

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**FACTORES SOCIOCULTURALES Y SU INCIDENCIA EN EL LIDERAZGO DE
LA MUJER RURAL COOPERATIVISTA - ASOCIACIONES DE
PRODUCTORES DE QUINUA ORGÁNICA COOPERATIVA AGRARIA
“QHAPAQ QOLLA”, PUNO 2017**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. YANIS ELIZABERTH FLORES MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

TESIS

FACTORES SOCIOCULTURALES Y SU INCIDENCIA EN EL LIDERAZGO
DE LA MUJER RURAL COOPERATIVISTA - ASOCIACIONES DE
PRODUCTORES DE QUINUA ORGÁNICA COOPERATIVA AGRARIA

“QHAPAQ QOLLA”, PUNO 2017

PRESENTADA POR:

Bach. YANIS ELIZABERTH FLORES MAMANI



Escobedo
DR. JOSE OCTAVIO ESCOBEDO RIVERA
UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

Victoria Delfina Quispe Arapa
Dr. Victoria Delfina Quispe Arapa

PRIMER MIEMBRO

:

Zaida Janet Mendoza Choque
M.Sc. Zaida Janet Mendoza Choque

SEGUNDO MIEMBRO

:

Huguette Fortunata Dueñas Zuñiga
Mg. Huguette Fortunata Dueñas Zuñiga

DIRECTOR / ASESOR

:

Eladia Margot De La Riva Valle
M.Sc. Eladia Margot De La Riva Valle

Área : Desarrollo humano y calidad de vida

Tema : Desarrollo nacional, regional y local

DEDICATORIA

- A Dios, por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.
- A mi madre Celia Mamani Sumari, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional en el proceso de mi formación profesional.
- A mi padre Luis Flores Piérola quien con sus consejos y recomendaciones ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional.

YANIS ELIZABERTH FLORES MAMANI

Agradecimiento

- A la Facultad de Trabajo Social de la Universidad nacional del Altiplano por haberme cobijado en sus claustros, alimentándome de sabias enseñanzas que servirán como fuertes pilares en mi vida profesional.

- A los señores miembros del jurado; Dr. Victoria Delfina Quispe Arapa, M.Sc. Zaida Janet Mendoza Choque, Mg. Huguetta Fortunata Dueñas Zuñiga, por sus orientaciones sugerencias que permitieron mejorar mi trabajo de investigación.

- A mi Directora de tesis M.Sc. Eladia Margot De La Riva Valle, por haberme brindado sabias enseñanzas, siendo guía orientador de conocimientos fructíferos para mi formación profesional.

- A la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, por haberme permitido ejecutar la presente investigación.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE CUADROS	8
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS.....	9
RESUMEN	10
ABSTRACT.....	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL.....	14
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ESPECÍFICO.....	14
1.4. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
II. REVISIÓN DE LITERATURA	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.1.1. Antecedentes internacionales	16
2.1.2. Antecedentes nacionales:.....	19
2.1.3. Antecedentes locales	20
2.2. MARCO TEÓRICO	22
2.2.1. Enfoque de derechos.....	22
2.2.2. Enfoque de género.....	22
2.3. MARCO CONCEPTUAL	24
2.3.1. Factores sociales:.....	24
2.3.2. Participación.....	24
2.3.3. Organización.....	36
2.3.4. Factores culturales	39
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	54

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	54
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	54
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	54
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA ESTADÍSTICA.....	55
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
3.6. PROCESAMIENTO DE DATOS	59
3.7. DISEÑO ESTADÍSTICO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	59
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	62
4.1. FACTOR SOCIAL Y LIDERAZGO DE LA MUJER COOPERATIVISTA	62
4.2. FACTOR CULTURAL Y LIDERAZGO DE LA MUJER COOPERATIVISTA .	69
V. CONCLUSIONES	82
VI. RECOMENDACIONES	84
VII. REFERENCIAS	86
ANEXOS	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Grado de instrucción y liderazgo de la mujer	63
Tabla N° 02: Obstáculos en la participación y frecuencia de cargos directivos.....	65
Tabla N° 03: Formas de participación y tipo de liderazgo	67
Tabla N° 04: Idioma y liderazgo de las mujeres cooperativas	70
Tabla N° 05: Estereotipos culturales y frecuencia de los cargos directivos	72
Tabla N° 06: Estereotipos culturales y ejercicio del liderazgo	75
Tabla N° 07: Factores socio culturales y el liderazgo de la mujer	77

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01: Población de estudio	55
Cuadro N° 02: Muestra estratificada.....	57

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

ENAHQ: Encuesta nacional de hogares sobre condiciones de vida y pobreza.

FONDEP: Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana.

CAAAP: Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica

MIDIS: Ministerio de Desarrollo y Poblaciones Vulnerables.

MIMPV: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

MINAG: Ministerio de Agricultura

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

RESUMEN

La presente investigación titulada “factores socioculturales y su incidencia en el liderazgo de la mujer rural cooperativista - asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla”, Puno 2017”. Se ejecutó en la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla”. Conformados por 24 asociaciones de los distritos de Paucarcolla, Atuncolla, Tiquillaqa, Vilque, Mañazo y Cabana. El objetivo general: Determinar los factores socioculturales que inciden en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017. Para este estudio se desarrolló la metodología del paradigma cuantitativo con un diseño no experimental, siendo esta investigación de tipo explicativo - descriptivo, se aplicó en el proceso el método hipotético deductivo. Teniendo como hipótesis: los factores socioculturales inciden significativamente en el liderazgo de la mujer rural Cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica – Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017. Los resultados obtenidos en la presente investigación determinan que 51 mujeres cooperativistas productoras de quinua orgánica que representa el 40.5% dan a conocer que los factores socioculturales limitan su participación y liderazgo en su asociación donde las relaciones de género y el rol que cumple la mujer cooperativista dentro de su familia y el contexto social hace que se obstaculicen el ejercicio y empoderamiento del liderazgo en la mujer, con una significancia de 0.000, y el nivel de confianza de 95%. El factor social influye significativamente en el liderazgo de la mujer cooperativista, puesto que 39 mujeres que representan el 31.0% manifiestan que dan prioridad al ámbito privado donde la mujer desarrolla un rol reproductivo y un trabajo no remunerado convirtiéndose en limitaciones que no les permiten asumir el liderazgo y un cargo directivo en su asociación, teniendo como significancia de 0.005 y el nivel de confianza de 95%. El factor cultural incide negativamente en el liderazgo de la mujer cooperativista, puesto que 26 mujeres que representa el 20.6% manifiestan que las creencias son prototipos de vida que se expresan mediante reglas, normas, actitudes y juicios con connotaciones negativas y ancestrales que derivan de un tipo de creencia patriarcal y machista con estereotipos que les han mantenido apartadas en el acceso a cargos de liderazgo por ende no ejercen el liderazgo en su asociación, teniendo como significancia el 0.005, con el nivel de confianza de 95%.

Palabras Claves: Factores, Liderazgo, Mujeres, productores, sociocultural.

ABSTRACT

The present research entitled "sociocultural factors and their impact on the leadership of cooperative rural women - associations of organic quinoa producers - Agrarian Cooperative" Qhapaq Qolla ", Puno 2017". It was executed in the Agrarian Cooperative "Qhapaq Qolla". Consisting of 24 associations from the districts of Paucarcolla, Atuncolla, Tiquillaqa, Vilque, Mañazo and Cabana. The general objective: Determine the sociocultural factors that influence the leadership of the cooperative rural women of the associations of organic quinoa producers - Cooperativa Agraria "Qhapaq Qolla" Puno, 2017. This study the methodology of the quantitative paradigm was developed with a design not experimental, being this explanatory - descriptive type of investigation, the hypothetical deductive method was applied in the process. Taking as hypothesis: sociocultural factors have a significant impact on the leadership of rural women Cooperativist of the associations of organic quinoa producers - Cooperativa. Agraria "Qhapaq Qolla" Puno, 2017. The results obtained in this research determine that 51 cooperative women producers of organic quinoa representing 40.5% report that sociocultural factors limit their participation and leadership in their association where gender relations and the role of cooperative women within their family and social context hinders the exercise and empowerment of leadership in women, with a significance of 0.000, and the level of confidence of 95%. The social factor significantly influences the leadership of women cooperativists, since 39 women who represent 31.0% state that they give priority to the private sphere where women develop a reproductive role and unpaid work becoming limitations that do not allow them to assume the leadership and exercise a managerial position in their association, having as a significance of 0.005, and the confidence level of 95%. The cultural factor has a negative impact on the leadership of cooperative women, since 26 women representing 20.6% state that beliefs are prototypes of life that are expressed through rules, norms, attitudes and judgments with negative and ancestral connotations that derive from a type of patriarchal and macho belief with stereotypes that have kept them apart in the access to leadership positions therefore do not exercise leadership in their association having as a significance of 0.005, and the level of confidence of 95%.

Keywords: Factors, Leadership, Women, producers, sociocultural.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En el Perú la situación de las mujeres tanto en el ámbito rural y urbano ha sufrido importantes cambios que tienen que ver con las transformaciones sociales, económicas, políticas que se expresa y complejiza en diversas manifestaciones donde, enfrentan nuevos contextos, que han obligado a las mujeres rurales a una participación y liderazgo más dinámica en organizaciones, instituciones, en la familia y en la sociedad.

Según la Encuesta Nacional de Hogares, (2008-2011), nos indica que la principal barrera que enfrenta la mujer rural es la educación ya que la condición de analfabetismo en nuestro país se ve reflejado en las mujeres donde apenas el 50% de las mujeres en el área rural ha asistido a la escuela mientras que el 33,9% de las mujeres son analfabetas. y está asociada a un factor de exclusión y marginación que produce grandes desigualdades sociales y que a su vez limita entre otras su inserción al mercado laboral con las tasas de desempleo y subempleo de las mujeres en un 8,4% y 47,5%, que impide desarrollarse y lograr mejores ingresos económicos, y ejercer una ciudadanía plena.

Por otra parte, la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar ENDES (2011) nos muestra que en la zona rural de la región de Puno la tasa de analfabetismo afecta en una proporción mayor de mujeres que de hombres, donde el 13,8% de las mujeres de 15 a 49 años es analfabeta frente al 4,6% de varones. Esta diferencia tiene grandes dificultades en lo social y económico en su mayoría para las mujeres. Del mismo modo nos da a conocer que la actividad económica que desempeñan, las mujeres se ubican mayoritariamente en la agricultura en un 46.7%, en segundo lugar, en ventas y servicios con un 30.5% y el 10.9% se dedica en el trabajo manual.

Por esta razón podemos mencionar que la situación de la mujer en la zona rural de nuestra región de Puno, es motivo de constante preocupación debido a las desigualdades de género existentes en educación, en participación y liderazgo, en la ocupación y en la actividad económica que desempeñan, que dan origen a diversas manifestaciones de marginalización, exclusión, vulnerabilidad de derechos y desigualdades sociales y económicas hacia la mujer rural, limitando su libre expresión y el empoderamiento del liderazgo tanto en instituciones, en organizaciones, en asociaciones comunales, entre otros.

Así también en este contexto se involucra la dimensión cultural que ocupa un lugar decisivo en el reducido acceso de las mujeres a los cargos de liderazgo y participación e inclusive contiene un fuerte componente idiosincrásico. Donde se gestan los factores culturales y estereotipos de género que condicionan y obstaculizan la superación de la mujer.

De este modo podemos mencionar que los resultados de esta investigación contribuirán a la elaboración de diversos programas y proyectos sociales, que permita fortalecer el empoderamiento de liderazgo de las mujeres rurales cooperativistas, ampliando sus expectativas económicas y sociales, en donde sea visible su protagonismo, liderazgo y participación que contribuya al desarrollo sostenible de sus localidades. Asimismo, servirá como proveedor de dirección para realizar futuras investigaciones que ayuden al desarrollo de la mujer rural, donde las entidades privadas puedan desarrollar políticas claras de promoción de empleo, así como entidades gubernamentales y no gubernamentales pueda crear programas adecuados para el desarrollo de la mujer rural.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera inciden los factores socioculturales en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017?

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ESPECÍFICO

- ¿De qué manera influye el factor social en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017?

- ¿De qué manera influye el factor cultural en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017?

1.4. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar los factores socioculturales que inciden en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia del factor social en el liderazgo de la de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017.

- Determinar la influencia del factor cultural en el liderazgo de la de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017.

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis general:

- Los factores socioculturales inciden significativamente en el liderazgo de la mujer rural Cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica – Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas:

- El factor social (participación, organización) influye significativamente en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017.
- El factor cultural (creencias, costumbres, tradiciones, pensamientos e ideologías) influye negativamente en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

La investigación realizada cuenta con los siguientes antecedentes internacionales, nacionales y locales.

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se optó por los siguientes antecedentes de investigación según los objetivos planteados para que nos sirva de modelo desde la perspectiva de trabajo social

2.1.1. Antecedentes internacionales

Molero (2012). En su investigación titulada “Cultura y su influencia en el liderazgo de la mujer una relación multifacética”. Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Educación a distancia (Madrid). Tiene como objetivo conocer y determinar la influencia de la cultura en el liderazgo de la mujer. Llegando a la conclusión que la cultura influye sobre el liderazgo de la mujer a través de la existencia de prototipos que condicionan la clase de liderazgo que es ejercido y aceptado dentro de un determinado contexto. Teniendo en cuenta que estos prototipos son altamente idiosincrásicos y se gestan a partir de interacciones previas. Estos prototipos culturales se enfocan como mecanismo de adaptación como el idioma que comprende conocimientos, creencias, arte, capacidades y hábitos adquiridos en la sociedad. Sin embargo; se ha ido interactuando de manera negativa en el liderazgo de la mujer con prejuicios para poder comprender y desarrollar sus capacidades como lideresas, teniendo de esta manera dificultades sociales en lo cotidiano.

Lupano (2011). Tiene como investigación titulada “Influencia de los estereotipos culturales y de género en la efectividad del liderazgo femenino y actitudes hacia las

mujeres líderes”. Universidad de Palermo - Argentina. Teniendo como objetivo Esta investigación se propone investigar la existencia de determinados prejuicios que pueden influir en el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo. De esta manera se intenta conocer las concepciones o teorías implícitas sostenidas por líderes y seguidores acerca del liderazgo masculino y femenino. Así como también determinar, en qué medida, el sexo y las características estereotípicas de género influyen en las actitudes sostenidas por los seguidores hacia las mujeres líderes.

Llegando a la conclusión que los estereotipos culturales han mantenido a la mujer apartada de posiciones directivas con un reducido acceso de las mujeres a los cargos de liderazgo, toma de decisiones, bajos niveles de participación y empoderamiento; arraigadas a las esferas culturales que ceden poca tolerancia al cambio. Se perciben como nociones de carácter idiosincrásico, que antes de tener un contenido argumentativo tienen un arraigado significado tradicionalista. Estas son: desinformación de los cargos a aplicar por las mujeres, baja autoestima femenina, miedo al fracaso y falta de competitividad. A su vez, los estereotipos activan prejuicios cuando las mujeres intentan incurrir en campos que tradicionalmente han sido ocupados por el otro género generando valoraciones y actitudes negativas hacia las mujeres que intentan convertirse en líderes y, de esta manera, se da lugar a un trato diferencial hacia este grupo, lo que da cuenta de un fenómeno de discriminación hacia ellas.

