



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

## **FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**



## **LAS TRAVESÍAS DEL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES AIMARAS BARTOLINA SISA-PROVINCIA DE CHUCUITO JULI**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**PAULA CCAMAPAZA BACA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL**

**PUNO - PERÚ**

**2024**



## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**LAS TRAVESÍAS DEL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES AIMARAS BARTOLINA SISA-PROVINCIA DE CHUCUITO JULI**

AUTOR

**PAULA CCAMAPAZA BACA**

RECuento DE PALABRAS

**24106 Words**

RECuento DE CARACTERES

**133592 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**113 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**4.2MB**

FECHA DE ENTREGA

**Aug 20, 2024 12:19 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Aug 20, 2024 12:21 PM GMT-5**

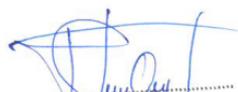
### ● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado

  
Dra. Victoria D. Quispe Armas  
DOCENTE - FTS - UNA - PUNO  
CASP - 6015

  
  
Dra. LUZ MARIA MENESES CARIAPAZA  
DECANA  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL - UNA

Resumen



## DEDICATORIA

A mis padres Celedonio y Genoveva que han sido mi fuente de inspiración, por su paciencia y apoyo constante e incondicional, a ellos mi eterna gratitud.

A mi hijo Renán Josué, bendición de Dios, que me inspira seguir adelante.

A mi esposo José, por su apoyo y aliento para lograr esta tesis con éxito.

**Paula Ccamapaza Baca.**



## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi querida Universidad Nacional del Altiplano - Puno por brindarme la oportunidad de formarme en sus ambientes académicos universitarios. Expreso mi gratitud a los docentes y compañeros de la Facultad de Trabajo Social, quienes supieron brindarme sus enseñanzas, inculcaciones y valiosos consejos. Esta ha sido una experiencia maravillosa que guardaré con mucho cariño.

Quiero expresar mi agradecimiento especial a mi Director y Asesor, a Dra. Victoria Delfina Quispe Arapa, por sus acertados aportes, orientaciones y dedicación en el asesoramiento de la presente tesis de investigación, que hoy es una realidad. Gracias por tu amistad y por todo lo aprendido.

Extendiendo mi más sincero agradecimiento a la Organización de Mujeres Aimaras Bartolina Sisa – Provincia de Chucuito Juli, por su apoyo en las entrevistas.

Agradezco a mis Jurados Revisores de la presente investigación, quienes con su visión crítica y profesional han contribuido significativamente al resultado de esta Tesis.

A la Dr. Maritza Castro Tavera por sus enseñanzas y consejos que en vida fue mi fuente inspiración (que en paz descanse).

**Paula Ccamapaza Baca.**



# ÍNDICE GENERAL

|   | Pág.      |
|---|-----------|
| <b>DEDICATORIA</b>                                  |           |
| <b>AGRADECIMIENTOS</b>                              |           |
| <b>ÍNDICE GENERAL</b>                               |           |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS</b>                             |           |
| <b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>                             |           |
| <b>ACRÓNIMOS</b>                                    |           |
| <b>RESUMEN .....</b>                                | <b>12</b> |
| <b>ABSTRACT.....</b>                                | <b>13</b> |
| <b>CAPÍTULO I</b>                                   |           |
| <b>INTRODUCCIÓN</b>                                 |           |
| <b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>         | <b>16</b> |
| <b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>          | <b>18</b> |
| 1.2.1. Problema general.....                        | 18        |
| 1.2.2. Problemas específicas .....                  | 18        |
| <b>1.3. JUSTIFICACIÓN .....</b>                     | <b>19</b> |
| <b>1.4. EJES DE INVESTIGACIÓN.....</b>              | <b>20</b> |
| <b>2.5. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS .....</b> | <b>20</b> |
| 2.5.1. Objetivo general .....                       | 20        |
| 2.5.2. Objetivos específicos .....                  | 20        |
| <b>CAPÍTULO II</b>                                  |           |
| <b>REVISIÓN DE LITERATURA</b>                       |           |
| <b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>   | <b>21</b> |
| 2.1.1. Internacional.....                           | 21        |



|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.2. Nacional .....                                       | 23        |
| 2.1.3. Local .....  | 25        |
| <b>2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS .....</b>                      | <b>26</b> |
| 2.2.1. Enfoque fenomenológico de participación social ..... | 26        |
| 2.2.1.1. Teoría de equidad de género .....                  | 28        |
| 2.2.1.2. Teoría del de Derechos Humanos. ....               | 29        |
| 2.2.1.3. Teoría de desarrollo social .....                  | 30        |
| 2.2.2. Relaciones de poder .....                            | 31        |
| 2.2.2.1. El machismo como expresión del patriarcado.....    | 31        |
| 2.2.3. Organización social de mujeres .....                 | 33        |
| 2.2.4. Empoderamiento en las mujeres .....                  | 34        |
| 2.2.5. Fortalecimiento de la mujer .....                    | 34        |
| 2.2.6. Participación social de la mujer .....               | 35        |
| <b>CAPÍTULO III</b>   |           |
| <b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>                                 |           |
| <b>3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....</b>         | <b>38</b> |
| <b>3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....</b>       | <b>38</b> |
| <b>3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....</b>        | <b>38</b> |
| <b>3.4. TÉCNICAS CUALITATIVAS .....</b>                     | <b>39</b> |
| 3.4.1. Técnicas aplicadas en recolección de datos .....     | 39        |
| 3.4.2. Instrumento de recolección de datos .....            | 39        |
| <b>3.5. MUESTREO CUALITATIVO .....</b>                      | <b>40</b> |
| 3.5.1. Acceso al campo .....                                | 40        |
| 3.5.2. Selección de informantes .....                       | 40        |
| 3.5.3. Situaciones observadas.....                          | 42        |



|                               |  |           |
|-------------------------------|--|-----------|
| <b>3.6.</b>                   | <b>PROCESAMIENTO CUALITATIVO DE LA INFORMACIÓN .....</b>   | <b>43</b> |
| 3.6.1.                        | Procedimientos de codificación de datos .....  | 44        |
| 3.6.2.                        | Interpretación de los datos .....  | 46        |
| <b>CAPÍTULO IV</b>            |  |           |
| <b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> |  |           |
| <b>4.1.</b>                   | <b>EXISTENCIA DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES AIMARAS<br/>BARTOLINA SISA DE LA PROVINCIA DE CHUCUITO JULI.....</b> | <b>47</b> |
| 4.1.1.                        | Objetivos de la organización .....   | 49        |
| <b>4.2.</b>                   | <b>OBSTÁCULOS QUE ATRAVIESAN PARA EL DESARROLLO DE LA<br/>ORGANIZACIÓN .....</b>                                 | <b>51</b> |
| 4.2.1.                        | Obstáculos socio estructurales .....   | 51        |
| 4.2.2.                        | Obstáculos interpuestos.....   | 54        |
| 4.2.3.                        | Afrontamiento de los obstáculos .....  | 57        |
| <b>4.2.</b>                   | <b>OBSTÁCULOS QUE ATRAVIESA LA ORGANIZACIÓN .....</b>  | <b>60</b> |
| 4.2.1.                        | Discriminación de género .....   | 60        |
| 4.2.2.                        | Cultura política patriarcal.....   | 61        |
| 4.2.3.                        | La organización como obstáculo social .....  | 64        |
| 4.2.4.                        | Barreras políticas.....  | 66        |
| <b>4.3.</b>                   | <b>SENTIMIENTO ANTE LOS OBSTÁCULOS DE LA ORGANIZACIÓN</b>  | <b>69</b> |
| 4.3.1.                        | Percepción sobre los obstáculos interpuestos .....   | 69        |
| 4.3.2.                        | Capacidad de liderazgo y solución de conflictos .....  | 71        |
| 4.3.3.                        | Actitud frente a los obstáculos .....  | 74        |
| 4.3.4.                        | Acciones para el fortalecimiento.....  | 76        |
| 4.3.5.                        | Mitigación de emociones y sentimientos .....   | 77        |
| <b>4.4.</b>                   | <b>PERSPECTIVAS DE LA ORGANIZACIÓN.....</b>  | <b>79</b> |



