

1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los efectos de las políticas neoliberales a nivel mundial han sido particularmente desastrosos para el campo, lugar donde viven los campesinos y campesinas, los sin tierra, los trabajadores y trabajadoras agrícolas, las comunidades indígenas y afro descendientes: más del 70% de la "pobreza extrema" está en el mundo rural y ni que decir de su enrolamiento dentro de los márgenes de la política, no tenían una fuerte representación a comparación de la zona urbana.

El continente Americano o más propiamente dicho Latinoamérica, donde se encuentra una gran variedad de razas originarias pertenecientes a esta tierra, fue colonizada por el viejo mundo hace más de 500 años y son excepcionales los países en Latinoamérica que hayan tenido como presidente o primera autoridad a un representante indígena o campesino.

Nuestro país se declaró independiente un 6 de agosto mediante la Asamblea General de Diputados de las Provincias del Alto Perú en 1825, con el nombre de República de Bolívar que fue cambiado por República de Bolivia. En su historia tiene notables cambios y destacados procesos en la política del estado. Actualmente después de varios años de haber tenido gobiernos a favor de la derecha con políticas neoliberales, el 22 de enero del 2006, día de la investidura de Evo Morales como presidente de la República, concurrieron a La Paz representantes de diferentes puntos del planeta: autoridades políticas, delegaciones indígenas, intelectuales, representantes de movimientos sociales de la izquierda. Un acontecimiento político que resultó de la lucha de movimientos sociales nutrido por la diversidad de orígenes étnicos, sociales, políticos, culturales; pero también resultante de una resistencia más que secular de los pueblos originarios.

La elección de Evo Morales a la Presidencia de la República produjo una inusitada expectación internacional, porque fue un acontecimiento inusual ya que subió a la

presidencia por primera vez, un autonombrado representante en su mayoría de las masas pobres, rurales, campesinas como un líder político de todo el país de Bolivia a su vez junto con él, surgieron participantes indígenas, campesinas, mujeres de pollera como figuras políticas en la asamblea plurinacional del estado de Bolivia.

Existe una gran necesidad de análisis desde diferentes puntos de enfoque para estos sucesos tan importantes que están cambiando el sistema de gobierno y vida. Es decir la interacción política del estado tuvo cambios importantes, como el levantamiento de la representación de las comunidades indígenas, campesinas en la cámara de diputados y otras entidades, hecho por el cual en todo Bolivia aumentó el liderazgo político de las castas sociales consideradas como indígenas, campesinos o comunitarios de las zonas rurales y aledañas a la urbanización. Nadie puede negar que en los últimos años de gobierno es notable el poder político de algunos campesinos o indígenas en cargos importantes como líderes.

Tarija no es indiferente a este panorama de resurgimiento político campesino o indígena ya que también los acontecimientos diarios muestran que el levantamiento de líderes políticos de las zonas rurales se está manifestando con bastante regularidad.

Tomando en cuenta la nueva constitución política del estado boliviano, la cual señala en el capítulo cuarto, artículo 30: “Los pueblos indígenas originarios campesinos pueden participar en los órganos e instituciones del estado”. Tarija como departamento autónomico no deja de lado la política indígena comunitaria dentro del gobierno del mandatario Evo Morales. Por lo tanto existe la necesidad de realizar la presente investigación en el campo de la política y liderazgo comunitario que se suscita en la región de Tarija.

La máxima representación política de las comunidades campesinas en el departamento de Tarija se nombra como la Federación Sindical Única de

Comunidades Campesinas de Tarija (FSUCCT), organización autónoma amparada por la nueva constitución política del estado Boliviano.

Ante tal contexto social dentro del país y específicamente en esta región se resalta la importancia de la presente investigación que lleva a preguntarnos: **¿Qué características psicosociales presentan los líderes políticos comunitarios de la provincia Eustaquio Méndez del departamento de Tarija?**

1.2.- JUSTIFICACIÓN

El aporte teórico de esta investigación pretende describir los factores psicosociales que caracterizan a un poblador comunitario que se represente como líder político. Esta descripción consiste en una investigación y elaboración cuidadosa de instrumentos psicológicos para ahondar en la interacción política de un poblador comunitario y su relación por el cual se encuentra dentro de esta esfera, líder social y político.

Se justifica el aporte teórico de esta investigación como un retazo más dentro las memorias de conocimiento grabados en la historia de nuestro departamento o país que puede ayudarnos a comprender, analizar y constatar las características de un poblador comunitario que toma parte activa en la política.

En concreto esta investigación ayudará a todo psicólogo y cualquier organismo enrolado en la política y su interés por analizar las características psicosociales de un poblador comunitario como líder político.

Se justifica el aporte metodológico, mencionando que los instrumentos como ser el cuestionario y el test una vez validados podrán ser utilizados y analizados en investigaciones similares que tengan relación con las características psicosociales del liderazgo político y a su vez ser aplicados al mismo tipo de población en otros contextos con datos semejantes.

Se cree necesaria la investigación y análisis de los sucesos tan importantes que están cambiando nuestro sistema de gobierno y vida, es decir la interacción política, como el levantamiento de la representación de las comunidades indígenas, campesinas en la cámara de diputados y otras entidades, hecho por el cual en todo Bolivia aumentó el liderazgo político de los sujetos considerados como indígenas, campesinos o comunitarios de las zonas rurales y por lo tanto la presente investigación es un aporte al estudio científico de las características psicosociales que presenta el liderazgo político.

2.1.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué características psicosociales presentan los líderes políticos comunitarios de la provincia Eustaquio Méndez del departamento de Tarija?

2.2.- OBJETIVO GENERAL

- Analizar las características psicosociales que presentan los líderes políticos comunitarios de la provincia Eustaquio Méndez del departamento de Tarija.

2.2.1.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la importancia que juega el factor económico en los líderes.
- Caracterizar el deseo de prestigio social en los líderes.
- Describir los factores que motivan la participación política de los líderes.
- Identificar el grado académico que generalmente presentan los líderes comunitarios.
- Identificar el tipo de valores que presentan los líderes.

2.3.- HIPÓTESIS

El beneficio económico y el deseo de prestigio social, son los factores psicosociales que principalmente caracterizan la presencia del liderazgo político en los pobladores comunitarios de la provincia Eustaquio Méndez del departamento de Tarija.

2.4.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA
FACTORES PSICOSOCIALES	Los factores psicosociales hacen referencia a la medida en que ciertas condiciones se encuentren presentes y forman un rasgo sobresaliente en individuos que ejercen liderazgo político comunitario en la sociedad, como el beneficio económico, prestigio social, tipo de valores, etc.	Beneficio económico	Ganancia económica por la participación política en un ambiente social.	-Alto -Medio -Bajo
		Prestigio social	Posición o privilegio social en el cual una grupo o persona desea ser admirado y respetado por la participación en la política.	-Muy respetado y admirado. -Medianamente respetado y admirado. -Poco respetado y admirado.
		Factores motivantes	Variables o situaciones de influencia que regulan la conducta de un líder político.	-SI -NO

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
		<p align="center">Grado académico</p>	<p align="center">Nivel de formación académica alcanzada por el líder comunitario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Básico - Intermedio - Medio - Técnico Superior - Superior
		<p align="center">Tipo de Valores</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Teórico - Utilitario - Estético - Social - Político - Religioso 	<ul style="list-style-type: none"> - 1º Valor - 2º Valor - Anti valor

3.1.- POLÍTICA EN LA ZONA RURAL

Los efectos de las políticas neoliberales que adoptan los países en su mayoría a nivel mundial han sido particularmente desastrosos para el campo, lugar donde viven los campesinos y campesinas, los sin tierra, los trabajadores y trabajadoras agrícolas, las comunidades indígenas y afro descendientes: más del 70% de la "pobreza extrema" está en el mundo rural y ni que decir de su enrolamiento dentro de los márgenes de la política, no tienen una fuerte representación a comparación de la zona urbana hablando de la mayoría de los países.

Lo característico de esas regiones es que su población depende de la agricultura; en su condición de campesinos, pastores nómadas o pescadores se ocupan de la cría de animales, la transformación y comercialización de alimentos y otros productos y servicios derivados del agro. Las comunidades rurales presentan gran diversidad cultural, social y económica.

En las zonas rurales y sus distintas comunidades, la mano de obra es barata porque las opciones de empleo son limitadas. Por lo general, los habitantes de las zonas rurales carecen de servicios sociales básicos adecuados, porque no tienen fuerte representación política y las regiones donde viven se les otorga escasa prioridad en los asuntos nacionales.

3.2.- ORGANIZACIONES CAMPESINAS EN AMÉRICA LATINA

Existe en la Región una rica experiencia en organizaciones sociales y de desarrollo comunitario, con caracteres que les han permitido persistir a través del tiempo y a pesar de la marginación que han soportado. Esos caracteres son, entre otros, la homogeneidad étnica y cultural, el trabajo en común, la ayuda mutua y el empleo de tecnologías vernáculas.

Las organizaciones comunitarias de base actúan como intermediarias entre los agricultores de escasos recursos y las instituciones de investigación y extensión externas. Muchas de ellas se agrupan en federaciones u organizaciones de segundo grado. Como continuidad a las actividades de intermediación, las federaciones adaptan y difunden tecnología en programas que ellas mismas controlan y administran y constituyen un grupo de presión hacia el sector público y las ONG's agrícolas para orientar su actuación a las necesidades de las familias rurales pobres. Las comunidades campesinas en Bolivia son el modelo de organización que mejor se identifica con la realidad cultural (aymará, quechua, guaraní) del país.

En América Latina, más específicamente en Ecuador, la comuna es la forma organizativa histórica principal, legitimada por el Estado, que la ubica en el último nivel de la división político-administrativa. Está formada por un grupo social relacionado por lazos familiares y culturales comunes que habitan un espacio físico determinado y tienen una división de trabajo comunitario. De las 1859 comunas registradas con cerca de 700.000 habitantes, el 80% se hallan en la Sierra. Hay federaciones de pueblos indígenas de la Sierra y de las Nacionalidades Amazónicas. En Chimborazo, por ejemplo, las organizaciones de comunidades de habla quechua se agrupan constituyendo federaciones provinciales de comunidades indígenas (UOCACI y AOCACH cuentan respectivamente con 9 organizaciones de base). Otra organización en el mismo departamento, UNIDAD, construyó una red de organizaciones comunitarias de habla quechua y ayudó a crear una federación de comunidades indígenas.

En respuesta a la debilidad de los servicios oficiales las federaciones, con el apoyo de ONG's nacionales e internacionales, iniciaron sus propios programas de investigación y extensión. Como estrategia importante capacitan indígenas para que actúen luego en sus comunidades como agentes de extensión.

Las estructuras de las organizaciones indígenas de Guatemala se basan generalmente, en relaciones interfamiliares de producción, trabajo y distribución integrándose a formas de propiedad colectiva e individual.

En Perú la mayor parte de los indígenas está organizado en comunidades campesinas, que tienen su origen en las culturas preincaicas. Existen aproximadamente 5000 comunas que controlan el 15% del territorio (la mayor parte en la Sierra) y cuentan con el 20% de la población nacional. No obstante fueron las que resultaron menos beneficiadas del proceso de reforma agraria. Son organismos de interés público, con personería jurídica, integradas por familias que habitan y controlan cierto territorio ligadas por vínculos ancestrales, sociales, económicos y culturales que se expresan en la propiedad comunitaria de la tierra, el trabajo comunal, la ayuda mutua, el gobierno democrático y el desarrollo de actividades multisectoriales.

En la República Dominicana hay asociaciones autónomas y flexibles que nuclean a campesinos sin tierra y pequeños agricultores. Se integran en forma horizontal, mediante órganos intercomunales y en forma vertical, mediante federaciones y confederaciones. (Galan, Beatriz B. Pagina Web; www.fao.org)

No obstante los graves problemas que aquejan a las comunidades, en la actualidad se constituyen como las organizaciones productivas más importantes en ciertas regiones (tribus y comunidades indígenas andinas, de la cuenca amazónica y de Centroamérica). Los aymarás en Bolivia, los distintos grupos de mayas de Guatemala, el ejido mexicano, la organización Ameridian de los quechuas en Perú, confirman el hecho de que los sectores comunitarios pueden ser partícipes en el desarrollo productivo y contar con una representación política que realce la importancia en las zonas rurales. Un claro ejemplo en la actualidad de la representación política campesina en América Latina es el estado plurinacional de Bolivia que protagoniza un proceso histórico con el primer mandatario del país Evo Morales A., de origen étnico, representante de las clases sociales campesinas.

3.3.- PROTAGONISMO HISTÓRICO DE LA POLÍTICA INDÍGENA EN BOLIVIA

No asombrará que este protagonismo se inserte en un país cuya población se reconoce mayoritariamente indígena, 62 % según el último Censo (2001). Una mayoría, que después de 180 años de vida republicana, ve representantes suyos en puestos claves del Estado: Presidencia de la República, presidencia de la Cámara de Diputados y de Senadores.

Por la envergadura del despojo, las movilizaciones indígenas en defensa de la tierra comenzaron tempranamente. “Desde los tiempos de Melgarejo (1866) hasta la guerra del Chaco (1932). En poco más de medio siglo la República se apoderó de tanta tierra comunal como la que se había apropiado la Colonia en tres siglos”. No se escatimaron medios en la lucha por la tierra: demandas legales (que se dieron desde 1912 hasta 1952) ante organismos correspondientes, levantamientos como el de Chantaya (Potosí) en 1927, sindicatos.

En los años treinta, especialmente después de la Guerra del Chaco (1932-1935) hay un acrecentamiento de las acciones indígenas que desembocan en la creación de sindicatos, en la recuperación de tierras de haciendas, en la apertura de escuelas. Los sectores políticamente más abiertos brindaron su apoyo: formaciones políticas, profesores, abogados. La lucha particularmente sindical prosiguió en los años cuarenta. Pero en este período se evidencia ya el afán de control político de las movilizaciones campesinas. Con este fin, el Presidente Villarroel organizó un Congreso Indigenal (La Paz, 1945) que reunió a representantes de los departamentos andinos. Villarroel pronunció su discurso en quechua: *“y el congreso concluyó con la promulgación de decretos que derogaban el pongueaje y exigían la creación de escuelas en todas las haciendas. Pero no se cuestionaba aún el colonato o trabajo gratuito como pago por el usufructo de un pedazo de tierra; es que el gobierno quería ganarse al movimiento indígena frenando de paso a sus dirigentes para esquivar*

demandas más radicales” (Albó, Xavier, 2007. Ibid, Pág. 83).

El Congreso, más allá de sus conclusiones, buscaba controlar el movimiento indígena. Pese a eso, el derrocamiento y asesinato de Villarroel, provocaron levantamientos indígenas en Cochabamba con el apoyo de obreros anarquistas y gente del Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR, 1947) para defender los logros alcanzados. Nuevas esperanzas suscitó la revolución de 1952, sobre todo con dos importantes decisiones: la reforma agraria y el establecimiento del sufragio universal. El gobierno del Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR) se propuso, mediante una política integracionista, la incorporación de los indígenas a la nación. El Manifiesto de Tiwanaco (1973) evaluó positivamente este período, pero a la vez señaló sus límites: las contradicciones políticas internas del MNR frustraron las esperanzas que originaron las dos medidas claves ya señaladas. Los terratenientes conservaron el poder y los políticos, mediante las elecciones, buscaron manipular al electorado campesino.

Bajo el gobierno del general Barrientos (1964-1969) se firmó el Pacto militar-campesino (1964) con el propósito de “llevar al campesinado por la senda del progreso”. Este pacto concentró las relaciones campesinos-Estado sin que concitara un amplio apoyo. Barrientos (que hablaba quechua) sintiéndose probablemente seguro del apoyo campesino o seguro de controlar a este sector, instauró el Impuesto Único Agrario (que reunía en uno solo los impuestos que el campesinado debía pagar al Estado). Este impuesto, supuestamente, iría en beneficio de los campesinos. El rechazo de ese impuesto motivó una gran movilización campesina (1968).

Movilización que se acentuará con la agudización de las contradicciones sociales y políticas provocada por la política económica de Banzer (1971-1978): congelamiento de precios de productos agropecuarios, alza de la gasolina y de productos industriales cuyos precios se duplican. En 1974 los campesinos protestan mediante el bloqueo de caminos. La respuesta gubernamental fue la “Matanza del

Valle” en el alto Cochabamba. Esta matanza produce una ruptura entre el campesinado y el Estado.

Junto a las protestas y movilizaciones habrá un impulso orgánico que desembocó en la creación de varias organizaciones: la Confederación Sindical Unica de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB, 1979) bajo hegemonía katarista, la Confederación Indígena del Oriente Boliviano (CIDOB, 1982), la Asamblea del Pueblo Guaraní (APG, 1987). Las mujeres también se hicieron presentes mediante organizaciones propias. En 1980, crearon la Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia “Bartolina Sisa” que surge del I Congreso Nacional de ese año. Las mujeres ya se habían movilizado en 1977 a través de una huelga de hambre por la amnistía de los presos víctimas de la represión de Banzer.

