipo*: El líder facilita la producción y el espíritu de cooperación coordinando e integrando las actividades relacionadas con el trabajo.

En forma ideal, el líder que es un individuo 9.9 sería la persona más eficiente de la organización. Resulta imposible definir un líder 9.9

3.8.3.- Teoría Situacional³¹ Teoría de Hersey y Blanchard.-

Dada las características de influencia de la comunidad en las mujeres líderes de la provincia Méndez, se vio por conveniente hacer eco de esta teoría que también es conocida como de liderazgo situacional, donde sus autores quieren responder a la pregunta ¿qué es que hace, que un líder sea efectivo?

Fiedler, determina el tipo de liderazgo que es más adecuado para cada situación, utilizando el modelo tridimensional y resultados empíricos. Concluye que además de las dos variables (*las teorías de los rasgos de personalidad, las teorías personales y del comportamiento*), intervenía una tercera: la madurez de los seguidores (capacidad de hacer lo que el líder les ordenaba y estaban de acuerdo en hacerlo); y se pueden distinguir convencionalmente cuatro tipos de madurez: **dirigir, persuadir, participar y delegar.**

El trabajo de Fiedler se basa en los aspectos adaptables del liderazgo y supone que se trata de factores situacionales que afectan la eficiencia del líder. Así esta teoría incluye la creencia de que *el mejor líder, es aquel que puede adaptar su estilo personal*³² a un grupo y aun momento determinados, con el fin de manejar satisfactoriamente una situación dada. Los principales elementos de la teoría situacional son el líder, el grupo y la situación; la variable correspondiente a la situación es de primordial importancia, puesto que afecta lo que el líder puede lograr. Los aspectos que identifica son:

1) Relaciones entre el líder y los miembros del personal; el grado de confianza que el personal siente por el líder, la lealtad que le muestra y el atractivo del líder;

³¹ Hersey y Blanchard, citados por Cuadrado, I., Navas M.S. & Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57, 181-192.

³² Fiedler (1967) citado por Cuadrado I. & Molero, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18, 39-55

2) Estructura de las tareas: la medida en que el trabajo de los seguidores está bien estructurado, y no mal estructurado o indefinido, y

3) Poder del puesto: el poder inherente al puesto que ocupa el líder, que incluye las recompensas y sanciones que se relacionan normalmente con el puesto, la autoridad oficial del líder, basada en el lugar que ocupa en la jerarquía administrativa, el respaldo se encuentra en la jerarquía administrativa y el apoyo que recibe el líder de sus superiores y de toda la organización.

3.9. Ámbito de la Provincia Méndez

Finalmente para situarnos respecto del área de investigación, tratamos los principales datos en cuanto a la Provincia Méndez del Departamento de Tarija dentro del Estado Plurinacional de Bolivia.

3.9.1.- Ámbito geo-político

La provincia Eustaquio Méndez es una de las seis provincias del departamento de Tarija dentro del territorio boliviano, se encuentra al N. del Dpto. de Tarija, situada entre los 20 ° 57 'y 21 ° 36' de latitud sur y entre los 64 ° 23 y 65 ° 15' de longitud Oeste. la Pvcia. limita al N y al O con el Dpto. de Chuquisaca, al S con la Pvcia. de J. Ma. Avilés, en el SE con la Pvcia. de Cercado, y al E con la Pvcia. O'Connor Burnet . La Pvcia. se extiende sobre una longitud de 90 kilómetros de N a S y más de 105 kilómetros de E a OE. Abarcando una superficie total de 4861 km².

Políticamente está constituida por dos municipios y una Sub Gobernación, que se constituyen en lo gobiernos locales.

3.9.2.- Ámbito socio-demográfico Se caracteriza por ser una provincia netamente agrícola, actividad sobre la cual gira la vida socio-económica de sus pobladores. Su historia está unida y enaltecida por el legendario “Moto Méndez”, a quien debe su nombre; tema que no es indiferente a la hora de hablar de liderazgo.

La población de la provincia de Eustaquio Méndez ha aumentado en las últimas dos décadas en un 15 por ciento:

- 2011 : 34.211 habitantes³³
 - Densidad 10,10 hab/km²
- 46,9 % de la población tiene menos de 15 años.

99,7 % de la población que habla español, el 1,7 % quechua, el 0,2% aimaras y 0,1 % guaraní.

Está considerada, dentro los municipios con pobreza moderada a extrema, entre algunos de sus principal indicadores de desarrollo humano se tiene los siguientes características, 78,1 % de la población no tiene acceso a la electricidad, el 77,% vive sin instalaciones sanitarias. 67,8 % de la población activa trabaja en la agricultura, un 0,1 % en la minería el 5,9 % en la industria, el 26,2 % en el sector de los servicios, en cuanto a religión el 95,1 % de la población es católica, el 3,1 % son protestantes³⁴

3.9.3.- Relaciones de Género

En las relaciones sociales entre hombres y mujeres, hay una complejidad, de modo que género es el rol específico que asigna la sociedad, mismo que son diferentes.

El análisis de género ha mostrado que las mujeres cumplen roles específicos en el proceso de producción, en la reproducción de la fuerza de trabajo y en la gestión comunal; y que además, tales roles redundan en actividades que no son intercambiables causando una continua superposición de tareas. Ha mostrado también, un desigual acceso de las mujeres a los recursos productivos, a la información pero sobre todo a la toma de decisiones y situación de autoridad.

Tradicionalmente cuando se las toma en cuenta a las mujeres, sólo se han considerado ciertos aspectos de sus vidas, sobre todo aquellos que magnificaban su rol de intermediarias de beneficios para la familia y la comunidad (nutrición, salud, educación, vivienda), asignándoles de alguna manera la función de administradoras y desvalorizando su rol productivo, participativo y económico³⁵.

³³ INE, informe del Censo Nacional 2001-2012.

³⁴ Idem.

³⁵ CUBA Sandra. 2000 Estudio de los Rasgos de Carácter Social de la Mujer Campesina en los Cantones de Canasmoro y Tomatas Grande Pvcia. Méndez del Dpto. Tarija TESIS Carrera de Psicología UAJMS. Tarija – Bolivia.

En cuanto a la relación de género con el liderazgo, se ha comprobado que tanto los hombres como las mujeres tienen capacidades psico-sociológicas para el liderazgo.

En las sociedades rurales _”el análisis de las relaciones de género ha permitido poner en evidencia la situación de desigualdad y marginamiento de las mujeres en el seno familiar y comunal. Por los roles que cumplen, por el limitado acceso y control de los recursos y la información, y por las prácticas tradicionales de las instituciones en relación con las mujeres, ellas están marginadas de la vida política de la familia y la comunidad, y desvalorizadas en su rol productivo”³⁶.

En este marco se puede decir, que las comunidades de la Prov. Méndez del Dpto. de Tarija, asumen los roles tradicionales de género, donde es el hombre el que realiza el trabajo remunerado, ya sea de agricultor, productor de animales, migrante a la zafra tanto de Bermejo como de Argentina a veces es toda la familia aunque también se ven jóvenes mujeres migrando a la par de los varones, pero generalmente es la mujer la que se queda en casa, casi la mitad del año realizando labores agrícolas, sustenta y cuida los hijos e hijas, realiza una que otra transformación artesanal de los productos, queso de cabra, pelón, mermeladas, tejidos de lana de oveja, que representa el más del 50% del sustento familiar, pero este trabajo no es reconocido como tal, sino simplemente ella “*ayuda*” al marido en la manutención de la familia.

A nivel comunal la máxima organización es el Sindicato Agrario, siguiendo con los Centros o Clubes de mujeres o en algunos casos de madres, a nivel intercomunal la Subcentral de trabajadores campesinos la organización que aglutina un grupo de comunidades, que en la actualidad son la de San Lorenzo, la de Tomatas Grande, Paicho, Iscayachi, Tomayapo y El Puente. Los líderes y las lideresas comunales asisten a cursos de capacitación tanto a nivel intercomunal como por municipio, que son organizados y desarrollados por diferentes instituciones No Gubernamentales como PROMUTAR, IICCA, CCIMCAT e instituciones dependientes de los Ministerios de: Justicia, de Autonomías, de Educación y de Desarrollo Rural.

³⁶ Bojanic, Canedo, Gianotten, Morales, Ranaboldo y Rijssenbeek (1994) Demandas Campesinas, Manual para un análisis Participativo. CID. La Paz- Bolivia.
Pág. 20

IV. METODOLOGÍA

El presente estudio, se enmarca dentro la Psicología en sus áreas Social y Comunitaria, porque la característica del mismo, su enfoque y su objetivo, es la determinación de los factores psicosociales en el liderazgo de la mujer campesina, que responde a los lineamientos de las mencionadas áreas de la Psicología.

4.1. Tipificación de la Investigación

Buscando responder a la problemática planteada, se ha asumido el tipo de investigación que corresponde al diseño **no experimental**, como más adecuado por las características que presenta, mismas que son:

- ❖ La investigación, se realiza sin manipular deliberadamente las variables.
- ❖ Su propósito es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.
- ❖ Los sujetos se observan en su ambiente natural, no se construye ninguna situación.
- ❖ Las variables independientes se encuentran presentes en el ambiente natural y no es posible manipularlas; el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, ni puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron al igual que sus efectos.
- ❖ Es una medición única.

Estas características corresponden a un diseño que se encuentra dentro de las más utilizadas por la Psicología Social, a la que corresponde esta investigación.

En cuanto a la profundidad que abarca, este estudio es: **descriptivo-explicativo** porque **describe** situaciones y eventos cómo son y cómo se manifiestan en lo cotidiano; ve la realidad como dinámica, múltiple y holística puesto que aspira al descubrimiento y comprensión de los fenómenos en condiciones naturales como es el ejercicio del liderazgo, características de la familia y comunidad campesina, el valor de la asignación social de los roles de género tradicionales tanto familiares y comunales.

Es necesario hacer notar que los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tienen que ver.

Es un estudio **explicativo**, porque abarca más allá de la descripción, se buscó a partir de profundizar en sus segmentos, analizar para caracterizar, a través de la participación de las personas en el proceso del liderazgo de la mujer; se dirigió a buscar las causas de los eventos sociales para centrar su interés en explicar ¿por qué? ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, al cuestionar la existencia de una realidad subjetiva, para ser enmarcada en el proceso psicológico individual y comunal.

En el tratamiento de los datos del presente trabajo, se utilizó del **método cualitativo**, el mismo se empleó para recoger insumos de parte de los informantes claves, quienes brindaron datos relevantes, que fueron la base para establecer resultados, aptos para la calificación de las variables de estudio, se recurrió al método cualitativo porque es de importancia en la descripción de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables, por lo cual se hizo una descripción de todo lo que dicen los sujetos de la muestra, desde sus experiencias, actitudes, creencias y reflexiones, tal como son expresadas por ellos mismos.

Del mismo modo se recurrió a la utilización de las ventajas del **método cuantitativo** por los componentes que presenta éste, que permitió establecer la medición de características o variables que pueden tomar valores numéricos, que al convertirse en porcentajes, promedios, modas y otros, facilitó la búsqueda de relaciones, mediante el análisis estadístico de una realidad observable, medible y cuantificable.

De esta manera, queda establecido que la configuración del diseño metodológico, ha sido amplio, permitiendo recoger y considerar diversos datos, desde estadísticos relevantes, hasta observaciones y reflexiones de los sujetos de la muestra, que facilitó el cumplimiento de los objetivos planteados.

4.2. Población

La provincia E. Méndez del Dpto. de Tarija, se caracteriza por tener una población eminentemente rural, los criterios que se han considerado para el establecimiento de la población de esta investigación, han sido de acuerdo a los siguientes:

- Que sea líder comunal en el área general/ social.
- Edad de 18 a 30 años.
- Del género femenino.
- Que resida en una comunidad de Prov. Méndez del Dpto. de Tarija
- El estado civil, es indiferente puede ser casada o soltera.
- Que esté participando de los talleres de formación de líderes de las diferentes ONGs.

Se entiende que líder comunal, es la joven o señora, que representa a la comunidad ante instituciones fiscales o privadas, que recibe capacitación, sobre temas de desarrollo general, incluidas, las líderes políticas, promotoras de salud, de la niñez y otras de áreas específicas.

La cantidad de población con las características mencionadas, se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro N°. 1.- Descripción Población

Provincia E. Méndez	Cantidad
Comunidades	72
Líderes comunales mujeres	50

Fuente: En base a los datos obtenidos del Centro de Investigación de la Mujer Campesina de Tarija CCIMCAT y el Instituto de Investigación y Capacitación Campesina, IICCA, de Tarija.

Considerando que el liderazgo se desarrolla en un marco psicosocial, es decir desde el carácter personal hacia el carácter social, donde se encuentra la líder que ejerce el mismo; pero también es necesario considerar la comunidad, *sine qua nom*, no podría darse, por esta razón, para la población se ha considerado, la comunidad, representada por sus autoridades, sus bases y los técnicos/as de campo que desarrollan su trabajo en las mismas, de esta manera al considerar el estudio de la líderes, se toma en cuenta la población indirecta, la misma que tiene la cualidad de funcional a la líder y que estaría constituida de la siguiente forma.