Meléndez (2011). En la investigación titulada “Sistema educativo y el liderazgo de la mujer”. Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras. Tiene como objetivo explorar y conocer las experiencias en distintas etapas de la vida de las mujeres líderes que ocupan u ocuparon puestos de presidentas y las dificultades que tienen frente al sistema educativo. Llega a las siguiente conclusión que la educación siempre fue central en las

vidas de las mujeres por las características de la cultura familiar en términos de las destrezas y habilidades que desarrollan. Sin embargo, percibimos que las mujeres experimentaron barreras institucionales, estructurales y culturales por razón de género, pudieron capitalizar sobre sus valores, estudios graduados, la intervención de los mentores y su variada carrera profesional para romper el techo de cristal y lograr ocupar posiciones de liderazgo en el sistema de educación superior.

Lecourt (2010). En su investigación “Relaciones de género y liderazgo de mujeres dentro de un partido político, Santiago de Chile”. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Postgrado, Programa de Magíster en estudios de género y cultura Mención Ciencias Sociales; teniendo como objetivos: Establecer cómo se han construido liderazgos femeninos al interior de un Partido político de Chile, qué tipo de poder, y/o en qué contextos y condiciones históricas lo han hecho. Describir y analizar las relaciones sociales de género al interior del partido político de Chile, a través del relato oral de mujeres que han ocupado una posición de dirigentes y por último Indagar en los factores que han facilitado a las mujeres su evolución como dirigentes; y en aquellos que han obstaculizado su desarrollo.

Llegando como conclusiones: las relaciones sociales de género como relaciones de poder, que en el marco de la estructura partidaria adquieren características específicas, como conocer la experiencia de mujeres que ejercen el poder en este caso mujeres dirigentes entendiendo que el poder no es algo ajeno a los/as individuos, ni tan sólo representado en la autoridad, sino ejercicio activo que permite la transformación de las relaciones sociales y la construcción de resistencias frente a las formas hegemónicas de poder. Como otra conclusión se da a conocer que las mujeres han atravesado limitaciones para ejercer un cargo político con estrategias que han desarrollado las dirigentes para

enfrentar situaciones de discriminación, ha sido la “masculinización”, en cuanto imitación de los comportamientos masculinos que permite enfrentar con menores riesgos el mundo de la política.

Culturalmente lo masculino está asociado a características que confieren mayor prestigio y valoración, tales como la lógica y la razón, el juicio frío y la independencia. En esos términos las dirigentes admiten en su mayoría haberse “masculinizado”, ocultando las características culturalmente atribuidas a lo femenino como la pasión y la emoción, la espontaneidad y la sensibilidad, todas las cuales serían incompatibles con la acción política. Otras características asociadas a lo femenino, como la perseverancia y la responsabilidad, la preocupación por los demás y la entrega, representan cualidades funcionales dentro de la política y de las tareas que las mujeres supuestamente deberían cumplir en la estructura partidaria.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

Venegas et al (2011), En su artículo de investigación cualitativo “Mujer rural en el Perú”. Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo – DESCO, Lima Perú. Elaborada en colaboración por dos de sus programas - Selva Central y Sierra Centro– y la Unidad de Planificación y Desarrollo Estratégico. Teniendo como objetivos: determinar la participación de la mujer en los procesos familiares, sociales e incorporación de nuevos procesos en la cadena productiva desde el nuevo contexto económico que se ha formulado en las zonas alto andinas peruanas. Analizar los obstáculos que enfrentan las mujeres del Perú.

Llegando a las conclusiones. Las relaciones de género reproducen una diferenciación social donde la mujer tiene mayores desventajas, disminuyendo los espacios de

reconocimiento social y representación política. Este es un proceso largo y aún queda mucho por avanzar, no obstante, ya son visibles algunos resultados que son producto principalmente del esfuerzo de muchas mujeres que lograron asumir la jefatura de sus comunidades, un rol antes negado para ellas.

2.1.3. Antecedentes locales

Condori (2016). En su tesis “La participación de la mujer en la organización comunal, Angara Bajo – Pucara - 2015”. Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Trabajo Social, Escuela Profesional de Trabajo Social. Teniendo como objetivo: determinar las formas de participación de la mujer en la organización comunal Angara Bajo – Pucara. Como hipótesis tiene: la participación de la mujer tiene significancia directa en la organización comunal Angara Bajo – Pucara – 2015. Llegando a la conclusión: la participación de la mujer en la comunidad de Angara Bajo – Pucara en un 68 % participan de manera presencial, asistiendo a las actividades comunales, mas no en la toma de decisiones. Lo que significan que las mujeres participan pasivamente debido a los factores culturales de manera tales se someten a la decisión de los varones, en este sentido se deduce que las mujeres priorizan realizar labores que no tengan que ver con la gestión comunal.

Escalante (2016). En su investigación titulada “Representaciones de las mujeres sobre la participación política en la comunidad campesina Huerta Huaraya - 2015”. Puno. Universidad Nacional de Altiplano. Facultad de Ciencias Sociales. Escuela Profesional de Sociología. Teniendo como objetivo caracterizar el tipo de representaciones políticas que tienen las mujeres en la comunidad campesina de Huerta Huaraya. Describir las

características de las percepciones y conocimientos que tienen las mujeres sobre la participación política en la comunidad campesina Huerta Huaraya. Llegando a la conclusión que las representaciones de las mujeres sobre la participación política en la comunidad campesina Huerta Huaraya están condicionadas por factores culturales y económicos, educativas; evidenciándose cierto interés de querer ejercer su participación política, pese a múltiples factores y estereotipos culturales que impiden el ejercicio pleno de este derecho

Apaza (2013). En su tesis que lleva como título: “Las relaciones de género y su influencia en la participación política de las mujeres en las organizaciones sociales de base del distrito de Cuturapi, provincia de Yunguyo – Puno”. Universidad Nacional del Altiplano Puno. Facultad de Trabajo Social, Escuela Profesional de Trabajo Social. Cuyo objetivo es: Sistematizar y ordenar la información existente acerca de las mujeres que actualmente ejercen en el poder local, a nivel municipal reconociendo los parámetros institucionales comunes que determinan tales índices de participación política.

Teniendo como hipótesis: las relaciones de género influyen significativamente en la participación política de las mujeres en las organizaciones sociales de base del distrito de Cuturapi, provincia de Yunguyo, 2013. Como conclusión: Queda demostrado que la limitada participación política de las mujeres se debe a las relaciones de género que influye de manera significativa en el rol que desempeña a través de la función reproductiva con un 46,4% y el tipo de participación es pasiva, y menor proporción de 12% de mujeres el rol que desempeña es la función social y el tipo de participación es política; la mujer queda en el espacio del ámbito privado en el que se desarrolla la vida en la familia, pocas mujeres invierten en la designación de sus gobernantes.

2.2.MARCO TEÓRICO

2.2.1. Enfoque de derechos

Según la Declaración Universal de Derechos (2010). Nos da a conocer que todos los seres humanos establecen las bases para la libertad, la justicia y la paz en el mundo, dicho enfoque está basado en los derechos humanos para la cooperación para el desarrollo, el cual clarifica la forma en que deben ponerse en práctica las normas y los principios de derechos humanos.

Es así que el enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados de la población.

2.2.2. Enfoque de género

El Marco de Cooperación del Sistema de Naciones Unidas para el Desarrollo MANUD (2012 – 2016), integra el enfoque de género de manera transversal, garantizando la igualdad y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas. De esta manera, se puede garantizar a todas las personas, el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía; así como erradicar toda forma de discriminación, para alcanzar la igualdad real y efectiva.

Por otro lado, se puede dar a conocer que el enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre

ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y, por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad. Género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él.

2.3.MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Factores sociales:

Los factores sociales desarrollar procesos de participación, organización en todos sus ámbitos porque nos permiten socializarnos, desarrollarnos integralmente y buscar condiciones más justas para la sociedad en la cual vivimos.es ahí donde damos a conocer nuestros valores humanos y talentos individuales para resolver de forma efectiva los problemas sociales, económicos y políticos de la sociedad. Dichos factores sociales involucran a la participación y organización.

2.3.2. Participación

La participación como fundamento de la democracia social debe expresarse en todos los actos y relaciones de la persona; en la familia, en la escuela, en el trabajo, es decir la persona como ser social debe de actuar como, educador, orientador, trabajador, entre otros. Se trata entonces, de entender la participación como un acto de la vida del hombre y como un acto de relación entre el hombre, la sociedad y el Estado. (Montaño, 2005, P. 25)

La participación es la intervención directa o indirecta de distintos actores en la definición de las metas de acción de una colectividad y de los medios para alcanzarlas. Un ciudadano participa cuando se ve afectado por una decisión o una medida tomada en el municipio, barrio, comuna, departamento o cuando desea concertar una aspiración un proyecto” señalando como un deber de la persona y el ciudadano el ejercicio de la participación: participar en la vida política, cívica y comunitaria del país. (P. 48).

➤ **Niveles de la participación**

Montaño (2005). Indica que existen diferentes niveles de participación que pueden darse en una organización.

- **Información:** el conjunto de datos, hechos y mensajes a través de los cuales los participantes conocen e interpretan una situación y adquieren elementos de juicio para su conducta.
- **Consulta:** Es el procedimiento mediante el cual los participantes opinan sobre todos o algunos de los aspectos de un problema o situación. **Iniciativa:** Es la formulación de sugerencias por parte de los agentes participantes destinados a resolver un problema o transformar una situación.
- **Fiscalización:** es la vigilancia que ejerce una persona o un grupo, sobre el cumplimiento de las decisiones tomadas.
- **Concertación:** es el acuerdo mediante el cual dos o más personas o grupos de una colectividad definen la solución más conveniente para un problema y los medios para ejecutarla.
- **Decisión:** es la adopción de una idea o de una forma de actuación sobre un problema, escogida a partir de la formulación de 2 o más alternativas.
- **Gestión:** Es el manejo de un conjunto de recursos de muy diversa índole, destinado a ejecutar las acciones necesarias para obtener un resultado final (manejo de una situación, solución de un problema, satisfacción de una necesidad o una aspiración).

➤ **Tipos de participación.**

Nistal (2004). Nos da a conocer los tipos de participación que se distinguen en tres grandes ámbitos básicos:

- La participación Social:

Este implica la agrupación de los individuos en organizaciones de la sociedad civil para la defensa y representación de sus respectivos intereses, por ejemplo, grupos de jóvenes mujeres, discapacitados, etc. que buscan el mejoramiento de las condiciones de vida o defensa de intereses. El desarrollo de este tipo de participación articula el tejido social organizacional que puede tener presencia importante en el desarrollo de nuevas formas de participación, sobretodo en la esfera de lo público.

- La participación ciudadana:

Se entiende como la intervención de los ciudadanos en la esfera pública, en función de intereses sociales de carácter particular este es el caso de los comités de veedurías, juntas de acción comunas o juntas administradoras locales.

- La participación política:

Es la intervención de los ciudadanos a través de ciertos instrumentos (el sufragio) para lograr la materialización de los intereses de una comunidad política. En contraste con la participación ciudadana, la acción individual o colectiva se inspira en intereses compartidos y no en particulares. Pero al igual que ella, el contexto es el de las relaciones entre sociedad civil y el Estado.

➤ **Medios de participación**

Para Orizo, (2005). Existen dos formas de participación las cuales son:

- **Participación activa:** sería la participación de aquellas personas que estando afiliadas a una organización colaboran activamente con su acción personal en su desarrollo, sostenimiento y actividades. En este caso, en realidad, nos estamos refiriendo a los voluntarios, su objetivo al estar en una organización es hacer cosas (otro tema, como veremos más adelante, es que realmente las hagan), donan a la organización su tiempo.

- **Participación pasiva:** podríamos definirla como la forma de colaboración de aquellas personas que, estando afiliadas a una organización, de un modo constante colaboran económicamente para el desarrollo, sostenimiento y realización de actividades. En este punto nos estamos refiriendo a los socios o colaboradores económicos (Su denominación varía dependiendo de la asociación u organización y pueden existir otras denominaciones diferentes). Su misión es sostener económicamente a la organización, donan a la organización su dinero. Puede resultar contradictorio hablar de participación pasiva, pero en realidad “participan en la organización pasivamente” ya que no desarrollan actividades. En otros ámbitos es denominada solidaridad a distancia.

➤ **La participación comunitaria:**

El autor Nistal (2004). Nos da a conocer que la participación comunitaria “Es el conjunto de acciones que despliegan diversos sectores comunitarios, buscando soluciones a sus necesidades específicas. Está ligada al desarrollo comunitario de un sector o un

grupo comunitario y tiene como eje el mejoramiento de las condiciones de vida en la comunidad” (p. 51).

➤ **Características de la participación comunitaria.**

Nistal (2004). Nos da a conocer algunas características de la participación comunitaria las cuales son:

- **Es un proceso:** implica varios momentos coherentes relacionados, implica un desarrollo en tiempo y espacio y es dinámico en cuanto que tiene que ver con la sociedad en que se da.
- **Implica intervención:** supone la capacidad de influir en el desarrollo de algo, en este caso en las decisiones que afectan la vida de los ciudadanos
- **Es organizada:** implica la suma de los intereses de la comunidad a través de las organizaciones comunitarias para que los representen ante el Estado
- **Es consciente:** al tomar conciencia sobre la realidad, los sujetos se transforman en protagonistas de su propio desarrollo
- **Continúa:** implica un ejercicio constante, la participación está presente en la gestión del municipio y su carácter político, social y cultural lo que la convierte en un componente esencial de la democracia local
- **Protagonista de su propio desarrollo:** el fin último de la participación es mejorar la calidad de vida a partir de la acción de las personas interesadas en hechos o situaciones en las que se interviene.

➤ **Participación en la actividad comunal**

a) Asamblea comunal:

Según el autor García (2013) manifiesta. “La Asamblea Comunal se conforma como una instancia democrática representativa de la comunidad, en donde se discute y toman decisiones para solucionar las problemáticas existentes y construir una nueva sociedad. Teniendo como objetivo solucionar los problemas sociales existentes” (p.35).

Asimismo, el autor nos menciona que los grupos al reconocer que el sistema político no es representativo del pueblo, se ven en la necesidad de empoderarse de la política para solucionar sus problemas. Nace la necesidad de construir una democracia desde las bases. La Asamblea Comunal se conforma como una instancia democrática representativa de la comunidad, en donde se discute y toman decisiones para solucionar las problemáticas existentes y construir una nueva sociedad.

Por otro lado, el Manual de Formación Ejerciendo Nuestros Derechos, (2007). Manifiesta lo siguiente:

Dentro de las asambleas comunales también se precisa las asistencias a las reuniones que refieren a la participación de la población con un número mínimo de asistentes para que una asamblea (ordinaria o extraordinaria) sea confirmada como válida. En ese sentido, la primera convocatoria a una asamblea debe contar cuando menos con la mitad más uno de todos los comuneros calificados que figuran en el padrón comunal. En el cual se toma diversos acuerdos de voluntad o decisión de hacer o no algo por parte de los comuneros y comuneras asistentes a la asamblea, esta decisión se toma en conjunto y es obligatoria. (p.40)

b) Comités de gestión comunal:

Como organizaciones de base social y comunitaria, integradas por miembros voluntarios de la comunidad que tienen como fin buscar soluciones colectivas a las problemáticas de su localidad y de esta manera fortalecer el “desarrollo integral, sostenible y sustentable con fundamento en el ejercicio de la democracia participativa” se establece un elemento colectivo, que es el de la gestión comunal para lograr el desarrollo sostenible, del cual se habla mucho en la última década. Entendiendo por desarrollo sostenible la terna economía, sociedad y ambiente. Su propósito es conseguir la sinergia de las tres variables. Desde lo económico, el enfoque es hacia la eficiencia, el crecimiento y la estabilidad; desde lo social se aborda la pobreza, la exclusión y la cultura, y desde lo ambiental el tema se conecta con biodiversidad, recursos naturales y contaminación. (CAAAP, 2007, p.42).