En los años 80, la militarización de las regiones cocaleras para erradicar la producción de coca y terminar con el narcotráfico, provocó una movilización de los productores que veían una amenaza a su fuente de subsistencia. Se organizan asambleas y Comités de Defensa. Desde 1988 se realizan encuentros de federaciones de productores de coca del trópico de Cochabamba y de federaciones de La Paz para elaborar planes y propuestas alternativas. En 1986, los mineros realizaron una “Marcha por la Vida” de Oruro a La Paz. En 1990 tuvo lugar la Marcha por el Territorio y la Dignidad realizada por los mojeños de Amazonía. En 1994 y 1995 se organizarán dos grandes marchas en defensa de la hoja de coca y de las condiciones de vida. En 1996 y 2000 se hicieron otras marchas por tierra y reconocimiento cultural y político. Este proceso orgánico y de movilización se dió, por otra parte, en un contexto de privatización masiva de las empresas nacionales: Yacimientos Petrolíferos, Electricidad, Ferrocarriles, Telecomunicaciones, Línea Aérea; aumento la deuda externa; reducción de los gastos públicos, congelamiento de sueldos y salarios. El corolario de este largo camino de luchas y de la crítica situación que genera el modelo neoliberal será el llamado “ciclo rebelde” (2000-2005), un período de agudización de las luchas sociales que culminará con el desalojo del poder

ejecutivo de las elites que lo ocuparon desde la creación de la República.

Durante el “ciclo rebelde” las luchas sociales se rearticulaban en torno a la defensa del cultivo de la hoja de coca, a la “guerra del agua” en Cochabamba (2000) y la “guerra del gas” (2003) en El Alto (suburbio de La Paz cuya población la constituyen mayoritariamente emigrantes aymaras y quechuas). Estas movilizaciones no escaparon a los aparatos represivos del Estado, como ocurrió tantas veces a lo largo del siglo. La movilización contra la privatización del gas (2003), por ejemplo, dejó un saldo de 69 muertos en El Alto

Además de las movilizaciones mediante organizaciones propias y de sindicatos, la presencia indígena se expresó en el terreno electoral. Partidos kataristas tomaron parte en las elecciones de 1978. Un aymara, Víctor Hugo Cárdenas, ocupó la vicepresidencia de la República en el período 1993-1997. Los productores de coca crearon un partido (1995) y obtuvieron alcaldías en elecciones municipales; y en las elecciones nacionales de 1997 obtuvieron parlamentarios. Esta participación en eventos electorales muestra que los indígenas no desecharon ningún medio para alcanzar sus reivindicaciones o para hacer presión por ellas frente al Estado. (Chihuaialaf, Arauco, 2008. Páginas: 35-39)

3.4.- GOBIERNO Y POLÍTICA EN BOLIVIA

3.4.1.- SISTEMA ORGÁNICO DE BOLIVIA

Bolivia se constituye como un Estado Unitario Social de Derecho democrático de régimen presidencialista.

El Sistema de Gobierno se define según lo establecido en el Artículo 11 de la Constitución Política de 2009: Artículo 11. I. El estado adopta para su gobierno la

forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres.

El Estado boliviano se organiza a través de la separación e independencia de los órganos: Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Electoral.

Existen cinco niveles de gobierno: 1).- nivel plurinacional, 2).- nivel autónomo departamental, 3).- nivel autónomo regional, 4).- nivel autónomo indígena, 5).- nivel municipal. Los líderes de los niveles territoriales son elegidos por sufragio universal. Los bolivianos tienen derecho al voto a partir de los 18 años. (Constitución Política del Estado Boliviano promulgado el 2009)

3.4.2.- DEMOCRACIA PARTICIPATIVA

La constitución plurinacional de 2009 define un sistema de democracia presidencialista directa que se ejerce de las siguientes formas:

- Participativa: Por medio del referéndum, la iniciativa legislativa ciudadana, la revocatoria de mandato, la asamblea, el cabildo y la consulta previa.
- Representativa: Por medio de la elección de representantes por voto universal, directo y secreto.
- Comunitaria: Por medio de la elección, designación o nominación de autoridades y representantes por normas y procedimientos propios de las naciones y pueblos indígena originario campesinos.

(Nueva Constitución Política del Estado Boliviano, 2009)

3.4.3.- PARTIDOS POLÍTICOS EN BOLIVIA

El sistema político se divide en tres grupos: izquierda, centro y derecha, existiendo distintas tendencias dentro de estos grupos como radicales, extremistas, moderados, indigenistas, entre otros. Al igual que en muchos países de América Latina el

caudillismo, el populismo y la emergencia de movimientos sociales de obreros y campesinos han sido factores que dieron origen a las organizaciones políticas. La instancia encargada de regular la participación política electoral es el Órgano Electoral Plurinacional (OEP).

Tras las elecciones de 2009, el escenario político se configura de la siguiente forma: Movimiento al Socialismo (MAS): Fundado en 1987 y redirigido desde 1995 por Evo Morales. De tendencia izquierda nacionalista e indigenista. Alineado internacionalmente con la corriente denominada Socialismo del siglo XXI. Gobierna el país desde 2006. Actualmente cuenta con más de dos tercios de mayoría legislativa (88 diputados del total 130 y 26 senadores del total 36). Ganó las elecciones con 64.22% de los votos.

Plan Progreso para Bolivia-Convergencia Nacional (PPB-CN): Coalición de derecha fundada en 2007 por José Luis Paredes con la participación de diversos partidos políticos conservadores. Defiende los principios de respeto al libre mercado, la propiedad privada y la inversión como ejes del desarrollo. El partido se articuló como frente único opositor al gobernante MAS. Al obtener el 26.46% de votos, se constituyó en la segunda fuerza legislativa con 37 de 130 diputados y 10 de 36 senadores.

Unidad Nacional (UN): Fundado en 2004 por Samuel Doria Medina. De tendencia de centro-derecha postula el principio de progreso sostenible a partir de la competitividad, la solidaridad, la pluralidad y el respeto de los derechos humanos. Obtuvo el tercer lugar con 5.65% de los votos y 3 diputados.

Alianza Social (AS): Fundado en 2006 por René Joaquino. Partido de centro-izquierda cuyo bastión principal es el departamento de Potosí. Obtuvo 2.31% de los votos y 2 diputados.

Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR): Partido histórico que condujo la Revolución Nacional de 1952. Fue fundado en 1942 por Víctor Paz Estenssoro con

ideas nacionalistas. A mediados de la década de 1980, dio un giro político hacia el neoliberalismo. En la actualidad, participa en la Asamblea Legislativa como miembro de la coalición PPB-CN. Sus principales bastiones se encuentran en el oriente boliviano.

Movimiento Sin Miedo (MSM): Fundado en 1999 por Juan Del Granado. De tendencia de centro-izquierda que propugna la reforma moral a través del autodesarrollo económico, la lucha contra la corrupción y la justicia social. Fue aliado del gobernante MAS hasta 2010. Cuenta con 3 diputados y su bastión principal es la ciudad de La Paz.

Verdes: Agrupación ciudadana creada en 2010 por Rubén Costas. Su propuesta se enmarca en la búsqueda del desarrollo económico a partir del modelo de producción del departamento de Santa Cruz y el gobierno regional con autonomía departamental. (Wikipedia, 2010, Pagina Web: www.wikipedia.com.bo)

3.5.- LÍDER

Existen varias definiciones sobre “líder”, para Shaw Marvin es: “el miembro del grupo que ejerce una influencia más positiva sobre los otros, que la que estos ejercen sobre el” (citado por Ortiz, 2002, Pág. 28).

Otras definiciones nos indican que Líder, viene del inglés leader, es una persona que actúa como guía o jefe de un grupo. Para que su liderazgo sea efectivo, el resto de los integrantes debe reconocer sus capacidades. Por ejemplo: “Necesito un líder dentro de este equipo”, “Todos nos esforzamos para ganar, pero tenemos que reconocer que Luis es nuestro líder”.

“El líder tiene la facultad de influir en otros sujetos. Su conducta o sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común. De acuerdo a su forma de ejercer la conducción del grupo, el líder

puede ser considerado autoritario (toma las decisiones sin explicarlas ni justificarlas), democrático (discute con el grupo y decide por consenso) o laissez faire (es el líder liberal, aquel con una conducta pasiva que delega el poder en los demás)”. (Definición de Líder, 2008 Pagina Web: www.definicion.de.com.bo)

La percepción del líder que predomina en la mayoría de las personas, al menos en los países occidentales, es la de alguien que destaca sobre los demás en un conjunto de rasgos y características socialmente relevantes.

Los líderes pueden clasificarse según varios criterios. Por el método por el cual alcanzan la posición conductora.

- a) **Designados.** Por alguna autoridad representativa.
- b) **Formales.** Elegido por el grupo mediante votación.
- c) **Informales.** Elegidos sin voto, pero avalados por el grupo, a menudo son los líderes más genuinos.

Por sus actitudes hacia el rol.

- a) **Voluntarios.** Quieren ser líderes
- b) **Involuntarios.** Son elegidos como líderes, pero ellos quieren ser seguidores

3.5.1.- LÍDER FORMAL Y EL LÍDER NO FORMAL

En la definición de líder, hay que diferenciar entre líderes formales e informales que surgen también de grupos formales e informales.

Como se ha visto en una definición, el líder es aquel que tiene la capacidad de influir en un grupo con el objeto de alcanzar metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona un rango administrativo en una organización (es

posible que una persona desempeñe un rol de liderazgo por solo ocupar un puesto en la organización, el hecho de que la organización proporciona a sus administradores ciertos derechos formales, no garantiza que sean líderes efectivos).

Algunos grupos presentan una jerarquía u organización de status explícita, como el ejército, varios clubes sociales, universidades, etc. En tales, es costumbre designar específicamente un líder, por ejemplo se considera “líder” al presidente del club universitario o institución militar como también en elección democrática de la máxima representación política de una comunidad campesina. En otras palabras a tal persona se ha delegado la responsabilidad de dirigir el grupo. Pero se sabe que, aunque ocupen posiciones elevadas en grupos formales ciertos individuos no ejercen necesariamente liderazgo.

Se han visto en grupos formales, que ciertas persona suelen ejercer liderazgo real con funciones específicas, es decir, que en estos grupos la persona que ejerce el liderazgo, puede o no haber sido elegido designado líder formal.

Por otro lado también está el liderazgo no formal (es decir la capacidad de influir que se presenta fuera de la estructura formal de la organización o grupo, que es tan importante o quizás más, que la influencia formal. En otras palabras los líderes pueden surgir del grupo y también en razón de la designación formal para dirigir al grupo. (Robbin, 1981, Pág. 382)

En contra posición a los lideres formales que generalmente son elegidos, los lideres informales suelen surgir gradualmente, conforme a la interacción de los miembros del grupo.

Los grupos informales incluyen individuos que ejercen liderazgo, incluso aunque los miembros del grupo puedan o no considerar a ese individuo como su líder y aun donde no hay jerarquía de status explícita. Si pedimos a los miembros de un grupo

informal que identifique a su líder, tal vez contesten, no lo tenemos, todos somos iguales, no obstante viendo de manera más analítica y específica se puede notar a un miembro ejerciendo liderazgo. El líder no formal es aquel que aunque no está reconocido formalmente como líder, de igual forma ejerce una influencia.

3.5.2.- LIDERAZGO

Al hablar de liderazgo debemos hacerlo siempre en función al marco de funcionamiento de un grupo. El liderazgo no puede existir en un vacío, existe en un grupo.

La perspectiva psicosocial concibe el liderazgo como un proceso que se construye a lo largo del tiempo a través de una intensa interacción entre líder y seguidores en un contexto cambiante.

El liderazgo ha sido definido por varios autores de los cuales rescatamos los siguientes: Liderazgo es, “todo esfuerzo de un miembro de un grupo para influir en la conducta y los motivos (actitudes, valores y sentimientos) de uno o más miembros del grupo, es un intento de liderazgo, los miembros que favorecen la toma de riesgos influyen en otros miembros desempeñando así funciones de liderazgo (Marvin 1971, citado por Ortiz, 2002, Pág. 26”

El liderazgo es la capacidad de comunicar de manera positiva y de inspirar a otros. Es la capacidad de influir sobre los demás.

Según el Diccionario de la Lengua Española, liderazgo se define como: “la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad.”

El Diccionario de Ciencias de la Conducta, lo define como: “las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos”.

Otras definiciones son: “El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas” Ralph M. Stogdill, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que: “existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto.

En los distintos tipos de grupos que tiene la sociedad existen líderes, pero de estos, no todos ejercen liderazgo. En un grupo puede haber un líder pero eso no es garantía de que ejerza liderazgo. Aquel que ejerce liderazgo es entendido como un líder que cuenta con las características completas por el cual es llamado “líder”.

3.5.3.- DEFINICIÓN DE POLÍTICA

La política, del griego πολιτικός (pronunciación figurada: politikós, «ciudadano», «civil», «relativo al ordenamiento de la ciudad»), es la actividad humana que tiende a gobernar o dirigir la acción del Estado en beneficio de la sociedad. Es el proceso orientado ideológicamente hacia la toma de decisiones para la consecución de los objetivos de un grupo. La ciencia política es una ciencia social que estudia dicha conducta de una forma académica utilizando técnicas de análisis político; los profesionales en esta ciencia adquieren el título de políticos, mientras quienes desempeñan actividades profesionales a cargo del Estado o se presentan a elecciones se denominan políticos. El término fue ampliamente utilizado en Atenas a partir del siglo V antes de Cristo, en especial gracias a la obra de Aristóteles titulada, precisamente, Política. El mismo Aristóteles definía al ser humano como un animal político. (Software: Diccionario Encarta, 2009)

Según el “Diccionario Océano”: Relativo a la doctrina política, actividad política.

Actividad de los que rigen o aspiran a regir los asuntos públicos. Hábil para tratar con la gente o para resolver determinados asuntos que implican trato con las personas de un grupo o sociedad.

3.5.4.- LIDERAZGO COMUNITARIO

Encontrar una definición única y exacta sobre liderazgo comunitario no es posible debido a que cada autor tiende a conceptualizar según sus valores culturales y conocimiento. Para fines de la presente investigación presentamos nuestra propia definición en base a un criterio psicosocial. Entendemos que liderazgo comunitario es “todo esfuerzo de un miembro de un grupo para conducir políticamente e influir en la conducta y los motivos (actitudes, valores y sentimientos) de uno o más miembros de la comunidad o grupo social en cual se encuentra”.

El liderazgo comunitario en Bolivia es muy claro. Actualmente los representantes de pueblos indígenas subieron al poder gubernamental y un claro ejemplo en la actualidad es el presidente, Señor Evo Morales A., de la izquierda, representante de las clases bajas y campesinas como ser las comunidades rurales. No solamente el presidente de la nación es considerado como un líder formal representante de las comunidades campesinas, sino que también junto con él subieron a los distintos puestos políticos como ser la cámara de diputados, representantes declarados por ellos mismos como indígenas o campesinos que velan por su país y territorio comunal.

El liderazgo comunitario en Tarija- Bolivia es evidente y no es la excepción en cuanto al ejercicio del mismo. En el año 2003 la organización de campesinos (FSUTCT) de Tarija cambia su denominación por Federación sindical Única de Comunidades Campesinas de Tarija (FSUCCT). Considerado como una organización autónoma que representa a las comunidades campesinas. La FSUCCT exige en su estatuto un comité ejecutivo en cual la máxima representación política es el Secretario Ejecutivo, quien ejerce este cargo es considerado como un líder político campesino, representante de las comunidades y un claro ejemplo de liderazgo político comunitario.

Otro ejemplo donde se puede ejercer liderazgo comunitario en Tarija y concerniente a la presente investigación es la representación ejecutiva comunal, es decir la máxima

autoridad campesina por cada comunidad regulada por la FSUCCT. Esta organización señala que necesariamente cada comunidad, perteneciente al departamento de Tarija, cuente con un representante denominado Secretario General, quien es la máxima autoridad de la comunidad campesina encargada de velar por todo su territorio. Este individuo ejerce un cargo como líder comunal formal, es decir es elegido por la comunidad. El individuo que ejerza el cargo de Secretario General es un claro ejemplo donde puede existir un liderazgo político ya que eso dependerá de las características propias de la persona en su rol.