|  |            |
|--|------------|
| 4.4.1. Participación social como organización.....                                       | 80         |
| 4.4.2. Capacidad de gestión y expectativas de la organización .....                      | 82         |
| 4.4.3. Contribución individual a la organización .....                                   | 84         |
| 4.4.4. Logros y contribuciones como organización en beneficio de la sociedad ..<br>..... | 86         |
| 4.4.5. Fortalezas y debilidades como organización.....                                   | 90         |
| <b>V. CONCLUSIONES.....</b>  | <b>95</b>  |
| <b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>  | <b>97</b>  |
| <b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>  | <b>99</b>  |
| <b>ANEXOS.....</b>   | <b>104</b> |

**Línea de investigación:** Desarrollo Humano y Calidad de Vida

**Tema de investigación:** Procesos de desarrollo

**Fecha de sustentación:** 27 de agosto de 2024



## ÍNDICE DE TABLAS

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| <b>Tabla 1</b> Los casos de estudio .....                                       | 42          |
| <b>Tabla 2</b> Codificación de simbología del discurso para la entrevista ..... | 45          |



## ÍNDICE DE ANEXOS

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| <b>ANEXO 1</b> Guía de entrevista profunda.....   | 105         |
| <b>ANEXO 2</b> Co el 18 de diciembre del año 2013nsentimiento Informado.....              | 107         |
| <b>ANEXO 3</b> Datos de las entrevistadas.....  | 108         |
| <b>ANEXO 4</b> Protocolo de caso.....   | 110         |
| <b>ANEXO 5</b> Matriz de categorización .....   | 111         |
| <b>ANEXO 6</b> Declaración jurada de autenticidad de tesis.....                           | 112         |
| <b>ANEXO 7</b> Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Instituciona..... | 113         |



## ACRÓNIMOS

|           |   |
|-----------|---|
| CEDAW:    | Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer |
| COMUDESS: | Central de Organización de Mujeres del Distrito de San Sebastián                      |
| CMDS:     | Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible   |
| MIMDES:   | Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social  |
| ONG:      | Organización sin fines de lucro   |
| OMS:      | Organismo Mundial de la Salud   |
| PLANIG:   | Plan Nacional de Igualdad de Género   |
| PNIOMV:   | Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones                    |
| UNA:      | Universidad Nacional del Altiplano  |



## RESUMEN

La investigación titulada “Las travesías del desarrollo de la Organización de Mujeres Aimaras Bartolina Sisa provincia de Chucuito Juli – Puno”, tuvo como objetivo interpretar los procesos de desarrollo y recorrido de la organización de mujeres aimaras. La metodología empleada es cualitativa, basada en un estudio de caso. El diseño de investigación es narrativo, y el método de investigación es inductivo. La muestra está constituida por cuatro miembros de la organización, a quienes se les aplicó la técnica de entrevista a profundidad y la observación directa no participante. En cuanto a los resultados, los obstáculos que la organización atraviesa para su desarrollo se asocian con dificultades externas, que tienen que ver con la actitud de las autoridades políticas y comunales, quienes mantienen discursos y acciones patriarcales, machistas y centralistas que condicionan y obstaculizan el desarrollo libre y pleno de las mujeres. Además, las narrativas sugieren que hubo oposición de otras organizaciones. Por otro lado, las dificultades internas se relacionan con los prejuicios masculinos. Al momento de constituirse, la organización fue víctima de estigmatizaciones y estereotipos por parte del sexo masculino. Frente a los obstáculos, se considera una fortaleza el hecho de que estos motivaron el liderazgo para el empoderamiento y la resistencia, logrando controlar sus emociones y recuperar una actitud positiva. Finalmente, en cuanto a las percepciones, se señala que estos desafíos se superan a través de convenios y actos positivos de empoderamiento y fortalecimiento de la identidad cultural.

**Palabras clave:** Estudio de caso, Organización de mujeres, Pensamientos, Perspectivas, Trayectorias.



## ABSTRACT

The research entitled “The development journeys of the Bartolina Sisa Aimara Women's Organization in the province of Chucuito Juli - Puno”, had the objective of interpreting the development processes and journey of the Aimara women's organization. The methodology used is qualitative, based on a case study. The research design is narrative, and the research method is inductive. The sample consisted of four members of the organization, to whom the in-depth interview technique and direct non-participant observation were applied. As for the results, the obstacles that the organization goes through for its development are associated with external difficulties, which have to do with the attitude of the political and communal authorities, who have patriarchal, sexist and centralist discourses and actions that condition and hinder the free and full development of women, also the narratives imply that there was opposition from other organizations; on the other hand, the internal difficulties are related to male prejudices. Regarding the obstacles faced by the organization, at the time of its creation, it was pointed out that they were victims of stigmatization and stereotypes due to the male sex. Regarding the feelings in the face of the obstacles, it is considered a strength that motivated the leadership for empowerment and resistance, managing to control their emotions and recover a positive attitude. Finally, in terms of perceptions, these challenges are overcome through agreements and positive acts of empowerment and strengthening of cultural identity.

**Keywords:** Case study, Women's organizing, Thoughts, Perspectives, Trajectories.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las organizaciones sociales promovidas por mujeres en zonas rurales es esencial para el empoderamiento, el conocimiento, la representación y la acción colectiva. Estas organizaciones permiten transformar las condiciones de vida de sus familias y comunidades (Huanca-Arohuanca, 2022). Sin embargo, la opresión y la vulnerabilidad de las mujeres está arraigada en procesos sociales, económicos, políticos y culturales, manifestándose a través de disparidades que las afectan, como la exclusión en la toma de decisiones, la marginación en la participación pública, los roles de género, la sobrecarga en las jornadas de trabajo femenino, la discriminación y el racismo en diversos ámbitos públicos, entre otros aspectos de la vida cotidiana (Basabe & Quinga, 2022; Meentzen, 2007).

Un ejemplo concreto de esta situación se observa en las mujeres aimaras de la organización “Bartolina Sisa”, son muchas dificultades que asumen, como la cultura patriarcal machista donde solo los hombres tenían derecho a participar, organizarse y ocupar puestos de liderazgo. En este sentido, el estudio se centra en explorar, interpretar y comprender los procesos de desarrollo y trayectoria de la organización de mujeres aimaras “Bartolina Sisa”, ubicada en la provincia de Chucuito Juli, departamento de Puno. Esto cobra relevancia y trascendencia debido a que muchas mujeres de esta provincia no son consideradas en las decisiones comunitarias y políticas.