C) Faena comunales

Las faenas comunales están basados a los valores de solidaridad y apoyo mutuo entre sus miembros. Tiene un carácter obligatorio para todos los miembros inscritos en el padrón de comuneros. Es una actividad que realiza un grupo de personas en beneficio de todos. Se da mucho en el medio rural o urbano especialmente en las regiones andinas en que las comunidades campesinas se turnan para arar, sembrar, cosechar los campos. La marcada del ganado y la ofrenda a la tierra constituyen faenas comunales. (CAAAP, 2007, p.43).

d) Taller de capacitación

Las organizaciones participan en cursos de capacitación sobre temas de desarrollo social que les permitan realizar actividades, participar en cursos más técnicos y

organizativos, es decir cursos sobre actividades productivas y de organización comunal. Por ejemplo, talleres sobre actividades agroforestales comunales, funciones de los comités forestales, etc. Compartiendo así sus experiencias y expectativas que les permitan mejorar tanto personal, social y económico. (CAAAP, 2007, p.44).

➤ **La participación de la mujer**

La mujer desempeña su rol de transmisión cultural a través de múltiples formas, ya sea mediante la elaboración de artesanías o con su participación en la vida política o económica de la comunidad. La participación de la mujer se constituye en una estrategia muy importante para lograr el desarrollo de sus demandas en la comunidad. (Avolio, Guevara, Marquina, 2012, p. 59).

Sin embargo, la mujer a enfrentando debilidad en lo referente a la participación ya que siempre ha pasado dificultades y obstáculos que han limitado su participación activamente y han dado prioridad a las tareas del hogar, al cuidado de los hijos, la familia, entre otros aspectos, por ende, esta circunstancia perjudica su participación como actores activos que busque su desarrollo y desenvolvimiento social. (Avolio et al. 2012, p. 60),

➤ **Participación de la mujer rural en las organizaciones.**

Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MINP- 2014.) nos da a conocer lo siguiente:

En el Perú la mujer rural se ha visto forzada a tener una participación más activa en la economía de sus respectivos hogares, sin embargo, esta participación en muchas ocasiones se ve limitada por todas las barreras que deben enfrentar si pretende salir adelante. No obstante, la dimensión cultural también ocupa un lugar decisivo en el

reducido acceso de las mujeres a los cargos de liderazgo; e inclusive contiene un fuerte componente idiosincrásico. Donde se gestan los factores culturales y estereotipos de género que condicionan y obstaculizan el ascenso académico-profesional de superación de las mujeres, quedando fuera de vista y sumergidos en lo profundo de la sociedad. (p.30).

Así también se puede dar a conocer que la participación plena de la mujer rural se enfoca en la toma de decisiones que involucra empoderarse en el aspecto social y económico, impulsando hacer partícipes en programas de liderazgo y empoderamiento de la mujer para fortalecer y potencializar los conocimientos y capacidades en el proceso organizativo que significa involucrar a las mujeres a las organizaciones y comunidades en los procesos de gestión, organización y participación. (Agüero y Barreto, 2012, p.35).

Tomando en cuenta a otro de los autores nos menciona que la participación de las mujeres es entendida como aquella participación en espacios que le permiten organizarse, opinar, decidir no solo se trata de querer estar, si no de poder estar presentes en la toma de decisiones en la vida cotidiana de los hombres y mujeres. En tal sentido se evidencia que la participación es un proceso educativo no formal, que se desarrolla en las relaciones interpersonales establecidas durante contexto social. (Anderson y Belaunde, 2011, p. 40).

Sin embargo, la participación de la mujer rural ha sido disminuida en las actividades de las organizaciones y asociaciones comunales, por el hecho que le dan más prioridad a la fuente de ingreso de su hogar que es la producción agrícola ya que es una actividad cotidiana y tradicional en la zona rural, por el cual no disponen de tiempo. Entendiendo esta concepción se busca mejorar los espacios de participación de la mujer que les permiten organizarse, opinar, decidir no solo se trata de querer estar, si no de poder estar presentes en la toma de decisiones en la vida cotidiana de los hombres y mujeres. En tal

sentido se evidencia que la participación es un proceso educativo no formal, que se desarrolla en las relaciones interpersonales establecidas durante contexto social. (Cruz, 2009, p. 63).

Asimismo, dicho autor hace referencia a la participación de la mujer en la acción pública, donde estos procesos han sido significativos desde el aporte en las organizaciones sociales, donde la participación política de las mujeres de ejercer un poder público oficialmente, es un hito que forma parte de un largo proceso que se debe de analizar y visualizar en la perspectiva de las expresiones políticas de las mujeres.

- a) Las tareas de apoyo en las organizaciones políticas
- b) La lucha por los derechos humanos
- c) La influencia a través de la inserción familiar y/o relaciones de género.

De esta forma cabe mencionar que la participación de la mujer en los ámbitos políticos en instituciones u organizaciones sociales es rígida, que se ha asociado al poder económico, la competitividad desigual que genera el mercado de trabajo con un esquema excluyente tanto en lo social y cultural, donde los valores se miden a través de patrones socio culturales machistas y racistas que discriminan la participación de la mujer, expresada generalmente en maltratos psicológicos con los tratos de inferioridad convirtiéndose en obstáculos para lograr la igualdad de género, la participación en los procesos de toma de decisiones y el bienestar emocional y social de las mujeres que perjudica su participación como actores activos asumiendo cargos de liderazgo.

➤ **Empoderamiento de la mujer**

Según la autora Aguirre (2013) afirma. “Cuando hablamos del empoderamiento de las mujeres, estamos haciendo alusión al fortalecimiento de sus capacidades y su

protagonismo. Incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva e implica cambios radicales en la sociedad en la transformación de las estructuras de subordinación de las mujeres” (p. 21).

Sin embargo, el empoderamiento de las mujeres tiene un rol fundamental que es combatir la desigualdad social y la exclusión étnica. Cuando hablamos del empoderamiento de las mujeres, estamos haciendo alusión al fortalecimiento de sus capacidades y su protagonismo. Incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva e implica cambios radicales en la sociedad en la transformación de las estructuras de subordinación de las mujeres. (Bendl, 2010. P. 16),

Así también cabe mencionar que el empoderamiento es una estrategia y un proceso que conduce a lograr mayor control sobre los recursos materiales y simbólicos (la división sexual de trabajo), a la autonomía individual, a estimular la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización y participación. Todo ello, permite que las mujeres puedan influir en el cambio social. En tanto representa un desafío en las relaciones de dominación masculina, el empoderamiento se entiende como un proceso de superación de las desigualdades de género. Es necesario tener claro que el empoderamiento no se entrega, ni se transfiere. Pero se puede contribuir a crear las condiciones necesarias que faciliten a las mujeres campesinas e indígenas transformarse en agentes de su propia valorización y del reforzamiento de su poder. (Bentancor, 2011, p. 58),

➤ **Factores sociales que dificultan el desarrollo de las mujeres**

Dentro de los factores sociales que obstaculizan el desarrollo de la mujer Morales y Cuadrado, (2007) nos da a conocer. Las limitaciones en el desarrollo social y personal de

las mujeres que radicaban fundamentalmente en características psicológicas y sociales”.

Las cuales son las siguientes:

a) Menor preparación de las mujeres

Una de las posibles explicaciones propuestas para dar cuenta de la menor presencia femenina en puestos directivos podría ser la falta de preparación de las mujeres. Sin embargo, existen desafíos que abordar en cuanto a la pobreza de las mujeres figura el reconocimiento de las múltiples causas que las hacen pobres en preparación y capacitación, y que no se limita a una cuestión monetaria, sino que pone en evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres que encuentran en educación, acceso a recursos, pobreza, salud, liderazgo, participación política y la falta de oportunidades de manera más patente. (p.35).

b) Los estereotipos de género

La escasa presencia femenina en puestos de liderazgo ha ido identificando barreras que dificultan el progreso profesional de las mujeres, en general, y el acceso a los puestos de liderazgo, en particular. En efecto, los estereotipos de género son un conjunto de creencias compartidas por la población (tanto hombres como mujeres), acerca de las características, roles y conductas que son típicas de hombres y mujeres. Dichos estereotipos tienen también un carácter prescriptivo, es decir, indican las conductas “adecuadas” para un hombre o una mujer en función de su género. En este sentido, las mujeres pueden ser devaluadas si se percibe que violan las “normas” que la sociedad ha implementado desde la perspectiva estereotipa deben ser cumplidas. Si sucede lo contrario se dan factores que dificultan el acceso de la mujer en las funciones directivas. (p. 37).

c) Aislamiento personal y social

El aislamiento social impide que una persona pueda interactuar en un grupo de personas ya que se siente o se muestra aislada del resto de la sociedad. Esto suele ocurrir en personas con carácter problemático o con incapacidad de interrelacionarse con otros, mostrando dificultades y problemas en el momento de expresarse socialmente o en el momento de ejecutar diversas actividades en la cual manifiestan la timidez, la depresión y tristeza. (p.38)

d) Responsabilidades en el ámbito laboral y familiar

Estas responsabilidades pueden impedirles a las mujeres la movilidad en la organización. Así, la percepción por parte de los hombres, pero también de las propias mujeres, de que su compromiso primario está en la casa y en la familia, puede interferir con la promoción. En este sentido se produce la sobrecarga de rol: el aumento de tareas que la mujer realiza al compaginar diferentes roles. Por otra parte, también se produciría el conflicto de rol consistente en que la mujer, sobre todo en determinados momentos de su vida, experimenta sentimientos contradictorios respecto a cuáles son sus objetivos y tareas prioritarias (el cuidado de la familia o su desarrollo profesional). Los hombres, sin embargo, nunca se enfrentan a este dilema, ni tampoco se espera que lo hagan. De hecho, trabajos recientes identifican las responsabilidades familiares como una de las principales barreras en el progreso de las mujeres a puestos de responsabilidad. (p.39).

2.3.3. Organización

Según Chiavenato (2004) nos da a conocer lo siguiente:

Para que estas organizaciones puedan hacer las tareas encargadas y para que logren los fines marcados, es preciso que dispongan de los suficientes recursos, ya sean tecnológicos, humanos, naturales, inmuebles o económicos. Donde la organización de empresas se refiere a la estructura organizativa del trabajo. Hay distintos elementos que resultan claves en esta cadena, como la especialización del empleo, la departamentalización, la burocracia y la descentralización, entre otras cosas. (p. 29-30)

➤ **Tipos de Organizaciones**

Asimismo, el autor manifiesta que las organizaciones son extremadamente heterogéneas y diversas, cuyo tamaño, características, estructuras y objetivos son diferentes. Esta situación, da lugar a una amplia variedad de tipos de organizaciones que los administradores y empresarios deben conocer para que tengan un panorama amplio al momento de estructurar o reestructurar una organización. Teniendo esto en cuenta, en el presente artículo se incluye una breve descripción de los principales tipos de organizaciones, clasificados según sus objetivos, estructura y características principales, con la finalidad de brindar un panorama amplio, ordenado y comprensible acerca de este importante tema. (p.35).

Como se mencionó anteriormente, las organizaciones son extremadamente heterogéneas y diversas, por tanto, dan lugar a una amplia variedad de tipos de organizaciones. Sin embargo, y luego de revisar literatura especializada en administración y negocios, considero que los principales tipos de organizaciones clasificados según sus objetivos, estructura y características principales se dividen en:

- a) **Organizaciones según sus fines.** - Es decir, según el principal motivo que tienen para realizar sus actividades. Estas se dividen en: Organizaciones con fines de lucro:

Llamadas empresas, tienen como uno de sus principales fines (si no es el único) generar una determinada ganancia o utilidad para su(s) propietario(s) y/o accionistas.

- b) **Organizaciones sin fines de lucro:** Se caracterizan por tener como fin cumplir un determinado rol o función en la sociedad sin pretender una ganancia o utilidad por ello. El ejército, la Iglesia, los servicios públicos, las entidades filantrópicas, las organizaciones no gubernamentales (ONG), etc. son ejemplos de este tipo de organizaciones.
- c) **Organizaciones según su formalidad:** Dicho en otras palabras, según tengan o no estructuras y sistemas oficiales y definidos para la toma de decisiones, la comunicación y el control.

➤ **Organización comunal**

Una organización comunal es un grupo de personas se unen para ver los problemas que les afectan en su comunidad y le buscan soluciones. Los problemas pueden ser de carácter social, cultural, económico, político y productivo. La organización es la estructura que se da a un grupo de personas para funcionar de acuerdo a un método y a un objetivo común. Cuando varias personas deciden organizarse lo hacen porque tienen intereses o problemas comunes que les exigen su unión para poder enfrentarlos. (Estelif, 2008, p 17).

Dicho autor también menciona que existen organizaciones comunitarias privadas y públicas conformadas por grupos humanos organizados y no organizados. Con diversas visiones, valores, con estructuras políticas y sociales que son muy complejas, en el cual convivimos con diversos climas organizacionales, que en algunos nos permiten superarnos como seres humanos mostrando la eficacia en la estructura social, política y

económica y en otros están enfocadas a estabilizarse por un clima organizacional deteriorado a causa de problemas y conflictos sociales, culturales, económicos y políticos. (p, 20).

Dicho estos conceptos podemos mencionar que la organización comunitaria es importante porque es ahí donde damos a conocer nuestros valores humanos y habilidades individuales y sociales para resolver de forma efectiva los diversos problemas sociales, económicos y políticos de la comunidad. Donde las mujeres y hombres como seres sociales, necesitamos de la organización con nuestros semejantes para comunicarnos, socializarnos, desarrollarnos integralmente y buscar condiciones más justas para la sociedad en la cual vivimos.

2.3.4. Factores culturales

los factores culturales es un modo de representaciones comunes que se enfocan en la vida cotidiana de las personas como la forma de expresión, responsabilidades, valores, patrones sociales y culturales, el idioma para relacionarse, las costumbres y tradiciones adquiridas en los pueblos, los pensamientos e ideales, entre otros, que son compartidos por los individuos de una comunidad social para manifestar sus opiniones, pudiendo reaccionar frente a ellos con distancia crítica o aceptarlos de una manera conformista.

➤ Cultura

La cultura comprende conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre. La condición de la cultura en las diversas sociedades de la humanidad puede ser investigada según principios generales, que constituye un tema apto para el estudio de las leyes del pensamiento y la acción del ser humano. Asimismo, la cultura se liga al conjunto social en el que la familia es el

eslabón más importante en la transmisión de las costumbres y reglas de convivencia. Estas reglas de actuación y de hablar constituyen la base de la convivencia social. La estructura de un grupo social y la relación entre los grupos que la conforman. (Harris, 2001, p 53).

Así también el autor da a conocer la principal característica de la cultura que es el mecanismo de adaptación, donde se muestra la capacidad de los individuos para responder al medio de acuerdo a los cambios de hábitos y comportamientos. También se da mediante un mecanismo acumulativo ya que las modificaciones traídas por una generación pasan a la siguiente generación, donde se transforma, se pierden y se incorporan otros aspectos que buscan mejorar la vivencia de las nuevas generaciones. Así mismo la cultura está influenciada por varios factores, entre ellos, la música, la danza, la forma de vestir, la tradición, el arte, la religión, etc. (p 55).