Cuadro N°. 2.- Descripción Población Indirecta

Provincia E. Méndez	Cantidad
Autoridades (4 por comunidad)	288
Bases (promedio 35 por Comunidad)	2520
Familia de la líder	100
Técnicos/as de Instituciones	10

Fuente: En base a los datos obtenidos de los INFORMES TÉCNICOS 2012 del Centro de Investigación de la Mujer Campesina de Tarija CCIMCAT y el Instituto de Investigación y Capacitación Campesina, IICCA, de Tarija.

4.3. Muestra

Buscando que la muestra en la presente investigación, tenga la representación adecuada y reproduzca de la mejor manera los rasgos esenciales de la población, se aplica en primera instancia el método de **muestreo probabilístico**, que se basa en el principio de equiprobabilidad, es decir, que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra y consiguientemente, todas las líderes tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas.

En este marco se aplica la especificidad de muestreo **aleatorio simple**, es decir se asigna un número a cada líder de las 50, y se procede a elegir al azar a 15 de ellas, así

se complementó el tamaño de la muestra de un 30% (treinta por ciento) de la población, atendiendo a que la población es pequeña. A partir de este punto, la muestra de la población indirecta queda constituida automáticamente, puesto que de las 15 líderes, quedan elegidas, sus comunidades, su familia, las Técnicas/os que trabajen en su comunidad, con lo que se conforma el siguiente cuadro.

Cuadro N°. 3.- Descripción de la Muestra

Provincia E. Méndez	Cantidad	Unidad	Porcentaje
Comunidades	15 (de 72)	Comunidad	21%
Líderes mujeres comunales	15 (de 50)	Mujeres Líderes	30%
Autoridades	60 (de 288)	Hombre o mujer con autoridad	21 %
Bases	525 (de 2520)	Población Comunal que asiste a reuniones	21%
Familias de la líder	33 (de 100)	Madre, padre, esposo, hermano/a	33%
Técnicos/as	4 (de 10)	Profesionales que trabajan en la formación de las mujeres líderes	40%

Fuente: En base a los datos obtenidos del Centro de Investigación de la Mujer Campesina de Tarija CCIMCAT y el Instituto de Investigación y Capacitación Campesina, IICCA, de Tarija.

4.4. Métodos, Técnicas e Instrumentos

En el desarrollo de esta investigación se recurrió a los diferentes métodos en razón de alcanzar los objetivos de la misma.

4.4.1.- Métodos

Método Teórico: En base a este método se fue desarrollando el presente trabajo de investigación desde el diseño del mismo hasta las conclusiones, utilizando sus

instrumentos lógicos como el analizar, sintetizar, realizar inferencias, inducciones, y deducciones, principalmente en los capítulos del el marco teórico, análisis e interpretación de resultados, que son las características de los factores psicosociales y la calidad de influencia de los mismos en el liderazgo de la mujer del área rural.

Método Empírico: Asimismo se recurrió a la utilización de este método principalmente en la recogida de los datos permitiendo a través de la aplicación de observaciones y entrevistas, caracterizar conductas, indagar opiniones, conocimientos acerca del liderazgo de la mujer, también tomar el test, para la medición de los rasgos de personalidad, lograr su validez criterial con la autoestima y las habilidades sociales de las que se hicieron el registro, la medición, interpretación, análisis y sistematización de la información.

Métodos Estadísticos: la información recogida en las escalas numéricas fue procesada a través del paquete estadístico Excel, en base al cual se calcularon los datos como frecuencias relativas, frecuencias absolutas, porcentajes, modas, cuadros de doble entrada de los datos recogidos, en base a escala nominales, como también la representación gráfica de los mismos

4.4.2.- Técnicas

Entre las **Técnicas** utilizadas se encuentran,

Observación: Técnica utilizada fundamentalmente para el recojo de información más del área cualitativa permite obtener información de las comunidades, familias, sujetos contextos, variables o situaciones en profundidad, tal y como ellos/as los revelan en sus propias “palabras”, “definiciones”, o “términos” de los actores en su contexto o ambientes naturales y cotidianos de sí mismos/as lo que es muy útil para comprender motivos subyacentes, los significados y las razones internas del comportamiento humano. La finalidad de la recogida de datos por observación, es de analizarlos para comprender, y así responder a las preguntas de investigación, o generar conocimiento

Se caracteriza por la descripción profunda y completa de eventos situaciones, imágenes, mentales interacciones, percepciones, experiencias, actitudes, creencias,

emociones, y conductas reservadas de las personas, ya sea de manera individual, colectiva.

Entrevista: Técnica utilizada, para profundizar, correlacionar y asociar la información recogida en observaciones y test, ayudó a especificar los datos, que se encontraban muy generales en la observación, también a correlacionar y reafirmar los resultados del test aplicado.

4.4.3.- Instrumentos

En cuanto a los **Instrumentos** que se utilizaron tenemos:

Guías de Observación

Se realizaron las siguientes a nivel:

- **Comunal.-** En reuniones comunales, se observó el nivel de apoyo a la líder de parte de comunarios/as y autoridades comunales y madurez de participación del grupo comunal.
- **Familiar.-** En el hogar de la líder se observó las actitudes hacia el ejercicio del liderazgo de la hija o esposa, y calidad de motivación
- **Personal.-** En el desarrollo de una reunión se observaron la afluencia de factores de personalidad y las capacidades de liderazgo de la líder como: de organización, de convocatoria de facilitación la reunión y de conclusión de la misma.

Estos instrumentos permitieron obtener información de las comunidades, familias, y las propias líderes, a base de sus experiencias, actitudes, creencias, emociones, y motivos subyacentes, los significados y las razones internas del comportamiento humano, conductas expresadas en eventos comunales, actividades de las familias, tanto individual como colectivamente.

La manera como se puntuó, fue en base a la descripción profunda, asociación de los factores repetitivos en casos y otros coincidentes que se daban y se acomodaron los datos con las frecuencias relativas y el establecimiento de moda.

Entrevistas

- Las entrevistas estructuradas estuvieron direccionadas a la familia y personalmente a la líder, para identificar los factores psicosociales.
- El cuestionario aplicado a las autoridades comunales, también a profesionales que trabajan con la formación de líderes IICCA, estaba centrado, en los factores psicosociales que influyen en el liderazgo femenino, en la calidad del desempeño de la líder.
- **Pre y Post Test.**- Con el objetivo de establecer confianza en el primer caso y luego para validar resultados

La utilización de los instrumentos de entrevista estructurada y cuestionario nos facilitaron el recojo de la información, más precisa y específica en cuanto a los factores psicosociales, visiones y concepciones del rol de la mujeres en el liderazgo comunal. En cuanto a la puntuación de la misma se asignaron escalas nominales, para concluir con la cantidad de las similitudes, o también de diferencias.

Test Psicológico

Se utilizó el test 16 PF, Inventario de Personalidad de Raymond Catell, porque mide un espectro amplio de la personalidad, es un instrumento útil para predecir la conducta de las persona en muy diferentes situaciones y actividades, en este caso el objetivo fue determinar los principales rasgos de personalidad de las 15 líderes de la muestra, asimismo recurrió a la versión del 16PF-5 para determinar las cinco dimensiones globales y de su validez criterial, se determinó las habilidades sociales y autoestima, factores necesarios a completar los rasgos de la personalidad de las líderes campesinas.

Este instrumento ha logrado obtener una fiabilidad¹ “consistencia interna” de 0,74 (los datos varían desde 0,64-0,85); la fiabilidad “test- retest”, presenta un promedio de 0,80 en un estudio con dos semanas de intervalo y 0,70 cuando el intervalo es de dos meses. La manera de puntuar es a través de escala, Bajo=1,2,3; Medio=4,5,6 y Alto= 7,8,9.

¹ 16 PF-5 Manual Mt Rusell y DL Karol, pág 12.

Resumiendo el procedimiento de aplicación y corrección del test, se la realiza de forma individual y grupal para lo que se necesita, el cuadernillo del test, una hoja de respuestas con la diagramación específica y un lápiz para cada sujeto, se emplea de 40 a 45 min. La corrección se inicia, con la aplicación de la “parrilla con la Clave de Valoración” sobre la hoja de respuestas y se suma para obtener la “Puntuación Directa” PD y en base a la tabla de baremos, se obtiene la “Puntuación Convertida” PC, la misma que sirve para elaborar el Perfil Personal Grafico tomando en cuenta los Niveles Altos y Bajos, que serán materia para emitir el Diagnostico de personalidad.

Los 16 factores de personalidad que mide EL 16 PF, son: **A:** Sizotimia-Afectotimia, **B:** Inteligencia Baja-Inteligencia Alta, **C:** Poca Fuerza del Yo-Mucha Fuerza del Yo **E:** Sumision-Dominancia, **F:** Desurgencia-Surgencia, **G:** Poca Fuerza del Super Yo–Mucha Fuerza del Super Yo, **H:** Timidez-Audacia, **I:** Dureza-Ternura, **L:** Confiabile-Suspica, **M:** Practicidad–Imaginatividad, **N:** Sencillez–Astucia, **O:** Seguridad – Inseguridad, **Q₁:** Conservadurismo-Radicalismo, **Q₂:**Adhesion al Grupo–Autosuficiencia, **Q₃:** Baja Integración –Mucho Control, **Q₄:** Poca Tensión –Mucha Tensión.

De esta manera se puede resumir, que para la presente investigación, se han empleado los métodos, técnicas e instrumentos que se detallan en el cuadro a continuación:

Cuadro N°. 4.- Descripción de Instrumentos

OBJETIVO	MÉTODOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Comunidad	Observación	Observación	Guía de observación
	Entrevista	Entrevista Estructurada	Formulario (autoridades comunales y dos Técnicos que Trabajan en la formación de líderes (CCIMCAT e IICCA).
Familia	Observación	Observación	Guía de observación
	Entrevista	Entrevista Estructurada	Guía entrevista estructurada focalizada (familia, personal) Formulario (Padres / esposo)
Personalidad	TEST Psicológico	Inventario Entrevista	16 PF Guía entrevista (pre y post test)
Autoestima	Validez Criterial	Correlación	16 PF -5
Habilidades Sociales	Validez Criterial	Correlación	16 PF -5
Desempeño de la líder	Observación	Observación	Guía de observación
	Entrevista	Entrevista	Formulario (autoridades comunales y dos Técnicos que Trabajan en la formación de líderes (CCIMCAT e IICCA).

Fuente: Propia, en base al Sinóptico de instrumentos y objetivos específicos.

4.5. Procedimiento

El presente estudio se desarrolló siguiendo la siguiente secuencia:

Preparación, para iniciar la investigación se contactó con instituciones que trabajan en el tema como PROMUTAR, IICCA, CCIMCAT y CICA a quienes se les expondrá el objetivo y el plan de investigación, para esta práctica, para solicitar acceso a bibliografía, cursos, talleres y reuniones que estén relacionados con las líderes.

Revisión Bibliográfica, luego se hizo una revisión bibliográfica, de donde se seleccionaron, libros, revistas y se buscó en internet, los temas que podrían ser necesarios para la conformación del marco teórico, como de los instrumentos.

Elaboración de Instrumentos, se elaboraron guías de observación, entrevistas estructuradas, cuestionarios, con coordinación y apoyo de una docente especializado en el área social, y luego se pusieron a prueba los mismos con la *prueba piloto* se la hizo con dos mujeres líderes, debido a lo extenso del material, se probó si para ellas estaban claras las palabras y respondían en el enfoque que se buscaba, y resulto que se debía hacer algunos ajustes para que los instrumentos medan la realidad sobre la que se quiso investigar, finalmente estaban listos para la aplicación.

Selección de la muestra, de acuerdo a lo diseñado se realizó la selección de la muestra de manera que para hacer el **muestreo probabilístico**, que se basa en el principio de equiprobabilidad, es decir, que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra se aplica la especificidad de muestreo **aleatorio simple**, es decir se asigna un número en bolos a cada líder de las 50 , y se procede a elegir al azar a 15 de ellas, de manera que el tamaño de la muestra alcanzó a un 30% (treinta por ciento) de la población. A partir de aquí se constituye la muestra indirecta, porque quedan seleccionados automáticamente, la comunidad, las/os técnicas/os, las autoridades, la familia de las líderes que salieron elegidas.

Trabajo de campo, en esta etapa se asistió a reuniones comunales, a talleres de las líderes, se hicieron visitas a sus autoridades comunales y a su domicilio por sus familias, en estas situaciones se aplicaron los instrumentos de la entrevistas y observaciones, mientras que la aplicación de los test 16PF se hicieron por pequeños grupos de tres o de dos y pocos individuales, en razón primera de que la líder no se sienta ansiosa por la prueba y luego por las distancias que había que trasladarse y se logró la recolección de la información y datos requeridos para cumplir con los objetivos propuestos.