A raíz de lo descrito, este estudio contribuye a profundizar e identificar los procesos de desarrollo de la organización de mujeres y las actividades que llevan a cabo para cumplir sus proyecciones reivindicativas y emancipadoras. Se logró conocer sus labores estratégicas y las dificultades que enfrentan durante su desarrollo como



organización. También se identificaron entidades públicas y privadas, como ministerios y ONG, que colaboraron para mejorar y fortalecer las capacidades de liderazgo de las mujeres. Los objetivos de la organización de mujeres (OMABASI) es fortalecer la organización y la participación activa de las mujeres y los pueblos originarios en la política local, regional y nacional, buscar y extender el conocimiento intelectual de los aymaras, promover los encuentros de mujeres líderes, buscar el respeto por la identidad cultural, derecho del pueblo aymara y contribuir un propio desarrollo. Esto es crucial para alcanzar propósitos más importantes y significativos en la sociedad, ya que uno de los objetivos de la organización es el empoderamiento femenino, la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible del distrito y la región (Arredondo et al., 2013).

La presente investigación se realizó en el área de ciencias sociales, bajo la línea de desarrollo humano y calidad de vida. Asimismo, se desarrolló a través del enfoque cualitativo, basado en un estudio de caso, con enfoque fenomenológico y diseño narrativo. El mismo que se aplicó la entrevista a profundidad realizadas a cuatro socias integrantes de la organización de mujeres aymaras “Bartolina Sisa” de la provincia de Chucuito Juli, ubicada en el departamento de Puno, Perú.

Bajo la problemática y los preceptos descritos, el estudio se encuentra estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo I, se describe el planteamiento del problema, mediante una descripción de la identificación de la situación problemática en el contexto internacional, nacional y local; formulando el problema y la justificación desde la perspectiva teórica, metodológica, social y práctica de acuerdo a los ejes considerados como enfoque y objetivo de estudio.



En el capítulo II, se describe la revisión de literatura, se desarrolla los estudios cualitativos relacionados con el tema desde el ámbito nacional e internacional; Así mismo, se desarrolla el marco teórico como base y sustento mediante el cual se establece y explica los distintos puntos a tratar, recopilados de diversas fuentes y gestores bibliográficos.

En el capítulo III, se da a conocer la metodología empleada para el estudio, identificando el tipo, diseño, método y la determinación de la población de estudio; Además, la pertinencia de las técnicas e instrumentos para recopilar información de acuerdo al paradigma y tipo de investigación determinado.

En el capítulo IV, se da a conocer los resultados y discusiones de la investigación, establecidos de acuerdo a los ejes del estudio, resaltando extractos de las entrevistas realizadas con el cual se compara con otros estudios y teorías que sustentan la veracidad y pertinencia que se explica y fundamenta como contribución teórica.

Finalmente, se redacta las conclusiones para cada uno de los objetivos planteados en el eje temático, identificando las travesías que acontece en la organización de mujeres aimaras. Así mismo, se redacta las recomendaciones propuestas para las instituciones gubernamentales y no gubernamentales con relación al problema de investigación.

## **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Según la ONU (2019), solo el 24.3% de las mujeres ocupan puestos de liderazgo político a nivel mundial, cifra que coincide con el 24% de mujeres que desempeñan roles gerenciales. Por otro lado, la Revista Mujeres Ejecutivas (2019) informó que solo el 22% de las mujeres latinoamericanas ocupan puestos de liderazgo. Asimismo, esto se debe a que, por lo general, se les asigna a las mujeres una mayor responsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado en comparación con los hombres.



En el contexto nacional, actualmente, debido a las dificultades que enfrentan tanto las mujeres indígenas como las de la Amazonía, el papel de la mujer ha tomado un rumbo diferente. Del mismo modo, han reconocido la necesidad de que sus voces sean escuchadas y han asumido roles de liderazgo en numerosas luchas por la seguridad y el bienestar tanto de su comunidad como de su familia.

En el contexto local, existen grupos de mujeres en las comunidades que a menudo luchan contra el pensamiento hegemónico colonial conservador que persiste. Por ende, está mal visto que las mujeres viajen solas a ciudades grandes, lo que dificulta aún más su participación activa en las acciones de empoderamiento y resistencia. En este sentido, la cultura patriarcal limita y obstaculiza las actividades en el ámbito público y comunal. Por otro lado, asumir tareas del hogar, el cuidado de la familia y las actividades domésticas limita su participación en cargos de gestión comunal.

Debido a la invisibilización de las mujeres, al miedo a la libre expresión, a la violencia contra ellas y al desempleo, así como a la extracción desmesurada de los recursos naturales, la destrucción de los territorios ancestrales y los efectos del cambio climático, se dio lugar a la creación de la organización de mujeres aimaras “Bartolina Sisa”.

En este marco, la organización se creó el 6 de julio de 2014, en un Congreso que congregó a mujeres de diversos gremios, activistas, líderes y autoridades de la provincia de Chucuito-Juli, con la intención de incidir en los asuntos que nos afectan como sociedad. Según la partida N° 11145706, fue registrada en SUNARP el 10 de marzo de 2017, y la Resolución de Alcaldía N° 084-2018-MPCH-J/A fue otorgada el 11 de marzo de 2018. El objetivo de su fundación fue fortalecer la participación activa de las mujeres y los pueblos originarios en la política local, regional y nacional. Asimismo, busca



extender el conocimiento intelectual de los aimaras, promover encuentros de mujeres líderes, respetar la identidad cultural y los derechos del pueblo aimara, y contribuir a su desarrollo propio.

En razón de lo descrito anteriormente, surge la idea de investigar con el propósito de diagnosticar y conocer las travesías de desarrollo de las mujeres aimaras, lo cual es muy importante, puesto que aún no existe información ni investigación realizada sobre esta situación. En relación con el presente contexto, se plantean las siguientes preguntas de investigación:

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿Cuáles son las travesías o recorridos de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli?

### **1.2.2. Problemas específicas**

- ¿Qué obstáculos enfrenta la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli para su desarrollo?
- ¿Cuáles son los obstáculos que atraviesa la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli?;
- ¿Qué sienten las integrantes ante los obstáculos que enfrenta la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli?
- ¿Cuáles son sus perspectivas sobre la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli?



### 1.3. JUSTIFICACIÓN

Considerando la importancia del desarrollo de organizaciones de este tipo, este estudio se justifica teóricamente, ya que existe escasez de investigaciones en el Perú que se centren en el análisis de los estereotipos de género asociados al liderazgo, y esto es especialmente cierto en el caso de investigaciones que incluyan la muestra de estudio. En consecuencia, se pretende contribuir llenando un vacío teórico existente en la actualidad y proporcionando una base para futuros estudios en el área en cuestión. Además, la importancia de la información teórica cobra relevancia, puesto que se emplearon datos y versiones reales durante la investigación.

En un plano más práctico, el resultado del presente estudio busca ser útil como base teórica para estudios similares en el futuro. Además, mediante la aplicación de programas sociales e intervención de entidades públicas y privadas, como ministerios y ONG, se permitirá mejorar el desarrollo de las capacidades de liderazgo de las mujeres para lograr propósitos más importantes y significativos con la sociedad, dado que uno de los objetivos de la organización consiste en la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible del distrito.

En cuanto a la metodología, se llevó a cabo a través del paradigma cualitativo, de tipo narrativo, donde se logró exponer de manera evidente los sucesos acontecidos conforme al registro de los hechos. Asimismo, se empleó el procedimiento de la investigación fenomenológica social, donde se procesó e interpretó la información secuencial obtenida a través de la entrevista en profundidad.