3.5.4.1.- VISIÓN POLÍTICA DE LA FSUCCT

El nuevo estatuto orgánico de la FSUCCT indica acerca de su visión; Los campesinos desde la fundación de nuestro país fuimos considerados como ciudadanos de segunda o tercera clase por los gobiernos de turno que se disputaron el poder entre ellos, dejándonos a los campesinos, indígenas, originarios y las gentes mayorías empobrecidas al margen de las decisiones del gobierno. Nunca fuimos tomados en cuenta en las planificaciones y la elaboración de proyectos de desarrollo en el campo y en las comunidades, se financio proyectos y recibieron regalos a nombre de los campesinos que nunca llegaron a nuestras manos; fuimos utilizados para dar nuestro voto pero nunca elegir, nos convirtieron en los eternos subvencionadores de la canasta familiar. La tierra fue mal distribuida, las leyes fueron hechas para favorecer a las clases dominantes privilegiadas, para explotarnos y controlarnos a los campesinos, indígenas y sectores sociales empobrecidos, nunca para favorecernos; los mercados fueron utilizados para beneficio de las clases dominantes, no para nuestro productos, ni las industrias para la materia prima que producimos los campesinos; los recursos naturales del país fueron enajenados y vendidos por miserias a las transnacionales por los gobiernos del ADN, MNR, MBL, MIR, UCS, FRI, etc., agarrándose entre esos grupos privilegiados esas migajas y manteniendo al pueblo boliviano en la miseria y pobreza. Conscientes de esa realidad, los campesinos luchamos contra ese sistema colonial de opresión, donde la

independencia de la República no significó la liberación de los arrenderos, de los pongos, de los sirvientes, sino que nos mantuvieron como tales solo que con el nuevo nombre de ciudadanos, pero de segunda, sin los mismos derechos que los patrones terratenientes y gamonales.

Con la revolución nacional de 1952 dejamos de ser arrenderos y conquistamos la tierra, pero los ex latifundistas se agarraron las instituciones públicas y el gobierno, y agarrados de la mamadera, chupando la plata que ahora venía a nombre del desarrollo del país, ya no solo de la explotación tributaria y servicial de los indios y campesinos. En este periodo nos organizamos como sindicatos de trabajadores campesinos para formar un frente común y solidario con los trabajadores de las ciudades, pues las teorías dominantes en ese periodo pensaban que la vanguardia de la lucha revolucionaria eran los obreros y a los campesinos e indígenas nos consideraban como menores de edad que no podíamos conducir nuestra propia lucha de liberación.

Con la política neoliberal de la década de los 80 y 90 los trabajadores de las ciudades pierden fuerza organizativa, y los movimientos campesinos e indígenas irrumpimos en la lucha social a principios del siglo XXI con una propuesta novedosa y vigorosa, y planteamos la refundación del país, cuestionando las bases y los principios coloniales con los cuales se funda el estado-nación boliviano, y construimos la propuesta de la descolonización del estado para refundar un estado Plurinacional y Comunitario, plasmado en la nueva Constitución Política del Estado aprobada en el referéndum aprobatorio del 2009. (Nuevo estatuto orgánico de la FSUCCT, 2011)

3.5.4.2.- DECLARACIÓN DE LAS BASES DE LA FSUCCT

***La comunidad campesina;** es la unidad social, productiva, organizativa y territorial que articula la acción política del campesinado, desde la cual se proyecta nuestra*

visión política sobre nuestro desarrollo, sobre nuestra producción, sobre nuestra representación política; reconocemos dentro de nuestra comunidad la preeminencia del comunitarismo, que incluye un complejo entramado de gestión de lo individual y lo colectivo, según usos y costumbres y en formas históricas diferenciadas en cada lugar y región donde se establecer la comunidad.

El sindicato comunal; *es nuestro instrumento unitario que centraliza y expresa nuestro verdadero sentir político, económico y social de todas las comunidades campesinas del departamento de Tarija. El sindicato comunal reconoce como organismo matriz a la Sub Central, a la Central Provincial y al Comité Ejecutivo de la Federación Sindical Única de Comunidades Campesinas de Tarija, FSUCCT, con capacidad de lucha por todas las reivindicaciones sociales con plena autonomía de acción, sin aceptar paternalismos ni tatuaje alguno, es ajeno a toda actividad político partidista, sus miembros gozan de los derechos establecidos en el estatuto sin discriminación por razones de orden político, racial, religioso y de género.*

La organización legítima y genuina; *es única, que surge de la decisión nuestra autodeterminación de la comunidad campesina, no admite paralelismos, ni divisionismos provocados por intereses ajenos a la comunidad campesina, mucho menos si provienen de los intereses personales y de grupos contrarios a nuestra clase y a nuestro principios de unidad y autonomía campesina.*

El estado plurinacional comunitario; *es el modelo de Estado que expresa nuestra autodeterminación como sociedad campesina para constituirmos como sujetos propios en el marco de la comunidad política nacional, a partir de nuestra estructura societal como a comunidades campesinas y nuestra forma de economía comunitaria reconocidos y garantizados por el Estado.*

La autonomía campesina; *es la condición política que nos permite expresarnos, auto representarnos y auto gestionarnos como sociedad campesina organizada desde las*

comunidades y sus niveles de organización territorial superiores, en el seno del Estatuto Plurinacional Comunitario.

La descolonización; *es el proceso de desmontaje de las estructuras coloniales que nos oprimen desde la época colonial, que nos ha colocado en una situación de ser explotados, marginados y discriminados; y que implica la construcción del nuevo estado y la nueva sociedad donde se nos reconozca política, social, cultural, económica y territorialmente como sujetos sociales y políticos como identidad propia y legítima.*

La producción y economía comunitaria; *es la forma de organizar nuestra economía a partir de nuestra condición comunitaria, que es reconocida por la nueva CPE en el seno de la economía plural, donde se reconoce la forma comunitaria de organizar la economía, que es diferente de la economía capitalista que solo busca el lucro y la ganancia sin importar las consecuencias de su accionar.*

La economía comunitaria busca el bienestar de nuestras comunidades y nuestra sociedad.

La soberanía alimentaria; *es nuestra visión de desarrollo que considera que no solo debemos garantizar la seguridad alimentaria, sino que nuestra producción debe ser soberana, definida por nosotros mismos, buscando el bienestar de nuestras comunidades y de nuestra sociedad local, regional y nacional; respetando nuestro patrones culturales y nuestra herencia de conocimientos y tecnologías productivas desarrolladas por nuestros ancestros; en el marco del acceso justo y equitativo a la tierra; en mercados donde nosotros controlamos nuestra producción y su destino, no las transnacionales ni los intermediarios usureros; valorando centralmente nuestra producción de alimentos saludables y biodiversos. (Nuevo estatuto orgánico de la FSUCCT, 2011)*

3.5.5.-TIPOS DE LIDERAZGO

Las diferencias entre uno y otro liderazgo se descubren al observar la manera que el líder utiliza para realizar las tres funciones esenciales del liderazgo. Lo que varía entre un autor y otro es el nombre que se le da a cada uno de ellos, pero en el fondo son lo mismo. Brindamos una clasificación de posibles liderazgos en base a tres criterios.

Las tres funciones principales de cualquier liderazgo, son:

- 1) Mantener y fortalecer la unidad de la organización;
- 2) Realizar las tareas para las cuales la organización fue creada;
- 3) Desarrollar las virtudes de los miembros de la organización.

Como ya lo mencionamos, dependiendo de la forma en que se cumplan estas funciones, se puede clasificar el liderazgo en siete categorías:

- | | | | | | |
|---|--------------|---|-------------|---|--------|
| 1 | Percibido | 2 | Autoritario | | |
| 3 | Paternalista | 4 | Presuntuoso | | |
| 5 | Manipulador | 6 | Democrático | 7 | Moral. |

El realizar una clasificación de diferentes tipos de liderazgo tiene el objetivo de impulsar la autocrítica para evaluar el nuestro y no provocar el desprecio o descalificación al liderazgo de otros, así pues, se presenta una definición de cada una de estas categorías.

Líder Percibido. En esta nueva era, donde los medios de comunicación masiva influyen los sentimientos de la mayoría de las personas, se “fabrican” liderazgos, dándoles a los nuevos líderes mucha más influencia o incidencia de la que en realidad tienen.

Para distinguir a este tipo de liderazgo, debemos estar informados de la realidad de las cosas, y no caer en el juego de algunos medios de comunicación que publican lo que les interesa que la gente sepa, el resto no se publica.

Líder Autoritario. El líder autoritario da órdenes. Espera una obediencia inmediata, exacta y sin cuestionamiento a su autoridad. Evita el diálogo y no permite que nadie le pida una explicación acerca de sus órdenes. El ejemplo más claro del líder autoritario se encuentra en las organizaciones militares, aunque el liderazgo autoritario también es común en las relaciones patrón—obrero.

Líder Paternalista. Cuando un líder ejerce un liderazgo paternalista, puede sinceramente desear el bienestar de los seguidores, puede tratar a los otros miembros como un padre trataría a sus hijos, o más bien, como un padre sobre protector trataría a sus hijos. El los cuida, los protege, quita todos los obstáculos de su camino, hace cosas para ellos y les dice que no se preocupen porque él ya ha resuelto todo para ellos.

Este modelo de liderazgo a menudo se encuentra en las organizaciones religiosas o caritativas, así como también en muchos programas gubernamentales y en algunas organizaciones no gubernamentales.

Líder Presuntuoso. Este tipo de liderazgo ocurre cuando existe una marcada diferencia entre los conocimientos o experiencia de un individuo y los otros miembros de la organización. Como resultado, la persona con mayor conocimiento trata de dominar al grupo en base a sus conocimientos superiores.

Este modelo de liderazgo se ve en los círculos académicos, entre los maestros, consultores y asesores técnicos, y otras personas que se ganan la vida compartiendo sus conocimientos.

Líder Manipulador. El líder manipulador generalmente sólo aparenta pensar en el bienestar de los demás, para esconder sus verdaderos motivos e intereses personales.

Las personas que responden a este tipo de liderazgo, son muy comunes en la política partidista. Cuando las personas se dan cuenta de que han sido manipuladas, se muestran desconfiadas ante cualquier organización que se aspire ser un nuevo liderazgo.

Después de dañar seriamente el espíritu de cooperación en un conglomerado, como resultado de confiar en las falsas promesas de un líder manipulador, es sumamente difícil recuperar la confianza de la gente.

Aunque aparentemente hay muchas diferencias entre estos cuatro tipos de liderazgo, en el fondo tienen bastante en común. Todos tratan de dominar al grupo por medio de controlar el proceso diagnóstico- política-práctica, ya sea a través de la fuerza de la autoridad, el “cariño”, el conocimiento, o el manipuleo, todos responden a una necesidad egoísta del poder.

Sin una unidad de pensamiento y visión, es imposible que cualquier conglomerado trabaje junto de manera cooperativa y coordinada. El liderazgo autoritario, presuntuoso, manipulador alejan a los miembros de la sociedad de sus líderes, provocando la desunión.

Líder Democrático. Dos características del liderazgo democrático son: su compromiso con el proceso de elecciones y con los procesos participativos en la toma de decisiones. El líder democrático es elegido por los miembros de la organización, lo cual muchas veces significa que él tiene la obligación de representar las ideas e intereses de sus electores.

El liderazgo democrático también estimula la participación y el libre intercambio y debate de las ideas.

Aunque todos los líderes democráticos son elegidos, una vez que asumen una posición de liderazgo, algunos adoptan características de los otros modelos prevalecientes de liderazgo y tratan de dominar los procesos de la toma de decisiones. Esto sucede, cuando un miembro del grupo es elegido “presidente”.

Líder Moral. Las ideas que tiene la gente sobre liderazgo son resultado de un proceso de muchos años, que comienza durante la infancia. Durante este proceso, las personas adoptan inconscientemente y sin cuestionamiento las ideas de la sociedad y ni siquiera se dan cuenta que los poseen.

Luego, nuestras ideas llegan a ser los lentes a través de los cuales percibimos e interpretamos la realidad y pensamos que la forma en que nosotros percibimos las cosas es la realidad. En otras palabras, creemos que la realidad funciona tal como la describen nuestras ideas.

Entonces, cuando surge alguna evidencia que contradice nuestras ideas, tenemos la tendencia de no verla, o buscamos una explicación que desacredita tal evidencia como falsa o insignificante. “El hombre es tal como piensa”, afirmó Jesús de Nazaret hace casi dos mil años. Hoy día la psicología ha demostrado la relación causal entre la forma de pensar del hombre y su comportamiento.

El primer paso en el proceso de transformar una idea consiste en darse cuenta de la existencia de dicha idea, es decir, que nosotros mismos descubramos la idea que tenemos de algo o de alguien, en otras palabras, que reconozcamos que pensamos de una u otra manera para empezar a entender y cambiar nuestra forma de pensar y de hacer las cosas.

Uno necesita identificar las supuestas, creencias, conceptos, actitudes y prejuicios que contribuyen a formar la idea de lo que es el mundo, por ejemplo luego cuestionará

y analizará de manera crítica la validez y verdad de cada uno de estos elementos. (Instituto Centroamericano de Estudios Políticos, INCEP 2002. Pagina 21-36)

3.6.- FACTORES PSICOSOCIALES

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones psicológicas y sociales que se encuentran presentes en una situación determinada y que están directamente relacionadas con la interacción de los seres humanos en torno a un ambiente. Gordon Allport definió a la psicología social como, “Tentativa científica de comprender y explicar de qué manera las ideas, sentimientos y conductas de una persona son influidas por la presencia efectiva, implícita o imaginaria de otras”. (Allport Gordon, 1968)

Relacionando la presente investigación se puede decir que los factores psicosociales hacen referencia a la medida en que ciertas condiciones se encuentren presentes y forman un rasgo sobresaliente en individuos que ejercen liderazgo político comunitario en la sociedad. Rasgos como el beneficio económico, prestigio social, tipo de valores y otros.

Cuando hablamos de factores psicológicos y sociales es claro que son temas tan amplios, que el solo hecho de hablar de uno de ellos, engloba una infinidad de temas y subtemas. En la presente investigación reconocemos como factores psicosociales, el papel que juega el factor económico, el deseo de prestigio social, el tipo de valores, el grado académico y la motivación en un líder.

3.6.1.- LA MOTIVACIÓN

Todas las personas tenemos motivos y estos nos llevan a una de determinada conducta. La Psicología de la Motivación estudia los estímulos o las condiciones del ambiente que propician una conducta, es decir, qué razones motivan el

comportamiento humano. La motivación es el motor que inicia, dirige y mantiene la conducta. El tema de motivación es bastante extenso como también contiene una gran diversidad de explicaciones de distintos enfoques como ser el racionalismo, determinismo empírico, el mecanicismo.

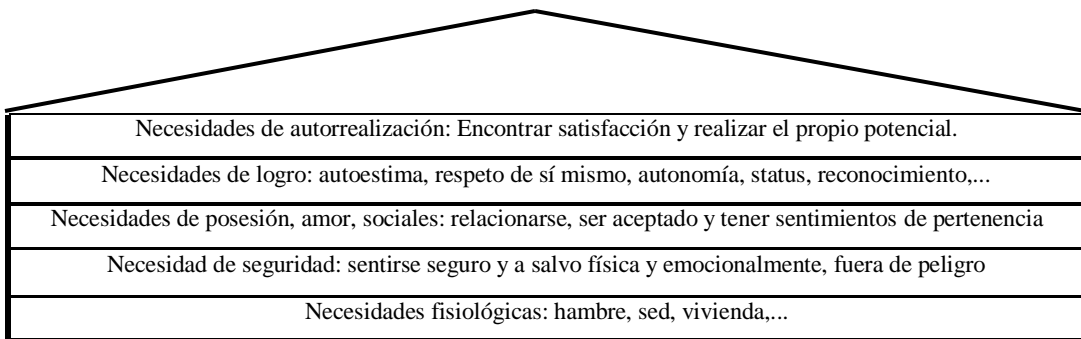
Para fines de la presente investigación se toma como referencia teórica la conceptualización del diccionario psicológico que define la motivación como la “necesidad o deseo que dinamizan la conducta, dirigiéndola hacia una meta...” (Enciclopedia de la Psicología, Tomo 4º, Pág. 136)

La motivación en los líderes comunitarios para ejercer su rol puede tener una infinidad de factores tanto a nivel psicológico, social e incluso fisiológico. Todo funcionario está regido por una conducta, pero la pregunta que nos interesa es, ¿Qué lo motiva?, buscar la razón del comportamiento es un tema de investigación ambicioso.

Según la teorías descrita por Maslow (1954), las necesidades orientan la conducta (motivan) y existe una jerarquía de necesidades en el individuo de tal modo que, éste realiza su esfuerzo para satisfacerlas. A medida que las consigue, la persona se marcan nuevas necesidades, las del peldaño siguiente, aunque ello no tiene porqué ser un proceso secuencial.

Cuadro N° 1

PIRÁMIDE DE MASLOW



Maslow distingue cinco necesidades y, considera las fisiológicas y de seguridad como de orden inferior; las tres siguientes se clasifican como de orden superior. Las necesidades de orden superior se satisfacen en el interior del individuo; en cambio las de orden inferior lo hacen en el exterior (sueldos, antigüedad, etc.)