Por otro lado, el Ministerio de Agricultura. (MINAG, 2010) manifiesta lo siguiente:

La cultura representa el conocimiento de experiencia de una sociedad aprendido por manifestaciones culturales en el espacio y tiempo, en el mantenimiento y la defensa de sus formas de relacionarse, llegando a lo que podríamos llamar su alma cultural en el sentido de los estándares ideales estéticos de comportamiento y formas de presentación, todos ellos diseñados para sus necesidades. Obtiene estos resultados todos los días fortuitamente y regularmente, pero también en sus expresiones de celebración, fiesta, honor, homenaje y sacrificio.

De este modo cabe mencionar que la cultura es el conjunto de manifestaciones humanas que contrastan con la naturaleza o el comportamiento natural, con actitudes de interpretación personal y coherente de la realidad, dirigida a las posiciones susceptibles de valor íntimo, razonamiento y perfeccionamiento. Además de esta condición personal,

la cultura siempre implica una exigencia global y una justificación satisfactoria, sobre todo para sí mismo. Esta dimensión personal de la cultura, tales como la síntesis o la actitud interna, es esencial.

➤ **Estereotipos culturales**

Los estereotipos culturales son manifestados como un conjunto de ideologías, pensamientos, costumbres, creencias, mitos que una sociedad obtiene a partir de las normas o patrones culturales establecidos. Por lo que se transmiten de generación en generación de forma permanente e identificada como seguimiento del modelo preestablecido.

De esta manera el autor nos da a conocer que los estereotipos culturales están ligados a los estereotipos de género que son generalizaciones sobre personas o instituciones que se derivan de su pertenencia en determinados grupos o categorías sociales. En los medios de comunicación es más frecuente la aparición de hombres, pero esto no quiere decir que les afecte positivamente, sino que se construyen patrones divisionistas que no permiten el descubrimiento de las cualidades y valores del ser humano sin distinción de sexo. (Morales y Cuadrado, 2011, p. 29).

a) Estereotipos femeninos:

- Las mujeres se definen por sus relaciones personales.
- Los hombres son los patriarcas dentro de la sociedad, de la familia.
- Las mujeres tienen el “problema” de la maternidad.

- La separación del lugar de trabajo y del hogar hace que se ocupen sólo de las tareas domésticas.
- Las mujeres tienen menor salario.
- Ocupan menos puestos de responsabilidad.

b) Estereotipo masculino.

En el momento en el que se empieza a investigar a la mujer, se descubren los estereotipos del hombre los cuales definen la identidad masculina como agresiva, manipuladora y/o prepotente.

Dependiendo de quién haga la noticia el estereotipo masculino puede llevar consigo los conceptos de agresividad, independencia y competitividad. Para unas personas no existe una definición exacta de estereotipo y para otras sí. Los estereotipos se modificarían desde un punto de vista educativo y desde la infancia.

➤ **Patrones culturales**

Según el autor Tolosana (2007) nos indica. “Los patrones culturales son un conjunto de normas que rigen el comportamiento de un grupo organizado de personas, en función de sus tradiciones, costumbres, hábitos, creencias, ubicación geográfica y experiencias, para establecer unos modelos de conductas” (p, 34).

Así también se menciona que el patrón cultural favorece la afinidad entre los individuos que viven en una misma sociedad, quienes se sienten identificados entre sí al escuchar una canción, al probar una comida, al ver una vestimenta, un baile, oír cuentos, dichos, creencias, etc., porque les son conocidas. Todos estos aspectos al ser compartidos

por un grupo de personas, conforman la cultura de una sociedad, determinada por todo ese conjunto de costumbres, tradiciones y formas de interactuar con su medio para convivir en comunidad. (Figueroa, 2009, p 40)-

Teniendo en consideración estos conceptos podemos mencionar que los patrones culturales se establecen en un contexto social, con cultura, creencias, tradiciones, ideas que ya han sido asumidos, donde la mayoría de las personas los ponen en práctica, debido a que es más fácil adaptarse a la sociedad acoplándose a ellos, con modelos de comportamientos que han llegado a orientar las acciones conscientes e inconscientes de la persona.

➤ **Idioma**

Idioma es la lengua propia de un pueblo o nación con un sistema de comunicación lingüístico, que puede ser tanto oral como escrito, y se caracteriza por regirse según una serie de convenciones y normas gramaticales que garantizan la comunicación e interacción entre las personas. Se muestra también como una diversidad cultural y lingüística de las sociedades humanas que han atravesado problemas con la comunicación, comprensión y la homogeneización cultural y lingüística de las poblaciones. (Vásquez, 2009, p 20).

Por otro lado, nos mencionan que el idioma es un mecanismo de adaptación que involucra comprender conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres, capacidades y hábitos adquiridos por el hombre. En tanto en la sociedad se ha ido perdiendo los idiomas nativos ya que muchos optan por aprender y adquirir otros idiomas debido a las dificultades y problemas sociales que tienen en lo cotidiano como la

incomprensión, la marginación, la exclusión la migración, entre e otros, prevaleciendo así la pérdida de identidad y el interés cultural. (Figuroa, 2009, p 45).

➤ **Machismo**

El machismo es una vertiente del prejuicio sexual que se expresa por regular de manera inconsciente en la sociedad. Este sistema de creencia o ideología se clasifica por grados de superioridad e inferioridad que se manifiestan con actitudes de discriminación y marginación hacia la mujer. Ideológicamente sostiene que el varón es superior y la mujer debe estar sometida al mundo masculino que se expresa en actitudes más sutiles, como conceder a los hombres en los mejores accesos a puestos de responsabilidad gerencial, política o religiosa que de un modo u otro denigran a la mujer creando roles estructurales en la vida cotidiana de la mujer. (Viramontes, 2011, p.29)

Asimismo se da otra concepción donde el machismo es un conjunto de creencias, actitudes y conductas que descansan sobre dos ideas básicas, por una lado la polarización de los sexos, es decir una contraposición de lo masculino y lo femenino según la cual no solo son diferentes, sino mutuamente excluyentes; por otro lado la superioridad de lo masculino en las áreas consideradas importantes por los hombres. (Castañeda, 2009, p .26)

➤ **El sistema patriarcal**

Venegas (2011) refiere, “el mundo desde la perspectiva patriarcal es un mundo vasado en las diferencias, formas de separación que implica luchas de poder en las cuales existen dominados y sometidos” (p.14).

En este sentido el patriarcado es considerado como un sistema cultural que impone a los hombres modelos y pautas de comportamientos que están más allá de lo que su voluntad y conciencia permite. Ser hombre es una cultura patriarcal que exige plegarse y reproducir patrones sociales y culturales en los cuales su posición de control y dominación sobre la mujer y los hijos se vuelven garantías de perpetuación del modelo de superación y subjetivación androcéntrico. (p, 16)

2.3.5. Liderazgo

Antonakis, Cianciolo y Sternberg, (2004) nos da a conocer. “Que el liderazgo es una función de dirección, de mando y responsabilidad asumida por uno o más individuos que ejercen influencias para el logro de determinados objetivos, asimismo designa que la persona sea líder, que dirija a un grupo o a miembros de una organización” (p,17).

Del mismo modo se considera la concepción de otro autor donde nos da a conocer que al hablar de liderazgo se hace mención al resultado de la combinación de habilidades, creencias y actitudes que demuestran el carácter y la forma de comportarse de un individuo que conlleva a contener estilos de liderazgo mediante la alusión y disposición de los líderes para integrar las opiniones de los subordinados en la toma de decisiones, descentralizar la autoridad y reconocer la capacidad de los demás para aportar en el desarrollo de ideas y actividades. (Newstrom, 2011, p.28)

Teniendo otra concepción Arteaga (2009) manifiesta. “El liderazgo implica a aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas delegan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la construcción de nuevas circunstancias” (p, 10).

En relación a estos conceptos podemos mencionar que el liderazgo Implica un ámbito

en la cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el contexto, teniendo en cuenta que el liderazgo tiene que ver con la creación de nuevas realidades eficientes.

➤ **Procesos de liderazgo**

Carreras (2009) nos da a conocer. “El liderazgo es un proceso de influencia, de una persona hacia otras, En lo fundamental, se identifica a los líderes y sus capacidades para influenciar sus rasgos, la forma en la que otros perciben al sujeto y la atribución que hacen de él en razón de sus cualidades, además de la inserción del contexto en el mismo proceso” (p.22).

Así mismo nos menciona que al hablar de procesos de liderazgo, resulta la combinación de habilidades, creencias y actitudes que demuestran el carácter y la forma de comportarse de un individuo social con ética orientado a los valores y con habilidades de ser un líder político y social que entienda y ejercite dos virtudes esenciales para el ejercicio del poder: la justicia y la prudencia.

Por ende, el autor señala que el proceso del liderazgo involucra desarrollar el liderazgo social, liderazgo ético y el liderazgo político en lo cual se detalla lo siguiente:

a) Liderazgo social

El liderazgo social está basado al compromiso de cumplir con las responsabilidades sociales, con el respeto hacia la sociedad a través de los medios de comunicación, con el respeto a los derechos humanos, con mejores condiciones de vida para las personas, con su capacitación y desarrollo profesional, con facilidades para los discapacitados que les permita integrarse en una forma activa a las actividades del ciudadano común,

dándole facilidades de transporte, facilidades de acceso a locales comerciales y edificaciones. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también, ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La responsabilidad social, uno de los aspectos más relevantes del liderazgo social. (p, 25).

b) Liderazgo ético

El liderazgo ético debe permanecer también a la gestión de empresas, instituciones u organizaciones. Un líder puede tener muchas tentaciones y muchos intereses, pero en tanto que sea líder de una organización, debe armonizar los suyos propios con los de la organización para la cual colabora. Muchas empresas han optado por la firma de códigos de ética como un medio de establecer pautas de conducta que den confianza a inversionistas y dueños, pero en el día con día, en la gestión organizacional, la presión por resultados puede derivar en conductas inapropiadas o liderazgos autoritarios que destruyen la confianza. La inversión en ética es una inversión a largo plazo. (p, 26).

Para ello, el líder debe convertirse más que alguien orientado a los valores en alguien orientado a las virtudes, con una visión ética del liderazgo, manifestando que el líder debe poseer al menos cuatro virtudes: prudencia, justicia, fortaleza y templanza. (Carreras, 2009). Las cuatro “han de guiar el liderazgo ético porque están fundamentados en la persona (directivo líder y ético) y (éste) se dirige a personas” (p, 27).

En este caso, se describiré lo que el autor nos comenta:

1. Prudencia: Ha de regir nuestra conducta, presente en todas las actuaciones.
2. Templanza: Tener ánimo sereno, equilibrado para transmitir serenidad en una empresa, de que las cosas se hacen de la mejor manera posible.
3. Fortaleza: Como virtud de ánimo, donde el líder se mantiene de pie aunque los demás desfallezcan.
4. Justicia: Los colaboradores han de percibir que el líder es justo. Si la justicia está presente en la dirección, se gana credibilidad con los colaboradores. Cuando hay arbitrariedad y prepotencia, se pierde la posibilidad de llevar a los equipos de trabajo al éxito.

El desempeño del liderazgo ético, se desarrolla fomentando éstas virtudes. Transitar por el camino del liderazgo ético, del liderazgo basado en la confianza y del liderazgo participativo puede ser un camino arduo, pero a la larga, las recompensas obtenidas pueden ser mayores.

c) Liderazgo político

Que el liderazgo político se caracteriza por la habilidad para conseguir acuerdos que beneficien a la mayoría de las personas en aquellos aspectos que tenemos en común: economía (derecho a tener un empleo digno), salud, educación, derechos humanos etc. Hay que decir que la política es compleja, y el líder político debe ser aquel que entienda y ejercite dos virtudes esenciales para el ejercicio del poder: la justicia y la prudencia. (p, 30).

Asimismo, el autor manifiesta. “Que la justicia debe entenderse aquí como: la constante y voluntad de dar a cada quien lo que le corresponde. El verdadero político es aquel que tiene la capacidad para observar y entender la realidad con objetividad,

tomando decisiones que corresponde a cada uno, incluso a sí mismo. La prudencia debe entenderse como: templanza, cautela, moderación” (p, 30).

➤ **Tipos de liderazgo:**

El ejercicio del liderazgo en las diversas organizaciones suelen deteriorarse por los problemas sociales y organizacionales que se presenta con la débil capacidad de liderar y no encontrar soluciones ante determinados problemas en el corto y mediano plazo: entendemos que el eficiente liderazgo busca solucionar problemas o conflictos promoviendo modelos de gestión a ese conjunto de estrategias diferenciadas dirigidas a la solución de problemas, que deben ser claramente identificados y caracterizados. Tiende a realizar previsiones más a largo plazo, el modelo de gestión que proponemos aspira a objetivos de corto y mediano plazo; propone un mayor número de participación en actividades organizacionales con alternativas posibles para un futuro que les permita desarrollarse como organización. (Fonseca, 2007, p.33).

Asimismo, el autor da a conocer los tipos de liderazgo que refieren a los tipos de conducta de los líderes cuando incluyen los intereses de la organización, y los personales, en el logro de alguna meta u objetivo las cuales son:

- El líder autocrático

Es una persona que ordena y espera cumplimiento, es dogmático e impositivo y así mismo, dirige a través de sus habilidades para restringir u otorgar recompensas y castigos. La persona que asume este tipo de liderazgo asume toda la responsabilidad, toma decisiones, inicia acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. Existen, dentro de este estilo de liderazgo, la clasificación de liderazgo negativo o liderazgo positivo. Cuando el líder autocrático emplea el liderazgo positivo es cuando se basa en incentivo y recompensa. Por el contrario, si el procedimiento que se usa para estimular a otros e influir en ellos es basado

en temor, amenaza y fuerza, se denomina liderazgo negativo.

- El líder democrático o participativo

Consulta con sus subordinados las acciones y las decisiones propuestas y promueve su participación. Permite q los seguidores participen en el proceso de toma de decisiones cuando estas repercuten en el grupo o cuando los seguidores son capaces de hacer una contribución

- El líder liberal

Es aquel q utiliza su poder en muy poca medida, da a sus subordinados una gran cantidad de independencia en sus operaciones. Este tipo de líder permite en gran medida que sus subordinados fijen sus propias metas y los medios para lograrlas. Igualmente considera q su rol es facilitar las operaciones de sus seguidores brindándoles información y actuando primordialmente como contacto con el medio ambiente externo del grupo realizando un trabajo a su criterio y a su voluntad. Este tipo de liderazgo suele traer desventajas ya que las actitudes de las personas promueven la desunión de los grupos y las acciones de desorden y pérdida de tiempo.

Así también Fonseca (2007) menciona. “El líder liberal delega toda la autoridad a sus seguidores dejando así de asumir sus responsabilidades, mientras que los seguidores obtienen su propia motivación. Asimismo, el líder depende de los seguidores para establecer los objetivos”.

- El líder carismático

Sus seguidores permiten a este líder que de las órdenes se supervise por su experiencia. El grupo le otorga el poder de decidir por sus habilidades, la confianza surge de la buena

relación que tiene con el grupo donde los seguidores se sienten motivados por el líder debido a su profesionalismo. Tiene la finalidad de crear en su entorno un ambiente de armonía provocando que todos sientan admiración, cariño, empatía por ellos.

➤ **Principios de liderazgo**

Según el autor Montaña (2005) nos da a conocer los siguientes principios de liderazgo:

- **Principio de legitimidad:** se entiende como una situación social en donde se presenta el consentimiento tácito y explícito de los sujetos involucrados, el respeto por las normas formales (estatutos y reglamentos) y el reconocimiento de quienes, en un momento dado, han delegado en tercero su capacidad de intervenir directamente en la toma de decisiones y búsqueda de alternativas para el logro de los objetivos. Un buen liderazgo organizativo debe ser considerado legítimo y gozar por lo tanto de esa legitimidad que otros han otorgado.