Sistematización y Tratamiento de la Información, una vez aplicados y llenados los instrumentos, se procedió a su tratamiento mediante el programa de computación

EXCEL, donde se obtuvieron frecuencias relativas, la moda, el promedio, con lo que se crearon los cuadros y gráficos necesarios que expongan la información, análisis de conclusiones a las que se arribó, de manera comprensible para los lectores de la investigación.

Redacción del Informe Final, Finalmente, en base a todo el trabajo realizado, se redactó el informe final de esta investigación, haciéndose varias revisiones de la misma, por parte del docente Guía, para detectar, faltas, errores, incongruencias, que pudieran darse en la calidad y contenido, además el informe final de esta investigación fue sometido anteladamente a corrección por los miembros del Tribunal, las mismas que se realizaron en su totalidad y asimismo se recurrió a una especialista para la corrección de la ortografía y redacción.

V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Los diferentes instrumentos aplicados en la presente investigación muestran los siguientes resultados en orden a los objetivos planteados.

5.1. Resultado del objetivo N° 1

5.1.1.- Factores psicosociales de la comunidad que influyen en el liderazgo de la mujer campesina.

Con el fin de alcanzar el primer objetivo específico, se ha establecido un relacionamiento a las personas que viven en las comunidades rurales de la provincia Méndez del Dpto. de Tarija, seleccionadas para este estudio.

Es así, se encontró que las comunidades están organizadas de forma similar.

Esta organización es de estilo piramidal, donde el vértice más alto esta conformado por sus autoridades, quienes son, el Secretario/a General de Sindicato Agrario, el/la Corregidor/a, la Presidenta del Centro de Mujeres, Presidente/a de Junta Escolar.

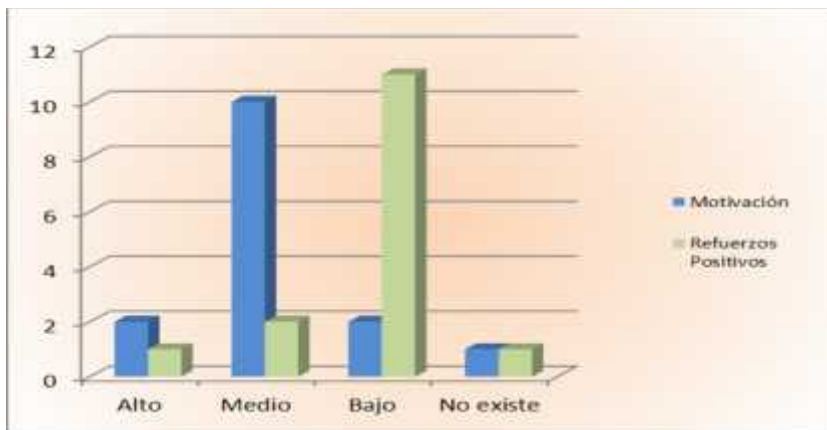
Se podría decir que en la franja intermedia la pirámide contiene a los presidentes/as de las diferentes Asociaciones Productivas (maíz, papa, haba, manzanilla, ajo, durazno, miel y otros); finalmente en la base de la pirámide se encuentran las personas que no tienen cargo en directivas y se denominan de igual forma “bases”.

5.1.1.1.- Factores Conductuales, apoyo a la líder y participación de la comunidad

Para determinar los factores psicosociales presentes en la comunidad, que influyen el liderazgo de la mujer, se inicio determinando la *motivación externa* que es un factor psicosocial de vital importancia, para una joven que quiere ser líder en su comunidad, la motivación externa se expresa a través de palabras, gestos que la alientan a iniciar o intervenir en la reunión. Tambien *los refuerzos positivos* que en este estudio se refieren a la aprobación pública de lo que la líder ha hecho o dicho, en agradecimientos y/o en el resaltar la importancia.

Se ha aplicado el instrumento de la observación específicamente del grupo de autoridades, en el transcurso de las reuniones comunales, en la que participaba la líder, de donde se obtuvo estos resultados:

Gráfico N° 1: Apoyo de las Autoridades a las Líderes



Fuente: Elaboración Propia- Obs 1.1.1.

En el **gráfico N° 1**, se puede constatar, que las autoridades comunales brindan una motivación de nivel medio, es decir que las mujeres y jóvenes lideresas reciben motivación para al inicio y durante las asambleas comunales, pero en grado nada significativa como para que el ambiente le sea favorable para ejercer liderazgo en la comunidad. En la misma observación se encuentra que definitivamente el nivel es bajo en cuanto a los refuerzos positivos, y finalmente hay comunidades donde no existe ninguna motivación, ni refuerzos positivos a la líder. Los refuerzos positivos son necesarios en todo el proceso, para que la joven sienta que va por el camino correcto, y tenga seguridad para continuar.

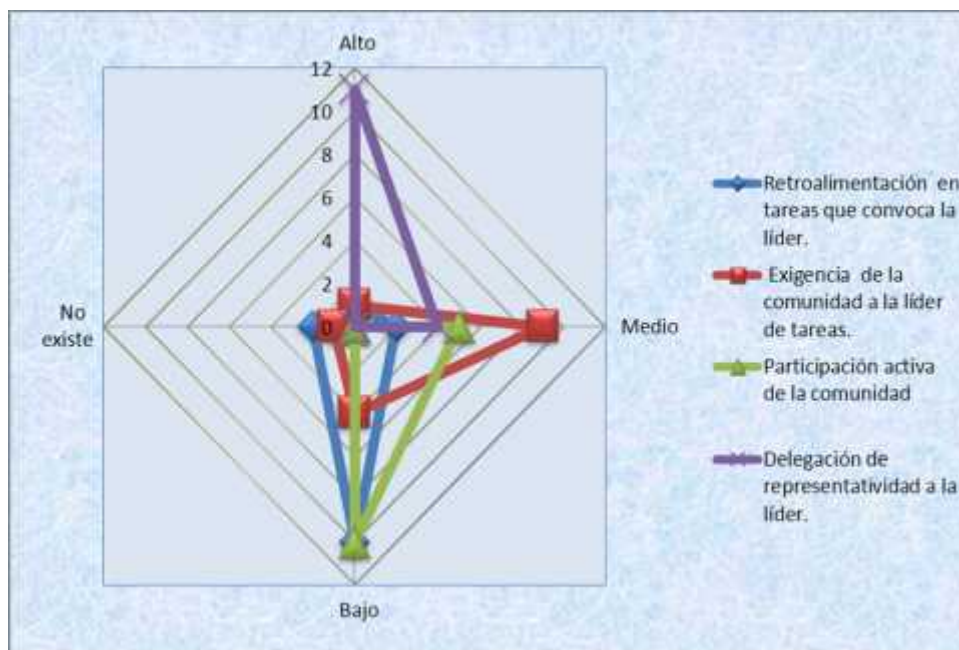
En este marco se puede inferir, que las autoridades comunales en su gran mayoría son hombres, no consideran importante motivar y brindar refuerzos positivos a las mujeres de su comunidad para que ejerzan el liderazgo.

Asimismo las autoridades y bases comunales, fueron observadas en cuanto a su participación activa, se refiere a que las personas que conforman la comunidad, expresen el valor que le dan a la líder mujer y a su trabajo, factor psicosocial que se

exterioriza a través de su asistencia a las reuniones, ayuda a identificar los problemas y aporte de soluciones, etc. También se observó la delegación de representatividad a la líder, es decir la preferencia de las personas por la líder para delegarla como representante comunal ante eventos, dentro y fuera de la comunidad principalmente ante el gobierno municipal, gobernación seccional y ante las instituciones departamentales, nacionales fiscales y ONGs.

En el mismo instrumento se recogió información a cerca de la exigencia de tareas la misma que se entiende como el seguimiento y pedido de cumplimiento de las tareas asignadas a la líder. Finalmente se observó en cuanto a la retroalimentación, esta vez de parte de las bases comunales, hacia la mujer líder. Luego de obtenidos los datos fueron tabulados, expresándose en el gráfico de radiales siguiente:

Gráfico N° 2: Participación y Delegación de Autoridades y Comunarios/as, en Actividades de la Líder



Fuente: Elaboración Propia- Obs 1.1.2

Se puede apreciar en este gráfico de radiales, que los comunarios delegan en alto grado su representatividad a la líder, en cuanto a la exigencia con la líder es de nivel

medio, mientras que es baja o muy poca su participación activa en los eventos que realiza la líder, igual que la retro-alimentación que brindan a la joven para que pueda seguir su proceso de liderazgo.

Estos resultados evidencian la existencia de una inequidad, entre lo que brinda y lo que exige la comunidad a la líder, puesto que tanto autoridades como comunarias/os, le delegan una alta representatividad pero no participan activamente ni dan retroalimentación en la misma dimensión, acompañando con un nivel medio de exigencia al cumplimiento de su tarea de líder o sea exigen más que participan.

Completando a la configuración de los factores psicosociales presentes en la comunidad, y que influyen en el liderazgo de la mujer, se vio la importancia del factor conocimiento, puesto que el trabajo de la líder se desarrolla en la vivencia del conjunto de la comunidad, entonces la importancia del mismo es de vital importancia, para el ejercicio del liderazgo.

Este factor fue medido a través de cuestionario aplicado a personas de la base de la comunidad, cuyos resultados se exponen en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 5: Conocimiento por parte de las Comunidades del Trabajo de la Líder

Escala	Si	Sé que hace, pero no la conozco	No
Frecuencia			
1.- ¿Conoce el trabajo de la líder ... en su comunidad?	8	4	3
Porcentaje	54%	27%	19%

Fuente: Elaboración Propia, en base a la aplicación del Cuestionario 1

De las 15 comunidades en las que se aplicó el cuestionario, solo en 8 de ellas contestaron que SI conocen a la líder de su comunidad y saben del trabajo que desarrolla; pero en 3 aún no saben del trabajo de ella, ni la conocen; y finalmente un

27% de las comunidades o sea 4 de las 15, tienen información de su trabajo pero no la conocen personalmente.

Por lo que la realidad de la población comunitaria, es que esta más informada del trabajo comunal de la líder, aunque no conozca personalmente.

Las líderes que se encuentran realizando su formación como tal, llevan adelante eventos, que la mayoría de las veces estos forman parte de las asambleas comunales, pero otras, ellas tienen que convocar aparte para realizarlos y llevar adelante los mismos solas o sea sin la presencia de las autoridades.

Medir la asistencia a los eventos, brinda un panorama del factor conductual de los comunarios ante la líder mujer, este factor se lo midió a través de un cuestionario, que se aplicó tanto a autoridades como a comunarios/as de base, de lo que se tienen los resultados en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 6: Asistencia de Autoridades y Comunarios/as a los Eventos que Realiza la Líder.

Frecuencia	Escala	A los 10	Entre 5 y 10	Menos de 5
2.- ¿Cuántas veces ha asistido a reuniones/ cursos/ talleres que ella le convocó, desde hace medio año, (10 eventos)?		0	2	13
Porcentaje		0%	13%	87%
¿Por qué?	<ul style="list-style-type: none"> - No tengo tiempo - Son cosas para mujeres - Hay muchas reuniones en la comunidad 			

Fuente: Elaboración Propia-Cuestionario 1

Las autoridades y comunarios respondieron afirmando en 13 comunidades o sea el 87% que asistieron a 5 o menos eventos, lo que significa que asistieron a la mitad de los eventos; luego en 2 comunidades que representa el 13% ganó la respuesta que indica

que asistieron entre 5 y 10 eventos y finalmente no hubo alguien en ninguna comunidad que asistió a los 10 eventos.

En las respuestas del ¿por qué? “son cosas para mujeres” se puede constatar que los varones piensan, que lo que hace la líder mujer es sólo para su género y no es de incumbencia de los hombres, y la mayoría se excusa en la falta de tiempo y cantidad de eventos en la comunidad.

5.1.1.2.- Imaginario Comunal, sobre el liderazgo de la mujer

Se vió, importante medir el factor percepción, sobre lo que significa “ser líder”, las comunidades tienen experiencia de autoridad y comunario de base, pero el concepto de liderazgo y específicamente de la mujer, es muy nuevo, por lo que se facilita el recojo de información en cuestionario, brindando tres opciones de respuesta, las que se abreviaron en base a la validación de instrumentos, los resultados obtenidos se aprecian a continuación:

Cuadro N° 7: Percepción sobre el Significado de Ser Líder

Frecuencia \ Escala	Compromiso	Sacrificio	Tener capacidad de dirigir
5.- Yo sé, que el ser líder significa :	8 Muy frecuente	5 Poco frecuente	2 Poco frecuente
Porcentaje	54%	33%	13%

Fuente: Elaboración Propia-Cuestionario 1

En el cuadro N° 7, se puede ver que la evocación de sinónimo más elegido para ser líder es compromiso, que alcanza la calificación de muy frecuente, puesto autoridades y bases de la mayoría de 8 comunidades contestaron así; el significado de líder que le sigue es el Sacrificio, siendo poco frecuente, porque de esta manera respondieron un tercio de las 15 comunidades y finalmente tenemos que los comunarios/as de 2 comunidades, escogen como sinónimo de Ser Líder, el tener la capacidad de dirigir, que también se da con poca frecuencia.