En relación con la importancia y pertinencia, mediante este estudio se logró identificar los estereotipos asignados tanto a la persona como a la organización durante el desempeño del liderazgo en las organizaciones sociales de base. Además, se contribuyó



al profundizar e identificar los procesos de desarrollo de la organización de mujeres y las actividades que realizan en cumplimiento de sus objetivos como organización. Asimismo, se conoció sus labores estratégicas y las dificultades que enfrentan durante su desarrollo como organización.

#### **1.4. EJES DE INVESTIGACIÓN**

- Obstáculos que atraviesan para el desarrollo de la organización.
- Obstáculos que atraviesa la organización de mujeres aimaras.
- Sentimientos ante los obstáculos de la organización de mujeres aimaras.
- Perspectivas de la organización de mujeres aimaras.

#### **2.5. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS**

##### **2.5.1. Objetivo general**

- Interpretar los procesos de desarrollo y recorrido de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli.

##### **2.5.2. Objetivos específicos**

- Describir los obstáculos que atraviesan para el desarrollo de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli.
- Dilucidar los obstáculos que atraviesa la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli.
- Entender los sentimientos ante los obstáculos de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli.
- Describir sus perspectivas de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. Internacional

Jaimes (2021) en su investigación titulada “Condiciones que influyen en el liderazgo de las mujeres en el ámbito laboral en Chile” tuvo como objetivo “analizar las condiciones socioculturales, del entorno laboral y las competencias personales y sociales, que influyen en el ejercicio del liderazgo de las mujeres en el ámbito laboral en Chile”. La metodología corresponde a un análisis del enfoque cualitativo, donde se empleó como instrumento las entrevistas individuales. Como población lo conformaban 9 mujeres. Además, pudo concluir que el entorno sociocultural tiene factores causales, como los roles de género estereotipados para hombres y mujeres y los problemas para equilibrar las obligaciones personales y profesionales, y demostró cómo se pueden introducir cambios y mejoras en los distintos subsistemas de gestión de personas para reforzar los elementos que permiten que más mujeres ocupen puestos de liderazgo y eliminar los que obstaculizan este objetivo.

Jiménez (2019) en su investigación titulada “Fortalecimiento de la Red de Mujeres para la prevención de la violencia contra la mujer del cantón Macará desde el enfoque de Trabajo Social”. Planteó como objetivo fortalecer la red para la prevención de la violencia contra las mujeres. Empleó la metodología de tipo cualitativa, utilizando técnicas de la observación directa, encuestas y entrevista. La población estuvo conformada por 18 mujeres. Logró concluir que para atender



adecuadamente a las usuarias que solicitan asistencia y fomentar un entorno que desaliente la violencia contra las mujeres, falta un fortalecimiento organizativo en las áreas de violencia de género y derechos de las mujeres.

Royero (2019) en su artículo de investigación “Desarrollo y buena vida en la Mixteca alta: el caso de una organización campesina Oaxaqueña”. Objetivo: “Analiza las herramientas conceptuales y analíticas de la etnografía, y la historia oral, el encuentro aporte y divergencia entre diversas visiones y formas epistemológicas y materiales del mundo rural”. Como metodología empleó el estudio de campo a través del uso de entrevistas estructuradas sobre la vida y desarrollo de la organización. Con los resultados obtenidos pudo llegar a la conclusión de que “la persistencia y capacidad de la organización campesina local han sido posibles gracias a la negociación permanente con los objetivos e intereses de sus financiadores, quienes les han proporcionado una variedad de estilos, modelos de intervención y visiones de desarrollo”. Además, “fomentando en su trabajo una fusión entre la visión mixteca del buen vivir y la del desarrollo occidental” (p. 75).

Campos (2019) en su artículo de investigación denominado: “El papel de las mujeres indígenas en la conservación ambiental”. El caso de las artesanas de “Artemali Ocoxal, S.R.L.” Tuvo como objetivo “dar a conocer el importante trabajo y los problemas de las organizaciones de mujeres en el cuidado y protección de los bosques de polylepisl y de neblina en el ecosistema de páramos en Pariamarca Alta”. Para el efecto, aplicó la metodología del enfoque cualitativo, con diseño de estudio de campo. “La muestra estuvo constituida por 25 mujeres, e integrantes del Frente de Defensa de los Páramos”. Los hallazgos permitieron determinar que las mujeres indígenas tienen una fuerte conexión con el medio



ambiente y son las más afectadas por los efectos del cambio climático. Por lo tanto, se concluye que “deben establecerse condiciones para garantizar que las opiniones de las mujeres indígenas sobre la sostenibilidad de su territorio se tengan en cuenta a la hora de tomar decisiones sobre la asignación de recursos, promoviendo así la igualdad de género” (p. 46).

Sisa (2017) en su investigación titulada: “El Clima Organizacional y la participación de la mujer en el sector Cooperativo de la ciudad de Ambato - caso Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi Ltda”. Tuvo como objetivo: “realizar un análisis del entorno interno como externos del sector cooperativo de la ciudad de Ambato con el fin de mejorar las estrategias que permitan incrementar la participación de la mujer”. Para el efecto, aplicó la metodología del enfoque cualitativo. Los resultados de este estudio de campo aplicado a los empleados del sector cooperativo demuestran que se requiere implementar una evaluación del desempeño laboral puesto que es vista como una debilidad que debe ser atendida por los socios. Finalmente logró concluir que el problema se resolvió con la creación de un sistema de evaluación del desempeño laboral que se utilizará de manera permanente en conjunto con la capacitación previa y la retroalimentación pertinente de estas actividades.

### **2.1.2. Nacional**

Castillejo y Brito (2019) en su investigación titulada: “Estereotipos de género asignados a mujeres líderes de organizaciones sociales de base en el distrito de San Luis, provincia de Ancash”. Tuvo como objetivo: “analizar los estereotipos de género asignados a mujeres líderes de organizaciones sociales de base en el distrito de San Luis, provincia de Ancash”. Para ello, emplearon el



enfoque cualitativo. Así mismo, realizaron 20 entrevistas semiestructuradas. Según las conclusiones, el liderazgo, el manejo de conflictos, el cuidado de los demás, la sociabilidad, la sensibilidad emocional y la interdependencia son estereotipos de género que se caracterizan positivamente. También se observa que esta mezcla de estereotipos permite una evaluación favorable de su trabajo.

Condori (2018) en su investigación titulada “la participación social de las mujeres en la Central de Organización de Mujeres del Distrito de San Sebastián (COMUDESS)”. Objetivo: Explicar la participación social de las mujeres en la Central de Organización de Mujeres del Distrito de San Sebastián (COMUDESS). Empleó el método etnográfico, cualitativo, con instrumentos basados en la observación y entrevista, con una población conformada por 90 integrantes. Logró concluir que la participación de las mujeres y el compromiso influye en el desarrollo local. Así mismo, “promueve la mejora de las condiciones de vida de la familia a través de los cambios realizados en las habilidades, la personalidad y la autoestima”.