Cuadro N° 2

FUNDAMENTOS PRÁCTICOS DE LA TEORIA DE MASLOW	
Nivel individual	<p>Ejemplos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer las relaciones contractuales con los empleados a largo plazo tras la consecución de unos objetivos definidos por la empresa. 2. Trabajar las percepciones de identificación con la empresa. 3. Creación de sistemas de comunicación dinámica. 4. Realización de un feed-back continuo sobre el desempeño laboral. 5. Planes de carrera.
Nivel de equipos	<p>Ejemplos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El propio trabajo de equipo otorga seguridad, pertenencia y satisface necesidades de afiliación. 2. Feed-back sobre objetivos conseguidos. 3. Formación de “equipos de trabajo autónomos”

La teoría de Frederick Herzberg dice que parte de la idea de que la relación del individuo con su trabajo es básica y, que su actitud ante el mismo puede depender del éxito o fracaso. Esta teoría partió de las investigaciones del autor desde la pregunta: ¿qué desea la gente de su trabajo? Preguntó a multitud de personas sobre las situaciones en que se sentían bien y en las que se sentían mal, llegando a realizar una clasificación de las respuestas. Sus conclusiones son que ciertas características suelen estar relacionadas con la satisfacción en el trabajo y otras con la insatisfacción. Cuando las personas que daban sus respuestas estaban satisfechas con su trabajo aludían a factores intrínsecos (internos a la propia actividad del individuo) como determinantes de su satisfacción, por el contrario, cuando se mostraban insatisfechos citaban factores extrínsecos.

Cuadro N° 3

FACTORES RELACIONADOS CON LA SATISFACCION EN EL TRABAJO	
Factores intrínsecos (satisfechos)	<ol style="list-style-type: none">1. Logro.2. Reconocimiento.3. Condiciones propias de trabajo.4. Responsabilidad.5. Progreso.6. Crecimiento.
Factores extrínsecos (insatisfechos)	<ol style="list-style-type: none">1. Políticas y administración en la empresa.2. Supervisión.3. Relaciones interpersonales.4. Condiciones del trabajo.5. Sueldo.

No obstante, los datos revelan, según Herzberg, que lo contrario de satisfacción no es la insatisfacción. La supresión de las características desagradables en un puesto no necesariamente lo hace placentero. Es decir, los factores que favorecen la satisfacción son independientes y distintos de los que producen insatisfacción. Tras la realización de estos estudios, Herzberg concluye su teoría de Higiene-Motivación, basada en dos factores:

Cuadro N° 4

FACTORES DE HIGIENE	FACTORES DE MOTIVACIÓN
Las características de la compañía relacionadas con los factores extrínsecos	Las características del trabajo e individuo relacionados con los factores intrínsecos

3.6.2.- BENEFICIO ECONÓMICO

Definimos el beneficio económico, en sentido estricto al tema, *como la ganancia derivada de la interacción como líder o conductor de un grupo o comunidad.*

Este factor que se aplica a la creación del valor económico por medio de la actividad social organizada, adopta su funcionamiento en base a la modalidad organizacional del grupo o comunidad.

La remuneración económica como un beneficio en un trabajo o actividad es importante ya que determina un modo de conducta. Para los dirigentes comunitarios no existe una motivación económica, esto repercute a que su labor sea de manera voluntaria, sin fines de lucro. Quintanilla menciona que la conducta económica se “produce según las interacciones que se establecen entre los agentes económicos” (Quintanilla, 1997, Pág. 61). Es muy factible observar que una gran parte de los políticos tiene como motivación, la obtención del beneficio económico en su labor como líder formal.

El beneficio económico es importante por múltiples razones, entre las cuales se destaca: Uno, el dinero permite que las personas puedan comprar y por lo tanto cubrir sus necesidades vitales. Dos, su posesión se relaciona con la calidad de vida y con los símbolos de diferenciación social y de pertenencia a grupos actuando como un símbolo social. Tres, en nuestra sociedad actual, la posesión de dinero se asocia con sentimientos de satisfacción y felicidad personal.

El dinero permite comprar bienes y servicios y de este modo, poseerlos lo que distingue al sustrato materialista de las sociedades de fin de siglo tanto urbanas como rurales donde la posesión de bienes se asimila a la valía personal y social.

La realidad del beneficio económico es una realidad social, se constituye en el eje del trasfondo conversacional de la sociedad y en fuente de conflictos. Sin embargo, la psicología económica no siempre ha incorporado a la naturaleza del dinero como uno de sus objetos de estudio pero en los últimos años se observa una tendencia creciente a incorporar a la investigación los temas relacionados con el uso cotidiano del dinero, las formas como la gente llega a comprender su significado y a manejarse más o menos eficientemente con él y el significado simbólico que posee para los individuos.

Los puestos políticos en el gobierno o cualquier grupo funcional, están bajo una organización o regulación que no se puede alejar del factor económico en su

movilización social. La adquisición del beneficio económico en la sociedad es uno de los más grandes reguladores de la conducta humana.

Los líderes dentro del ámbito político gubernamental tienen una crítica negativa por la mayoría de las personas constituidas como el pueblo. El pensamiento general en el pueblo es, “los políticos se hacen ricos”, “si quieres ganar mucho dinero sin ser profesional, entra a la política”. En nuestro país a lo largo de la historia tenemos figuras políticas que malversaron los fondos económicos para sus intereses y muchos otros que tuvieron cuantiosos pagos por estar en cargo político gubernamental. Muchas de las personas intentan ingresar en la política para compensar su satisfacción económica. La vocación de un líder no se centra o fundamenta solo en el beneficio económico.

3.6.3.- PRESTIGIO SOCIAL

“Prestigio social es la estima relativa en que se encuentra un individuo en un sistema social de evolución diferenciada” (T. Parsons, El sistema social, Madrid 1966, Pag.144). Se trata de un valor asignado al status o cargo como tales, independientemente de quien lo desempeña o de cómo se llevan a cabo en la práctica las exigencias del cargo. Pero afecta al individuo de manera que, en realidad, el prestigio es un concepto individualizador. La opinión pública tiende siempre a escalonar las posiciones sociales, considerándolas buenas o malas, superiores o inferiores, elevadas o bajas. Conceptualmente, pues, desborda la sociología y toca la psicología.

3.6.3.1.- ADQUISICIÓN DEL PRESTIGIO SOCIAL

El prestigio como móvil se relaciona íntimamente con la estratificación social que cada vez contempla más sólo el aspecto posición y status tomando en cuenta el ingrediente cualitativo de prestigio. Se relaciona así con la psicología social. R. Linton (Estudio del hombre, 7 ed. México 1963) ha dicho que el deseo de prestigio es «la

más útil de todas las cualidades humanas», y, en cierto sentido, tiene razón: la esperanza de tener prestigio o el temor de perderlo impulsa al individuo a ejecutar adecuadamente sus deberes, aunque también es cierto que, otras veces, lleva a actuaciones antisociales. Al mismo tiempo, constituye uno de los principales elementos dinámicos de la sociedad. La adquisición o pérdida del prestigio contribuye a que ésta no se detenga. (Yahoo Respuestas, 2009, Pagina Web; <http://www.global.ard.yahoo.>)

Para un líder es importante el prestigio social ya que su rol juega un papel importante dentro la imagen pública que presenta como conductor del grupo. El prestigio social de un líder informal puede llevarle a catalogarle como un líder formal por la comunidad o grupo en el cual interactúa. Los líderes políticos comunitarios representan a su comunidad y no obstante tienen cierto prestigio que es atribuido por la comuna en general. Dependiendo del prestigio, sea bueno o malo, dependerá la aceptación o rechazo de la comunidad hacia el líder.

3.6.4.- LOS VALORES

El autor del test de los valores es; Gordon Allport, Se publicó en el año 1960, definió el valor como una creencia con la que el hombre trabaja de preferencia, es una disposición cognitiva motora y sobre todo profunda.

Allport no clasificó los valores porque para él eran abstractos, pero su seguidor Eduardo Spranger fue quien clasificó los valores en su libro; “formas de vida”

3.6.4.1.- AUTONOMÍA FUNCIONAL

Allport no creía en mirar al pasado como forma de entender el presente de una persona. Esta creencia tiene su mayor evidencia en el concepto de **autonomía funcional**: tus motivos actuales son independientes (autónomos) de sus orígenes. No importa, por ejemplo, por qué quisiste convertirte en médico o por qué desarrollaste

esa predilección por las aceitunas o por el sexo picante; la cuestión es que ¡ésa es la manera de ser que tienes ahora!.

La autonomía funcional apropiada es algo más dirigida al self que los hábitos. Los valores constituyen el ejemplo más común. Quizás te castigaron por ser egoísta cuando eras pequeño. Esta acción, de ninguna manera te detraxó de ser un gran generoso actualmente; más bien, ¡se convirtió en un valor para ti!

La idea de autonomía funcional llevó a Allport y a sus seguidores Vernon y Lindzey a desarrollar una categoría de valores (En el libro llamado *A Study of Values*, Un estudio de Valores, 1960), y a una Prueba de valores (test):

El Teórico -- un científico, por ejemplo, valora la verdad.

El Económico -- un negociante valoraría la utilidad.

El Estético -- un artista naturalmente valora la belleza.

El Social -- una enfermera podría tener un fuerte amor por las personas.

El Político -- un político valoraría el poder.

El Religioso -- un monje o una monja probablemente valoran la unidad

Teórico. Lleva a cabo la búsqueda de la verdad mediante la investigación, utilizando un proceso lógico, ordenado y claro. Interés dominante: descubrimiento de la verdad. Se despoja de juicios concernientes a la belleza o utilidad de los objetos y solo trata de razonar y observar. Intereses empírico, crítico y racional. Su principal meta en la vida consiste en ordenar y sistematizar su conocimiento

Económico. Preponderancia del valor de la utilidad en las relaciones. Implica lo práctico, materialista, ahorro de energía, espacio y tiempo. Se interesa en hacer suyo el conocimiento técnico para obtener un provecho práctico de las cosas y darles utilidad. Interés dominante; todo aquello que le es útil. Sus intereses abarcan asuntos de negocios, comercialización y consumo de bienes, desarrollo de crédito y

acumulación de riqueza tangible. El hombre de esta tipología busca una educación práctica, en su vida personal puede confundir el juicio con la belleza.

Estético. Busca su satisfacción personal en la contemplación o producción de belleza. Interés dominante; da mucho valor a la forma y armonía. Toda experiencia su juzga desde una perspectiva de elegancia, simetría o buena forma. Esta visión es opuesta a la teórica. En cuestiones sociales se puede decir que está interesado en las personas pero no en el bien estar de las mismas, puede tender al individualismo y la auto suficiencia.

Social. Busca la compañía de los demás, vive su experiencia vital con sus semejantes. Siente un gran gusto por dar servicio y ayuda a los demás. Interés dominante; da mucho valor al amor. El hombre social estima a las otras personas como fines y por lo tanto es amable, compasivo y generoso. Esta área mide el aspecto altruista y filantrópico del amor.

Político. Utiliza los conocimientos como medios para lograr el poder. Requiere de voluntad de mando y deseo de dirigir y gobernar a los demás.

Religioso. Orienta su propia vida de acuerdo con las convicciones éticas y religiosas, asimismo, presenta una tendencia a invitar a los demás a participar en este tipo de actividades. Interés dominante; muestra interés por el valor de la unidad. Algunas personas de este tipo encuentran su experiencia religiosa en la afirmación de la vida y la participación activa de ésta.

Los valores determinan metas importantes para la persona. Es preciso mantener una congruencia entre el valor, la meta y la profesión elegida para estar en la posibilidad de lograr las metas deseadas mediante el ejercicio de la profesión.

El valor y su meta:

Teorético - Conocimiento

Económico - Acumulación de bienes.

Ahorro de energía

Estético - Producción de belleza

Social - Ayuda a los demás

Político - Tener poder

Religioso - Tener acceso a la divinidad

La autonomía funcional en los líderes es presente y no pasado, por lo tanto el test de los valores de G. Allport nos indica que tipo de valores actuales que tiene un líder comunitario.

3.6.5.- GRADO ACADÉMICO EN LOS LÍDERES

Como bien sabemos a nivel mundial utilizamos la educación como vía para la formación y desarrollo social. El grado académico que tiene un líder no determina su liderazgo ya que puede haber un individuo graduado con honores en altas escuelas pero no ejerza liderazgo, por el otro lado creemos que es importante que un líder cuente con una formación académica básica, como saber leer y escribir.

En el curso de la historia los grandes líderes como ser Adolfo Hitler, Sócrates, Aristóteles y otros personajes han tenido un grado académico acorde a la época en la que vivieron, las excepciones son Mahoma profeta de Ala de quien se dice que era analfabeto. Tomando a la preeminencia en los personajes Jesús de Nazaret la biblia describe que no tuvo una educación dentro las escuelas judías de ese tiempo pero lo sorprendente es que sabía leer y escribir. Justificamos la necesidad de que todo líder tiene que tener un grado académico mínimo o básico.

En nuestro país sabemos que el mayor índice de analfabetismo se encuentra en las zonas rurales donde no es tan accesible la formación académica por muchos motivos,

sean tanto políticos, sociales, culturales. Los padres o abuelos actualmente en las zonas rurales no saben leer ni escribir pero se puede decir que la juventud campesina por lo menos tiene acceso a una escuela y reduce el índice de analfabetismo.

Un líder político ya sea comunal o urbano necesita saber leer y escribir como requisitos básicos por el hecho de que toda sociedad o grupo campesino tiene que tener una jurisdicción legal del lugar en que vive. El gobierno Boliviano exige que se hagan procesos burocráticos para la hacienda o vivienda campesina y esto significa, que quien esté a cargo como líder tendrá que hacerse cargo de los procesos legales y necesariamente tiene que saber leer, escribir y tener ciertos conocimientos políticos de las vías reglamentarias gubernamentales relacionadas a su comunidad.

DISEÑO METODOLÓGICO

4.1.- ÁREA DE LA INVESTIGACIÓN.

La Psicología Social es una derivación de la Psicología como ciencia y su objeto es el estudio del comportamiento del ser humano en relación con los demás, es decir centra su interés en la comprensión de la interacción humana. (Allport Gordon 1968)

Esta investigación está contemplada desde el ámbito de la psicología social. Como lo define James Wittaker (1974), es “la ciencia que estudia aquellos aspectos de la conducta individual a los que afectan o sobre los que influyen estímulos sociales como son otras personas o los productos de la cultura”, es notable que hace hincapié en el individuo como la unidad principal de análisis. El estudio está contemplado desde esta dimensión porque se investiga los factores que caracterizan a un poblador comunitario que es un líder político.

4.2.- TIPIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo corresponde a una investigación de tipo **exploratorio** porque no existen otros estudios realizados sobre la temática; por tanto, se pretende que el mismo sea el inicio de futuras investigaciones afines al objeto de investigación. El estudio exploratorio sirve para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos o poco desarrollados en el área.

También corresponde a una investigación de tipo **descriptivo** porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se refieren.

Así como los estudios exploratorios sirven fundamentalmente para descubrir y prefigurar, los estudios descriptivos son útiles para demostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación como ser las características que presenta el liderazgo político.

4.3.- POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población de estudio está constituido por todos los dirigentes comunales de la provincia Eustaquio Méndez del departamento de Tarija con los cargos de Secretarios Generales registrados y afiliados a la Federación Sindical Única de Comunidades Campesinas de Tarija (F.S.U.C.C.T.) y conformados según el estatuto orgánico de la misma. La provincia Eustaquio Méndez registra 72 líderes políticos que tienen este cargo por cada comunidad según dicta el estatuto orgánico.

El estatuto orgánico de la F.S.U.C.C.T. indica en el Artículo 18 del Capítulo IV. La directiva del sindicato comunal obligatoriamente debe estar integrada de manera igualitaria por hombres y mujeres y estará compuesta por las siguientes carteras:

- 1.- **Secretario General.**
- 2.- Secretario de Relaciones, Prensa y Propaganda.
- 3.- Secretario de hacienda y organización.
- 4.- Secretario de Actas, Educación, Cultura y Deportes
- 5.- Secretario de Territorio y recursos Naturales
- 6.- Secretario de Ganadería.
- 7.- Secretario de Desarrollo Productivo.
- 8.- Secretario de Justicia y Disciplina.
- 9.- Vocales.