- **Principio de solidaridad:** Denota un alto nivel de integración y equilibrio interno en una organización, que implica asumir y tomar parte tanto de sus beneficios como de sus riesgos, razón por la que el liderazgo organizativo promueve las más diversas formas de solidaridad como oposición a una concepción de la naturaleza humana basada en la hostilidad y la competencia.

- **Sentido de la democracia:** es un principio que se basa en la libertad que los ciudadanos tienen para decidir y en la responsabilidad que poseen en la definición de los propósitos de la organización, el diseño de las estrategias para lograrlos, de acuerdo a reglas establecidas bajo la igualdad y la equidad. (Luis Eduardo Montaña, 2005).

➤ **Gestión y liderazgo desde la perspectiva de género**

Dentro de la teoría organizativa los procesos de gestión y liderazgo son considerados procesos básicos y fundamentales para lograr una comprensión del funcionamiento de las organizaciones “no obstante, al hacer un repaso sobre la evolución de estos procesos desde la perspectiva de género. La ausencia de las mujeres en los procesos de gestión y liderazgo es más compleja y que vienen provocando por la existencia de una caracterización masculina del liderazgo ya que hasta ahora el liderazgo se asociaba al dominio, a la jerarquía, a la desigualdad. (Valenzuela, 2006, p. 60).

Así también cabe mencionar que las relaciones sociales de género han mostrado estrategias y/o elementos que han permitido a determinadas mujeres alcanzar posiciones de poder y prestigio dentro de la organización donde las líderes que han alcanzado puestos de poder y prestigio en el ámbito del quehacer político, tradicionalmente de hegemonía masculina, y el significado que éstas prácticas han tenido en los proyectos de vida de estas mujeres en la medida en que han ido configurando sus identidades personales, para poder analizar los conflictos y tensiones existentes en las relaciones sociales de género que han estado presente en este marco tiene sentido profundizar en la legitimidad que adquiere el liderazgo de mujeres, cuyo poder dentro de la organización las ha llevado a ejercer cargos directivos en distintos niveles de la estructura partidaria, cuestión que ha sido reconocida tanto por la militancia, como por la opinión pública, en algunos casos. (García, 2006, p. 27).

Por ende, se puede manifestar que las diferencias de género en la forma de ejercer la función de dirección y liderazgo están marcadas por características propias de ser hombre o mujer. Por una parte, se considera que las mujeres muestran un comportamiento demasiado emocional, tienen menos compromiso que los hombres, carecen de motivación

y son menos asertivas. De otra forma, el género masculino posee características como la racionalidad, la agresividad, la competitividad o la independencia, rasgos considerados por la sociedad como propios de la masculinidad y vinculados con ser un buen líder.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se utilizó fue explicativo - descriptivo, que tiene como propósito responder las causas y la forma como influyen las variables de lo general a lo particular, en este sentido el conocimiento obtenido requiere explicar el problema objeto.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de esta investigación es no experimental la cual tuvo como finalidad conocer la relación significativa o grado de asociación que existe entre dos variables en una muestra de 126 mujeres rurales cooperativistas, empadronadas a las asociaciones de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla”, Puno 2017.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método que se utilizó en esta investigación fue el hipotético deductivo, el mismo que enfatizó la causa y efecto entre variables y la medición, a partir de la hipótesis se llegó a una lógica deductiva mediante la cuantificación, y que a su vez nos permitió interpretar los datos de lo general a lo particular. Este método está enfatizado a desarrollar la observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos. (Sampieri, 2010, p .7).

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA ESTADÍSTICA

3.4.1. Población

La población de estudio del presente trabajo de investigación está constituida por 350 mujeres rurales cooperativistas de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla”, Puno 2017.

CUADRO N° 01
POBLACIÓN DE ESTUDIO

LUGAR	POBLACIÓN UNIVERSO
ATUNCOLLA	40
PAUCARCOLLA	57
TIQUILLACA	46
VILQUE	48
MAÑAZO	120
CABANA	39
TOTAL	350

Fuente: Elaboración propia

3.4.2. Muestra

El método muestra que se ha empleado es el muestreo probabilístico, donde la muestra está conformada por 126 mujeres rurales cooperativistas productoras de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017. Y el tipo de muestreo es el

muestreo aleatorio simple, donde cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida para ser incluida dentro de la muestra, considerando lo siguiente:

$N =$	1078	= Tamaño de la población
$P =$	0,50	= probabilidad favorable inicial
$Q =$	0,50	= probabilidad desfavorable inicial
$\alpha =$	0,05	= nivel de significancia
$Z =$	1,96	= $Z_{\alpha/2} = Z_{0,05/2} = 1.96$ (Z de distr. Normal 2 colas)
$e =$	0,14	= error planteado para la proporción P
$E =$	0,07	$E = e \cdot P =$ (error de la muestra) = 7%

i) Primera aproximación:

$$n_0 = \frac{(Z)^2(P)(Q)}{(E)^2}$$

$$n_0 = \frac{(Z)^2(P)(Q)}{(E)^2} = \frac{(1,96)^2(0,50)(0,50)}{(0,07)^2} = 196$$

ii) Si $(n_0/N) \geq \alpha$ Entonces se corrige el tamaño de la muestra utilizando la siguiente formula. En caso contrario la muestra final queda como n_0

Como $196/350 = 0.56 > \alpha = 0,05$, Entonces se procede a corregir la muestra:

$$\text{iii) } n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}} = \frac{196}{1 + \frac{(196 - 1)}{350}} = 125.8715596 = 126$$

Finalmente, el tamaño de muestra final es $n = 126$ unidades de observación.

Luego para cada grado se realiza una afijación proporcional la que quedaría como muestra estratificada por distritos de la siguiente manera:

CUADRO N° 02
MUESTRA ESTRATIFICADA

LUGAR	Muestra estratificada
ATUNCOLLA	14
PAUCARCOLLA	20
TIQUILLACA	17
VILQUE	15
MAÑAZO	46
CABANA	14
TOTAL	126

Fuente: Elaboración propia

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnicas

a) La observación

Esta técnica permitió observar y recoger los datos de sucesos, hechos y procesos desde el momento de la inserción a la población objeto de estudio que se presentaban en lo cotidiano de las mujeres rurales cooperativistas productoras de quinua orgánica. En la cual se utilizó como instrumentos de apoyo la ficha de observación.

b) La encuesta

Mediante el instrumento del cuestionario Nos permitió recoger datos de acuerdo a las dos variables de investigación con preguntas de forma estructuradas relacionadas a la investigación.

c) Revisión bibliográfica.

Esta técnica nos permitió profundizar conocimientos acerca de la investigación, a través de los textos, artículos, proyectos de investigación, tesis de investigación e investigaciones de web gráfica, que sirvió como soporte para la investigación y análisis. Así mismo nos consolido obtener una base teórica para analizar e interpretar los resultados de la investigación

3.5.2. Instrumentos**a) Ficha de observación**

Este instrumento nos permitió observar el aspecto personal, familiar, social y económico de las mujeres cooperativistas. En la cual se aplicó el instrumento desde el inicio de la investigación hasta el final.

b) Cuestionario

Este instrumento se aplicó a la población de estudio mediante el llenado de las preguntas que se planteó en un mismo orden, su realización estuvo basada en preguntas pre codificado, lo cual nos permitió recolectar datos cuantitativos para lograr los objetivos planteados en la presente investigación.

c) Fichas bibliográficas y documentaria:

Nos ha permitido obtener información para alimentar el marco teórico y conceptual, que han sido un soporte y sustento para la interpretación. Fueron usadas durante la revisión bibliográfica a diferentes artículos, libros, investigaciones e información virtual.

3.6. PROCESAMIENTO DE DATOS

Una vez obtenido los datos recolectados en la guía de cuestionario aplicado a las mujeres productoras de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno se realizó el procesamiento de los datos con el paquete estadístico SPSS versión 22 mediante el cual se realizó el análisis cuantitativo tanto para la prueba de hipótesis como también para los resultados mostrados en las tablas estadísticas que permitió codificar y ordenar la información recogida para una adecuada interpretación.

3.7. DISEÑO ESTADÍSTICO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

La distribución ji-cuadrado tiene muchas aplicaciones en inferencia estadística, por ejemplo, en la denominada prueba χ^2 utilizada como prueba de independencia y como prueba de bondad de ajuste y en la estimación de varianzas.

La distribución Ji cuadrada se utiliza para establecer la relación, asociación o influencia entre dos variables cuantitativas.

1) prueba de hipótesis:

Ho: Los factores socioculturales no inciden significativamente en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017.

H1: Los factores socioculturales inciden significativamente en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017.

2) nivel de significancia.

Se usa un nivel de significancia del $\alpha = 0,05 = 5\%$ que es equivalente a un 95% de nivel de confianza).

3) regla de decisión

Si el valor de “**Sig. Asintótica (bilateral)**”, resultado de la prueba de la Chi cuadrado es $<$ que 0.05, entonces se rechaza la (Hipótesis nula), y se acepta la H1 (Hipótesis alterna).

4) prueba estadística.

$$x_c^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

X_c^2 : Ji calculada

f_o : Frecuencia observada

f_e : Frecuencia esperada.

Y : Variable dependiente.

X : Variable independiente

5) decisión: Si el valor de “**Sig. Asintótica (bilateral)**”, $p < 0.05$, entonces se rechaza la (Hipótesis nula), y se acepta la H₁ (Hipótesis alterna). O Si $X_c^2 > X_t^2$ entonces se rechazará H₀ (Hipótesis nula), entonces se acepta la H₁ (Hipótesis alterna). Esto

significaría que Los factores socioculturales inciden significativamente en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017. Para un 0.05 de nivel de significancia o para un 95% de nivel de confianza.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se da a conocer los resultados obtenidos, que fueron recopilados a través de la aplicación de Instrumento (cuestionario) a la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla”, Puno 2017, se procedió a su transcripción e interpretación de datos, para confirmar estadísticamente la prueba de hipótesis.

4.1. FACTOR SOCIAL Y LIDERAZGO DE LA MUJER COOPERATIVISTA

Los factores sociales desarrollan procesos de participación, organización en todos sus ámbitos porque nos permiten socializarnos, desarrollarnos integralmente y buscar condiciones más justas para la sociedad en la cual vivimos; es ahí donde damos a conocer nuestros valores humanos y talentos individuales que conlleva a fortalecer nuestras capacidades para resolver de forma efectiva los problemas sociales, económicos y políticos de la sociedad.

Por ende, en las siguientes tablas se hace referencia al grado de instrucción de la mujer cooperativista, el obstáculo que le limita participar, las formas de participación, y liderazgo.

TABLA N° 01
GRADO DE INSTRUCCIÓN Y LIDERAZGO DE LA MUJER

Grado de instrucción	Ejercicio del liderazgo								Total	
	ejerciend un cargo directivo		Participand o en actividades		Toma de decisiones		No ejerce liderazgo		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%		
analfabeto	0	0.0%	6	4.8%	0	0.0%	11	8.7%	17	13.5%
primaria	0	0.0%	19	15.1%	6	4.8%	23	18.3%	48	38.1%
secundaria	3	2.4%	13	10.3%	11	8.7%	14	11.1%	41	32.5%
superior	7	5.6%	7	5.6%	6	4.8%	0	0.0%	20	15.9%
total	10	7.9%	45	35.7%	23	18.3%	48	38.1%	126	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado por la Bach. TS. Yanis Flores Mamani a la mujer cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de los Distritos de Paucarcolla, Atuncolla, Tiquillaca, Vilque, Mañazo y Cabana de la Cooperativa Agraria "Qhapaq Qolla" - Puno 2017.

En tabla N° 01 se observa que 23 mujeres cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria "Qhapaq Qolla" - Puno 2017, que representa el 18.3% cuentan con el grado de instrucción primaria, caracterizado por el retraso escolar y la segregación en los estudios que cursan las mujeres lo que sin duda afecta negativamente a su continuidad en el sistema educativo y por ende no ejercen el liderazgo en sus asociaciones ya que tienen prejuicios para poder desarrollar sus capacidades y habilidades como lideresas. Se muestra también que 3 mujeres cooperativistas que representa el 2.4% indican que tienen como grado de instrucción secundaria accediendo de esta manera a una educación básica que considera los tres niveles de educación inicial, primaria y secundaria, en la cual ha influido a desarrollar y ejercer el liderazgo en las mujeres ocupando un cargo directivo en su asociación.

Al respecto la educación siempre fue central en las vidas de las mujeres por las características de la cultura familiar en términos de las destrezas y habilidades que

desarrollan. Sin embargo, percibimos que las mujeres experimentan barreras institucionales, estructurales y culturales por las razones género que obstaculizan sus valores, estudios, capacidades y su variada carrera profesional con limitaciones para ejercer un liderazgo eficaz dentro del contexto social (Meléndez, 2011). De la misma forma se ha reflejado en las mujeres cooperativistas productoras de quinua orgánica, que no cuentan con una educación básica y presentan mayores limitaciones para acceder el liderazgo en sus asociaciones, debido a diversos factores sociales y económicos como los roles estructurados, las diferencias de género sumados a las brechas laborales que produce grandes manifestaciones de desigualdad, exclusión, marginación y vulnerabilidad, que han dificultado el desarrollo académico y profesional de superación de las mujeres quedando en una situación de pobreza personal y social que no ayuda a mejorar su calidad de vida.

A continuación, presentamos la prueba estadística de Chi-cuadrado.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,827 ^a	9	0.004
Razón de verosimilitud	22.359	9	0.001
Asociación lineal por lineal	2.595	1	0.107
N de casos válidos	126		
a. 9 casillas (56.3%) han esperado un f i menor que 5. El f i mínimo esperado es .22.			

FUENTE: Elaborado. SPSS (versión 22) a partir a partir de los datos

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$, equivalente a 95% de nivel de confianza.

Decisión: En esta tabla de la prueba de la Chi-cuadrada el valor fue de $X_c^2 = 18,827$ con una significación asintótica bilateral $p = 0.004 < \alpha = 0.05$, por esta razón rechazamos la hipótesis nula y afirmamos la hipótesis alterna.

TABLA N° 02
OBSTÁCULOS EN LA PARTICIPACIÓN Y LA FRECUENCIA DE CARGOS DIRECTIVOS

Obstáculo que limitan su participación en la organización	frecuencia de los cargos directivos										Total			
	Presiden ta 1- 3 veces	Vice preside nta 1- 3 veces	Tesorera 1-3 veces	Secreta ria 1-3 veces	Fiscal 1-3 veces	Ninguna vez	N	%	N	%	N	%		
Priorización de actividades del hogar	1	0	13	10	5	39	0.8%	0.0%	10.3%	7.9%	4.0%	31.0%	68	54.0%
Escasa preparación y capacitación	1	0	10	7	0	18	0.8%	0.0%	7.9%	5.5%	0.0%	14.3%	36	28.6%
La incomprensión de la pareja	0	0	4	4	1	10	0.0%	0.0%	3.2%	3.2%	0.8%	7.9%	19	15.0%
Impiden su participación	0	0	2	0	0	1	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.8%	3	2.4%
Total	2	0	29	21	6	68	1.6%	0.0%	23.0%	16.7%	4.8%	54.0%	126	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado por la Bach. TS. Yanis Flores Mamani a la mujer cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de los Distritos de Paucarcolla, Atuncolla , Tiquillaca, Vilque, Mañazo y Cabana de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017.