Alayza (2017) en su investigación titulada: “Política de Igualdad de Oportunidades: Posibilidades y límites para las mujeres indígenas desde una mirada interseccional”. Tuvo como objetivo “precisar las dimensiones de la discriminación/exclusión de las mujeres indígenas en el marco de la política de igualdad de oportunidades del Estado Peruano”. Para ello, el estudio empleó como metodología un diseño con análisis formal y la muestra estuvo conformada por mujeres indígenas. Los hallazgos señalan “la ineficaz respuesta del Estado peruano a las demandas de las mujeres indígenas, que se ve agravada por los obstáculos que encuentran como consecuencia de su posición en las estructuras de poder, así como de su ubicación geográfica”. Así mismo, logró concluir que las



mujeres indígenas deben participar activamente en el desarrollo, aplicación y evaluación de políticas y programas que las beneficien.

### **2.1.3. Local**

Jove y Cutisaca (2019) realizaron una investigación titulada: “Representaciones sociales de las mujeres líderes de la federación de organización de mujeres unidas para el desarrollo con equidad sobre la participación en la gestión municipal en el distrito de Azángaro – 2017”. Cuyo objetivo fue “analizar las representaciones sociales de las mujeres líderes de FOMUDE sobre la participación en la gestión municipal del distrito de Azángaro”. Para ello, emplearon la investigación de tipo cualitativo como técnica emplearon la entrevista semiestructurada que se administró a 20 mujeres. Finalmente, con los resultados lograron concluir que “la participación de las mujeres en estos espacios ha ido aumentando paulatinamente, empoderando a las mujeres y ayudando al desarrollo de la democracia y el buen gobierno local del distrito de Azángaro” (p. 63).

Rojas (2018) realizó un estudio denominado: “Empoderamiento de la mujer en cargos políticos y /o jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la provincia de Puno, 2016-2017”. Cuyo objetivo fue “identificar los procedimientos que tuvieron que seguir las mujeres para acceder a cargos políticos y/o jefaturas”. Esta investigación corresponde a una metodología de tipo cualitativo. La población estuvo constituida por 15 mujeres que ejercen cargos políticos. Así mismo, brindaron sus testimonios a través de la entrevista profunda. Por último, los resultados demuestran que la motivación que subyace al empoderamiento de estas mujeres es su deseo de seguir adelante con sus empeños personales y



profesionales. Por otro lado, “existe una diferencia basada en el género entre los hombres y las mujeres que ocupan altos cargos en la política y jefaturas” (p. 58).

## **2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

### **2.2.1. Enfoque fenomenológico de participación social**

Simone de Beauvoir, influenciada por la fenomenología existencial de Jean-Paul Sartre, destaca cómo las mujeres han sido históricamente definidas en relación con los hombres (Beauvoir, 1949). Beauvoir examina la condición femenina desde una perspectiva existencial, resaltando la importancia de la libertad y la elección. En este contexto, Maurice Merleau-Ponty, con su enfoque fenomenológico centrado en la corporeidad, complementa las ideas de Beauvoir al explorar cómo la percepción del cuerpo influye en la formación de la identidad de género (Merleau-Ponty, 1945).

La discusión se expande al integrar las ideas de Judith Butler, quien, aunque influenciada por la fenomenología, adopta una perspectiva posfenomenológica (Butler, 1990). Butler desafía las nociones tradicionales de género al introducir el concepto de performatividad, destacando cómo los actos repetidos contribuyen a la construcción de la identidad de género. En este contexto, la fenomenología de Merleau-Ponty ofrece un fundamento para entender cómo las acciones performativas están arraigadas en la corporeidad y la experiencia encarnada.

Alfred Schütz, aportando al panorama sociológico fenomenológico, se enfoca en la intersubjetividad y la construcción social de la realidad (Schütz, 1967). En el contexto de los estudios de género, su trabajo resalta cómo las interacciones sociales y las estructuras simbólicas contribuyen a la formación de



la identidad de género. La intersubjetividad, según Schütz, es esencial para comprender cómo las normas de género son internalizadas y perpetuadas a través de las interacciones cotidianas.

En conjunto, estos autores proporcionan un marco teórico integral para los estudios de género desde una perspectiva fenomenológica. La fenomenología existencial de Beauvoir y Merleau-Ponty revela la importancia de la libertad y la corporeidad en la construcción de la identidad de género, mientras que la perspectiva posfenomenológica de Butler amplía la discusión al explorar la performatividad y la fluidez de las categorías de género. Schütz, desde una mirada sociológica, resalta la intersubjetividad como un componente esencial para entender cómo las estructuras sociales afectan la experiencia subjetiva de género.

Bajo cada uno de las premisas mencionadas, la expresión “participación ciudadana” hace referencia a cualquier actividad pública en la que las personas se involucran como miembros activos de sus comunidades locales o nacionales. En otras palabras, implica un componente político que no siempre es partidista, sino que radica en la implicación de los ciudadanos en asuntos públicos, actos y actividades de interés general (Ramírez, 2013). Asimismo, “el compromiso ciudadano, a diferencia de la participación política, puede adoptar formas formalizadas o surgir de manera espontánea” (p. 12). Es decir, no se limita a los procesos electorales que caracterizan a la democracia representativa o delegada.

En el contexto de la gobernanza, la población actúa como un actor entre muchos en un sistema de interacciones que abarca diversos órdenes y niveles institucionales. Aunque los ciudadanos desempeñan un papel más definido en la gobernanza practicada por el Estado, “ya que deben participar en la concepción



de las actividades públicas emprendidas por el gobierno para optimizar su eficiencia y eficacia al abordar las demandas y desafíos de la sociedad” (Ramírez, 2013). En este sentido, el autor señala que “es en la práctica de la gobernanza donde se observa el crecimiento tangible de la participación ciudadana y su impacto inmediato en la implementación de las políticas públicas” (p. 14).

Autores como Arellano y Blanco (2013) indican que “los gobiernos no deben operar de manera aislada en una democracia; la participación ciudadana en las políticas públicas ha experimentado intentos fallidos. No obstante, se recomienda, promueve y potencia” (p. 154). Deben asumir la responsabilidad de facilitar la participación ciudadana en la creación, desarrollo y evaluación de políticas.

#### **2.2.1.1. Teoría de equidad de género**

La equidad de género tiene en cuenta las distintas posibilidades que tienen hombres y mujeres, sus interacciones y los diversos papeles que la sociedad ha asignado a cada uno de ellos. Todos estos retos repercuten en el proceso de crecimiento de la sociedad, así como en la consecución de objetivos, políticas y organizaciones a escala nacional e internacional.

El concepto de género afecta a todas las facetas de la vida económica y social, cotidiana y privada de un individuo, y determina rasgos y roles basados en el sexo o en cómo lo percibe la sociedad. El sexo es un término utilizado para describir rasgos biológicos que, entre otras cosas, están presentes en todas las naciones y culturas. Por el contrario, Mallard (2012) indicó que el género se refiere a características que han evolucionado a lo largo de la interacción social. “Las diferencias de género



son el resultado de la forma en que se asignan roles a mujeres y hombres, sin embargo, va más allá de las características físicas y biológicas que diferencian a cada sexo” (p. 27).

Según Rodríguez (2009) las diferencias de género están creadas y orientadas socialmente sobre “la base de las percepciones de la diversidad física, el gusto en gustos, preferencias y capacidades entre mujeres y hombres” y los roles de género en las distintas civilizaciones. Es decir, “a diferencia de las diferencias de género, que varían entre culturas y cambian con el tiempo en respuesta a los cambios sociales, las diferencias de sexo permanecen inalterables” (p. 53).

En ese sentido, la equidad de género es una categoría cuyo origen se fundamenta en el enfoque de género. Su asunción es un elemento de gran relevancia en las sociedades contemporáneas, que están impregnadas de una herencia patriarcal, en la que predominan los estereotipos de discriminación, exclusión e infrarrepresentación de la mujer.