Fuente: Nuevo Estatuto Orgánico FSUCCT, 2011

Cuadro N° 5

PROVINCIA EUSTAQUIO MÉNDEZ (TARIJA-BOLIVIA)

1° SECCION		37	Rincon de la Tablada
1	Melon Pujio	38	La Victoria
2	Cerro Redondo	39	Rincon la Victoria
3	Cochinoco	40	Rancho Sur
4	Mandor	41	Rancho Norte
5	Pampa Grande	42	Lajas la Merced
6	San Pedro de las Peñas	43	Alto Lajas
7	Hoyadas	2° SECCION	
8	Trancas	44	Maukha
9	San Lorencito	45	Rodeo
10	Lacazar San Lorencito	46	La Pera
11	Alizar	47	Thaco Grande
12	La Torre	48	Carrizal
13	Sunchal	49	El Salado
14	Alto Cajas	50	Las Animas
15	Yumasa	51	Tujtapari
16	Palacios	52	Huerta Waykho
17	Leon Cancha	53	Hornos
18	Rosal	54	Churquis Pintas
19	Huancoyro	55	Aguada
20	Taucoma	56	Sama
21	Carachi Mayu Bordo	57	Campanario
22	Carachi Mayu Centro	58	San Roque
23	Carachi Mayu Norte	59	Chilcayo
24	Barranco	60	Charcoya Mendez
25	Sella Mendez	61	Katari Waykho
26	Huacata	62	Ircalaya
27	Tomatas Grande	63	Ponpeya
28	Hondura	64	Pirhua Ponpa
29	Corana Sur	65	Huancar
30	El cadillar	66	San Frasisco
31	Canasmoro	67	Chayaza
32	Calama	68	Tomayapo
33	Choroma	69	Carrizal
34	Tucumilla	70	Ovando
35	Erquis	71	Chaupi Uno
36	Coimata	72	Curqui

Muestra

La muestra corresponde a un muestreo no aleatorio, sino a una selección de tipo intencional de los Secretarios Generales pertenecientes a la F.S.U.C.C.T. que sean ubicados en sus comunidades. El total de Secretarios Generales seleccionados para la muestra corresponde al 28% de total de la población de la provincia Eustaquio Méndez. El 28% representa 20 comunidades y por lo tanto un Secretario General por cada uno.

La muestra corresponde al 28% por circunstancias forzosas, como ser la distancia por cada comunidad. Para el acceso de la mayoría de las comunidades se tuvo que recorrer un trayecto inestable no asfaltado y en otros casos como ser Alto Lajas se siguió un sendero a pie desde la carretera principal Tarija-Canasmoro, porque es poco viable el ingreso de una movilidad hasta la comunidad. La lejanía de las comunidades como ser Hondura, Trancas que aproximadamente están a 32 kilómetros de Tarija, no son fáciles de acceder ya que existe un escaso tráfico de movilidades que permita el ingreso al pueblo.

En otros casos el hecho de entrevistar al Secretario General de cada comunidad fue un esfuerzo insistente ya que cada líder comunitario tiene sus obligaciones tanto con la comunidad como con su hogar. En muchos casos no se logró encontrar al dirigente y se requirió volver otros días, varias veces a la misma comunidad desde Tarija, un ejemplo de esto fue la comunidad de Corana Sur, hecho que representó un gasto económico considerable y bastante tiempo invertido de parte del investigador.

Es importante mencionar que fuera de las 20 comunidades que representa la muestra se tomó en cuenta a más poblaciones como ser: Iscayachi, Santa Ana y otros que por distintos motivos, como ser viajes dificultosos, ausencia del dirigente, negación a la entrevista por parte del líder, etc. por fuerza mayor se tuvo que desistir de la posibilidad de incluir a esos dirigentes comunitarios como parte del estudio ya que

inicialmente se pensaba considerar al 30% de las comunidades para la presente investigación. Motivos como estos hicieron que la misma quede conformada por el 28% del total de la población.

Algunas comunidades como ser Sama, son accesibles por el constante tráfico de moviidades, esto permite llegar al lugar, pero es importante mencionar el factor tiempo ya que cada viaje (tomando en cuenta la ida y vuelta) conlleva una duración aproximadamente de 5 horas, situación que representó la disponibilidad de un día por cada ingreso a la comunidad.

Cuadro N° 6

N°	COMUNIDADES	N° de Sujetos	RUTA DE ACCESO A LA COMUNIDAD
1	La Victoria	1	Accesible
2	Rincón la Victoria	1	Medianamente accesible
3	El Cadillar	1	Accesible
4	Rancho Sur	1	Accesible
5	Rancho Norte	1	Accesible
6	Canasmoro	1	Accesible
7	Lajas la Merced	1	Poco accesible
8	Alto Lajas	1	Accesible
9	Carachi Mayu Bordo	1	Medianamente accesible
10	Carachi Mayu Centro	1	Medianamente accesible
11	Carachi Mayu Norte	1	Medianamente accesible
12	Sella Méndez	1	Accesible
13	Hondura	1	Poco accesible
14	Tomatas Grande	1	Accesible
15	Corana Sur	1	Accesible
16	Trancas	1	Poco accesible
17	Sama	1	Medianamente accesible
18	San Roque	1	Medianamente accesible
19	Chilcayo	1	Medianamente accesible
20	Campanario	1	Medianamente accesible
TOTAL		20	

4.4.- MÉTODO

El **método teórico** permite la construcción y desarrollo de la teoría científica, profundizar en el conocimiento de las regularidades y cualidades esenciales que presentan los factores psicosociales en un líder comunitario. El empleo del método teórico como objeto de estudio hace referencias a las representaciones abstractas o modelos de la realidad. Asimismo va encaminado a potenciar la posibilidad de realizar investigaciones que permiten proporcionar información de un hecho u objeto de estudio para explicar, determinar las causas y formular hipótesis investigadas, revisando teorías pertinentes.

Los métodos teóricos crean las condiciones para ir más allá de las características del fenómeno porque profundizan en las relaciones esenciales y cualidades fundamentales de los procesos no observables directamente revelan las relaciones esenciales del objeto y participan en la etapa de asimilación de hechos, fenómenos y procesos y en la construcción de modelo e hipótesis de investigación.

También se empleó el **método estadístico** que busca hechos o causas de los fenómenos sociales que tienen relación entre los factores psicosociales y el liderazgo político, prestando menor atención a los estados subjetivos del proceso de esta investigación. Este método se ha convertido en un método efectivo para describir con exactitud los valores de datos económicos, políticos, sociales, psicológicos, biológicos o físicos y sirve como herramienta para relacionar y analizar dichos datos. No consiste sólo en reunir y tabular los datos, sino sobre todo en el proceso de “interpretación” de la información basada en estadísticas que recogen frecuencias y porcentajes de los datos más relevantes.

El método estadístico cumple una función relevante, ya que contribuye a determinar la muestra de sujetos a estudiar, tabular los datos empíricos obtenidos y establecer las generalizaciones apropiadas a partir de ellos. El método estadístico descriptivo es el que se aplicará ya que permite organizar y clasificar los indicadores cuantitativos

obtenidos en la medición, revelándose a través de ellos las propiedades, características psicosociales de los líderes comunitarios.

El **método empírico** engloba las afirmaciones sobre el mundo que pueden ser verificadas, por la experiencia sensible, como ser la verificación de los factores psicosociales en los líderes comunitarios. En realidad, el significado de tales proposiciones se identifica con el método empírico de verificación. Demuestra que las afirmaciones científicas son objetivas y legítimas, mientras que las metafísicas, religiosas y éticas se encuentran vacías de significado.

Según el enfoque de la investigación la misma es: **cuantitativo**, porque informa de los datos empíricos y medibles en términos de “cuántos”, expresados en forma de cuadros, seguidos del correspondiente análisis de cada objetivo abordado, el tratamiento de los datos, tiene características numéricas, utilizando técnicas e instrumentos estandarizados que permiten la intervención, registro, medición y análisis.

Se hace uso de los métodos ya mencionados para realizar el análisis de los datos recogidos por medio de las técnicas e instrumento que se utilizan a lo largo del desarrollo de la investigación.

También es **cualitativo** porque estudia aspectos interpretativos de los datos empíricos medibles y los relaciona con los temas: beneficio económico, prestigio social, tipo de valores, grado académico y la motivación para ser un líder. Esta perspectiva analítica se centra sobre todo en el estudio de los “porqué” y los “para qué”.

El estudio cualitativo busca identificar, descubrir y analizar fenómenos en los que se privilegia la perspectiva del sujeto investigado. Considerando para su posterior interpretación la teoría planteada en el marco teórico, así como a partir de los resultados obtenidos por medio de las técnicas utilizadas realizar un análisis teórico-empírico.

4.5.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Entre las **técnicas** aplicadas para la obtención de datos en la muestra de estudio se emplea la encuesta.

Como **instrumento** se elaboró un cuestionario con preguntas abiertas, cerradas y de opción múltiple a los Secretarios Generales que pertenecen a la Federación Sindical Única de Comunidades Campesinas de Tarija de la provincia Eustaquio Méndez. El cuestionario tiene como finalidad evaluar parámetros orientados a los factores psicosociales como ser el beneficio económico, deseo de prestigio social, motivación para ser líder, grado académico y tipo de valores. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales: es una técnica ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa.

Otro instrumento empleado fue el test de los valores de Gordon Allport, que dimensiona a los valores en 6 subdivisiones que son: Teórico, económico, estético, social, político y religioso. Para su respectivo análisis se clasifica a los valores en: primer valor, segundo valor y el anti valor.

4.6.- PROCEDIMIENTO

Fase I: Coordinación con las autoridades

Coordinación con autoridades de la F.S.U.C.C.T. para tener mayor precisión, en la aplicación de la encuesta con la población de estudio.

Fase II: Elaboración y validación de instrumentos.

Presentación del instrumento al docente (Lic. Bismark Gutierrez B.) especializado en el área de estudio para su respectiva validación y posteriormente su aplicación.

Fase III: Aplicación de instrumentos

Contacto con la población de estudio y aplicación de los instrumentos validados que permiten recoger la información necesaria para cumplir con los objetivos propuestos en la presente investigación.

Fase IV: Tabulación, Análisis, Interpretación de datos.

Una vez recogida la información se procedió a corregir y tabular los datos para luego ser presentado de manera resumida a través de cuadros y gráficos que recogen datos sobresalientes sobre los cuales se realiza un análisis descriptivo.

Fase V: Elaboración del informe final.

Se redacta y estructura de manera ordenada la investigación para ser presentada como reporte final del trabajo realizado.

5.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se encuentran los resultados obtenidos en la investigación, el mismo está dividido en subtítulos de acuerdo a los cinco objetivos específicos planteados en el diseño teórico.

Cada uno de los subtítulos viene acompañado de su correspondiente cuadro con las preguntas de la encuesta, donde se muestran frecuencias y porcentajes, seguidos por el respectivo gráfico que ejemplifica mejor los datos obtenidos.

Los cuadros y gráficos van acompañados de un breve análisis cualitativo sobre las causas de los resultados registrados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

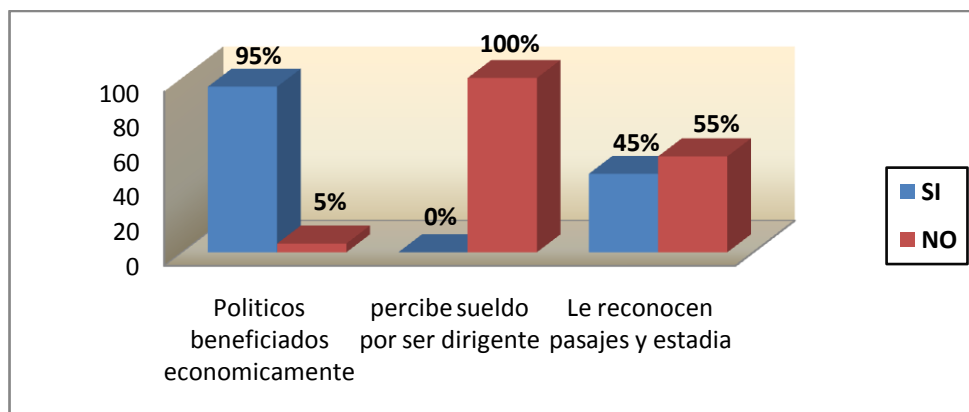
- *Determinar la importancia que juega el factor económico en los líderes.*

BENEFICIO ECONÓMICO DEL LÍDER POLÍTICO

Cuadro N° 7
Beneficio económico del líder político

Preguntas	Alternativas	Fr	%
¿Los que se dedican a la política perciben algún beneficio económico?	Si	19	95
	No	1	5
	Total	20	100
¿Percibe algún sueldo por ser dirigente?	Si	-	-
	No	20	100
	Total	20	100
Cuando asiste a un evento, ¿le reconocen los pasajes y estadía?	Si	9	45
	No	11	55
	Total	20	100

Gráfico N° 1
Beneficio económico del líder político



La psicología y su relación con el factor económico es aun discutible ya que existe una variedad de definiciones con respecto a la conducta económica. Citamos la publicación, “*Conducta económica*” de la Lic. Ana Redondo, (2009, Prof. Titular de Universidad Nacional de Mar del Plata): “*La conducta habitual puede ser inapropiada... Los cambios en el medio representan estímulos a los cuales responden los consumidores, así como los hombres de negocios y quienes dictan las políticas económicas. Pero la respuesta humana no depende solo de estímulos. Es una función tanto del medio como de la persona afectada*”.

De la misma forma las respuestas de los dirigentes de las comunidades indican que el **95% de ellos creen que los que se dedican a la política perciben un sueldo económico**, afirmación que resulta común en las personas de la urbanización y también presente en el pensamiento de los líderes comunitarios quienes afirman casi en su totalidad que participar en la política implica un reconocimiento económico. El pensamiento de los dirigentes es muy claro ya que tienen una asociación conceptual de la participación política y el beneficio económico. No es de extrañarse esta concepción de los dirigentes ya que la historia de nuestro país muestra conflictos políticos que tienen un fuerte trasfondo económico, un simple ejemplo general de ello es la corrupción económica observada en algunos líderes políticos durante las actividades que implican el desempeño de sus cargos.

Algo que se destaca en las respuestas de los dirigentes es que el **100% no percibe un sueldo económico fijo**, se debe notar que se refiere a los dirigentes rurales que tienen un cargo como *Secretario General* considerados como la autoridad máxima de la comunidad en la que radican. Esto muestra que la función que ejercen en su comunidad no siempre tiene un estímulo económico fijo a diferencia los funcionarios públicos o privados, hecho por el cual los mismos afirman que su servicio es un aporte gratuito otorgado principalmente por el bien de su comunidad.

La remuneración económica en un trabajo o actividad es importante ya que determina un modo de conducta. Para los dirigentes comunitarios no existe una motivación económica, esto hace que su labor sea de manera voluntaria, sin fines de lucro sino más bien con la finalidad de aportar al desarrollo de la población. Quintanilla (1997) menciona que la conducta económica se “produce según las interacciones que se establecen entre los agentes económicos”. Es muy factible observar que una gran parte de los políticos tiene como motivación, la obtención de un beneficio económico, pero en este caso el gráfico muestra que por parte de los dirigentes existe una disconformidad con respecto a la remuneración por su trabajo, hecho que repercute en la conducta proactiva al ejercer liderazgo político con eficiencia.

Cuando se indaga respecto a los gastos económicos que podrían generarse por ejemplo en un viaje vinculado al ejercicio de sus funciones, los datos muestran que **el 55% no son reconocidos mientras que el 45% afirma que es reconocido económicamente**. Esto indica que hay muchas variantes entre los funcionarios políticos rurales ya que en el próximo análisis se notará que la mayoría no está conforme con la abolición de un sueldo por el trabajo que desempeñan en su comunidad.

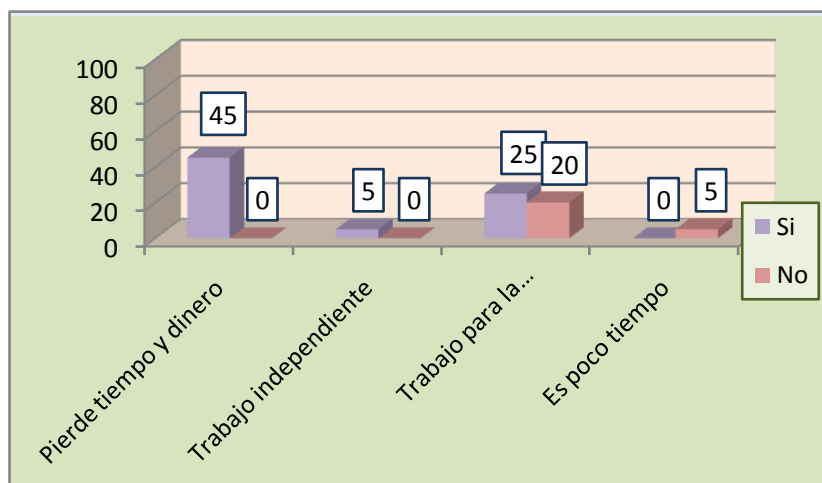
El trabajo remunerado es importante para todo ser humano ya que percibir un sueldo o tener algún tipo de beneficio económico brinda la posibilidad de autosatisfacción, cubrir necesidades materiales es símbolo de poder. Se sabe que el beneficio económico es retribuido por participar e interactuar dentro de los parámetros sociales que este determina, éste es fundamental no sólo en la urbanización sino también en las zonas rurales donde no deja de ser una prioridad tanto para la comunidad como para el líder que ejerce un cargo y dispone de su tiempo. Este suceso puede influir de manera preponderante para que un dirigente ejerza su cargo con mayor o poca motivación laboral.