En la tabla N° 02 observamos que 39 mujeres cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017, que representa el 31.0%, manifiestan que dan prioridad a las actividades del hogar donde las mujeres cumplen diversos roles estructurales en la familia dedicándose al cuidado de los hijos, a las actividades domésticas y las labores agrícolas que son manifestadas en las relaciones de género; convirtiéndose en limitaciones y barreras durante el proceso de interactuar con su asociación afectando de manera negativa en el liderazgo de la mujer con mínimos accesos a cargo directivos y con prejuicios para poder comprender y desarrollar sus capacidades como lideresas teniendo dificultades sociales en el desarrollo

cotidiano tanto personal y social. Por otro lado 1 mujer cooperativista productora de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017, que representa el 0.8%, indica que tiene poca preparación y capacitación debido al disminuido acceso a una educación técnica y especializada, por lo que se requiere desarrollar capacidades para impulsar las actividades económicas y sociales que les permitan desenvolver eficazmente como lideresa ya que dicha mujer asume un cargo directivo en su asociación que es la presidencia y que a su vez tiene un déficit en el momento de liderar y gestionar los recursos de su asociación.

Es así que la limitada participación política de las mujeres se debe a las relaciones de género donde el rol que desempeña la mujer se da a través de la función reproductiva con una participación pasiva y con menores proporciones en el ejercicio del liderazgo y en el espacio del ámbito privado en el que se desarrolla la vida en la familia (Apaza, 2013). Asimismo, se ha expresado la participación política de la mujer cooperativista de forma desigualdad entre mujeres y varones con un orden social de género que tiene raíces estructurales (como la división sexual del trabajo) e institucionales (como las normas y reglas) que guía la distribución de recursos y oportunidades en la sociedad entre hombres y mujeres en particular. Con dispositivos enfocados a diversos roles inequitativos y la sobrecarga de trabajo que tienen, se convierten en un obstáculo para su efectiva participación y acceso a los cargos directivos que benefician las acciones de desarrollo que se propongan para poder liderar, dirigir y gestionar los recursos que mantiene una asociación.

Por otro lado también cabe mencionar que el limitado acceso a la educación y capacitación de las mujeres se ha convertido en un profundo impacto con problemas en las aptitudes básicas de la alfabetización, en la autoestima, en la confianza en sí mismas, en el empoderamiento, en la toma de decisiones y falta de competitividad que están asociadas a

factores de exclusión, marginación y desigualdades sociales que limitan su inserción al mercado laboral con las tasas de desempleo y subempleo de las mujeres.

A continuación, presentamos la prueba estadística de Chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,952 ^a	6	0.005
Razón de verosimilitud	8.467	6	0.002
Asociación lineal por lineal	0.610	1	0.135
N de casos válidos	126		

a. 5 casillas (41,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,43.

FUENTE: Elaborado. SPSS (versión 22) a partir a partir de los datos

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$, equivalente a 95% de nivel de confianza.

Decisión: En esta tabla de la prueba de la Chi-cuadrada el valor fue de $X_c^2 = 8.952$ con una significación asintótica bilateral $p=0.005 > \alpha = 0.05$, por esta razón rechazamos la rechazamos la hipótesis nula y afirmamos la hipótesis alterna, para un 95% de nivel de confianza.

TABLA N° 03
FORMAS DE PARTICIPACIÓN Y TIPO DE LIDERAZGO

Formas de participación	tipo de liderazgo								Total	
	Autocrático		Democrático		Liberal		Carismático		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Elección de la junta directiva	6	4.8%	18	14.3%	27	21.4%	6	4.8%	57	45.2%
Opinión y toma de decisiones	0	0.0%	19	15.1%	18	14.3%	7	5.5%	44	35.0%
No participa	5	4.0%	0	0.0%	12	9.5%	8	6.3%	25	19.8%
Total	11	8.7%	37	29.4%	57	45.2%	21	16.7%	126	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado por la Bach. TS. Yanis Flores Mamani a la mujer cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de los Distritos de Paucarcolla, Atuncolla, Tiquillaca, Vilque, Mañazo y Cabana de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017

La tabla N° 03 nos muestra que 27 mujeres cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017, que representa el 21.4%, indican que solo participan en su asociación mediante la elección de su junta directiva, caracterizado por una instancia representativa que se desarrolla en la asamblea comunal en relación al padrón constituido por los socios donde tienen como obligación ser partícipes en la elección de su junta directiva . Asimismo, mencionan que el tipo de liderazgo que existe en su asociación es liberal donde los miembros de la asociación cumplen los objetivos y metas realizando las actividades y trabajos con distintos criterios que conlleva a diversas características y actitudes negativas como es la desunión entre los socios, división de los grupos, el desorden entre otros.

Por otro lado 5 mujeres cooperativistas de las asociaciones de productores de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017, que representa el 4.0 %, manifiestan que no participan en sus asociaciones debido a los diversos conflictos existentes entre los socios y la junta directiva, así también dan a conocer que el liderazgo que se establece en sus asociaciones es de tipo autoritario ya que las decisiones de actividades y eventos los toma el presidente sin pedir la opinión de los socios.

La participación plena de la mujer se enfoca en la toma de decisiones que involucra empoderarse en el aspecto social, económico, político y en espacios que le permiten organizarse, opinar, decidir. Sin embargo, la participación de la mujer en las instituciones y organizaciones sociales es rígida ya que se ha asociado al poder con un esquema excluyente e inequitativo que obstaculizan y condicionan el desarrollo social y personal de la mujer rural en la participación activa y liderazgo (Anderson, 2011). Del mismo modo se ha reflejado en la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” que la participación de la mujer se ve limitada por diversos factores sociales que se establece en la inequidad de género donde la mujer cooperativista en su mayoría solo es participe en los procesos

electorales de involucramiento y compromiso mediante la elección de su junta directiva cumpliendo su responsabilidad como socia y con mínimos porcentajes en el desarrollo de opinión personal y toma de decisiones para el logro de objetivos comunes.

A continuación, presentamos la prueba estadística de Chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,510 ^a	6	0.000
Razón de verosimilitud	4.951	6	0.000
Asociación lineal por lineal	0.438	1	0.000
N de casos válidos	126		
a. 7 casillas (58.3%) han esperado un f i menor que 5. El f i mínimo esperado es .24.			

FUENTE: Elaborado. SPSS (versión 22) a partir a partir de los datos

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$, equivalente a 95% de nivel de confianza.

Decisión: En esta tabla de la prueba de la Chi-cuadrada el valor fue de $X_c^2 = 4,510$ con una significación asintótica bilateral $p=0.000 > \alpha = 0.05$, por esta razón rechazamos la hipótesis nula y afirmamos la hipótesis alterna, para un 95% de nivel de confianza.

4.2.FACTOR CULTURAL Y LIDERAZGO DE LA MUJER COOPERATIVISTA

El factor cultural está manifestado en rasgos y características de una sociedad tradicionalista enmarcadas por contrastes culturales donde coexisten diversas lenguas, culturas, razas, que complejizan los mecanismos de género, con estereotipos culturales heterogéneos en cuanto a la distribución de ingresos, en gran parte con rasgos que alude a una cultura patriarcal siendo esto una barrera para el desarrollo social y personal de la mujer rural.

De esta manera en las siguientes tablas se hace referencia al idioma como factor que dificulta la participación de la mujer, los estereotipos culturales y el liderazgo de la mujer.

TABLA N° 04

IDIOMA Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES COOPERATIVISTAS

El idioma es un factor que dificulta su participación	Ejercicio del liderazgo						Total			
	ejerciendo un cargo directivo		Participando en actividades		Toma de decisiones		No ejerce liderazgo			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Siempre	0	0.0%	12	9.5%	8	6.3%	28	22.2%	48	38.1%
A veces	5	4.0%	11	8.7%	6	4.8%	14	11.1%	36	28.6%
nunca	4	3.2%	22	17.5%	10	7.9%	6	4.8%	42	33.3%
Total	9	7.1%	45	35.7%	24	19.1%	48	38.1%	126	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado por la Bach. TS. Yanis Flores Mamani a la mujer cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de los Distritos de Paucarcolla, Atuncolla, Tiquillaca, Vilque, Mañazo y Cabana de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017.

La tabla N° 04 nos muestra que 27 mujeres cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017, que representa el 21.4%, indican que el idioma es un factor cultural que dificulta su participación en el momento de opinar y tomar decisiones, expresándose de esta manera en un reducido escenario intercultural bilingüe con barreras educativas ya que en sus comunidades predomina con mayor frecuencia el idioma materno quechua y que a su vez se les hace muy difícil expresarse correctamente en las diversas reuniones y actividades que se realizan, por lo tanto no logran ejercer el liderazgo en su asociación ya que no pueden desarrollar sus capacidades y habilidades eficazmente, por otro lado 4 mujer cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017, que representa el 3.2%, manifiestan que el idioma no es un factor cultural que dificulta su participación puesto que interactúan con sus compañeros hablando en los dos idiomas tanto el castellano como el quechua y participan de manera adecuada en las actividades que se desarrollan por el cual dichas mujeres

ejercen el liderazgo asumiendo un cargo directivo que les permite fortalecer sus capacidades y habilidades para liderar

Al respecto la existencia de prototipos que condicionan la clase de liderazgo que es ejercido y aceptado dentro de un determinado contexto tienen características idiosincrásicas que se gestan a través de interacciones culturales que se enfocan a diversos mecanismos de adaptación como el idioma que comprende conocimientos, creencias, arte, capacidades y hábitos adquiridos en la sociedad. (Molero, 2012). No obstante, la dimensión cultural relacionada con el idioma también ocupa un lugar decisivo en el reducido acceso de las mujeres a los cargos de liderazgo ya que en los distritos que se involucran en la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla”, el idioma se ha establecido como una expresión cultural fundamental para la adaptación de la mujer cooperativista en la sociedad permitiéndoles interactuar y socializar con su entorno, sin embargo en los datos se refleja que el idioma materno ha influido como una limitante en la participación de la mujer debido a los prejuicios sociales que han ido cambiando la dinámica de identidad en las personas dando prioridad al idioma castellano y dejando de lado el idioma materno.

Por el cual dichas mujeres tienen dificultades al interactuar con sus compañeros y comprender la agenda establecida en las diversas reuniones, los acuerdos y las opiniones existentes, debido a estas dificultades las mujeres cooperativistas no logran desarrollar todas sus capacidades y ejercer el liderazgo eficientemente en sus asociaciones quedando así sumergidas a diversas manifestaciones culturales y sociales con factores de desigualdad, vulnerabilidad y marginación que no solo surgen de la realidad multicultural, sino de la existencia y construcción de una estructura de homogeneidad social, económico, político y cultural

A continuación, presentamos la prueba estadística de Chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,067 ^a	4	0.000
Razón de verosimilitud	30.324	4	0.000
Asociación lineal por lineal	20.093	1	0.000
N de casos válidos	126		

a. 1 casillas (11.1%) han esperado un f i menor que 5. El f i mínimo esperado es 4.54.

FUENTE: Elaborado. SPSS (versión 22) a partir de los datos

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$, equivalente a 95% de nivel de confianza.

Decisión: En esta tabla de la prueba de la Chi-cuadrada el valor fue de $X_c^2 = 33.067$ con una significación asintótica bilateral $p=0.000 < \alpha = 0.05$, por esta razón rechazamos la hipótesis nula y afirmamos la hipótesis alterna. Para un 95% de nivel de confianza.

TABLA N° 05
ESTEREOTIPOS CULTURALES Y FRECUENCIA DE LOS CARGOS DIRECTIVOS

Estereotipos culturales	Frecuencia de los cargos directivos										Total			
	Preside	Vice	Tesorer	Secreta	Fiscal	Ninguna								
	nta 1- 3 veces	preside nta 1-3 veces	a 1-3 veces	ria 1-3 veces	-3 veces	vez	N	%	N	%	N	%		
creencias	1	0	8	5	0	16	0.8%	0.0%	6.3%	4.0%	0.0%	12.7%	30	23.8%
costumbres	0	0	6	7	0	13	0.0%	0.0%	4.8%	5.6%	0.0%	10.3%	26	20.6%
Pensamientos e ideologías	1	0	14	12	2	41	0.8%	0.0%	11.1%	9.5%	1.6%	32.5%	70	55.6%
Total	2	0	28	24	2	70	1.6%	0.0%	22.2%	19.0%	1.6%	55.6%	126	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado por la Bach. TS. Yanis Flores Mamani a la mujer cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de los Distritos de Paucarcolla, Atuncolla, Tiquillaca, Vilque, Mañazo y Cabana de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017.

En tabla N° 05 se denota que 32 mujeres cooperativistas de las asociaciones de productores de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017, que representa el 25.4%, manifiestan que los pensamientos e ideologías condicionan y obstaculizan el desarrollo y superación de las mujeres tanto en el aspecto personal y asocial, caracterizado por pensamientos machistas que legitima el poder y la autoridad de los hombres sobre las mujeres en todos los órdenes de la vida, incluida la privada prevaleciendo las capacidades y habilidades del varón para adquirir un cargo directivo y minimizando las capacidades de la mujer cooperativista, por lo cual dichas mujeres no dirigen ningún cargo directivo ya que estos estereotipos culturales han influido negativamente en su desarrollo.

Por otro lado 1 mujer cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017, que representa el 0.8%, indica que las creencias es uno de los estereotipos que obstaculiza su participación activa donde se considera al varón como el sexo fuerte, valiente y competitivo para dirigir una organización, sin embargo pese a dicha creencia ella asume un cargo directivo que es la presidencia con varios obstáculos culturales que no le permiten desarrollarse eficazmente.

Las dimensiones culturales ocupan un lugar decisivo en el reducido acceso de las mujeres a los cargos de liderazgo; e inclusive contiene un fuerte componente idiosincrásico. Donde se gestan los factores culturales y estereotipos de género que condicionan y obstaculizan el desarrollo y superación de las mujeres, originándose a sí diversas manifestaciones de marginalización, exclusión, desigualdades sociales y económicas, vulnerabilidad de derechos hacia la mujer rural, limitando su libre expresión y el empoderamiento del liderazgo tanto en instituciones, en organizaciones, en asociaciones comunales (Escalante, 2016). Siendo esto una barrera para el desarrollo

social y personal de la mujer rural en la participación activa y el liderazgo de la mujer tanto en el escenario político y social.

De la misma forma estos estereotipos culturales se han manifestado en las asociaciones de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” con características culturales enfocados a un modelo patriarcal que se expresa a través del poder, autoridad y dominación que conlleva a diversas desigualdades de género existentes tanto entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos y servicios, en el ejercicio de derechos, en la participación y la igualdad de oportunidades para ejercer un cargo directivo, sumados a las brecha de género que construyen la diferencia, la dominación y la subordinación en las relaciones sociales con manifestaciones de la cuestión social como la discriminación, exclusión, marginación y vulnerabilidad de derechos que enfrentan las mujeres productoras de quinua orgánica.

A continuación, presentamos la prueba estadística de Chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,810 ^a	4	0.005
Razón de verosimilitud	12.132	4	0.016
Asociación lineal por lineal	0.694	1	0.405
N de casos válidos	126		
a. 3 casillas (33.3%) han esperado un f i menor que 5. El f i mínimo esperado es 2.57.			

FUENTE: Elaborado. SPSS (versión 22) a partir a partir de los datos

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$, equivalente a 95% de nivel de confianza.