En este sentido se puede inferir, que al hablar de ejercicio de liderazgo se evoca compromiso y sacrificio, lo que se explica por las desventajas geograficas que tienen las comunidades en el area rural, la falta de transporte y la agresividad del clima, para poder hacer las gestiones cuando se esta ejerciendo el liderazgo.

Buscando identificar la opinión de los comunarios/as, en cuanto a la preferencia de género para el ejercicio del liderazgo, se obtuvo los siguientes resultados:

Cuadro N° 8: Opinión de Autoridades y Comunarios/as hacia la Mujer

Escala Frecuencia	Las mujeres deberían ser las líderes de la comunidad	Hombres y mujeres deben ser líderes de la comunidad	Las mujeres no deberían ser líderes de la comunidad
4.- Personalmente pienso a cerca de <i>las mujeres:</i>	6 muy frecuente	7 muy frecuente	2 poco frecuente
Porcentaje	40%	47%	13%
¿Por qué?	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres saben tratar mejor a la gente - Porque aquí, en esta comunidad, la mayoría somos mujeres - Es importante que los dos, siempre dirijan juntos - Las mujeres tienen más trabajo en las casas y no tienen tiempo como los hombres. 		

Fuente: Elaboración Propia-Cuestionario 1

En el presente cuadro, se aprecian los resultados de la información recogida tanto de autoridades como comunarios y comunarias, quienes tienen una actitud positiva a hacia una igualdad numérica entre hombres y mujeres en el ejercicio del liderazgo. Porque en 7 comunidades opinaron, de que hombres y mujeres deben ser líderes de la comunidad, calificando la respuesta como muy frecuente; asimismo una cantidad casi similar preferirían que en su comunidad sólo las mujeres ejerzan el liderazgo; alcanzando esta opinión la calificación de muy frecuente; finalmente un pequeño grupo

constituido por el 13 % de las comunidades opinan que las mujeres no deberían ser líderes de la comunidad, esta opinión es poco frecuente.

Entre las justificaciones, a sus repuestas, señalan a favor de las mujeres que, brindan un mejor trato a la población comunitaria, porque son la mayoría y debieran ir a la par de los hombres.

En contra del ejercicio del liderazgo de la mujer, anotan que por la responsabilidad del rol de género, ésta no debiera ser líder.

Las instituciones como ONGs tienen presencia activa en las comunidades, a través de sus Técnicos/as de campo, para validar el peso de su opinión como parte de la comunidad, se obtuvieron los datos de su permanencia de los mismos/as:

Cuadro N° 9: Permanencia del/a Técnico/a en el Trabajo de Campo

Frecuencia	Escala	Más de 5 años	Entre 3 y 5 años	Entre 1 y 3 años
1.- ¿Cuánto tiempo trabaja con esta comunidad?		3	4	2
Porcentaje		33 %	45%	22 %

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados de la aplicación del Cuestionario 1.2

En este cuadro El 45% de los técnicos encuestados tienen una permanencia entre 3 a 5 años de trabajo en la comunidad; otro 33% pasan los 5 años de permanencia y sólo un 22% tiene una permanencia de 1 a 3 años en la comunidad.

El resultado demuestra que el 78% de los técnicos/as, que responden las preguntas del cuestionario tiene un amplio conocimiento de la vida en las comunidades, familias y de la líder, en la provincia Méndez del Dpto de Tarija. Luego de aplicado el cuestionario se llegó a los siguientes resultados:

Cuadro N° 10: Opinión Sobre la Asistencia de las Jóvenes a Eventos de Formación de Líderes

Frecuencia	Escala	Muy buena	Buena	Poca
2.-	¿Cómo ve la participación de ... en cursos/talleres de la institución?	2	6	1
Porcentaje		22 %	67 %	11%
	¿Por qué?	<ul style="list-style-type: none"> - Las jóvenes encuentran una alternativa de formación. - Aliviar el trabajo de su rol, para salir de casa. - Oportunidad para conocer lugares y gente nueva. 		

Fuente: Elaboración Propia-Cuestionario 1.2

Este resultado visualiza que el 89% de los/as técnicos/as aprecian como **buena y muy buena la participación de las mujeres jóvenes** en los eventos de formación de líderes que realizan las instituciones.

Identificando la motivación de las mismas para participar de los talleres y cursos, se destacan el deseo de superación, de formarse personalmente; asimismo las necesidades de salir del ámbito familiar hogareño, como también incide en la participación la necesidad de relacionamiento social y ampliar su horizonte de vida.

5.1.1.3.- Perspectiva comunal a cerca de la calidad de influencia de los factores

Indagando específicamente sobre los factores psicosociales que según los técnicos de campo ayudan o fortalecen el liderazgo de la mujer en las comunidades se tienen los siguientes resultados:

Cuadro N° 11: Identificación de Factores Psicosociales que Ayudan a las Líderes según los/as Técnicos/as de Campo

Escala Frecuencia	Deseo de superación	Reconoci- miento de la comunidad	Le gusta compartir/ ayudar
4.- Personalmente pienso los principales factores psicosociales que ayudan a que la mujeres tomen la decisión de ser líderes son: (por orden de importancia) Estos factores tienen influencia positiva en el liderazgo de la mujer del campo	6	2	1
Porcentajes	67%	22%	11%

Fuente: Elaboración Propia-Cuestionario 1.2

Los/as. Téc. de campo identifican que el factor **Deseo de Superación** como motivo primordial para que las mujeres tomen la decisión de ser líderes alcanzando en un 67% de los casos; mientras que el factor **reconomiento de la comunidad**, es decir que los demás la nombran y delegan para ser la líder de la comunidad es sólo un 22%.

No cabe duda que las mujeres jóvenes buscan ó toman la oportunidad que se les presenta en pos de su superación personal, esta situación es comprensible, cuando se sabe que el acceso a la educación formal para las niñas y mujeres jóvenes es muy limitado, en algunos casos son marginadas y no tienen ningún acceso a la misma.

En cuanto a los factores que dificultan el ejercicio del liderazgo a las mujeres en el campo de acuerdo a la visión de los técnicos de instituciones, se arriaron a los siguientes resultados:

**Cuadro N° 12: Identificación de Factores Psicosociales
que Dificultan a las Líderes según los/as Téc. de Campo**

Escala	Los temores de los padres al embarazo de la hija.	Los comentarios y mala actitud de vecino /as.	Responsabilidad con el cumplimiento del rol de género (trabajar, agricultura, atender hermanitos)
Frecuencia			
5.- Asimismo pienso los principales factores psicosociales que dificultan a que la mujeres sean líderes son: (por orden de importancia) Estos factoren tienen influencia negativa en el liderazgo de la mujer del campo	4	2	3
Porcentajes	45%	22%	33%

Fuente: Elaboración Propia-Cuestionario 1.2

Los/as. Téc. de campo identifican como primer factor que dificulta el liderazgo de la mujer en las comunidades, es el temor de los padres a que la hija quede embarazada, que abarca un 45% de las respuestas; seguidamente se encuentra el factor de cumplimiento del rol de género en un 33%, finalmente también pesa mucho en cuanto a lo negativo, el factor, los comentarios y mala actitud hacia la mujer líder por parte de los vecinos/as de la misma comunidad.

En estas repuestas de los/as Tecs. de campo, se evidencia que, los temores de los padres, la responsabilidad en el cumplimiento del rol de género y los comentarios y malas actitudes de los vecinos/as hacia la líder, no le permiten potenciar su liderazgo como mujer en la comunidad porque tienen una tremenda influencia negativa.

5.1.1.4.- Componente afectivo

Profundizando en los sentimientos de los técnicos hacia las líderes se obtuvieron los siguientes resultados:

**Cuadro N° 13: Identificación de Sentimientos de los Técnicos/as
Hacia las Líderes y su Trabajo**

Escala Frecuencia	%	6.- Yo siento:...	¿Por qué?
5 Muy frecuente	56%	Solidaridad	...es necesario apoyarlas, tienen muchas barreras, de costumbres y creencias que vencer para poder prepararse
4 Muy frecuente	44%	Respeto	...realmente son valientes para asistir a su formación a pesar de las dificultades que tienen desde su hogar y la comunidad.

Fuente: Elaboración Propia-Cuestionario 1.2

Los/as Técns. de campo de las diferentes instituciones que trabajan en las comunidades de la Prov. Méndez, sienten solidaridad en un 56% y respeto hacia la mujeres líderes de comunales el restante 44%.

En las razones que dan de sus sentimientos, por el hecho, de compartir, tanto talleres, cursos como un relacionamiento cercano debido a la característica de su trabajo se puede apreciar el conocimiento de los Técns. en cuanto a la circunstancias cotidianas, de alta adversidad muchas veces en la que se desarrolla la vida de las líderes en las comunidades.

Complementando el anterior dato se buscó determinar, como está en el imaginario de los comunarios, la relación de la calidad y género en el trabajo de liderazgo, la pregunta contenida en el cuestionario condujo a los siguientes resultados:

Cuadro N° 14: Aprecio del Liderazgo Diferenciado por Género

Escala Frecuencia	Hombres	Mujeres
7.- Los mejores líderes de mi comunidad han sido :	12 Muy frecuente	3 Poco frecuente
Porcentaje	80%	20%
¿Por qué?	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre han sido hombres los dirigentes - Ultimamente, recién están participando las mujeres. 	

Fuente: Elaboración Propia-Cuestionario 1

Este resultado muestra, que en 12 comunidades, o el 80%; relacionan que los hombres han sido los mejores líderes de la comunidad y sólo en 3 comunidades indican a las mujeres como las mejores líderes de la comunidad.

De acuerdo a esta información, se encuentra que la participación de las mujeres en el liderazgo comunal, es incipiente aún, en señalar el por qué?. Es donde se ve, que hace poco las mujeres están tomando puestos de liderazgo comunal, y los hombres en su mayoría fueron los líderes.

5.1.2. Resultado de los objetivos N° 1 y 4

De acuerdo al orden establecido en los objetivos específicos, el resultado del objetivo N° 4 “Caracterizar de forma transversal en los resultados, los factores psicosociales determinados” en cada objetivo específico N° 1, 2 y 3 a continuación se presenta la transversalización entre el objetivo 1 y 4 identificando y exponiendo sus principales características de como se encuentra el factor psicosocial en la comunidad.

5.2.1.- Caracterización de los Factores Psicosociales Presentes en la Comunidad

5.2.1.1.- 1er. Factor, la preferencia comunal por los hombres para autoridades (Pág. 54 -66. de esta investigación)

Este factor se caracteriza por tener raíces en lo más profundo de la estructura psicosocial del comunario y comunaria como legado de los ancestros y diferentes culturas y religiones, quechua, aymara, cristianismo y otros que han enaltecido al hombre por su fortaleza física y dado menos valor a la mujer. En la actualidad hay campañas que buscan equiparar el valor de hombres y mujeres, pero falta mucho para lograr el cambio de esta actitud.

Este factor social, influye negativamente en el ejercicio de liderazgo de la mujer en la comunidad, porque el hecho de ser hombre ya conlleva una ventaja, ante el hecho de ser mujer y aún más dificultad será si una joven es la que tenga que lidiar con este fuerte peso en contra, desde que tiene que coordinar con las autoridades para realizar su trabajo, hasta sopesar la competencia de los mismos en caso de ejercer autoridad, los hombres y más si son autoridad, tienen más peso que una líder joven en la preferencia de los comunarios y comunarias a la hora de decidir a quien escuchar.

5.2.1.2.- 2do. Factor, relación de autoridades comunales con la líder son completamente verticales y de demostración de poder (Págs. 67-70).

Caracteriza a este factor psicosocial, su fundamento en el constructo de que “si eres autoridad tienes el poder sobre los demás”, automáticamente se mira con verticalidad a las bases y este factor se profundiza en las comunidades rurales, por el hecho de ser sociedades pequeñas, de manera que la autoridad tiene mucho mas atribuciones desde el ámbito imaginario que del real.

En cuanto a su influencia en el ejercicio del liderazgo de las mujeres, es del orden negativa, porque el hecho de que no brinden motivación, refuerzos positivos, y delegen responsabilidad como manera de “librarse del trabajo”, exigir el cumplimiento y no participar de las actividades de la líder, es una manera desmotivarla de su empeño de ser líder de la comunidad.

5.2.1.3.- 3er. Factor, los comunarios y comunarias no validan, ni reconocen como importantes las actividades que realiza la líder, (Pág. 68-71).

Es un factor que yace en la inconciencia del colectivo, basado en la actitud de que las actividades realizadas por una mujer no son tan importantes, no las conocen, las relegan al mundo de las mujeres y descalifican su personalidad, es un proceso duro de negación de su presencia y accionar.

Considerando la importancia para la mujer y más para una líder del reconocimiento social, este factor tiene mucho peso negativo, en el ejercicio del liderazgo de la joven en el campo.