RAZONES PARA LA REMUNERACIÓN ECONÓMICA

Cuadro N° 8
Razones para una remuneración económica

¿Por qué?	¿El cargo que desempeña debe ser cancelado económicamente por el trabajo y dedicación que realiza?					
	SI		NO		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Pierde su tiempo y dinero por dejar de trabajar en el campo.	9	45	--	--	9	45
Vivimos de nuestro trabajo independiente.	1	5	--	--	1	5
Porque es un trabajo para la comunidad.	5	25	4	20	9	50
Es poco tiempo.	--	--	1	5	1	5
TOTAL	15	75	5	25	20	100

Gráfico N° 2
Razones para una remuneración económica



Las razones de percibir un sueldo por el trabajo realizado constituyen por lo general una motivación para las personas en la sociedad o grupo organizado. Ana Redondo (2009) escribe en su artículo titulado, *conducta económica*; “*Los estímulos inducen respuestas acordes con las predisposiciones psicológicas del individuo que responde. Los motivos, las actitudes, las expectativas y las aspiraciones son variables interventoras que median entre los estímulos y las respuestas. Influyen tanto en la percepción de los cambios como en las respuestas a ellos.*”

Pensar en trabajar sin una motivación no tendría tanto sentido para las personas. En el cuadro se observa que el **75% de los líderes comunitarios piensa que se debería cancelar un sueldo.**

El 45% de los dirigentes justifica su remuneración porque piensa que invierte su tiempo y parte de su dinero por cumplir estas labores a expensas inclusive de descuidar su propio trabajo en el campo.

Existe insatisfacción de los líderes comunitarios ya que en las zonas rurales una gran mayoría trabaja en la agricultura y esto amerita tiempo y dedicación por lo cual una actividad fuera de su labor individual como ser, el cargo de Secretario General de la comunidad, resulta muchas veces perjudicial ya que no retribuye un salario para compensar el tiempo invertido.

También el cuadro muestra que el **25% afirma que se debería cancelar** un sueldo porque el desempeño de esta función laboral es un trabajo más que se realiza por la comunidad, hecho que concreta su disconformidad en cuanto a la remuneración económica. Un mínimo porcentaje (**5%**) **afirma también que se debería cancelar** un sueldo porque piensan que una persona vive de su trabajo. Toda persona necesita cubrir sus necesidades básicas de subsistencia como ser alimento y abrigo que no se lo consigue gratuitamente, sino que por lo general un campesino tiene que trabajar la tierra para obtener dinero y cubrir sus prioridades.

Las afirmaciones de los líderes muestran un descontento en su mayoría por el trabajo sin sueldo, esto indica que el 75% tiene como una motivación al ejercer su función, el factor económico.

Por lo contrario un **25% indica que trabajar sin un salario** es lo correcto, porque se trabaja por el bien de la comunidad, para mejorar y contribuir con el desarrollo y organización campesina. Por ello el 25% muestra que ejercer su cargo como líder comunitario no está motivado por el beneficio económico.

Hay autores que piensan que ejercer este rol no tiene como fundamento el lucro económico sino realzar las características innatas de un conductor o líder neto.

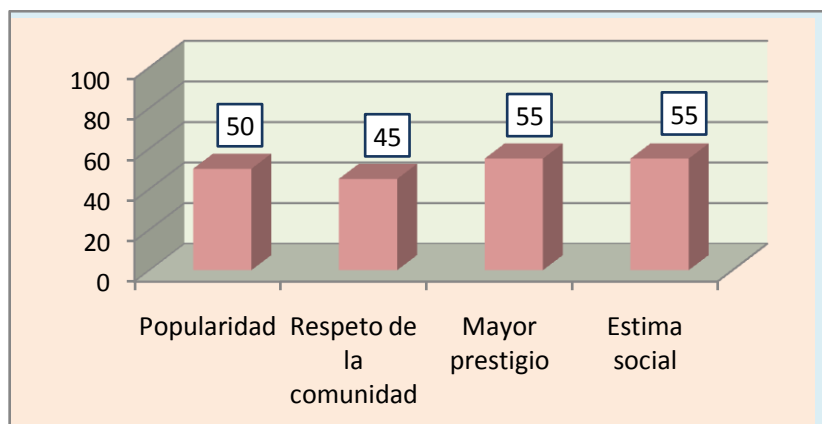
- *Caracterizar el deseo de prestigio social en los líderes.*

PRESTIGIO POLÍTICO DE UN DIRIGENTE

**Cuadro N° 9
Prestigio Político**

Afirmaciones	Alternativas	Fr	%
La popularidad contribuye a que los ciudadanos se conviertan en líderes políticos.	Estoy de acuerdo	11	50
	Medianamente de acuerdo	4	20
	En desacuerdo	5	25
	Total	20	100
Los dirigentes políticos son respetados por su comunidad.	Estoy de acuerdo	9	45
	Medianamente de acuerdo	8	40
	En desacuerdo	3	15
	Total	20	100
Los líderes políticos tienen mayor prestigio que los ciudadanos comunes.	Estoy de acuerdo	11	55
	Medianamente de acuerdo	4	20
	En desacuerdo	5	25
	Total	20	100
Todo dirigente político tiene la esperanza de ganar una estima social dentro su comunidad.	Estoy de acuerdo	11	55
	Medianamente de acuerdo	8	40
	En desacuerdo	1	5
	Total	20	100

**Gráfico N° 3
Prestigio Político**



El prestigio social es un factor que está presente con mayor o menor frecuencia en los individuos pertenecientes a un grupo. Al referirnos a este concepto se entiende que: “Prestigio social es la estima relativa, que se encuentra en un individuo, en un sistema social de evolución diferenciada”. Al hablar de deseo de prestigio social se hace referencia a la necesidad de tener un status dentro una sociedad dinámica.

Cuando se observa la popularidad como un factor que contribuye a convertirse en líder, los datos muestran que **el 50% está de acuerdo** con que el prestigio es un elemento importante para ser dirigente o conductor de la política. Los líderes que están medianamente de acuerdo y en desacuerdo son el 20% y 25% respectivamente. Ello indica que la popularidad no es un elemento determinante para convertirse en líder. Se nota que la mayoría se inclina porque la popularidad es de vital importancia para que una persona incursione o se convierta en líder comunitario. Sin embargo éstos ejerciendo el cargo, saben que tener cierta popularidad contribuye a convertirse en un líder sindical.

El 45% de los líderes comunitarios afirma que es respetado y un 40% que es medianamente respetado. Maslow y su famosa pirámide indica que una de las necesidades es la “estima”, él describió dos versiones de necesidades de estima, una baja y otra alta. La baja es la del respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, apreciación, dignidad e incluso dominio. La alta comprende las necesidades de respeto por uno mismo, incluyendo sentimientos tales como confianza, competencia, logros, maestría, independencia y libertad. Esta característica, “respeto” es importante ya que indicará su calificación como líder en la comunidad y eso determinará su aceptación o rechazo por parte del pueblo hacia el dirigente.

Más de la mitad de los encuestados (**55%**), **piensa que un líder político tiene más prestigio que un ciudadano común, así mismo el 20% apoya esta afirmación medianamente.** El prestigio en algunos líderes políticos es indiscutible ya que es

claro que tienen cierta reputación sea buena o mala, son reconocidos y calificados por la sociedad como personas capaces de ejercer su influencia sobre una gran mayoría.

Si se trata de ganar estima social en el liderazgo político los cuadros revelan que **el 55% afirma que uno puede ganar prestigio como un líder** y un 40% apoya esta idea medianamente. Ganar estima social en la sociedad, es significativo para un líder ya que determinará el apoyo de sus seguidores. Todo líder comunitario está expuesto a la calificación de agrado o desagrado por el pueblo, ganarse el aprecio de la comunidad es un factor importante en el ejercicio de la función de dirigente ya que determinará su aceptación y apoyo en base al prestigio que tenga.

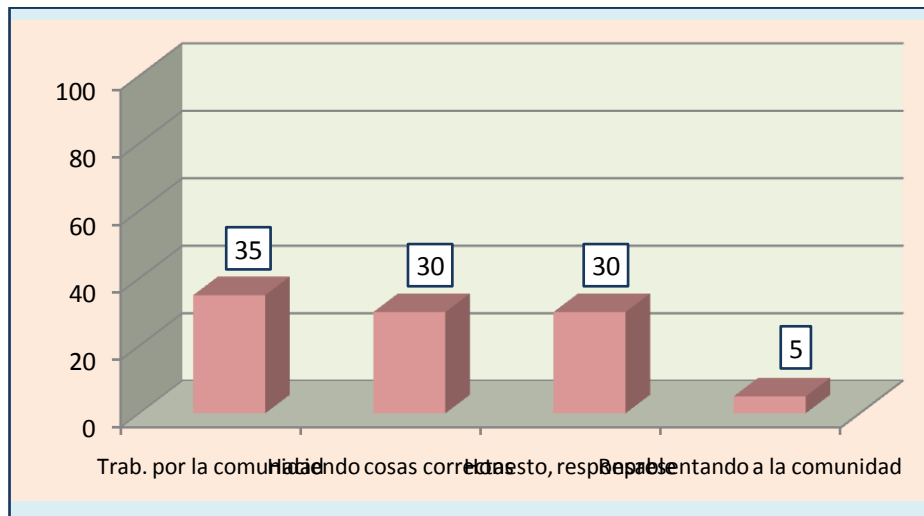
Realizando un análisis de manera general, se encuentra que la mayoría, es decir **el 55% indica que está de acuerdo que el prestigio social es importante** para ser un líder político. Los dirigentes están conscientes que la obtención de un buen nivel de esta característica hace que su desempeño laboral tenga el crédito de la autosatisfacción por el logro público alcanzado. Los datos indican que la mayoría de los líderes muestran esta característica, lo que les permite ganarse el respeto de su comunidad y ejercer su cargo con mayor motivación a las respuestas del contexto social en el que se desarrolla. H. Maslow (1991), sugiere que es una necesidad de toda persona sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo. Es necesario recibir reconocimiento de los demás, de lo contrario resultará frustrante el desempeño de todo individuo y en el caso de un líder comunitario es tan vital que no se puede pensar hablar de liderazgo alejado de un buen prestigio adquirido.

ACCIONES PARA GANARSE EL RESPETO

Cuadro N° 10
Acciones para ganarse el respeto

Un dirigente, ¿cómo debe ganarse el respeto de su comunidad?	Frecuencia	Porcentaje
Trabajando por la comunidad (gestión y proyectos)	7	35
Haciendo las cosas correctamente.	6	30
Siendo responsable, honesto, participativo.	6	30
Representando a la comunidad.	1	5
TOTAL	20	100

Gráfico N° 4
Acciones para ganarse el respeto



Todo líder busca ganarse la confianza y el respeto de sus seguidores. H. Maslow indica que la influencia de la gratificación desde el volitivo afectivo es, “sentimientos de confianza en sí mismo, de respeto propio, de autoestima...; sentimiento de respetabilidad, prestigio, liderazgo, independencia” (Maslow H., 1991, Pág. 66).

Los cuadros muestran que **el 35% piensa que para ganarse el respeto se debe trabajar por la comunidad**, es decir gestionar proyectos para el desarrollo comunitario. La buena función del líder o Secretario General es el bien estar de la comunidad y por lo tanto el desempeño conductual ya sea aprobado o rechazado por la comunidad, determinará el nivel de respeto que los pobladores tienen hacia él.

Los otros líderes afirman (**30%**) **que para ganarse un buen prestigio** es necesaria la realización de un trabajo correcto, es decir hacerlo con eficacia y por la vías legales para el desarrollo comunal. El otro **30% trabajando honestamente y responsablemente**. El trabajo realizado de manera correcta y honesta forma parte importante del prestigio de un líder. Una comunidad tiene estructurados sus valores y conceptos de manera general, en lo concerniente al significado de lo correcto, honesto y responsable, hecho que repercutirá en modelar la conducta del líder para ser aprobado por su grupo comunitario.

Para que el líder consiga gratificación afectiva como ya se indicó antes, según H. Maslow (1991), debe experimentar el sentimiento de “respetabilidad, prestigio, liderazgo, independencia”, motivo por el cual un dirigente comunitario se conducirá bajo los parámetros conductuales que gratifiquen su liderazgo con un buen prestigio social.

Ser respetado significa mucho en un individuo y esto conduce seguir conductas que la sociedad o grupo determina como respetables o prestigiosas. Tenemos una sociedad estratificada donde las clases sociales tienen un patrón importante para el modo de regirse y adaptarse al mismo. Los cuadros de los líderes políticos

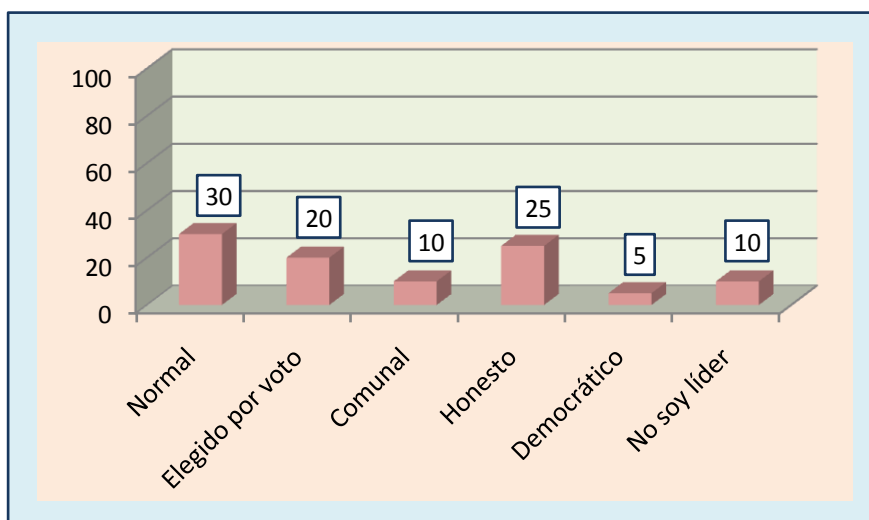
comunitarios indican la importancia de la búsqueda de una posición social y elevado prestigio social que satisfaga su conducta como funcionario por su pueblo. Esto quiere decir que los dirigentes intentarán ganarse de muchas formas el respeto porque creen que ello lleva a ejercicio correcto de un buen liderazgo político. Es notable que sin un buen prestigio aprobado por la comunidad, el líder está truncado de ser estimado y aceptado socialmente. En muchos casos la corrupción política hace que muchos tengan un prestigio repudiado por el pueblo.

TIPOS DE LIDER

Cuadro N° 11
Tipo de líder

¿Qué tipo de líder se considera?	Frecuencia	Porcentaje
Un líder regular, normal.	6	30
Un líder de la comunidad, elegido por voto y que no pertenece a ningún partido político.	4	20
Un líder sindical, dirigente, comunal.	2	10
Honesto, responsable, carismático, respetado por su comunidad.	5	25
Líder democrático.	1	5
No soy un líder, soy secretario general.	2	10
TOTAL	20	100

Gráfico N° 5
Tipo de líder



Los resultados del gráfico están sustentados sobre la base de una pregunta abierta que se aplicó en el instrumento (cuestionario). La misma está orientada a evaluar, que tipo de líder se considera. El objetivo es, observar su auto calificación como líder comunitario.

Al definir el término líder se asume que es “el miembro del grupo que ejerce una influencia más positiva sobre los otros, que la que estos ejercen sobre él” (citado por Ortiz, 2002 Pág. 28), existen tantas definiciones y clasificaciones como personas que han tratado de definir el concepto así como también clasificar en un solo rango totalitario a los tipos de líderes.

Es importante recordar que se definió al liderazgo comunitario como; todo esfuerzo de un miembro de un grupo para conducir políticamente e influir en la conducta y los motivos (actitudes, valores y sentimientos) de uno o más miembros de la comunidad o grupo social en el cual se encuentra.

Tomando en cuenta la clasificación de liderazgo que se presenta en la investigación los gráficos **muestran que un 30% se considera, un líder regular o normal**, dato que indica que no tienen solidez ni determinación para el ejercicio de su función ya que no denotan firmeza al auto calificarse como tales. El liderazgo comunitario según la definición presentada señala que el “esfuerzo” para influir es determinante para formarlos como líderes, ante tal descripción se analiza la respuesta de un funcionario que se auto califica como normal o regular, no muestra esfuerzo ni determinación en su posición.