Decisión: En esta tabla de la prueba de la Chi-cuadrada el valor fue de $X_c^2 = 13.810$ con una significación asintótica bilateral $p=0.005 < \alpha = 0.08$, por esta razón rechazamos la hipótesis nula y afirmamos la hipótesis alterna, para un 95% de nivel de confianza

TABLA N° 06
ESTEREOTIPOS CULTURALES Y EJECICIO DEL LIDERAZGO

Estereotipos culturales	Ejercicio del liderazgo								Total	
	ejerciendo un cargo directivo		Participando en actividades		Toma de decisiones		No ejerce liderazgo		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Creencias	0	0.0%	5	4.0%	19	15.1%	26	20.6%	50	39.7%
Costumbres	5	3.2%	17	13.5%	6	4.8%	9	7.1%	37	29.4%
Pensamientos e ideologías	2	1.6%	15	11.9%	7	5.6%	15	11.9%	39	30.9%
Total	7	5.6%	37	29.3%	32	25.4%	50	39.7%	126	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado por la Bach. TS. Yanis Flores Mamani a la mujer cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de los Distritos de Paucarcolla, Atuncolla, Tiquillaca, Vilque, Mañazo y Cabana de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017.

En tabla N° 06 observamos que 26 mujeres cooperativistas de las asociaciones de productores de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017, que representa el 20.6%, manifiestan que las creencias son estereotipos culturales que han dificultado su participación y organización caracterizada por reglas, normas, actitudes y juicios con connotaciones negativas y ancestrales que derivan de un tipo de creencia patriarcal y machista donde el varón es considerado el sexo fuerte, el macho, enérgico, valiente, competitivo, es el jefe del hogar y el que toma las decisiones correspondientes en la familia y en la sociedad mientras que las mujeres son consideradas como el sexo débil y sumisas ante determinadas situaciones, debido estas barreras y limitaciones de creencias ancestrales las mujeres no ejercen el liderazgo en su asociación porque no pueden desarrollar eficazmente sus capacidades y habilidades.

Por otro lado 2 mujeres cooperativistas de las asociaciones de productores de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017, que representa el 1.6%,

indican que los pensamientos e ideologías ancestrales son estereotipos que limitan su participación, debido a los pensamientos machistas que aún persisten en sus familias donde el varón tiene la razón, sin embargo, pese a estas ideologías dichas mujeres ejercen cargos directivos en sus asociaciones.

Al respecto estos estereotipos culturales han mantenido a la mujer arraigadas a las esferas culturales que ceden poca tolerancia al cambio con un contenido argumentativo tradicionalista y de carácter mítico que reduce el acceso de las mujeres al ejercicio del liderazgo, toma de decisiones, participación y empoderamiento y que a su vez se interiorizan en el aspecto social y personal de la mujer con características negativas de desinformación de los cargos a aplicar por las mujeres, baja autoestima femenina, miedo al fracaso y falta de competitividad (Lupano, 2011). No obstante se sigue prevaleciendo los prejuicios de los estereotipos culturales en las comunidades de las asociaciones de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla”, que adjudican características en las creencias, costumbres, pensamientos e ideologías ancestrales que condicionan y obstaculizan el desarrollo y superación de las mujeres, originándose a sí diversas manifestaciones de marginalización, exclusión, desigualdades sociales y económicas, vulnerabilidad de derechos hacia la mujer rural, limitando su libre expresión y el empoderamiento del liderazgo tanto en instituciones, en organizaciones, en asociaciones comunales, entre otros, siendo esto una barrera en el desarrollo de la participación activa y liderazgo en el escenario político y social de la mujer rural productora de quinua.

A continuación, presentamos la prueba estadística de Chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,707 ^a	4	0.005
Razón de verosimilitud	17.361	4	0.002
Asociación lineal por lineal	5.663	1	0.017
N de casos válidos	126		
a. 2 casillas (22.2%) han esperado un f i menor que 5. El f i mínimo esperado es 1.62.			

FUENTE: Elaborado. SPSS (versión 22) a partir a partir de los datos

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$, equivalente a 95% de nivel de confianza.

Decisión: En esta tabla de la prueba de la Chi-cuadrada el valor fue de $X_c^2 = 14.707$ con una significación asintótica bilateral $p=0.005 < \alpha = 0.05$, por esta razón rechazamos la hipótesis nula y afirmamos la hipótesis alterna, para un 95% de nivel de confianza.

TABLA N° 07

FACTORES SOCIO CULTURALES Y EL LIDERAZGO DE LA MUJER

Factores culturales limitan participación socio que su	Liderazgo de la mujer								Total	
	Ejerciend o un cargo directivo		Participand o actividades		Toma de decisiones		No ejerce liderazgo		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Patrones culturales.	1	0.8%	14	11.1%	10	7.9%	17	13.4%	42	33.3%
Responsabilidad del hogar y la familia.	4	3.2%	16	2.7%	9	7.1%	22	17.5%	51	40.5%
Diferencias de género.	3	2.4%	8	6.3%	2	1.6%	5	3.9%	18	14.3%
Aislamiento personal.	4	3.2%	3	2.4%	1	0.8%	7	5.6%	15	11.9%
Total	12	9.5%	41	32.5%	22	17.5%	51	40.5%	126	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado por la Bach. TS. Yanis Flores Mamani a la mujer cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de los Distritos de Paucarcolla, Atuncolla Tiquillaca, Vilque, Mañazo y Cabana de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017.

En tabla N° 07 observamos que 51 mujeres cooperativistas de las asociaciones de productores de quinua orgánica de los Distritos de Paucarcolla, Atuncolla, Tiquillaca, Vilque, Mañazo y Cabana de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017, que representa el 40.5%, nos dan a conocer que el factor social que dificulta su participación es el triple rol estructural que cumple la mujer, enfocadas al ámbito privado donde desarrollan responsabilidades en el hogar, en la familia y las actividades agropecuarias que se ve reflejado en las relaciones de género manifestándose inequitativamente en la familia y el contexto social con barreras que encuentran en educación, acceso a recursos, pobreza, salud, liderazgo, participación política y la falta de oportunidades sumados a las brechas laborales existentes entre varones y mujeres debido a la inequidad de género que no hace más que frenar y retardar el empoderamiento, el ejercicio del liderazgo y participación activa de las mujeres; por lo cual hace que la mujer cooperativista no ejerza el liderazgo en su asociación debido a la disposición de actividades y estereotipos de género que influyen en las actitudes sostenidas hacia las mujeres.

Asimismo, cabe mencionar que 42 mujeres cooperativistas que representa el 33.3% expresaron que los patrones y estereotipos culturales (idioma, las creencias, costumbre, tradiciones, ideologías y pensamientos) obstaculizan su participación y empoderamiento del liderazgo influyendo negativamente en el ejercicio del liderazgo en su asociación. Mientras que 18 mujeres cooperativistas que representan el 14.3% de la población indicaron que las diferencias de género es un factor social que limitan su participación en su asociación ya que es una brecha de género que da origen a desigualdades existentes entre hombres y mujeres tanto en el acceso a los recursos y servicios, en el ejercicio de derechos, en la participación y la desigualdad de oportunidades. Causando así la discriminación hacia las mujeres cooperativistas productoras de quinua, por ende, solo participan en actividades que se desarrollan en su asociación.

Por ultimo 1 mujer cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” - Puno 2017, que representa el 0.8%, dio a conocer que el aislamiento personal es un factor que obstaculiza su participación ya que manifiesta que siente miedo al participar con sus compañeros en alguna actividad y es por ello que no ejerce el liderazgo en su asociación.

Las relaciones y características estereotípicas de género condicionan y producen diferencias sociales con mayores desventajas hacia las mujeres, disminuyendo los espacios políticos y la participación en el acceso a cargos directivos que mantienen un esquema excluyente y desigual que se miden a través de patrones socio cultural y roles estructurales (Venegas et al, 2011). No obstante, estos aspectos también se han observado dentro de Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” – Puno, donde los factores socio culturales han limitado la participación y empoderamiento del liderazgo de la mujer cooperativista en sus asociaciones, puesto que existe una deficiencia en la toma de decisiones, en el ejercicio del liderazgo, en la participación activa y en el desarrollo personal y social.

Asimismo cabe mencionar que las mujeres rurales productoras de quinua presentan situaciones de desigualdad e inequidad de género debido a los patrones culturales que contiene un fuerte componente idiosincrásico con un modelo patriarcal que se influyen en los roles estructurales y se establecen en la familia mediante normas reglas y prejuicios que se desarrollan en las actividades y trabajos no remunerados que tiene la mujer como: la realización del trabajo doméstico, mantenimiento de la vivienda, el cuidado a los hijos y la atención a otras personas en el hogar o la comunidad y el aporte en las actividades agropecuarias.

Así también las diferencias y brechas de género existentes aun, han condicionado la

superación y desarrollo de las mujeres, quedando fuera de vista y sumergidos en lo profundo de la sociedad. Y por último podemos mencionar que el aislamiento personal es otro factor social que se interioriza en las mujeres por los componentes de discriminación, exclusión, desigualdad y vulnerabilidad que son manifestados a través de la baja autoestima, el miedo, la frustración, la impotencia, entre otros que obstaculiza la interrelación de la mujer rural con su entorno y la sociedad.

A continuación, presentamos la prueba estadística de Chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,454 ^a	9	0.000
Razón de verosimilitud	17.890	9	0.000
Asociación lineal por lineal	2.595	1	0.000
N de casos válidos	126		
a. 9 casillas (56.3%) han esperado un f i menor que 5. El f i mínimo esperado es .21.			

FUENTE: Elaborado. SPSS (versión 22) a partir a partir de los datos

Planteamiento de hipótesis

H₀: Los factores socioculturales no inciden significativamente en el liderazgo de la mujer rural cooperativistas

H₁: Los factores socioculturales inciden significativamente en el liderazgo de la mujer rural cooperativistas.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$, equivalente a 95% de nivel de confianza.

Decisión: según los resultados de la prueba de la Chi-cuadrada el valor fue de $X_c^2 = 15.454$ con una significación asintótica bilateral $p=0.000 < \alpha = 0.05$, por esta razón rechazamos la hipótesis nula y afirmamos la hipótesis alterna. En consecuencia, los

factores socio culturales inciden significativamente en el liderazgo de la mujer rural cooperativistas, para un 95% de nivel de confianza.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Los factores socioculturales inciden significativamente en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla”, Puno 2017. Al respecto 51 mujeres cooperativistas productoras de quinua orgánica que representa el 40.5% tienen como factor social que limitan su participación el rol estructural y reproductivo que cumple la mujer cooperativista dentro de su familia y el contexto social caracterizado por las responsabilidades del hogar y la familia donde se involucra las relaciones de género y las relaciones de poder que hace que la mujer no ejerza el liderazgo en su asociación ya que enfrentan obstáculos en los procesos de participación, toma de decisiones sobre el manejo y la gestión de recursos y beneficios de desarrollo. Mientras que 42 mujeres cooperativistas que representa el 33.3% dan a conocer que los patrones culturales y estereotipos obstaculizan su participación influyendo negativamente en el ejercicio y empoderamiento del liderazgo en su asociación ya que aún se prevalece en las familias y en su cultura una estructura patriarcal caracterizado por la masculinización que legitima el poder y la autoridad de los hombres sobre las mujeres en todos los órdenes de la vida, incluida la privada. Es así que se obtiene la significancia de 0.000, por lo que se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar hipótesis alterna. Siendo el nivel de confianza de 95%.

SEGUNDA: El factor social influye significativamente en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017. Puesto que 39 mujeres cooperativistas productoras de quinua orgánica que representan el 31.0% manifiestan que dan prioridad al ámbito privado donde la mujer desarrolla un rol reproductivo y un trabajo no remunerado como el cuidado de los hijos, las actividades domésticas y las labores agrícolas que a su vez se ha convertido en limitaciones que no les permiten ejercer el liderazgo y asumir un cargo

directivo en su asociación, reflejando de esta manera que la participación de la mujer cooperativista en la aportación de opiniones y toma de decisiones tanto en el aspecto político y social se desarrolla de forma desigual ya que la mujer enfrenta barreras en educación, acceso a recursos, pobreza, liderazgo, participación política y la falta de oportunidades sumados a las brechas laborales existentes entre varones y mujeres debido a la inequidad de género que no hace más que frenar y retardar el empoderamiento, el ejercicio del liderazgo y participación activa de las mujeres afectado así en el desarrollo social y personal de la mujer cooperativista. De esta manera se obtuvo como significancia de 0.005, por lo que se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar hipótesis alterna. Siendo el nivel de confianza de 95%.

TERCERO: El factor cultural incide negativamente en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017. Puesto que 26 mujeres cooperativistas que representa el 20.6% dan a conocer que las creencias son prototipos de vida que se expresan mediante reglas, normas, actitudes y juicios con connotaciones negativas y ancestrales que derivan de un tipo de creencia patriarcal y machista. Estos estereotipos culturales han mantenido a la mujer cooperativista apartada de posiciones directivas con un reducido acceso a cargos de liderazgo; arraigada a las esferas culturales que ceden poca tolerancia al cambio. Se perciben como nociones de carácter mítico, con un significado tradicionalista. Lo cual ha afectado en el desarrollo interpersonal y social de la mujer reflejándose en la baja autoestima, miedo al fracaso, falta de competitividad y el limitado desarrollo personal y social de la mujer. Debido a estos factores se obtiene la significancia de 0.005, por lo que se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar hipótesis alterna. Siendo el nivel de confianza de 95%.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: A la Mesa de Trabajo de Quinua de Puno, constituida como una instancia del Comité Ejecutivo Regional Exportador –CERX, promover la participación política y social de las mujeres rurales cooperativistas para que se formen como lideresas con capacidades de emprendimiento en las micro empresas y macroempresas impulsando el desarrollo de la cadena productiva con liderazgo, promoción, gestión de recursos, negociación y comercialización. Así también desarrollar y ejecutar programas y proyectos enfocados al desarrollo y empoderamiento de las potencialidades y capacidades competitivas de las mujeres de tal forma contribuyan en la disminución de la pobreza y en el desarrollo del capital humano.

SEGUNDO: A la Profesión de Trabajo Social, considerar en su mayoría las practicas pre profesionales en el ámbito rural, como en las Cooperativas Agrarias Cooperativas Industriales y en ONGs que trabajan con el Plan Estratégico Regional de Exportación de Puno; ya que es una población que necesita de profesionales de Trabajo Social cumpliendo las funciones inherentes a la acción profesional como son: Gestión y Gerencia Social, Investigación Social, Educación Social, Promoción Social y Asistencia Social para promover proyectos sociales con instrumentos transversales con el enfoque de género, garantizando la igualdad, la protección de los derechos humanos para varones y mujeres, la no discriminación y el pleno desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas

TERCERO: Se recomienda a la Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno. Fortalecer y empoderar las organizaciones sociales y productivas con líderes y lideresas capacitados que participen en las actividades políticas y sociales promovidas por la institución. Así mismo se recomienda desarrollar anualmente actividades sociales y productivas como:

talleres, capacitaciones, encuentros, charlas, ferias informativas y productivas que garanticen su desarrollo organizacional y personal de los productores y productoras con capacidad de liderazgo y gestión, de negociación y comercialización; incidiendo de esta manera al cambio de actitudes hacia la transformación eliminando diversas barreras sociales, estereotipos culturales y brechas estructurales de género.