5.2.1.4.- 4to. Factor, el rol de género que tiene que desarrollar la mujer en el hogar y la comunidad, hace que las comunarias y los comunarios restrinjan las oportunidades. (Pág. 61-63)

Es un factor psicosocial que se caracteriza por la asignación social de tareas por el hecho de ser mujer, de reproducción y de “apoyo” en la producción, de esta manera su actividad se ve circundada al ámbito de las labores domésticas, crianza de los niños/as y animales y ser el apoyo a los hombres en las labores agrícolas de la casa, sean padre, hermano o esposo, de esta manera la mujer nunca tiene tiempo para dedicarlo a su propio desarrollo además se siente culpable, si no cumple con este rol.

Es uno de los principales factores que inclina negativamente la balanza para que la mujer pueda acceder a ser líder o autoridad puesto que las autoridades y comunarios/as perciben que ejercer el liderazgo es sinonimo de compromiso, aunque “aprecian” que los mejores líderes han sido hombres, a quienes les dan mas oportunidades en este puesto, tambien “piensan” que las mujeres pudieran ser líderes, debido a las cualidades sociales inherentes a ellas, pero lo ven difícil porque tienen que cumplir muchas actividades asignadas a su rol de genero.

Esta es la raíz principal, por lo cual las mujeres todavía no pueden avanzar hacia un liderazgo pleno, el peso del desempeño de su rol de género, no deja espacio ni motivación para ello.

5.2.1.5.- 5to. Factor, Chismes y comentarios mal intencionados de vecinos/as por la asistencia de las jóvenes a cursos de formación de líderes. (Pag 65)

Es un factor basado en el constructo social del machismo, que condena a la mujer que sale de su casa sola y asiste a reuniones/cursos y la califica como una mujer de “mala vida”, y se impone esta calificación a las jóvenes que participan. Este factor influye en las familias para tomar la decisión desmotivar a su hija o hermana o esposa a ser líder.

5.3. Resultados del Objetivo N° 2

5.3.1.- Principales factores psicosociales, encontrados en las familias de la provincia Méndez que influyen en las líderes.

Con el fin de lograr el segundo objetivo específico se aplicaron los respectivos instrumentos con los que se establecieron los resultados presentados a continuación.

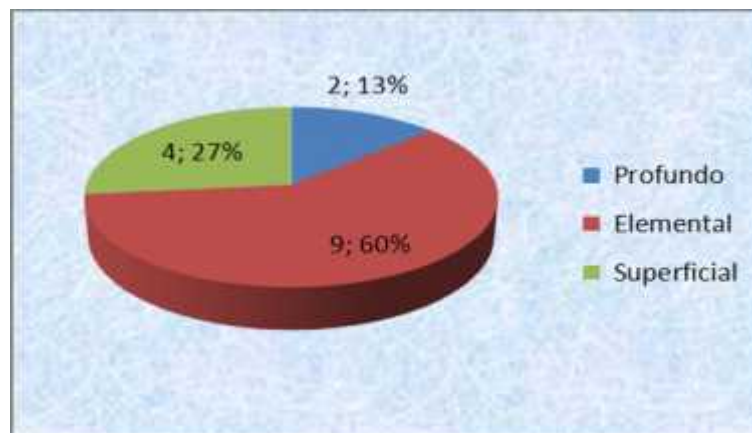
5.3.1.1.- Actitudes hacia el liderazgo de la hija o esposa

Para poder situar a la familia a cerca del tema liderazgo y principalmente buscando la base de su actitud hacia el mismo se recabo información a cerca del conocimiento que tiene la familia sobre el ser líder. Luego de tratada la información se arribo a los siguientes resultados:

**Cuadro N° 15: Conocimientos de la familia de la Líder
Relacionados con el ejercicio de su liderazgo**

Nivel	Fr	%	Fr Acum.
Profundo	2	13	2
Elemental	9	60	11
Superficial	4	27	15

**Gráfico N° 3: Conocimientos de la Familia de la Líder
Relacionados con el Liderazgo de la Mujer**

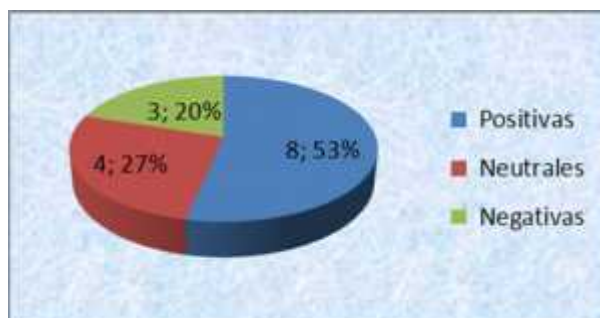


En el precedente cuadro y gráfico se aprecia que el 60% de las familias de las líderes poseen un *conocimiento elemental* del significado de *liderazgo*; un nivel superficial tienen el 27% de las familias; y un nivel profundo solo un 13%; de acuerdo a este resultado se puede inferir que este factor esencial en la actitud hacia el liderazgo de la mujer es muy bajo, uno de los motivos que podría explicar porque la líder comunal no recibe de su familia el apoyo necesario para potenciarse en su desempeño como líder, por el contrario encuentra mas obstáculos en ese ámbito .

Continuando con las actitudes, se indagó, cómo se encuentra el el factor afectivo en los miembros de la familia de la líder. Obteniendo los siguientes resultados:

Cuadro N° 16: Emociones Relacionadas con el liderazgo de la mujer

	Fr	%	Fr Acum.
Positivas	8	53	8
Neutrales	4	27	12
Negativas	3	20	15

Gráfico N° 4: Emociones Relacionadas con el liderazgo de la mujer

Fuente: Elaboración a partir de Entrevista Estructurada 2.2.1

A diferencia de los conocimientos, en este resultado podemos encontrar que las emociones positivas hacia el liderazgo de la mujer, son las más altas ocupando el 53% de las familias entrevistadas; las neutrales o indecisas la componen el 27 % de las familias y las negativas se encuentran al final con un 20%.

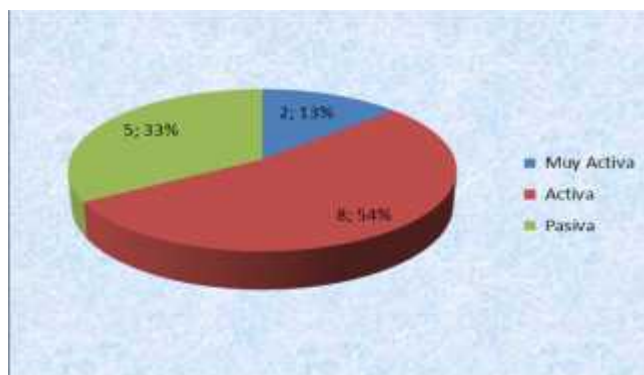
En este aspecto son las madres y hermanas mayores que han resaltado la emoción positiva de que desean que sus hijas o hermanas sean líderes porque les ayudará a su desarrollo como persona y a obtener un mejor status en la comunidad.,”quiero que sea mejor que yo, que algún día pueda ser dirigente y autoridad...”

Completando la composición de la actitud de la familia de la líder, se investigó factor comportamental expresado en la participación de la familia en el proceso de liderazgo de la hija, hermana, madre o esposa, llegándose a obtener los siguientes resultados:

**Cuadro N° 17: Participación Efectiva de la familia,
(Relacionada con el Liderazgo de la Mujer)**

	Fr	%	Fr Acum.
Muy activa	2	13%	2
Activa	8	54%	10
Pasiva	5	33%	15

**Gráfico N° 5: Participación Efectiva de la familia,
(Relacionada con el Liderazgo de la Mujer)**



Fuente: Elaboración propia en base a Entrevista estructurada 2-2-1

Este gráfico con su correspondiente cuadro, muestra como resultado que la participación activa de la familia abarca un 54% de los casos; y muy activa en un 13%; y finalmente más de una cuarta parte o sea el 33% no es activa es decir la familia pasiva, no participa de los eventos que la líder organiza en la comunidad, aunque esta pertenesca a la familia.

Este factor demuestra el comportamiento de la familia, que es inversalmente opuesto al conocimiento (que alcanzaba a un nivel elemental en un 60%) que tienen sobre liderazgo que esta desempeñando la mujer; lo que significa que aunque teóricamente no puedan conocer que es el liderazgo, prácticamente es reconocido como algo importante que le esta ocurriendo a la familia.

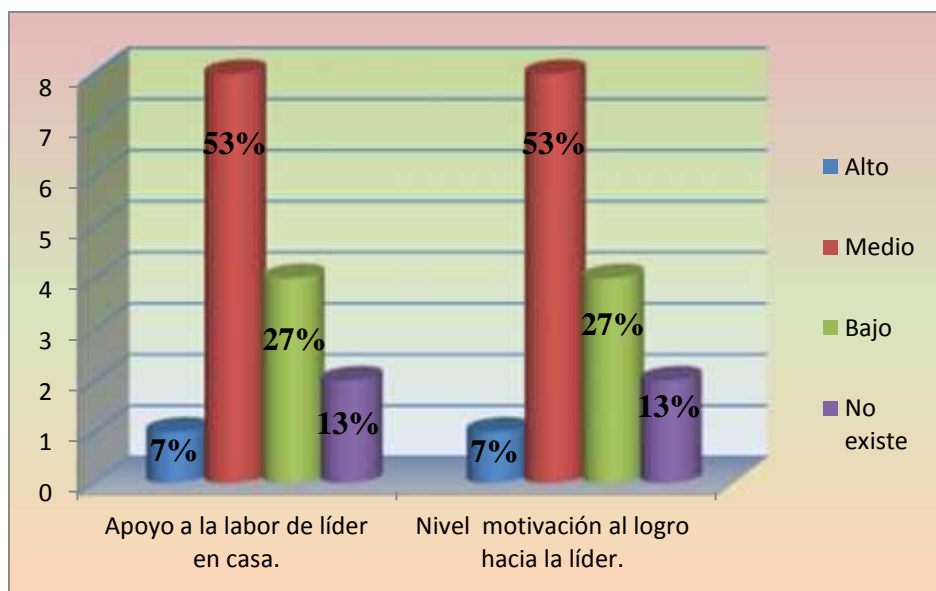
5.3.1.2.- Apoyo a la Labor de la líder en casa

El apoyo y la motivación de parte de la familia son factores psicológicos esenciales para que la joven mujer pueda consolidar su liderazgo, en este sentido en la presente investigación se aplicó una entrevista estructurada (Anexo v) a la familia por lo que se obtuvieron los siguientes resultados:

Cuadro N° 18: Establecimiento de la Calidad de Factores Presentes en la Familia de la Líder

Ámbito de Observación	Factor	Alto	Medio	Bajo	No existe
La familia de la líder.	• Apoyo del ejercicio del liderazgo en casa. Nivel de disposición al reemplazo del rol (hija, hermana o esposa) de la líder en la familia.	1	8	4	2
Situaciones cotidianas	• Calidad de motivación hacia la líder de la familia.	1	8	4	2
	Porcentaje	7%	53%	27%	13%

Gráfico N° 6: Establecimiento de la Calidad de Factores Presentes en la Familia de la Líder en la Comunidad



Fuente: Elaboración propia en base a Entrevista estructurada 2-2-2

Los anteriores cuadro y gráfico demuestran que las familias de las líderes en las comunidades de la provincia Méndez del Dpto de Tarija brindan apoyo a la labor de líder, en la casa, a nivel medio 53%, es decir las líderes no cuentan con todo el apoyo de su familia para desempeñar su labor de líder, puesto que 8 de las 15 familias se quedan en este nivel

Paralelamente la motivación es alta para la líder por parte de su familia, alcanzando un nivel medio en un 53%.

Estos resultados, muestran que, más de la mitad de las familias rurales brindan un apoyo y motivación efectiva a la mujer líder.

5.4. Resultados de los objetivos N° 2 y 4

Al concluir la presentación de los resultados del objetivo N° 2 nos basamos en los mismos para hacer la caracterización respectiva correspondiente al objetivo N° 4.

5.4.1.- Caracterización de los factores Psicosociales encontrados a nivel familiar:

5.4.1.1- 6to. Factor, los temores del padre y madre al embarazo de la hija. (Págs. 66-68)

Este factor se caracteriza por prohibir y restringir la salida de casa de la niña, adolescente y la joven por parte del padre, madre y personas mayores de la familia, inclusive si es para ir a la escuela, colegio, a cursos o reuniones, su fundamento es que las casa de la familias queda a distancia de los centros y en este camino están expuestas a peligros de violación, también en dichos centros se encuentran con personas del sexo opuesto, lo que es raíz de la preocupación de los padres.

Aunque los familiares piensen, tengan el conocimiento y sientan, que es bueno que la hija sea líder, este factor psicosocial influye muy negativamente, en la consolidación de constituirse como líder comunal.

5.4.1.2.- 7mo. Factor la familias no brindan el apoyo a la joven reemplazando o levantado el rol de género. (Pág. 70)

Este factor se caracteriza por tener el peso social de que debería hacer la mujer por ser mujer, la familia no tiene el valor de cambiar este constructo de la comunidad, en consecuencia aunque ven como bueno para la familia que haya una lider en casa, no la apoyan, reemplazandola en sus tareas o pasando por alto la no realización de las mismas, además la urgencia de la situación económica profundiza el factor.