Otro dato señala que **el 25% afirma ser un líder, honesto, responsable y respetado** por su comunidad, esto indica que ejercen su función cuidando los valores que son apreciados por sus seguidores. Según el Instituto Centroamericano de Estudios Políticos INCEP (2002), se clasificó en 7 tipos de líderes. El 25% podría clasificarse como un líder que es *percibido* por mantener sus valores, como ser la honestidad y responsabilidad o también podría ser un líder *presuntuoso*, quien intenta desarrollar su función haciendo gala de ciertas virtudes que pretende tener.

Un porcentaje del **20%** afirma que no pertenece a ningún partido político y si están ejerciendo su función solo es por la elección de la comunidad, esto indica que tienen un criterio de reproche hacia la interacción política secular, hecho que nos lleva a dos posibles situaciones. Primero, este 20% podría ser relacionado según los 7 tipos de líderes (INCEP-2002), como un líder paternalista ya que excluyen la politiquería y solo se centran en su comunidad como un padre que vela solo por sus hijos. Segundo, la afirmación de no pertenecer a ningún partido político y mencionar que fue elegido por voto, sugiere pasividad y no muestra determinación en el ejercicio de su cargo como un buen líder comunitario ya que cumpliría su deber o encargo solo por obligación.

Un dato del **5%** indica que se reconoce asimismo como un **líder de tipo democrático**. Dos características del liderazgo democrático son: su compromiso con el proceso de elecciones y con los procesos participativos en la toma de decisiones. El líder democrático generalmente es elegido por los miembros de la organización, lo cual muchas veces significa que él tiene la obligación de representar las ideas e intereses de sus electores. El liderazgo democrático comunitario se preocupa por escuchar las sugerencias de la población y así mismo intentará ser la voz del pueblo en el ejercicio de su cargo.

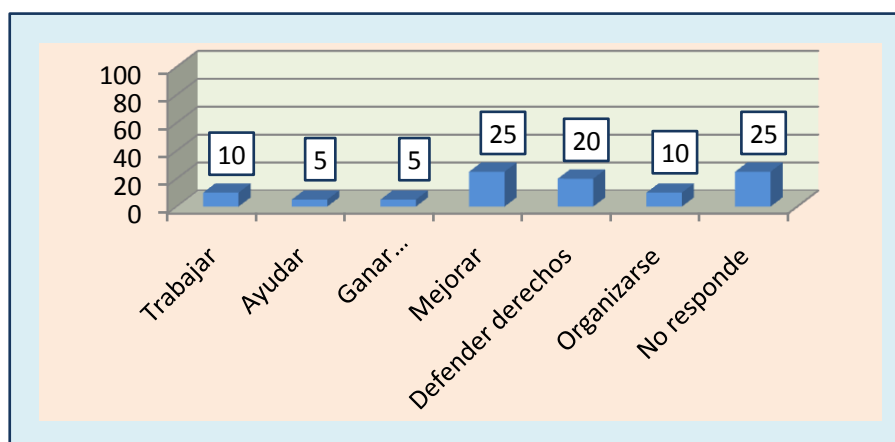
- *Describir los factores que motivan la participación política de los líderes.*

MOTIVOS PARA SER UN LÍDER

Cuadro N° 12
Motivación

¿Qué motivo?	¿Hay algún motivo para dedicarse a la política?					
	SI		NO		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Ganar dinero, trabajar.	2	10	--	--	2	10
Ayudar a cambiar la realidad de la gente.	1	5	--	--	1	5
Ganar dinero y ayudar a la gente.	1	5	--	--	1	5
Mejorar nuestra comunidad.	5	25	--	--	5	25
Defender nuestros derechos.	4	20	--	--	4	20
Organizarnos y trabajar sabiamente.	2	10	--	--	2	10
No responde	--	--	5	25	5	25
TOTAL	15	75	5	25	20	100

Gráfico N° 6
Motivación



Todas las personas tienen motivos y estos llevan a una determinada conducta. La Psicología de la Motivación estudia los estímulos o las condiciones del ambiente que propician una conducta, es decir, las razones que motivan el comportamiento humano. La motivación es el motor que inicia, dirige y mantiene la conducta. El tema de motivación es bastante extenso como también contiene una gran diversidad de explicaciones de distintos enfoques como ser el racionalismo, determinismo empírico y el mecanicismo.

Para fines de la presente investigación se toma como referencia teórica la conceptualización del diccionario psicológico que define la motivación como la “necesidad o deseo que dinamizan la conducta, dirigiéndola hacia una meta...” (Enciclopedia de la Psicología, Tomo 4º, Pág. 136)

El análisis que se presenta a continuación muestra algunos datos referidos a los factores que motivaron a los líderes para participar políticamente como funcionario de la comunidad. El **25% indica que lo motivó, el mejoramiento de la comunidad, el 20% afirma que es para defender sus derechos**. Esto muestra que los líderes tienen un pensamiento idealista que procura mejorar el desarrollo comunal como también hacer valer sus derechos como campesino, lo cual indica que se está delimitando una estructura conductual que está orientada hacia un objetivo específico. Aparte tomando el último porcentaje cabe notar que en nuestro país existe una grande ola de discriminación y desprecio por algunas culturas, razas o castas sociales. Los campesinos a lo largo de la historia han sido marginados y muchas veces olvidados, hecho por el cual la lucha de un líder campesino puede empezar por defender su creencia y modo de vida como consolidación de sus derechos, generalmente enraizados desde el pensamiento socialista que predomina en las zonas rurales.

También los gráficos denotan que **un 15% cree que el motivo para dedicarse al liderazgo político es ganar dinero**, este bajo porcentaje refleja que la motivación política es el dinero. Se debe recordar que el dinero es una de las más grandes

motivaciones para las personas, determinando gran parte de la conducta en la sociedad. Los estímulos presentes en el medio ambiente son factores preponderantes para modificar y regular la conducta y no se puedan negar estos hechos en la vida de liderazgo político al observar los cuantiosos beneficios económicos que puede alcanzar un prestigioso líder. Un estigma social dice “los políticos sólo se llenan los bolsillos de dinero”. Hay muchos líderes políticos que malversaron la economía a su interés por lo cual su participación política no tiene una buena reputación o prestigio positivo.

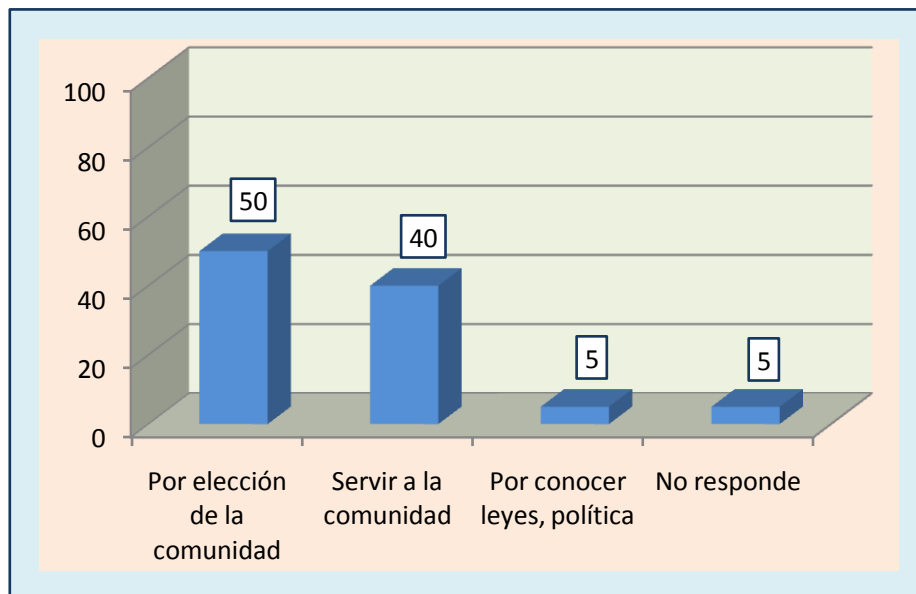
Un verdadero ejercicio de liderazgo no tendrá como principal objeto de motivación, la obtención ambiciosa del dinero. Un artículo de internet escrito por Miguel Aguirre (2006) menciona: *“Parece ser que la recompensa, tanto en el trabajo como en cualquier ámbito de nuestra vida, va unida a la motivación y por lo tanto al rendimiento. Esto es lo que la mayoría de los mortales creíamos. Pues bien. Leo un reciente estudio que viene a decirnos casi todo lo contrario. En ciertas ocasiones, la recompensa extrínseca (dinero), el premio, puede convertirse en un factor desmotivador. En algunos experimentos con niños y estudiantes, pudieron comprobar que: los niños que dibujaban para obtener una recompensa (dinero u otros), eran menos creativos en su manifestación artística que aquéllos que dibujaban alentados por la pasión por dibujar y disfrutar. El dinero puede cortar la motivación intrínseca de un sujeto por una actividad”*. El líder comunitario que tiene las cualidades de ser un verdadero conductor y guiador en la participación política, tiene factores motivantes que no se centran en el dinero, por lo cual su conducta está atribuida a presentar las características de un liderazgo verdadero.

RAZONES PARA SER DIRIGENTE

Cuadro N° 13
Razones para ser dirigente político

¿Por qué se dedicó a ser dirigente político?	Frecuencia	Porcentaje
Por elección de la comunidad.	10	50
Para servir a la comunidad.	8	40
Por saber de leyes, política.	1	5
No responde	1	5
TOTAL	20	100

Gráfico N° 7
Razones para ser dirigente político



Se observa las razones por las cuales los líderes de la presente investigación ejercen su cargo dentro de su comunidad. Es importante mencionar que los líderes comunitarios son elegidos como *Secretarios Generales* es realizada por mayoría de votos y con el consentimiento del individuo de forma democrática.

El uso del término, “razones” se relaciona indistintamente con la palabra motivación. Se entiende por razón: “facultad de discurrir, el argumento que se aduce en apoyo de algo, el motivo o causa y el cociente de dos números”. (Definicion.de, líder, 2011)

La mitad de los datos, **es decir el 50% muestran que ejercen su función porque el pueblo lo eligió** y no se remite a hacer más aseveraciones en torno al cargo laboral de su comunidad. Esta información indica y corrobora el análisis del cuadro N° 6, que enfatiza, que no todos los líderes comunitarios tienen convicción en su desempeño ya que solo afirman cumplir su responsabilidad porque el pueblo los eligió o porque persiguen motivos materiales como ser el dinero. Es notable que estos funcionarios que aceptaron hacerse cargo de la responsabilidad lo hicieron por no desacreditar públicamente su prestigio ante la elección del pueblo, razón por la cual no muestran las características verdaderas de un liderazgo comunitario.

El 40% afirma que el ejercicio de su cargo es por razones de servicio a la comunidad, dato que indica que los líderes determinan su función y conducta para ganarse una estima social y cumplir como líderes políticos. Es notable que tienen una meta, un objetivo por el cual modelar su conducta, la afirmación “por razones de servicio a la comunidad”, se reconoce como la demagogia de un partidario demócrata quien representa la voz del pueblo o comunidad.

Un pequeño porcentaje **del 5% muestra que ejerce su cargo por saber más de las leyes** y procesos de la organización campesina de su comunidad. Se debe recordar que en el anterior análisis se mencionó, que los campesinos por años fueron marginados y dicho esto hubo muchos abusos legales. Para fortalecer este hecho un

líder rural tiene que tener conocimiento de cómo se rige el sistema social y es natural que tenga que estudiar las leyes y reglas que los mantienen dentro. Un líder comunitario no goza de los privilegios que puede tener un líder urbano ya que este último tiene a disposición mayor disponibilidad de despejar cualquier duda en cuanto a temas de leyes y procesos legales. La preparación de un líder comunitario en el tema de conocimiento de leyes, es indispensable y por lo tanto, observar a un dirigente preocuparse por conocer los procesos legales de la sociedad sugiere que tiene aptitudes para ejercer liderazgo.

Tomando en cuenta todos los datos del gráfico anterior, que hacen referencia a la motivación, podemos decir que casi el 50% trabaja y ejerce su cargo para mejorar y desarrollar su comunidad, entre tanto que el otro 50% varía en sus respuestas o motivos. Puede haber muchos motivos ya sean explícitos o implícitos. Toda conducta es generada con un motivo, los estudios de esta investigación muestran que los líderes presentan una razón por la cual desempeñar un papel que satisfaga el rol de su comunidad. Explicar en detalle todos los aspectos que motivan la participación política de los líderes es difícil. “Para explicar la motivación no bastan la física y la química. Si alguien se propone escalar una montaña o alcanzar un objetivo es porque hay diversos factores que ponen en marcha el motor: el aprendizaje, la personalidad, los castigos, los incentivos y otros” (Enciclopedia de la Psicología, 1º Tomo, Pág. 142)

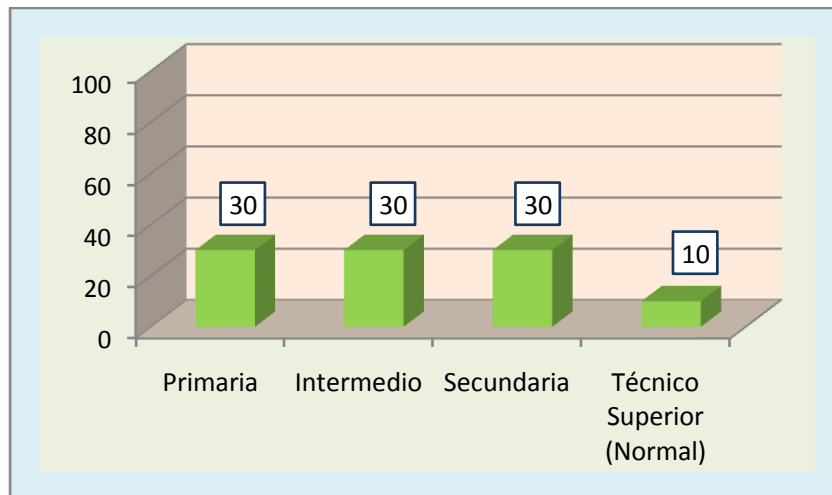
- *Describir el grado académico en los líderes políticos.*

GRADO ACADÉMICO DE LOS LÍDERES

Cuadro N° 14
Grado Académico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	6	30
Intermedio	6	30
Secundaria	6	30
Técnico Superior (Normal)	2	10
Superior (Universidad)	--	--
TOTAL	20	100

Gráfico N° 8
Grado Académico



La educación que se tiene en las zonas rurales es de relevancia ya que no cuentan con una apropiada o viable educación por la distancia y necesidad laboral, como dice el Sociólogo Boliviano Alberto Zalles: “El estudio de la movilidad social en la sociedad rural boliviana, considerando los procesos de estratificación social y las formas como se atribuyen los estatus sociales, permite cuestionar el rol de la escuela en el desarrollo del individuo y de la sociedad. Una revisión histórica deja ver que la escuela rural forma parte de un sistema de movilidad donde el comercio y el transporte juegan un papel de primer orden. El análisis de la distribución de las desigualdades y la forma del ascenso social, cuya eficacia está basada en la diversificación de actividades profesionales, conduce a una percepción diferente de la formación de clases y de la estratificación social: descubre la permeabilidad de las clases sociales y por tanto la fluidez de los actores.” (Alberto Zalles, 2000)

Los cuadros indican que el 30% de los líderes cursó el grado académico **de 1° a 5° básico, el otro 30% curso de 1° a 3° intermedio**, estos datos muestran la carencia de formación académica que tienen los líderes rurales. A nivel nacional los líderes políticos prestigiosos originarios presentan un grado de educación escolar pobre ya que a lo mucho logran salir bachilleres y un porcentaje muy escaso se forma a nivel superior terminando la universidad. **Otro 30% de los líderes muestra que tiene una formación de un bachillerato.** Estos porcentajes revelan que existe una notable deficiencia en la educación de los líderes ya que no acceden a una formación académica acorde a sus necesidades.

Como dice un extracto del artículo de Alicia Tejada (2006) sobre la educación rural y la juventud en Bolivia; “Generalmente la juventud rural está presionada por factores socio culturales locales y por una realidad socio económica externa que le exige tomar decisiones apresuradas con respecto a su inmediato futuro "productivo" y en estas decisiones, casi siempre sin apoyo ni orientación, se encuentran las conductas migratorias casi inducidas”, la juventud migra a las zonas urbanas con el fin de mejorar su situación y también preparación académica. Un líder campesino requiere

de mayor esfuerzo para lograr su formación académica y así contar con todas las aptitudes que requiere el liderazgo.