#### **2.2.1.2. Teoría del de Derechos Humanos.**

El enfoque del desarrollo de la sociedad pretende cauterizar las prácticas discriminatorias y la distribución desigual del poder que impiden el desarrollo, examinando las desigualdades que están en la raíz de las dificultades del desarrollo. Los derechos humanos son protecciones legales universales que protegen a las personas y a las organizaciones de actos e inacciones que vulneran las libertades, los derechos básicos y la dignidad humana.



Los derechos humanos, según Schifis (2013) son una salvaguarda real y poderosa de la persona frente a las ramificaciones de un ataque a su dignidad derivado de su propia naturaleza como individuo. En ese sentido, Andia (2012) indicó “La realización de los derechos de las poblaciones excluidas y marginadas, así como de aquellas cuyos derechos corren peligro de ser vulnerados, es el principal objetivo del enfoque basado en los derechos humanos” (p. 60).

El autor Payhua (2013) refirió es una herramienta clave para analizar las disparidades sociales, corregir el acceso injusto a los recursos económicos, sociales y políticos necesarios para satisfacer las necesidades básicas y erradicar las prácticas discriminatorias que obstaculizan la realización del bienestar de cada persona o grupo social y su avance en el desarrollo humano. “El enfoque de derechos humanos reconoce que la defensa, el respeto y la promoción de los derechos humanos son responsabilidades fundamentales del Estado que cuentan con el apoyo de la comunidad internacional” (p. 55).

### **2.2.1.3. Teoría de desarrollo social**

Las necesidades y ambiciones de las personas en todo el mundo, así como las obligaciones de los gobiernos y otras facetas de la sociedad civil, están fundamentalmente ligadas al progreso social. Afirmamos que las políticas e inversiones económicas y sociales más eficaces son las que permiten a las personas aprovechar plenamente sus capacidades, recursos y oportunidades. Los deseos y aspiraciones de quienes viven en el mundo eterno, así como las obligaciones de los gobiernos y de todas las facetas de



la sociedad civil, están fundamentalmente influidos por el crecimiento social. Afirmamos que para maximizar su potencial y sus perspectivas a nivel económico y social (Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible [CMDS], 2002).

### **2.2.2. Relaciones de poder**

Reconocer que las mujeres se sitúan en la intersección de la producción y la reproducción, así como de la actividad económica y el crecimiento humano, es necesario para comprender la dinámica de poder entre los géneros que surge en la sociedad capitalista patriarcal. Son las que trabajan en ambos ámbitos: las más responsables, lo que significa que asumen el mayor riesgo; las que se ven afectadas cuando los dos ámbitos funcionan en oposición; y las que son más conscientes de la necesidad de mejorar la integración entre ambos. (Sen 1995. P.60).

#### **2.2.2.1. El machismo como expresión del patriarcado**

La mayoría de las mujeres, según la autora Gómez (2001), experimentan una represión sexista en la sociedad. En este entorno, han desarrollado el supuesto de que el sexo femenino es dócil y acrítico por naturaleza la misma naturaleza que, ostensiblemente, justifica y normaliza esta relación-.

A lo largo de la historia cultural, se ha cuestionado la humanidad de las mujeres. Las pruebas de ello, incluido el hecho de que las mujeres no son sujetos culturales y carecen de los derechos y privilegios que definen y justifican la existencia masculina, son tan contundentes que dificultan incluso plantearse preguntas sobre ellas.



En la vida cotidiana, la mujer es reducida a un objeto, que es buscado por el otro y no piensa por sí misma, sólo para el provecho del otro. La mujer se identifica como sujeto activo capaz de construir e imprimir su espíritu en la cultura del otro; en este contexto, su autoconciencia pierde sentido porque está ahí, esperando y bien dispuesta a dar sentido a la cultura del otro. Es imperativo que las mujeres comiencen a pensar tanto desde sí mismas como desde el otro, si es su deseo salir del lugar al que han sido confinadas, principalmente en el ámbito doméstico y privado.

#### - **Cultura patriarcal**

La estructura patriarcal y el machismo que mantienen el sometimiento de la mujer. Sus orígenes se remontan a la época en que las sociedades humanas establecieron las primeras ciudades, instituciones políticas y organizaciones. Sin embargo, con el paso del tiempo, se añadieron muchas sutilezas e interacciones con otras culturas que aún no habían alcanzado el estatus de ciudades, así como la primera matriz civilizatoria patriarcal (Argeri, 2011).

Como constructo cultural, el patriarcado, según Rodríguez (1993), es una determinada forma de pensar el rol masculino que resulta de la rigidez de la mayoría de las culturas modernas para desarrollar y exagerar las disparidades de género entre sus miembros.

#### - **Discriminación**

La discriminación es una práctica de desprecio contra un individuo o grupo de individuos basada en un estigma o estereotipo desfavorable



asociado a una ventaja injusta que está culturalmente arraigada, es sistemática y está generalizada en la sociedad (Rodríguez, 2005).

- **Exclusión social**

Castells (2001) define, como el método por el cual se impide sistemáticamente a algunas personas y grupos obtener empleos que les permitan vivir de forma independiente dentro de los niveles sociales establecidos por las instituciones y los valores presentes en un entorno específico (p. 98).

**2.2.3. Organización social de mujeres**

Uno de los espacios y plataformas más significativas para que las mujeres se reúnan, piensen, elaboren y exijan sus agendas por el bien de las comunidades en las que se fundan es la organización de mujeres.

Según Agora (2007) “Los grupos sociales han adquirido buenos niveles de gestión y movilización de la población, además de su capacidad para hacer ideas. También cuentan con un programa organizativo eficaz para garantizar que este proceso sea muy amplio e inclusivo” (p. 37).

Sin embargo, El Ministerio de Desarrollo Social (2005) indicó que los grupos sociales de mujeres deben reforzarse mediante un nuevo liderazgo, una mejor comunicación entre las bases y los líderes, más capacidad de defensa y supervisión política y pública, y conexiones con otras organizaciones y temas relacionados con el desarrollo (pp. 25-26).



#### **2.2.4. Empoderamiento en las mujeres**

Según Giordano y Páez (2019) el empoderamiento en la mujer se caracteriza por cómo desarrollar y potenciar el sentido de la propia valentía y autoestima, tener fe en la propia capacidad para provocar los cambios deseados y tener derecho a controlar la propia vida con capacidad de elección, autoridad y poder. En este sentido, el liderazgo y la gestión local apoyan el empoderamiento de las mujeres tanto a nivel individual como colectivo para que puedan ejercer sus derechos de ciudadanía, “controlar y acceder a los recursos económicos, sociales, culturales y políticos a nivel nacional, regional y local-municipal de forma igualitaria y equitativa con los hombres” (p. 14).

Para Charlier y Caubergs (2007) el proceso de desarrollo del poder a nivel individual y social se conoce como empoderamiento. La primera dimensión es la individual, que implica más autonomía y autodeterminación para que todos puedan tener más libertad y elección en sus vidas. La capacidad que puede desarrollar un grupo para influir en los cambios sociales con el fin de crear una sociedad justa e igualitaria se considera la segunda dimensión, que es la colectiva.