Influye negativamente en la joven en el proceso de ser líder, que si empieza con mucha entereza, pronto se ve abatida por la sobrecarga de trabajo.

5.5. Resultados del objetivo N° 3

5.5.1.- Principales Rasgos de Personalidad de las Líderes Comunales de la Provincia Méndez del Dpto. de Tarija

Sucesivamente de considerar los resultados de los factores psicosociales del entorno de la líder, se llega a determinar los factores internos, es decir la estructura psicológica de las mujeres que ejercen el liderazgo, en las comunidades de la Provincia Méndez del Dpto. de Tarija.

5.5.1.1.- Rasgos de personalidad

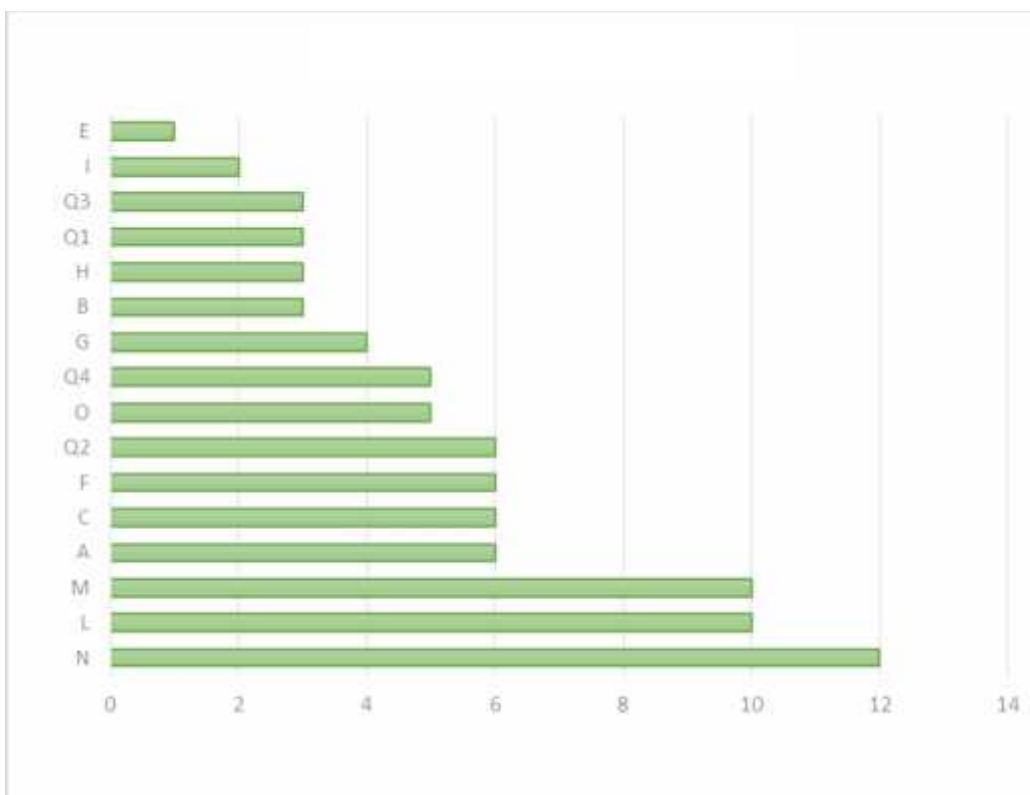
Para llegar a la determinación de las dimensiones globales, se realizó primero el establecimiento de los rasgos primarios, aplicando el test 16PF, arribándose a los siguientes resultados:

**Cuadro N° 19: Matriz de Frecuencias Relativas
de los Rasgos de Personalidad de las Líderes Comunales**

Factor	Bajo		Medio		Alto		TT.Muestra	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	FA	%
A	6	40	1	7	8	53	15	100
B	3	20	1	7	11	73	15	100
C	6	40	3	20	6	40	15	100
E	1	7	0	0	14	93	15	100
F	6	40	1	7	8	53	15	100
G	4	27	1	7	10	67	15	100
H	3	20	0	0	12	80	15	100
I	2	13	5	33	8	53	15	100
L	10	67	0	0	5	33	15	100
M	10	67	0	0	5	33	15	100
N	12	80	0	0	3	20	15	100
O	5	33	3	20	7	47	15	100
Q₁	3	20	5	33	7	47	15	100
Q₂	6	40	5	33	4	27	15	100
Q₃	3	20	5	33	7	47	15	100
Q₄	5	33	0	0	10	67	15	100
	del 1 al 4		del 5 al 6		del 7 al 10			

Fuente: Elaboración Propia-Resultados Aplicación 16 PF

Gráfico N° 7: Establecimiento de Rasgos de Personalidad de las líderes, en los decatipos Bajos según la Frecuencia Relativa



Fuente: Elaboración Propia-Resultados Aplicación 16 PF

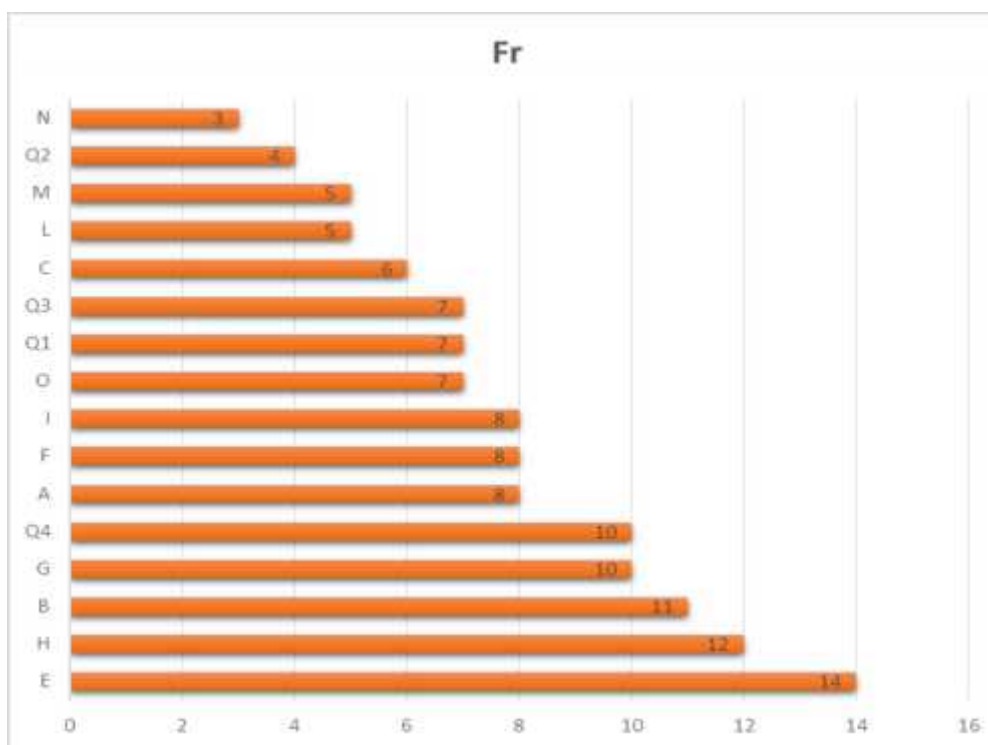
La aplicación del Inventario 16 PF determinó que en la estructura primaria de la personalidad de las líderes de la provincia Méndez, de acuerdo a los datos que se pueden apreciar en la *matriz* y *gráficos 7 y 8* antecedentes; son los siguientes:

Los rasgos de que marcan la personalidad de la líderes con apuntamientos en los polos bajos, son **N- Ingenuidad** que se encuentra en 12 de las 15 líderes, esto significa que este rasgo se encuentra en el 93 % de las líderes; también **L- Confianza**; y **M-Objetividad** ambos forman parte de la personalidad de 10 de las 15 líderes, llegando al 67 %, de ellas.

Asimismo se encuentran en una alta proporción los rasgos primarios, en sus polos bajos, la **A-Soliloquia**, **C- Debilidad Del Yo**, **F- Retraimiento** y **Q2-Dependencia Grupal**, todos ellos se encuentran en 6 de las sujetos, o sea que alcanza a un 40% de las líderes.

Finalizando con los polos bajos, se encuentra que la personalidad de las líderes también está constituidas por los rasgos de **O-Adecuación Serenal** mismo, y **Q4-Tranquilidad**, que se repiten con una frecuencia de 5 en las 15 líderes, abarcando así al 33 % del total.

Gráfico N° 8: Establecimiento de Rasgos de Personalidad de las líderes, en los decatipos Altos según la Frecuencia Relativa



Fuente: Elaboración Propia-Resultados Aplicación16 PF

En cuanto a los constructos en sus decatipos o polos altos, la personalidad de las líderes están estructuradas esencialmente por los rasgos **E+ Dominante**, **H+ Audacia** y **B+ Alta Capacidad Mental Escolar**, encontrándose el primero en un

93% de la líderes, el segundo en un 80% y la alta capacidad Mental escolar en un 73% de ellas.

También la mayoría de las líderes tienen los rasgos, **G+ Super Yo Fuerte** y **Q4+ Tension**, o sea el 67 % de ellas. Más de la mitad tienen su personalidad los constructos de **A+ Sociabilidad**, **F+ Impetuosidad** e **I+ Sensibilidad Emocional**, puesto que el 53% de las líderes puntúan estos rasgos en su personalidad, que se encuentran en 8 de las 15.

Con una gran importancia se encuentran a los rasgos de, **O+ Propension A La Culpabilidad**, **Q1+ Radicalismo** y **Q3+ Control** todos con una frecuencia relativa de 7, lo que representa el 47%.

De esta manera se tiene el perfil de las líderes, que desde la perspectiva psicológica se puede inferir que la personalidad el grupo de líderes está constituido:

Primeramente por la ingenuidad personal, son confiadas, en sus percepciones prima la objetividad y practicidad; su estado de ánimo tiende a ser flexible, se sienten con poca estabilidad emocional y también las acompaña la seriedad, son dependientes del grupo al que se adhieren, socialmente tienden a complacencia y no demuestran frustración.

Luego sobresale su dominancia y terquedad como el gusto por conocer gente y generalmente son más inteligentes que la media de sus compañeras, lo que también hace que sean persistentes, con una tensión alta y tienden a ser participativas, algunas son afectuosas, sensitivas, dependientes e inseguras pero les gusta la experimentación y acompaña la fuerza de voluntad.

5.5.1.2.- Presencia de Factores de Segundo Orden o Dimensiones Globales según (M.T. Russell y D.L. Karol)

En consecuencia a la obtención de puntajes tanto bajos como altos, en los perfiles, han permitido establecer la existencia de relaciones significativas entre las

escalas primarias, se tiene el resultado de las siguientes estructuras generales de la personalidad de las líderes comunales de la provincia Méndez:

Cuadro N° 20: Cuadro de Dimensiones Globales y su Frecuencia Relativa

	Dimensión Global	FR	Total Sujetos	%
Factor E	EXTRAVERSIÓN Bajos_ N y Q2..... Altos + A, F y H	5	15	33
	ANSIEDAD Bajos_ CAltos + L, O y Q4	5	15	33
	DUREZA Bajos_ A, I, M y Q1	2	15	13
	INDEPENDENCIA Altos +E, H, L y Q1	5	15	33
	AUTOCONTROL Bajos_ F, MAltos + G, y Q3	2	15	13

Fuente: Elaboración Propia-Resultados Aplicación16 PF

Este cuadro nos muestra que 5 de las 15 líderes, tiene la dimensión global de la **Extraversión**, lo que significa un 33% del total, y esto las hace afable animosa, emprendedora, natural e integrada al grupo como orientada hacia la participación social. Con la misma frecuencia se encuentra la dimensión global de la **Ansiedad** que indica como reactiva, vigilante, preocupada e impaciente, que demuestra una activación de la postura de lucha; de igual forma se encuentra la dimensión de **Independencia**, que se centra en la tendencia a ser activa, determinada en los pensamientos y acciones de si mism, puesto que contribuyen las escalas de la tendencia a ser dominante, atrevida, vigilante y abierta al cambio, a estas personas les gusta intentar cosas nuevas y expresar curiosidad intelectual.

En muy poca proporción se encuentran las dimensiones globales de la **Dureza**, en solo 2 de las 15 líderes y significa el 13 por % del total, que se caracterizan por ser personas alertas, dispuestas a tratar los problemas con frialdad y en base a lo cognitivo. No suelen abrirse a puntos de vista diferentes a los suyos. Y con la misma

frecuencia se encontró la dimensión global de **Autocontrol**, que se caracterizan por ser personas que son capaces de inhibir sus impulsos, y que no valora la espontaneidad, tendiente al perfeccionismo, buscando cumplir siempre las normas y sobresaliendo por ser pática.