El nivel académico más alto de los líderes políticos de la presente investigación indica que un **10% tienen un grado académico, técnico superior (profesor)**, más de eso ninguno cursó la universidad. Los datos presentes llevan a corroborar que la educación en la zona rural es deficiente para que un individuo pueda formarse con todos los recursos. Es importante mencionar que la instrucción académica de alto nivel no hace a un líder, como dice la definición de liderazgo, *es todo individuo de un grupo que influye en los demás*. La educación o formación escolar comunitaria no es un impedimento para formar líderes, sino más bien, un punto de falencia que parece no influir en este rol. Actualmente la formación académica en Bolivia parte de las normativas de la Reforma Educativa que ha suprimido la división entre educación rural y educación urbana, estableciéndose una educación única. En virtud de ello se instala una política de educación intercultural y bilingüe que beneficia a toda la población, pero de manera muy especial a los miembros de los pueblos originarios y a los habitantes del campo. A pesar de la reforma educativa y su política, no se puede negar que aun existen grandes deficiencias en la formación académica de los pobladores comunitarios y esto afecta a la preparación académica de un líder político rural.

Asimismo se cree que la exigencia de una formación, por ejemplo del nivel superior (Título Universitario) no parece ser relevante al ejercer liderazgo en las comunidades, quizás esto tenga que ver con las características socio culturales y educativas de la comunidad en general que en su mayoría alcanzan niveles de educación similares a la de los líderes. Esto conlleva a una no exigencia por parte del grupo que apoya al líder que no considera que la formación académica sea un rasgo determinante en el buen ejercicio de su conducción.

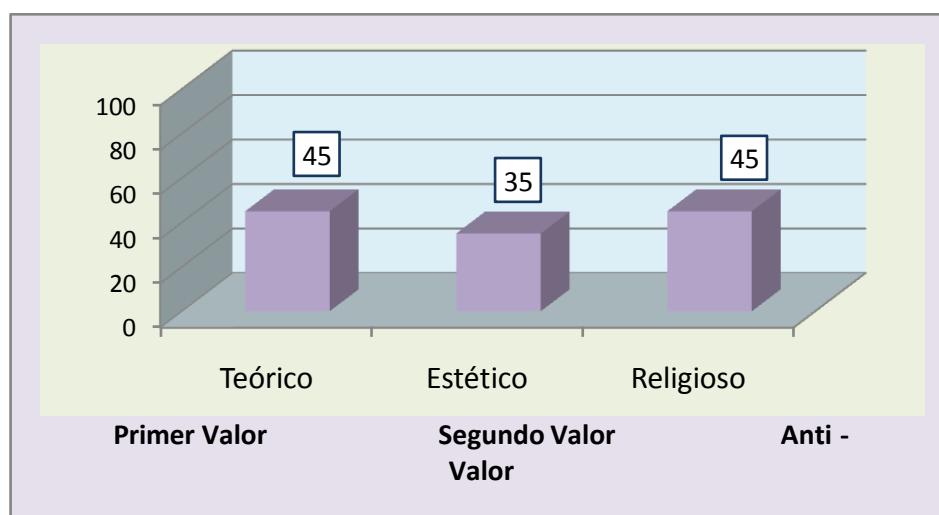
- *Identificar el tipo de valores que presentan los líderes.*

TIPO DE VALORES QUE PRESENTAN LOS LÍDERES

Cuadro N° 15
Valores

Valores	1er Valor		2do Valor		Anti - Valor	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Teórico	9	45	5	25	--	--
Estético	4	20	7	35	1	5
Social	4	20	3	15	1	5
Político	2	10	1	5	1	5
Religioso	--	--	--	--	9	45
Económico	1	5	4	20	8	40
TOTAL	20	100	20	100	20	100

Gráfico N° 9
Valores



La aplicación del test de valores de Allport Gordon define que un valor es como una creencia con la que el hombre trabaja de preferencia, es una disposición cognitiva motora y sobre todo profunda. Se clasifica a los valores como; primer valor, segundo valor y el anti valor.

El **primer valor con mayor frecuencia es el teórico (45%)**. El valor teórico según las teorías fundadas en G. Allport indican que están referidas al: descubrimiento de la verdad. Se despoja de juicios concernientes a la belleza o utilidad de los objetos y sólo trata de razonar y observar. Interés empírico, crítico y racional; Su principal meta en la vida consiste en ordenar y sistematizar su conocimiento. Por lo tanto, la construcción de conocimientos como la búsqueda de la verdad de un líder comunitario es menester para formarlos como tal. El 45% indica que busca consolidar sus conocimientos en virtud de desarrollar el razonamiento y formar un criterio sólido, como funcionario político de su comunidad.

Denotando aun el **primer valor de frecuencia con un 20% se presenta lo estético** que según las teorías referidas a G. Allport indican que da mucho valor a la forma y armonía. Toda experiencia se juzga desde una perspectiva de elegancia, simetría o buena forma. Esta visión es opuesta a la teórica. En cuestiones sociales se puede decir que está interesado en las personas pero no en el bien estar de las mismas, puede tender al individualismo y a la auto suficiencia. Por lo tanto un líder comunitario que tenga este valor como principal factor de su vida, no puede llegar a contar con las aptitudes que requiere un verdadero liderazgo. La visión estética sugiere una mirada superficial ligada a lo material, el verdadero líder no deja que la buena forma o elegancia opaque su razonamiento para ejercer su función como un buen dirigente guiador.

Del mismo modo con una **frecuencia del 20% el valor “social”** prepondera en los líderes o dirigentes comunitarios. El valor social según las teorías recopiladas en torno a G. Allport indica que: da mucho valor al amor. El hombre social estima a las

otras personas como fines y por lo tanto es amable, compasivo y generoso. Esta área mide el aspecto altruista y filantrópico del amor. Un individuo que quiera formarse como líder puede tener este valor como la principal motivación para el ejercicio de su función. La preocupación de un líder por su comunidad ya sea por aprecio, piedad o generosidad, es un motivo poderoso por el cual se puede conducir como un buen funcionario político que desarrolla y ejerce, liderazgo.

Dentro de los cuadros nos presentan también el **anti valor con mayor frecuencia es el “religioso” con un 45%** del cual según G. Allport desarrollador del test de los valores, indica que: muestra interés por el valor de la unidad. Algunas personas de este tipo encuentran su experiencia religiosa en la afirmación de la vida y la participación activa de ésta. Es así que las creencias religiosas en cada individuo son formadas por muchas circunstancias pero este hecho puede ser un motivo poderoso para ejercer liderazgo, un ejemplo de ello es Martin Lutero quien encabezó a los luteranos como un reformador dentro la esfera religiosa católica. Otro ejemplo tomando en cuenta a la religión como un anti valor, es Karl Marx quien es padre de los marxistas y se mostró contundentemente ateo. En definitiva un líder campesino tiene formada una doctrina o pensamiento que puede o no involucrar lo religioso como un valor para ejercer su función.

Otro dato relevante del **anti valor con una frecuencia del 40% es el valor económico**. G. Allport hace referencia que este valor, es todo aquello que le está relacionado a la utilidad. Sus intereses abarcan asuntos de negocios, comercialización y consumo de bienes, desarrollo de crédito y acumulación de riqueza tangible. El hombre de esta tipología busca una educación práctica, en su vida personal puede confundir el juicio con la belleza. Hablar de dinero o valor económico como un factor de motivación en la conducta es un tema amplio que involucra muchas subtemas. Un líder de cualquier índole que tenga como principal valor lo económico por lo general tiene un prestigio negativo por parte la opinión pública. En este caso el dato indica que el 40% tiene como un anti valor lo económico, esto lleva observar que estos

líderes rechazan la idea de enriquecerse a costa del pueblo. Hay que recordar que estos cargos comunales no reciben una remuneración económica. En el cuadro número dos se muestra que el 25% está en desacuerdo con la remuneración económica de un líder comunitario ya que es un trabajo por la comunidad y es claro que este porcentaje está más inmerso en desarrollar liderazgo.

Algo que se debe notar en la grafica de modo implícito es el **valor estético que se encuentra como segundo valor con un porcentaje del 35%**. Esto indica con mayor seguridad que el 35% no tiene las aptitudes de un líder político ya que está sujeto a una visión superficial que no alcanza las exigencias de una formación y visión en el liderazgo comunitario.

6.1.- CONCLUSIONES

Los factores psicosociales son determinantes y muy importantes en la conducta de todo individuo que pertenece a un grupo social. El beneficio económico, el deseo de prestigio social, son algunos factores que tienden a regular una determinada conducta en los líderes comunitarios.

A continuación se presentan las siguientes conclusiones en base al cumplimiento de los objetivos de la presente investigación.

- El beneficio económico es un factor psicosocial de relevancia para los líderes comunitarios y su desempeño laboral. De manera general se concluye que un porcentaje del 75% de los líderes comunitarios tiene como una prioridad el factor económico para desempeñar su función en la comunidad. El trabajo remunerado es importante para todo ser humano ya que percibir un sueldo o tener algún tipo de beneficio económico brinda la posibilidad de autosatisfacción, de cubrir necesidades materiales, así mismo refleja un símbolo de poder. El beneficio económico es fundamental no solo en la urbanización sino también en las zonas rurales donde no deja de ser una prioridad tanto para la comunidad como para el líder que ejerce un cargo y dispone de su tiempo. Esta variable influye de manera preponderante para que un dirigente efectúe su cargo con mayor o poca motivación laboral.
- El prestigio social positivo en el rol de un líder comunitario es de relevancia por el hecho de que constituye la aprobación o rechazo por parte de la población hacia el dirigente. Se concluye que el 55% indica que está en total acuerdo, que el prestigio social es importante para ser un líder político. Los dirigentes están conscientes que la obtención de un buen nivel de esta característica hace que su desempeño laboral tenga el crédito de la autosatisfacción por el logro público alcanzado. Los datos indican que la

mayoría de los líderes muestran esta característica, lo que les permite ganarse el respeto de su comunidad y ejercer su cargo con mayor motivación a las respuestas del contexto social en el que se desarrolla. Tener un buen prestigio significa mucho en un individuo y esto conduce seguir conductas que la sociedad o grupo determina como respetables. Tenemos una sociedad estratificada donde las clases sociales tienen un patrón importante para el modo de regirse y adaptarse a la misma. Los cuadros de los líderes políticos comunitarios indican la importancia de la búsqueda de una posición social y elevado prestigio social que satisfaga su conducta como funcionario por su pueblo. Esto quiere decir que los dirigentes intentarán ganarse de muchas formas el respeto porque creen que ello lleva a ejercicio correcto de un buen liderazgo político. Es notable que sin el prestigio aprobado por la comunidad, el líder está truncado de ser estimado y aceptado por la misma.

- La motivación de un líder comunitario en el ejercicio de su función puede ser muy variante. Se concluye que el 95% de los líderes comunitarios afirman tener un motivo por el cual ejercer su función y el otro 5% no responde a la encuesta. Se puede decir que casi el 50% trabaja y ejerce su cargo para mejorar y desarrollar su comunidad, entre tanto que el 50% varía en sus respuestas o motivos. Pueden haber muchos motivos ya sean explícitos o implícitos; toda conducta es generada por una razón, los estudios de esta investigación muestran que los líderes presentan distintas motivaciones explícitas en menor grado, como ser; ganar dinero, ayudar a cambiar la realidad de la comunidad y defender los derechos de los campesinos.
- El grado académico que por lo general tiene un líder comunitario no es de un nivel alto. Se concluye que el 90% de los líderes comunitarios por lo general no pasan el grado académico de bachillerato o la secundaria. La educación o formación escolar comunitaria no es un impedimento para formar líderes, sino más bien, un punto de falencia que parece no influir en este rol.

Actualmente la formación académica en Bolivia parte de las normativas de la Reforma Educativa que ha suprimido la división entre educación rural y educación urbana, estableciéndose una educación única. En virtud de ello se instala una política de educación intercultural y bilingüe que beneficia a toda la población, pero de manera muy especial a los miembros de los pueblos originarios y a los habitantes del campo. A pesar de la reforma educativa y su política, no se puede negar que existen grandes deficiencias en la formación académica de los pobladores comunitarios y esto afecta a la preparación académica de un líder político rural. Se concluye que el grado académico de nivel superior (Título Universitario, Diplomado, etc.) no es requisito valorado por parte de la comunidad hacia el líder.

- Se ha determinado que el tipo de valor de mayor frecuencia y que prevalece en los líderes comunitarios es el teórico con un porcentaje del 45%. El valor teórico está referido al descubrimiento de la verdad. El líder comunitario teórico, se despoja de juicios concernientes a la belleza o utilidad de los objetos en su comunidad y sólo trata de razonar y observar. Mantiene un interés empírico, crítico y racional; Su principal meta en la vida consiste en ordenar y sistematizar su conocimiento. La construcción de conocimientos como la búsqueda de la verdad de un líder comunitario es menester para formarlo como tal. El 45% indica que busca consolidar sus conocimientos como líder de la comunidad en virtud de desarrollar el razonamiento y formar un criterio sólido para el desempeño de su función como jefe guiador.
- Respondiendo a la hipótesis planteada en la investigación que dice “El beneficio económico y el deseo de prestigio social, son los factores psicosociales que principalmente caracterizan la presencia del liderazgo político en los pobladores comunitarios de la provincia Eustaquio Méndez del

departamento de Tarija”. Se concluye que la hipótesis planteada es confirmada relativamente, ya que los datos muestran que el beneficio económico y el deseo de prestigio social son factores psicosociales de relevancia que caracterizan la presencia de liderazgo político en los pobladores comunitarios pero no determinantes en su totalidad.

- Al concluir que el beneficio económico y el prestigio social son factores psicosociales de importancia que caracterizan la presencia de liderazgo comunitario. Esta investigación también corrobora en segundo plano que los factores psicosociales como ser el grado académico y el tipo de valores son características de influencia conductual en el ejercicio de liderazgo comunitario.

6.2. RECOMENDACIONES

A la Federación Sindical Única de Comunidades Campesinas de Tarija (FSUCCT):

- La creación de políticas, planes y un presupuesto para la remuneración u otras formas de compensación para el esfuerzo y el tiempo de las y Secretarios Generales (Líder comunitario). Establecer políticas organizacionales que se relacionen con la remuneración y el presupuesto así como implementar esas políticas consistentemente. Por ejemplo considerar si los dirigentes recibirán un pago por su tiempo. La remuneración económica debe estar pensado en socorrer al líder comunitario por el gasto de su tiempo y descuido de su propia fuente de trabajo (agricultura, ganadería, etc.).
- La implementación de planes, orientación continua y entrenamiento para nuevos integrantes del cargo de Secretario General por cada comunidad. Las personas que se retiran deben orientar a los nuevos integrantes, proporcionándoles información relacionada con la historia organizacional, los

compromisos actuales con los patrocinadores y organizaciones aliadas así como los contactos. También se debe dar una capacitación en las áreas importantes para la organización como afianzar los conocimientos de los nuevos dirigentes o los asuntos y habilidades relevantes para el trabajo en la organización comunitaria. Los gastos relacionados con este aspecto deben ser programados previamente

- La implementación de planes fijos sobre la educación y formación de los líderes comunitarios. Considerar brindar cursos anuales para todos aquellos que tomen el cargo de Secretario General de la comunidad. La orientación y capacitación de todo dirigente es muy importante para el desarrollo de su función como líder comunitario.
- La elaboración y financiación de proyectos de desarrollo organizacional, incluyendo procesos de institucionalización comunitaria. Muchas dirigentes comienzan con proyectos de otras organizaciones más estructuradas y con el tiempo obtienen mayor autonomía como organismos independientes.

A los Secretarios Generales (Líderes Comunitarios):

- El desarrollo de una misión clara y un plan estratégico para la organización comunitaria que identifique necesidades y establezca prioridades a mediano y largo plazo. Al igual que en cualquier otra organización comunitaria, es importante para los Secretarios Generales el desarrollo de su comunidad en un plan estratégico. Esa planeación es importante para que las labores de la organización comunitaria se mantengan enfocadas, efectivas y realistas.
- Es importante la formación y preparación de todo dirigente comunitario, por lo tanto, se sugiere al Secretario General desarrollar más sus conocimientos sobre los reglamentos constitucionales relacionados a los campesinos,

procesos legales, educación rural, salud rural, etc. La finalidad es que todo Secretario General esté preparado para cualquier situación que se presente en la comunidad.

- La confianza en el ejercicio de las funciones como Secretario General de la comunidad. No es un previo requisito obligatorio tener grandes títulos de profesionalización para ejercer liderazgo comunitario con capacidad. La capacidad de todo dirigente comunitario depende de la voluntad del mismo, tener una visión positiva, buscar el bienestar del pueblo, brindarse con optimismo al desempeño de su función, son aspectos que hacen a un líder comunitario excelente.

A futuros investigadores:

- Es preciso que continúen dando mayor énfasis a los diversos factores psicosociales como ser la personalidad, ámbito familiar, etc. ya que esto permitirá abordar más estudios sobre una diversidad de temas para que en posteriores investigaciones se profundicen los aspectos sociales y psicológicos emergentes del nuevo rumbo del liderazgo campesino que toma nuestro país en la política.