#### **2.2.5. Fortalecimiento de la mujer**

Según Miloslavich (2005) refirió que la mejor manera de describir el empoderamiento es “Crear las condiciones para la plena participación de las mujeres en la sociedad, para el pleno ejercicio de sus derechos o para la realización del potencial de las mujeres”. Adquirir la capacidad de determinar los propios objetivos y tomar decisiones sin renunciar a los propios puntos de vista culturales. En el contexto de las mujeres, se refiere a su método de adquisición de poder (por



sí mismas) mediante la participación individual y/o colectiva en actos, tanto individuales como colectivos.

#### **2.2.6. Participación social de la mujer**

Al respecto, según las normas y creencias culturales, es el reparto equitativo de recursos y beneficios entre hombres y mujeres. Dado que se basa en diversas convenciones culturales, esta noción tiene un impacto diverso en muchas naciones. A menudo se deriva de la creencia arraigada de que hombres y mujeres no tienen los mismos deseos y derechos. La equidad de género es promovida por el sistema de la ONU, que amplía las connotaciones culturales de la idea.

##### **- Participación de la mujer en cargos y gestión local**

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) compromete al Estado peruano a promulgar medidas para agilizar la igualdad de facto, adoptar medidas apropiadas para poner fin a la discriminación contra la mujer en las esferas política y pública de la nación, y garantizar la igualdad de derechos de la mujer a participar en pie de igualdad con el hombre, incluida la capacidad de ocupar cargos públicos y desempeñar todas las funciones oficiales en todos los niveles gubernamentales.

Al respecto, los gobiernos nacionales, regionales y municipales, junto con las normas y políticas públicas, son las instituciones que garantizan el cumplimiento satisfactorio de tales derechos; actividades individuales, comunales, sociales y culturales (Huanca-Arohuanca, 2022).



### - **Participación de la mujer en el protagonismo político**

Las organizaciones políticas, que comprenden partidos nacionales, movimientos departamentales o regionales, coaliciones electorales y agrupaciones políticas locales creadas para determinados procesos electorales, ofrecen un importante escenario para el compromiso político en nuestra nación.

El análisis se ha centrado tradicionalmente en las circunstancias históricas, las dinámicas de poder y los roles de género que han influido en el funcionamiento de la mujer en la sociedad. Sin embargo, el avance del protagonismo de las mujeres y su lucha por el ejercicio de sus derechos han elevado justificadamente este tema al nivel de preocupación estatal. Así mismo, aún existen importantes políticas que deben saldarse, a través del Estado y mantener los términos de la igualdad de género.

En ese sentido, Becerra (2007) refirió que “el Estado ha impulsado gradualmente los criterios de igualdad de género mediante la adopción y ejecución de normas internas y la adhesión a tratados internacionales que garantizan la equidad” (p. 45). Además, las mujeres utilizan habitualmente sus derechos de ciudadanía en nuestro país. Sin embargo, se siguen utilizando tácticas ineficaces para impedir la ejecución de leyes que realmente restaurarían un sistema socialmente injusto.

### - **Participación de la mujer en la toma de decisiones**

Examinar la participación de las mujeres en la toma de decisiones ofrece la oportunidad de determinar cómo se escuchan sus voces en juntas, parlamentos y tribunales, ahora que las mujeres celebran el Día Internacional de la Mujer en todo el mundo. Según Colectivo Integral (2008) para alcanzar la igualdad, el



desarrollo y la paz, las mujeres deben ser empoderadas y tener igual acceso al poder. “Este empoderamiento se entiende mejor como un proceso de acceso a los recursos y de desarrollo de las capacidades personales necesarias para participar en la propia vida, así como en la vida económica y política de la comunidad” (p. 124).



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

La presente investigación se enmarca en un estudio de caso cualitativo. Este se define como la indagación de la particularidad y complejidad de un caso singular, a partir del cual se llega a comprender la actividad del grupo en el tiempo y el espacio (Stake, 1998). Bajo la misma lógica, Creswell (2009) da a entender que es una estrategia del investigador para profundizar en una temática en un grupo reducido de personas, no menor a dos ni mayor a seis personas.

#### 3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

El diseño de investigación empleado es el narrativo. Bajo esta perspectiva, la historia de vida permitió que las participantes narraran sus experiencias y trayectorias en el transitar de la organización. De este modo, se realizaron entrevistas en profundidad, lo que permitió comprender la sucesión de hechos, situaciones, procesos y acontecimientos, incluyendo pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### 3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

El método en el que se enmarca la presente investigación es el inductivo, ya que inicia con la recopilación de información de campo para luego elaborar generalizaciones. Escobedo (2009), desde su perspectiva, afirma que el razonamiento inductivo y/o discursivo es el proceso de establecer otra proposición o una serie de proposiciones más generales a partir de una serie de premisas que típicamente son únicas o particulares.



### **3.4. TÉCNICAS CUALITATIVAS**

#### **3.4.1. Técnicas aplicadas en recolección de datos**

##### **- Entrevista a profundidad**

Según Sampieri y Torres (2018), la entrevista está relacionada con una reunión en la cual se puede conversar y también intercambiar información. Esta técnica permitió entablar diálogos abiertos, lo que dio lugar a una conversación mutua y recíproca entre la investigadora y las participantes. Cabe puntualizar que, antes de la entrevista, se ha leído la carta de consentimiento informado y se solicitó el respectivo permiso para grabar la conversación.

##### **- La observación cualitativa**

Esta técnica permitió obtener un registro de comportamientos en el momento en que ocurren los hechos, con la finalidad de captar acontecimientos y comportamientos individuales para codificar e interpretar el lenguaje corporal.

#### **3.4.2. Instrumento de recolección de datos**

Para la recolección de la información se empleó como instrumentos, lo siguiente:

- Guía de entrevista
- Guía de observación



### **3.5. MUESTREO CUALITATIVO**

#### **3.5.1. Acceso al campo**

El contacto previo de la investigadora con las integrantes de la organización se dio a través de actividades de fortalecimiento. Es decir, la investigadora llevó a cabo un conjunto de talleres sobre diversas temáticas que resultaron de interés para las participantes. Esto permitió que las coordinaciones fueran mucho más frecuentes entre la presidenta y la investigadora, lo que dio lugar al inicio de la presente investigación.

Posteriormente, se consultó a la presidenta si se podía realizar un estudio con la participación activa de la organización. Ella amablemente aceptó, pero indicó que debía conversar con todas las integrantes. Después de su conversación, se manifestó la aceptación definitiva de la investigación, siempre y cuando no atentara contra el patrimonio de la organización ni pusiera en riesgo la integridad física y psicológica de las participantes. Por lo tanto, se procedió a dar a conocer la carta de consentimiento informado.

#### **3.5.2. Selección de informantes**

Para la presente investigación se seleccionó a un grupo de personas de la organización de mujeres aimaras “Bartolina Sisa” de la provincia de Chucuito, Juli, integrada por 60 socias. En este marco, se decidió aplicar el muestreo no probabilístico de tipo intencional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), complementado con el muestreo denominado por decisión del investigador (Rivera, 2006).



Cabe puntualizar que la muestra no es estática, sino que está en constante evaluación y, si corresponde, se redefine. Por otro lado, el tamaño de la misma depende de cómo avance la investigación durante el trabajo de campo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Como manifiestan los autores, existen dos tipos de muestreo: uno es el muestreo por saturación y el otro es el muestreo por decisión del investigador. El muestreo por decisión del investigador ocurre cuando el investigador, por iniciativa propia, define el número de informantes al inicio del proceso de indagación (Rivera, 2006).