5.2.- Validez Criterial de los Rasgos de Personalidad y las Habilidades Sociales¹

Por la importancia que reviste la habilidad para comunicarse con los demás, tiene una incidencia especial en el ajuste personal de las líderes con sus comunidades se ha considerado el diagnostico de esta parte específica de su personalidad, la misma arrojó los siguientes resultados:

Cuadro N° 21: Las Habilidades Sociales (SSI) en las Líderes

Sigla	Habilidad Social	Fr	Total	%
EE	EXPRESIVIDAD EMOCIONAL .- N, G .+ H,E, Q ₄	4	15	27
ES	EXPRESIVIDAD SOCIAL .- N .+ H,F, Q ₁	5	15	33
RE	RECEPTIVIDAD EMOCIONAL+ A, Q ₁	5	15	33
RS	RECEPTIVIDAD SOCIAL .- C, H, Q ₁+ A,O, Q ₄	1	15	7
CE	CONTROL EMOCIONAL .- O-----,+ B,N	3	15	20
CS	CONTROL SOCIAL .- L.....+ B, E, H, Q ₁	3	15	20
SSI	SOCIAL SKILLs INDICE+ H, F, A y B	8	15	53

Fuente: Elaboración Propia-Resultados Aplicación 16 PF

De acuerdo a los datos que se pueden observar en este cuadro, se puede inferir que la **Expresividad Social** y la **Receptividad Emocional** se encuentran con mas frecuencia en el perfil psicológico de las líderes comunales de la provincia Mendez, abarcando al 33 por % de ellas, lo que sugiere que 5 de la 15 líderes tienen la

¹ Social Skills Inventory (Riggio - 1989)

capacidad de interactuar con los demás e iniciar las comunicación; como también recibir e interpretar las emociones de sus interlocutores.

A continuación con mas baja frecuencia se encontró 4 de las 15 líderes tienen la habilidad de **Expresividad Emocional**, que implica la capacidad de comunicarse en forma no verbal y de animar e inspoirar a los demás con su habilidad para transmitir sentimientos.

La habilidad social del **Control**, tanto **Emocional** como **Social** se encontró cada una en 3 de las 15 líderes, significando el 20% del total de ellas quienes tienen la habilidad de regular las expresiones emocionales y no verbales pudiéndose adaptarse su expresión de emociones a una situación dada; como las que tienen el control social son capaces de dirigir las conversaciones y se encuentra comfortable en la mayoría de las ocaciones en las interactuaciones.

Finalmente la habilidad de la **Receptividad Social**, solo se la encontró en 1 de las 15 líderes que significa el 7% de ellas, lo que le da la capacidad de ser sensible a los modos y actuaciones y conductas sociales; tiende a ser muy conciente se su propia conducta y como debe presentarse ella misma.

5.5.3.- Validez criterial del 16 PF para Autoestima (SEI, Self-Esteem Inventory)²

De acuerdo a la investigación realizada con el instrumento “Coopersmith Self-Esteem Inventory” se estableció la relación de los rasgos de personalidad con la autoestima, la misma que se consideró en el presente estudio y se obtuvo los siguientes resultados:

² Coopersmith (1981)

Cuadro N° 22.- Relación del 16 PF y Autoestima

Calidad	FR	%	Total	%
Baja Autoestima A-, E-, H-y Q1-,..... Q2+, L+, O+ y Q4+	5	33	15	100
Alta autoestima O- y Q4-,C+, H+, Q1+, N+	10	67	15	100

Fuente: Elaboración Propia-Resultados Aplicación 16 PF

De los datos observados en el cuadro 24 podemos inferir que en el grupo de las 15 líderes comunales, el 67% de ellas tiene una alta autoestima, es decir la persona se cree competente, con éxito, significativa y con valor” en su comunidad.

Mientras una tercera parte, es decir el 33% de ellas tienen dificultades a este nivel puesto que las acompaña un bajo grado del autoconcepto y autoconfianza en su persona.

5.6.- Resultado de los objetivos 3 y 4

5.6.1.- Caracterización de Factores a Nivel personal:

5.6.1.1.- 8vo. Factor el deseo de superación de la joven (Pág 74)

Factor que se caracteriza por que las jóvenes ven la participación en curso, como alternativa a su formación, un alivio al trabajo de rol que tienen que realizar, y oportunidad de salir de casa y conocer gente nueva y también las mujeres jóvenes a la hora de tomar la decisión de ser líder están influidas principalmente por el deseo de superación, reconocimiento de la comunidad, por que le gusta ese rol.

Este factor influye positivamente en el proceso de convertirse en líder de la joven en su comunidad.

5.6.1.2.- 9no. Factor Los rasgos de personalidad de las líderes campesinas

La mayoría de los constructos de personalidad como la objetividad, dependencia grupal, adecuación serenal audacia superyó fuerte, sociabilidad, como las habilidades sociales, expresividad social, receptividad emocional, se constituyen en un factor favorable para el ejercicio del liderazgo comunal de las mujeres jóvenes.

Es un factor psicológico que influye positivamente en el hecho de querer ser líder comunitaria y es el factor que mantiene en pie a las actuales líderes.

5.6.1.3.- 10mo. Factor La baja autoestima

Factor psicológico presente en un tercio del grupo de las líderes, que se caracteriza por no tener un autoaprecio, autoconocimiento y autovaloración suficiente, baja las capacidades de surgimiento en el campo del liderazgo.

Este factor aunque no se presenta en la mayoría del grupo de las líderes afecta negativamente en la lucha por ser líderes de su comunidad.

5. 7. Resultados del objetivo N° 5

5.7.1.- Evaluación del desempeño de las actuales líderes, a través de las conductas de tarea y apoyo.

5.7.1.1.- Desempeño de la Conducta de Tarea: Las reuniones /talleres

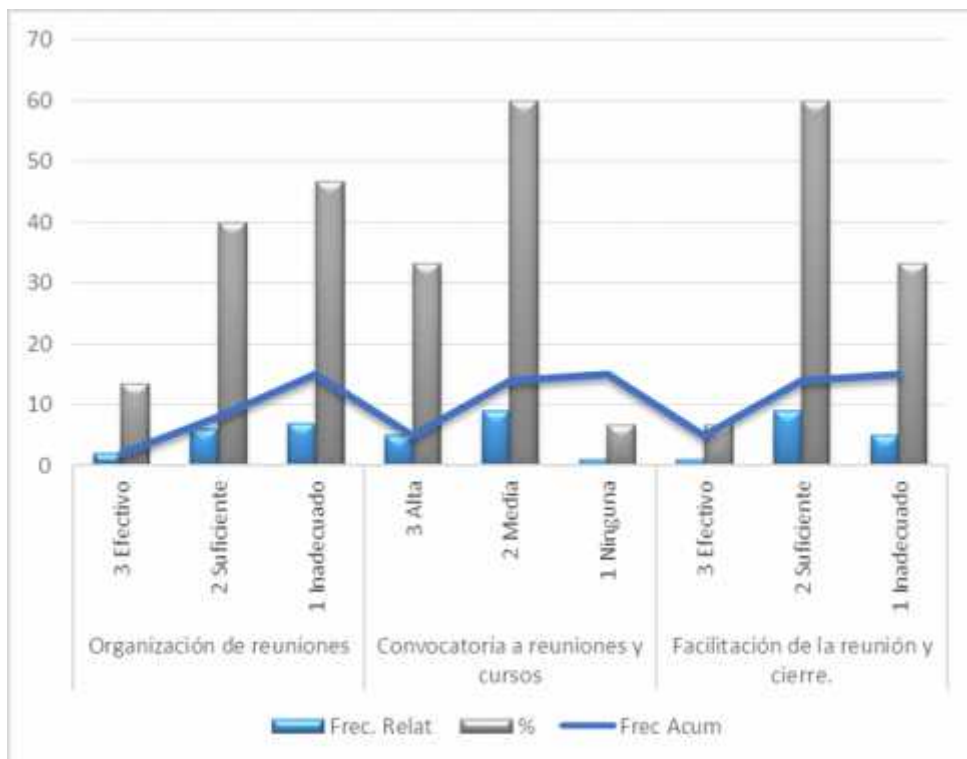
Como parte del perfil del líder se encuentra la conducta de tarea, en este sentido una de las tareas primarias que tiene que desarrollar la líder son las reuniones comunales y también las capacitaciones mediante cursos con metodologías no formales, en este sentido se ha obtenidola siguiente información:

Cuadro N° 23: Capacidad de Organización, Convocatoria, Facilitación y Cierre de las Reuniones Comunales.

Tarea	Escala	F R	%	FA	Moda	Resultado grupal
Organización de reuniones	3 Efectivo	2	13	2	1	Inadecuada organización de reuniones
	2 Suficiente	6	40	8		
	1 Inadecuado	7	47	15		
Convocatoria a reuniones y cursos	3 Alta	5	33	5	2	Capacidad media de convocatoria a reuniones y cursos
	2 Media	9	60	14		
	1 Ninguna	1	7	15		
Facilitación de la reunión y cierre.	3 Efectivo	1	7	5	2	Suficiente capacidad de facilitación de reuniones
	2 Suficiente	9	60	14		
	1 Inadecuado	5	33	15		

Fuente: Elaboración Propia-Observación

Gráfico N° 9: Capacidad de Organización, Convocatoria, Facilitación y Cierre de las Reuniones Comunes.



Fuente: Elaboración Propia en base a Entrevista, observación

Los resultados que se observan en el cuadro N° 25 y que se grafican a continuación, demuestran que en una de las actividades básicas como son las reuniones y cursos que se dan en la comunidad, las líderes tienen un desempeño inadecuado hasta suficiente puesto que la primera se repite en un 47% de las mismas; donde el estadístico Moda indica con una mayor frecuencia, pero seguida de muy de cerca por la capacidad de *suficiente* que es como se desempeña el 40% de las líderes. Finalmente la organización de reuniones *efectiva*, solamente se la encuentra en el 13% de ellas, que obtuvo la más baja Moda.

En cuanto a la capacidad de convocatoria, se tiene que la calidad de convocatoria *media* es la que sobresale con una Moda del 60%, seguida a distancia por la una capacidad alta de convocatoria que abarca el 33%, quedando al final la *baja*

convocatoria con solo el 7% que se refiere a una líder a quien los comunarios/as “no le hacen caso de asistir a la reunión o curso”, por eso sus reuniones no cuentan con la mayoría.

En cuanto a la calidad de facilitación y cierre de reuniones, el grupo de líderes del presente estudio se destacan por una calidad *suficiente* en su desempeño, puesto que un 60% entran a la amplitud de esta Moda, y un definitivamente todavía no han adquirido esta capacidad un 33% de las líderes que tienen una *inadecuada* facilitación y cierre de reuniones y cursos; solo el 7% es decir una líder tiene la capacidad de hacer la facilitación y cierre de reuniones en forma *efectiva*.

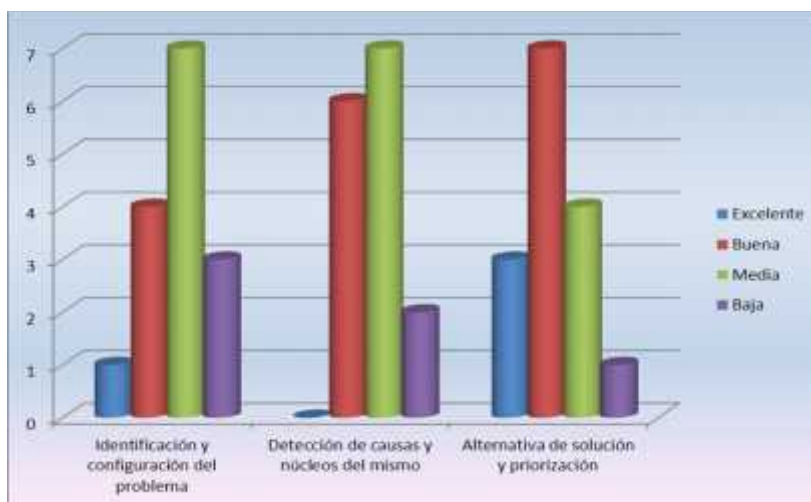
5.7.1.1.2.- Resolución de Conflictos

Dentro de la conducta de tarea que debe desarrollar la líder comunal, tiene una vital importancia la resolución de conflictos, en este marco se presentan a continuación la información obtenida a través de la aplicación de los instrumentos:

Cuadro N° 24: Matriz de Frecuencias Relativas de las Capacidades de Resolución de Conflictos Comunales

Fase de Resolución del Conflicto	Excelente		Buena		Media		Baja		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Identificación y configuración del problema	1	7	4	27	7	47	3	20	15	100
Detección de causas y núcleos del mismo	0	0	6	40	7	47	2	13	15	100
Alternativa de solución y priorización	3	20	7	47	4	27	1	7	15	100

Fuente: Elaboración Propia-Observación –Entrevista

Gráfico N° 10: Capacidad de Resolución de Conflictos Comunales

Fuente: Elaboración Propia en base a Observación –Entrevista

5.7.1.2.- Desempeño Conducta de Relación

5.7.1.2.1.- Apoyo a los Miembros de la Comunidad

También es parte esencial del perfil del líder la conducta de relación, donde brinda el apoyo humano a los miembros del grupo que lideriza, en este marco las líderes comunales tienen la misión de ser la orientadoras, motivadoras y emprendedoras hacia la búsqueda de soluciones, de propuestas de metas y apertura de nuevos caminos para conseguir el desarrollo humano deseado.