VII. REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2013). *“Género y empoderamiento de las mujeres en las agriculturas Campesinas e Indígenas en Centro América”*. Asociación francesa de solidaridad internacional reconocida de utilidad pública, Agronomes et Vétérinaires sans frontières y el equipo de AVSF en Centroamérica.
- Agüero, A, Barreto, M. (2012). *“El nuevo perfil de las mujeres rurales jóvenes en el Perú”*. Documentos de trabajo del programa Nuevas Trenzas. Lima, Perú: IEP Instituto de Estudios peruanos.
- Alberich, N. (2004). *“Guía de participación ciudadana”*. Madrid Dykinson, S.L.
- Anderson, J, Belaunde, L, Bórquez, R, Castro, M, Cuadros, J, Cuvi, M. y Ruiz, P. (2011). *“Mujer Rural: Cambios y persistencias en América Latina. Lima, Perú”*. Centro Peruano de Estudios Sociales –CEPES.
- Antonakis, J, Cianciolo, A, Sternberg, R. (2004). *“Information processing and leadership”*. The nature of leadership (pp. 125 -147). Thousand Oaks,CA: Sage.
- Apaza, S. (2013). *“Las relaciones de género y su influencia en la participación política de las mujeres en las organizaciones sociales de base del distrito de Cuturapi, provincia de Yunguyo”*. Universidad Nacional del Altiplano Puno, Facultad de Trabajo Social, Escuela Profesional de Trabajo Social UNA - Puno.
- Arteaga, A. y Ramón, S. (2009). *“Liderazgo resonante según género”*. Multi ciencias, 9,289-295.
- Avolio, B, Guevara, D. Marquina, F. (2012). *“La mujer peruana: Evolución y perspectivas para su desarrollo futuro”*. Lima, Perú: Planeta
- Bendl, S. (2010), *“Empoderamiento de la mujer como motor del desarrollo local”*. España.

- Bentancor, M. (2011). *“Empoderamiento: una alternativa emancipadora”*. Margen, núm. 61. Recuperado de <http://www.margen.org/suscri/margen61/Bentancor.pdf>
- CAAAP (2007). *Centro Amazónico de Antropología y Aplicación de Práctica. Manual de Formación ejerciendo nuestros derechos*. Lima,
- Carreras (2009). *“Líderes para el cambio social”*. Barcelona: PWC – URL.
- Castañeda, M. (2009). *“El machismo invisible regresa”*. México. Editorial. Taurus
- Chiavenato, I. (2004) *“Manual de Reengenharia: Uta Guia para Reinventar sua Empresa com Ajuda das Pessoas”*. Sao Paulo, Makron Books,
- Cornejo. C, De La Cruz L, Farfán. V, Sandoval J. G (2016). *“Mujer y Empleo Rural en el Perú”* Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Condori, G. (2016). *“La participación de la mujer en la organización comunal, Angara Bajo – Pucara - 2015”*. Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Trabajo Social, Escuela Profesional de Trabajo Social.
- Cruz, F. (2009). *“Empoderamiento y participación social de las mujeres en el medio rural: La perspectiva de género en el desarrollo rural”*. Agricultura Familiar en España. 110-115.
- Cuadrado, I. (2007). *“Estereotipos de género”*. Psicología Social. Tercera Edición. Madrid: McGraw-Hill.
- ENAH0 (2008). *Encuesta Nacional de Hogares; sobre condiciones de vida y pobreza*.
- Escalante, J. (2016). *“Representaciones de las mujeres sobre la participación política en la comunidad campesina Huerta Huara - 2015”*. Puno. Universidad Nacional de Altiplano. Facultad de Ciencias Sociales. Escuela Profesional de Sociología.
- Esteli, M. (2008). *“organización comunitaria”*. Instituto de formación permanente, Nicaragua.

- Figuroa, M. (2009). *“Cultura y patrones culturales”*. Universidad Veracruzana Intercultural e Instituto de Salud Pública. México.
- Fonseca, (2007). *“El liderazgo docente y su relación con el estilo gerencia de los pasantes de Comunicación Social en la Universidad del Zulia”*. En la revista Telos. Universidad Rafael Beloso Chacín (Urbe). Venezuela. Páginas 430 a 442. Volumen N° 3.
- FONDEP (2010). *Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana - “Educación básica en el Perú: Situación actual y propuestas de la política”*. Perú.
- García, Z. (2013). *“Equidad de género y agricultura, su importancia en una época de globalización económica Servicio de Género y Desarrollo”*. Dirección de Género y Población de la FAO. Sitio en internet: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura - IICA. Mujer Rural y etnia.
- Harris, M. (2001). *“Antropología cultural”*. Alianza Editorial. España.
- León, M. (2008). *“Poder y empoderamiento de las mujeres. Bogotá”*. Tercer Mundo Editores, UNAL.
- Lecourt, V. (2010), *“relaciones de género y liderazgo de mujeres dentro de un partido político, Santiago de Chile”*. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Postgrado, Programa de Magíster en estudios de género y cultura Mención Ciencias Sociales.
- Lupano, M. (2011). *“Influencia de los estereotipos culturales y de género en la efectividad del liderazgo femenino y actitudes hacia las mujeres líderes”*. Universidad de Palermo - Argentina.
- Meléndez, G. (2011), *“Sistema educativo y el liderazgo de la mujer”*. Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras.

- MIMPV (2010). *Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social “Agenda para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2012-2015”*
- MIDIS (2016). *Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Derechos económicos de las Mujeres. Emprendimientos de la Mujer Rural.*
- MINAG (2010). *Ministerio de Agricultura. “guía para elecciones de las directivas comunales en las comunidades campesinas”*. Lima, Perú.
- Montaño, L. (2005). *“Liderazgo, Participación Comunitaria Y Ciudadana”*. Proyecto: Fortalecimiento de las organizaciones pertenecientes a la asociación de proyectos comunitarios. A.P.C. POPAYAN.
- Moncayo, B. (2016). *“Liderazgo y género”* Universidad Militar Nueva Granada (UMNG).
- Molero, F. (2012). *“Cultura y su influencia en el liderazgo de la mujer una relación multifacética”*. Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (Madrid).
- Moreno, C. (2001). *“El liderazgo ético fundamentado en virtudes. Papeles de Ética, Economía y Dirección”*. nº 6. Recuperado del sitio web: <http://www.duoc.cl/etica/pdf/fet00/material-apoy/Liderazgo-y-virtudes.pdf> el 5-05-13
- Morales, J, Cuadrado, I. (2011). *“Perspectivas psicológicas sobre la implicación de la mujer en política”*, *Psicología Política*, 42, 29-44.
- Newstrom, J. (2011). *“Comportamiento humano en el trabajo”*, ed. México: McGraw-Hill.
- Orizo, M. (2005). *“Formas de participación: participación activa y participación pasiva”* estudio European Values. España.

- Oplatka, L. (2006). *“Estudios de percepción sobre cambios de comportamiento y participación ciudadana”*.
- PNUD, (2012). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.” Estrategia de igualdad de género”*. Lima.
- Ríos, M. (2006). *“Cuotas de género: democracia y representación”*. Estocolmo: Internacional IDEA.
- Salazar, M, Fuentes.H, Quijano. I, Quispe. E, Sihuy. L, Castro. A, y Cárdenas. E (2011). *“Mujer rural en el Perú”*. Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo – DESCO, Lima Perú.
- Sampieri, R, (2010). *“Metodología de la investigación ”*. McGraw – Hill Interamericana. México, D.F.
- Tolosana, C. (2007). *“Introducción a la antropología social y cultural”*. Madrid, Ediciones Akal.
- Valenzuela, M. (2006). *“Inserción laboral y brechas de equidad en América Latina”*. En L. Abramo (Ed.). Trabajo decente y equidad de género en América Latina (pp. 29-62). Santiago de Chile, Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Vásquez, E, (2009). *“Niñez indígena y educación intercultural bilingüe en el Perú”*. Estadísticas recientes, preguntas resueltas y tareas pendientes. Lima: TAREA (Asociación de Publicaciones Educativas).
- Venegas, G. (2011). *“Nombrar el mundo en masculino”*. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Psicología. México.
- Viramontes, I. (2011). *“Machismo, relación con la identidad social masculina y ausencia paterna”*. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Psicología. Sub Dirección de Posgrado. Monterrey N.L México.

WEBGRAFIA

<http://www.duoc.cl/etica/pdf/fet00/material-apoy/Liderazgo-y-virtudes.pdf>

<http://www.mimdes.gob.pe>

<http://www.fao.org>

ANEXOS

ANEXO. A: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES
VARIABLE INTERVINIENTE	DATOS PERSONALES	Edad	- 20 - 30 años - 31 – 40 años - 41 – 50 años - 50 a más años
		Distrito de procedencia	- Paucarcolla - Atuncolla - Mañazo - Tiquillaca - Vilque - Cabana
		Ocupación principal	- Comerciante. - Ganadero - Artesano - Agricultor
		Ingreso promedio	- Menos de 100 soles - 200 a 400 - 401 a 700 - 701 a 1000 - Más de 1001
VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES SOCIOCULTURALES	SOCIO CULTURAL	Grado de instrucción	- Analfabeto - Primaria - Secundaria - Superior
		Formas de participación en la asociación	- Elección de la junta directiva - Opinión y toma de decisiones. - No participa
		Participación de la mujer en las actividades o grupos de trabajos	- Siempre. - A veces. - Nunca
		Frecuencia a las reuniones	- Siempre asisto. - A veces asisto.

			- Nunca asisto
		Obstáculos que limitan su participación	- Priorización de actividades del hogar - Escasa preparación y capacitación. - La incomprensión de la pareja. - Impiden su participación.
		Factores socioculturales	- Patrones culturales - Responsabilidades del hogar y la familia - Diferencias de género - Aislamiento personal
		El idioma es una barrera que dificulta la participación de la mujer	- Siempre. - A veces. - Nunca
		Esteretipos culturales que dificultan su participación	- Creencias - Costumbres - Pensamientos ancestrales e ideologías
		Fortalecimiento de capacidades y empoderamiento	- Siempre. - A veces. - Nunca
VARIABLE DEPENDIENTE LIDERAZGO DE LA MUJER	LIDERAZGO	Tipo de liderazgo	- Autocrático - Democrático - Liberal - carismático
		Ejercicio de liderazgo	- Ejerciendo un cargo directivo,

			<ul style="list-style-type: none"> - Participando en actividades, - Toma de decisiones - No ejercen liderazgo.
		Frecuencia de cargos directivos asumidos por la mujer	<ul style="list-style-type: none"> - Presidenta 1- 3 veces. - Vice presidenta 1 – 3 veces - Tesorera 1 – 3 veces - Secretaria 1 – 3 veces - Fiscal 1- 3 veces - Ninguna vez
		Consideración de líder	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre. - A veces. - Nunca
		Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre. - A veces. - Nunca
		Organización en actividades, talleres, eventos, encuentros, capacitaciones, cursos, etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre. - A veces. - Nunca
		Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Asertivo. - Pasivo. - Agresivo.

ANEXO.B: CUESTIONARIO

“Factores socioculturales y su incidencia en el liderazgo de la mujer rural cooperativista - asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla”, Puno 2017”

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger la información para la realización de esta investigación; la cual nos servirá para futuros proyectos; dicha información será eminentemente confidencial, agradeciéndoles anticipadamente su apoyo y sinceridad en las respuestas

SUGERENCIAS: marque con una x su respuesta correcta.

I.- DATOS GENERALES**1. EDAD.**

- 1) 20 - 30 años ()
- 2) 31 – 40 años ()
- 3) 41 – 50 años ()
- 4) 50 a más años ()

2. DISTRITO DE PROCEDENCIA

- 1) Paucarcolla ()
- 2) Atuncolla ()
- 3) Mañazo ()
- 4) Tiquillaca ()
- 5) Vilque ()
- 6) Cabana ()

3. OCUPACIÓN PRINCIPAL

- 1) Comerciante. ()
- 2) Ganadero ()
- 3) Artesano ()
- 4) Agricultor ()
- 5) Otros. ()

4. INGRESO PROMEDIO

- 1) Menos de 100 soles ()
- 2) 200 a 400 ()
- 3) 401 a 700 ()
- 4) 701 a 1000 ()
- 5) Más de 1001 ()

II. ASPECTO SOCIO CULTURAL:

5. ¿Cuál es el grado de instrucción que tu tiene?

- 1) Analfabeto ()
- 2) Primaria ()
- 3) Secundaria ()
- 4) Superior ()

6. ¿Qué obstáculo limita tu participación en la organización?

- 1) Priorización de actividades del hogar ()
- 2) Escasa preparación y capacitación. ()
- 3) La incomprensión de la pareja. ()
- 4) Impiden su participación. ()

7. ¿Qué factores socio culturales limitan o dificultan tu participación?

- 1) Patrones culturales ()
- 2) Responsabilidades del hogar y la familia ()
- 3) Diferencias de género ()
- 4) Aislamiento personal ()

8. ¿el idioma para ti es una barrera sociocultural que dificulta tu participación?

- 1) Siempre. ()
- 2) A veces. ()
- 3) Nunca ()

¿Por qué?.....

9. ¿Qué estereotipos culturales dificultan tu participación y organización?

- 1) Creencias ()
- 2) Costumbres ()
- 3) Pensamientos ancestrales e ideologías ()

10. ¿Cuál es la forma de participación en tu asociación?

- 1) Elección de la junta directiva ()
- 2) Opinión y toma de decisiones. ()
- 3) No participa ()

11. ¿Participas en las actividades o grupos de trabajo?

- 1) Siempre. ()
- 2) A veces. ()
- 3) Nunca ()

12. ¿Asistes a las reuniones de tu asociación?

- 1) Siempre asisto. ()
- 2) A veces asisto. ()
- 3) Nunca asisto ()

13. ¿fortaleces tus capacidades y te empodera de ello?

- 1) Siempre. ()
- 2) A veces. ()
- 3) Nunca ()

III. LIDERAZGO:

14. ¿Qué tipo de liderazgo existe en tu asociación?

- 1) Autocrático ()
- 2) Democrático ()
- 3) Liberal ()
- 4) carismático ()

15. ¿De qué manera ejerces el liderazgo en tu asociación?

- 1) Ejerciendo un cargo directivo ()
- 2) participando en actividades ()
- 3) toma de decisiones ()
- 4) No ejercen liderazgo ()

16. ¿Cuál es la frecuencia de los cargos directivos que asumiste en tu asociación?

- 1) Presidenta 1- 3 veces. ()
- 2) Vice presidenta 1 – 3 veces ()
- 3) Tesorera 1 – 3 veces ()
- 4) Secretaria 1 – 3 veces ()
- 5) Fiscal 1- 3 veces ()
- 6) Ninguna vez ()

17. ¿Te consideras una lideresa en tu asociación?

- 1) Siempre. ()
- 2) A veces. ()
- 3) Nunca ()

¿Por qué?.....

18. ¿Tomas decisiones junto a tus compañeros de tu asociación?

- 1) Siempre. ()
- 2) A veces. ()
- 3) Nunca ()

19. ¿Te organizas con tus compañeros para realizar actividades, talleres, eventos, encuentros, capacitaciones, cursos, etc.?

- 1) Siempre. ()
- 2) A veces. ()
- 3) Nunca. ()

20. ¿De qué manera se expresa el clima organizacional en tu asociación?

- 1) Asertivo. ()
- 2) Pasivo. ()
- 3) Agresivo. ()

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN.

ANEXO. C: FICHA DE OBSERVACIÓN

NOMBRE:

.....
.....

DISTRITO:

.....
.....

ASOCIACIÓN:

.....
.....

ASPECTO PERSONAL:

.....
.....
.....

ASPECTO FAMILIAR:

.....
.....
.....

ASPECTO ECONÓMICO:

.....
.....
.....

ASPECTO SOCIAL:

.....
.....
.....