En consecuencia a ello luego de aplicarse los instrumentos correspondientes, se ha obtenido la siguiente información:

**Cuadro N° 25: Matriz de Frecuencias Relativas
de las Capacidades de Brindar Apoyo a los Miembros de la Comunidad**

Capacidad	Excelente		Buena		Media		Baja		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Orientación a la comunidad hacia metas y resultados.	0	0	3	20	7	47	5	33	15	100
Motivación hacia propuestas, demandas nuevas o reorganización de prioridades	0	0	3	20	4	27	8	53	15	100
Innovación y cambios, de respuestas y tácticas de acuerdo a circunstancias	1	7	5	33	6	40	3	20	15	100

Fuente: Elaboración Propia en base a Observación -Entrevista

**Grafico N° 11: Capacidades de Brindar Apoyo
a los Miembros de la Comunidad**



Fuente: Elaboración Propia en base a Observación -Entrevista

De acuerdo a los resultados que brindan el cuadro 25 y el gráfico 11, podemos inferir que, en cuanto a la tarea de apoyo, que la líder brinda a la comunidad, la orientación

se encuentra en una calidad de *Media a baja*, la motivación es definitivamente *baja* y la innovación y cambios es la que tiene mejor calidad puesto que se encuentra entre *Media a buena*.

De esta manera se puede inferir que en la conducta de apoyo las líderes comunales de la provincia Méndez no han puntuado en *excelente*, puesto que el desempeño la conducta de relación gira en torno al nivel *medio*.

5.7.1.3.- Percepción de autoridades y comunarios/as del desempeño de la Líder

Buscar una evaluación de la líder por parte de las autoridades y bases de la comunidad, lleva a constatar sobre el conocimiento que tienen de su labor. Después de aplicado el cuestionario a autoridades y comunarios/as (Anexo Pág 4), se llegó a los resultados siguientes:

Cuadro N° 26: Percepción de Autoridades y Comunarios/as del Desempeño de la Líder

Frecuencia	Escala	entre 1 – 4 Bajo	entre 5 – 6 Bueno	7 Excelente
3.- ¿Cuánto calificaría su labor como líder? en una escala de 1 a 7		5	5	5
Porcentaje		33,3%	33,3%	33,3%
¿Por qué?		<ul style="list-style-type: none"> - Es un poco tímida - A veces ella misma falla, no va a las reuniones - Ya tiene experiencia en dirigir la reunión 		

Fuente: Elaboración Propia-Cuestionario 1

Un tercio de las diferentes comunidades del estudio, tanto autoridades como comunarios, califican como muy bajo el desempeño de su líder, dando razones de actuación tímida y fallos frecuentes de la líder al cumplimiento de su tarea; en la misma cantidad otras comunidades consideran de muy bueno el trabajo de la líder,

otorgándole una calificación entre 5 y 6 puntos y finalmente el último tercio de comunidades o sea 5 de las 15 comunidades han calificado de excelente la labor de su líder, calificándole con 7 puntos, justificando la misma, con la experiencia que ya posee la líder.

Según estos datos se evidencia, que las comunarias, comunarios y autoridades se animan a dar una calificación a la labor de la líder, si en pocos casos no la conocen personalmente, aún así saben y tienen referencias de su trabajo, lo que les facilitó la evaluación del desempeño de la líder.

Se vio por importante completar la evaluación que tienen los comunarios con la de los técnicos de campo, a cerca del desempeño de las líderes de lo que obtuvo los siguientes resultados:

Cuadro N° 27: Apreciación Cualitativa del Desempeño de las Líderes

Frecuencia	Escala	Entre 1-4 (Insuficiente)	Entre 5-6 (bueno)	7 (Excelente)
3.- ¿Cuánto calificaría su desempeño como líder? en una escala de 1 a 7 (7 es excelente)		4	2	3
Porcentaje		45%	22%	33%
¿Por que?		- Valorando su desempeño personal - Sumando varios aspectos en su tarea		

Fuente: Elaboración Propia-Cuestionario 1.2

Los/as. Téc. de campo aprecian como excelente el desempeño del 33% las líderes, 22% como bueno, y el 45% de las líderes fueron calificadas en su desempeño como insuficiente, casi la mitad de las líderes no alcanzan un buen desempeño todavía.

Para entender este resultado se debe tomar en cuenta que este grupo de estudio se encuentra conformado por mujeres entre 18 a 34 años, algunas son casadas, otras solteras, también hay madres solteras, lo que da una idea su situación personal, en cuanto a su desempeño. En las razones que exponen para esta valoración se aprecia un enfoque lógico del desempeño de la líder que conocen.

5.8. Análisis de la Hipótesis

Después del análisis de resultados y caracterizar los factores psicosociales, se puede inferir que la hipótesis: “

La presencia de factores psicosociales tradicionales de género en la comunidad y en la familia de la mujer campesina, que influyen el proceso de convertirse en líder”

Se confirma, puesto que la mayoría de los factores tradicionales o sea que persisten de los ancestros de la cultura y de la religión en razón de género es decir por el hecho de ser mujer son en su mayoría un impedimento para que la mujeres jóvenes en las comunidades rurales de la provincia Méndez del Dpto. de Tarija ejerzan liderazgo comunal.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Al concluir la interpretación y análisis de los datos encontrados en la presente investigación, se presentan las siguientes conclusiones en torno a los objetivos planteados.

6.1.1.- Conclusiones respecto al Objetivo 1

- Los factores psicosociales que se encuentran vigentes en las comunidades rurales, expresados en la conducta de las autoridades, demuestran que son hombres quienes no brindan una buena motivación a las jóvenes para ser líderes, tampoco se encuentra un reforzamiento positivo a las que ya se encuentran ejerciendo este rol, lo que desfavorece el surgimiento y consolidación de mujeres líderes.
- Otra manera en la que se expresan estos factores, es que las autoridades y comunarios /as participan muy poco en las actividades de la líder y le brindan muy poca retroalimentación, e inversalmente le delegan mucha representatividad, pero como “sacarse el peso del trabajo de encima” y también exigen muchos resultados de sus gestiones. Estas conductas consiguen desmotivar a las jóvenes que quieren iniciarse en este camino y desertar en su empeño a las que ya lo están recorriendo.
- Asimismo se concluye que las autoridades y comunarios de base al no interesarse en sus eventos y a veces ni saber quien es la líder comunal las descalifican como tal, hecho que incide negativamente en el trabajo y entusiasmo de la joven, que desea surgir como líder.
- La población comunitaria identifica como sinónimo de liderazgo específicamente de mujeres como **compromiso** seguido por sacrificio, el primero nos da la pauta que proviene del **ejercicio- experiencia de autoridad de los hombres**, pero el segundo nos hace ver que el liderazgo **exige de la mujer** no solo compromiso sino **mucho más** como lo es el sacrificio, que significa para una mujer, sacar tiempo de su cantidad de tareas, abandonar los hijos y además enfrentar los comentarios desagradables de los mismos comunarios y comunarias quienes son los beneficiarios de las gestiones que ella realiza.

- Las autoridades y comunarios/as califican entre bueno y excelente el trabajo de la líder, posiblemente por los proyectos de apoyo productivo y económico que llegan a las comunidades a través del fortalecimiento al liderazgo de las mujeres.
- La actitud de la comunidad de dar oportunidad para el liderazgo a las jóvenes por sus habilidades sociales notables, es neutralizada al considerar que su rol de género no podrá dejarla cumplir el trabajo de líder.
- Los espacios de formación, los talleres y cursos, para líderes vienen a llenar una gran necesidad de superarse a nivel personal, expresarse, socializar y desarrollar sus cualidades de liderazgo que tienen las jóvenes mujeres que viven en las comunidades rurales.
- De los cinco factores psicosociales caracterizados de la comunidad, todos influyen negativamente en el proceso del desarrollo del liderazgo de la mujer joven en las comunidades de la Provincia Méndez

6.1.2.- Conclusiones respecto al Objetivo 2

- Las familias aunque reconocen la importancia del liderazgo de la hija, hermana y esposa, no pueden contrarrestar al peso del rol de género impuesto a la joven por el hecho de ser mujer, por lo que no motivan ni apoyan al ejercicio de su liderazgo.
- Las familias rurales tienen suficiente conocimiento, buenos sentimientos por parte de las mujeres mayores, hacia la joven que ejerce el liderazgo pero no logran un efectivo apoyo por la presión de los factores psicosociales de género y también por las urgencias económicas en las que viven.

6.1.3.- Conclusiones respecto al Objetivo 3

- A nivel de factores internos de la líder, comunal-culturales se determina que los rasgos de personalidad tanto primarios, como dimensiones globales, y habilidades sociales favorecen en su mayoría al liderazgo de las jóvenes mujeres.
- El nivel de autoestima bajo es otro factor en contra para convertirse en líderes comunales eficientes, en este sentido aunque por ahora es un factor en contra para

una importante parte del grupo de líderes., hay la sensibilidad de que se debe trabajar para superarlo.

6.1.4.- Conclusiones respecto al Objetivo 4

- De los diez factores psicosociales identificados 5 son comunales y afectan muy negativamente al proceso de liderazgo de las jóvenes en la comunidad, 2 son a nivel familiar, que también influyen negativamente y son 3 a nivel personal de la joven dos influyen positivamente y uno negativamente a que la joven desempeñe su papel de líder comunal.

6.1.5.- Conclusiones respecto al Objetivo 5

- En la actualidad las jóvenes líderes desempeñan la conducta de tarea medido en reuniones, cursos y resolución de conflictos a un nivel regular, o medio, es decir se encuentra a la mitad del camino que debiera recorrer para lograr una efectividad en esta conducta como líder.
- En este mismo sentido el desempeño de la líder en la conducta de apoyo orientación, motivación, innovación a las comunarias y comunarios de base solo alcanza a niveles medios, lo que significa que las líderes han hecho un breve avance en su meta de ejercicio de liderazgo.

6.2. Recomendaciones.

Para finalizar la presente investigación, se proponen las siguientes recomendaciones:

A quienes tienen en sus manos las decisiones y sociedad en general:

- Los constructos psicosociales vigentes en el imaginario y expresados en conductas negativas de las autoridades y comunarios y comunarias hacia el ejercicio del liderazgo femenino, requieren de procesos de deconstrucción de los ancestrales patrones del rol de género y de construcción de los nuevos, que buscan la equidad, por lo que no sólo las autoridades sino la sociedad en su conjunto deberían iniciar este trabajo.
- En este sentido es necesario partir de la revisión de nuestros propios factores psicosociales, donde seguramente encontraremos muchos que influyen negativamente en el desarrollo de la potencialidad de ser líderes de las mujeres e iniciar el cambio por sí mismos, por el bien de un poco más de la mitad de la humanidad: las mujeres.
- Las leyes que protegen y favorecen la equidad de género no son instrumentos válidos para este fin, mientras la educación siga asignando roles específicos diferentes para hombres y mujeres perpetuando las desventajas para las mujeres, y negando el acceso a los roles de reproducción al hombre.
- Sería de gran interés hacer otras investigaciones para conocer los resultados de los programas de formación de líderes de CIAC IICCA, CCIMCAT Y ACLO
- También y en consecuencia a esta investigación se sugiere hacer otros estudios de las características de las mujeres que ejercen poder en la actualidad, y si persisten los rasgos de inequidad de género en su vida.
- Más profundamente debería hacerse investigaciones sobre los resultados de las políticas implementadas a favor de la mujer en los últimos tiempos.

A las instituciones formadoras de líderes, ONGs y otras,

- La formación de líderes requiere el concurso de los profesionales de distintas áreas, pero el proceso de liderazgo, es del área eminentemente psicológica, por lo que un profesional psicólogo/a debe estar a cargo de dicho proceso, y no así otros como en la actualidad.
- En cualquier proceso de formación humana y principalmente de comunarias que no tienen acceso a medios ni oportunidades a libros tecnologías y otros, es de vital importancia diseñar los procesos en base a las realidades y necesidades psicológicas, si se quiere conseguir un cambio, en actitudes y conductas, de otra manera se gastan recursos, tiempo y capacidades sólo para responder a financieras y en las comunidades no queda cambios positivos o mejoramiento alguno.

A las Psicólogas y los Psicólogos:

- La sociedad, principalmente del área suburbana y rural, cifra esperanzas en su accionar, no hay que temer el asumir los estudios y el tratamiento del tema de género y la lucha de las mujeres por la equidad, no sólo es un tema apasionante, sino que se lo debemos en justicia a ellas.

A las líderes campesinas:

- Los vientos soplan a favor en todas las direcciones, hay que trabajar mucho en formarse, desarrollar y adquirir capacidades, líder es quien realiza las tareas con la comunidad como ningún otro/a, es quien apoya y da de sí a quienes le designaron como tal, porque sólo se dá lo que se tiene y por lo tanto hay que llenarse de conocimientos, de ideas, de planes, de propuestas, soluciones para liderar una comunidad protagonista de su destino.