En ese entender, para el presente caso se optó por trabajar con cuatro mujeres integrantes de la Organización de Mujeres Aimaras Bartolina Sisa.

Los criterios de selección de las informantes claves fueron las siguientes:

- Representante o presidenta de la organización.
- Una socia con experiencia en cargo.
- Una socia que estuvo presente desde el inicio hasta el presente en la organización.
- Una socia e integrante de la organización.

**Tabla 1**

*Los casos de estudio*

| Seudónimo      | Edad | Cargo                 | Lugar de nacimiento    | Estado civil | Grado de instrucción | Ocupación     | Tiempo de permanencia |
|----------------|------|-----------------------|------------------------|--------------|----------------------|---------------|-----------------------|
| Maru           | 49   | Socia                 | Comunidad de Sihuayro  | Casada       | Secundaria           | Comerciante   | 5 años                |
| Pacha Khantati | 36   | Socia                 | Comunidad Molino Capia | Conviviente  | Secundaria completa  | Ama de casa   | 7 años                |
| Perla          | 38   | Presidenta            | Tacna                  | Conviviente  | Secundaria completa  | Artesana      | 10 años               |
| Pachama        | 31   | Exsecretaria de actas | Pisacoma               | Soltera      | Superior             | Independiente | 10 años               |

Nota. Características de las participantes. Elaboración propia.

### 3.5.3. Situaciones observadas

#### - Esquema de las entrevistas

Durante la realización de las entrevistas, se siguió el proceso del protocolo de caso. Además, todas las entrevistas fueron grabadas para que el investigador pudiera centrarse en el debate, despertar el interés del entrevistado y aportar el máximo valor. Los participantes eran libres de proporcionar cualquier otra información que desearan. No obstante, las entrevistadas recibieron indicaciones constantes para asegurarse de que se recopilaran datos que respondieran a las preguntas de la investigación.

#### - Protocolo del caso

Por lo general, se trata de una lista de verificación que abarca todos los temas a discutir antes y durante las entrevistas. Lo más importante es



garantizar que el entrevistado sea consciente de la importancia del objetivo del estudio. Además, el expediente o archivo de cada caso incluye el consentimiento informado del entrevistado, el cual se tiene en cuenta antes de iniciar el proceso de entrevista.

- **Fuentes de evidencia**

Lo más importante era conservar las grabaciones y los acuerdos de consentimiento informado realizados durante cada entrevista. También se grabaron todas las sesiones de entrevista y, posteriormente, se transcribieron como fuente de información y evidencias.

### **3.6. PROCESAMIENTO CUALITATIVO DE LA INFORMACIÓN**

- **Consentimiento Informado**

Se llevó a cabo la presentación de la investigadora en calidad de egresada de la Facultad de Trabajo Social de la UNA-Puno. Posteriormente, se elaboró la guía de entrevista ajustada a las condiciones de la población. Para llevar a cabo la aplicación, se solicitó al entrevistado que firmara un consentimiento informado, el cual fue detalladamente explicado.

- **Confidencialidad**

Como parte de las medidas de protección de datos, se estableció un compromiso firme para preservar la confidencialidad. Del mismo modo, se aplicó un consentimiento formal para la grabación integral de la entrevista. Esto implica la restricción de mencionar nombres específicos. Cuando sea necesario hacer referencia a los participantes, se hará de manera general; no obstante, al identificar a cada individuo, se considerará el uso de un seudónimo.



### 3.6.1. Procedimientos de codificación de datos

Este estudio se fundamenta en la propuesta de Escobedo (2009), quien sugiere que la investigación debe abordarse mediante la aplicación de técnicas abiertas (blandas), como la entrevista a profundidad y la observación directa no participante. Estas técnicas permiten a los informantes expresar libremente aspectos de sus vivencias. Las etapas a seguir son las siguientes:

- **Primero:** El investigador debe comprender que la grabación de una entrevista tiene una doble consecuencia: por un lado, permite “fijar lo que se dice”, rescatando sus formas efímeras en términos consultables; por otro, implica también la pérdida de una cantidad importante de información sobre fenómenos inherentes al acto de hablar, como gestos, expresiones faciales, ademanes, etc. Este es el resultado del primero de los numerosos transportes a los que se somete la información.
- **Segundo:** El contenido de la grabación es transcrito y consecuentemente reducido a un “texto”. Sin embargo, otro conjunto de fenómenos al acto de hablar se presenta, como las entonaciones, el timbre y el ritmo de la voz que no quedan registrados en la transcripción.
- **Tercero:** Comienza el proceso de codificación. Dado que cada código suele “indexar” una amplia gama de significados, la asignación de códigos comprende una identificación preliminar de las conclusiones.
- **Cuarto:** Se produce cuando el investigador transforma el material que ya ha codificado en interpretaciones teóricas.

En consideración de los pasos mencionados, se grabó la información en una grabadora para evitar la pérdida de datos. Asimismo, los gestos expresados

durante la entrevista fueron observados en el momento. Las grabaciones fueron transcritas literalmente, tal cual lo dijeron las informantes, incluyendo entonación, ritmo y tono de voz, para lo cual se emplearon signos. La codificación se realizó de acuerdo con la versión contada por cada una de ellas durante la entrevista. Por último, la teorización es el resultado de la interpretación de la narrativa de las participantes de la organización de mujeres “Bartolina Sisa”.

## Tabla 2

### *Codificación de simbología del discurso para la entrevista*

| CÓDIGO             | INTERPRETACIÓN  |
|--------------------|---|
| (2 Seg) -<br>(0,3) | Pausas de tiempo  |
| Hehh,<br>hahh      | Silabas de risa   |
| Wo(h)              | La (h) denota que se ha reído en medio de las palabras  |
| ((sniff))          | Indica un discurso que no es discurso   |
| CU-                | Un guion denota un cierto pronunciado de una palabra o sonido anterior  |
| Lo:ng              | Los dos puntos muestran que el hablante ha estirado la letra o el sonido anterior. Cuantos más dos puntos aparezcan, mayores el estiramiento. |
| (wrd)              | El material entre paréntesis representa lo que el investigador que transcribe adivina en una parte poco clara de la cinta.                    |
| .                  | El punto indica que hay un final natural.   |
| ,                  | La coma indica que hay una pausa  |
| <u>under</u>       | Los subrayados indican énfasis  |
| CAPITALS           | Las letras en mayúscula indican que este fragmento del discurso es perceptiblemente más alto que el discurso circundante.                     |
| °Soft°             | Los signos de grado indican que el discurso se ha pronunciado mucho más suavemente. Los signos de grado doble indican más suavidad.           |
| run=<br>=on        | El signo igual enlaza material que continua.  |



---

|          |  |
|----------|--|
| >Fast    | Los signos “mayor que” indican que el habla en ese momento, se produjo más rápidamente que el habla de su entorno.   |
| <Slow    | Los signos “menos que” indican que el habla en ese momento, se produjo más lentamente que el habla de su entorno.  |
| over[lap | Los corchetes entre líneas adyacentes del discurso concurrente [overlap denotan el comienzo del habla solapada.<br><br>La flecha de un lado indica un punto de especial interés en el extracto, tratado en el texto. |
| →        |  |
| [ ... ]  | Los tres puntos dentro de los corchetes indican que el material ha sido dejado fuera del texto.  |

---

Nota: Elaborado por José Escobedo (2009).

### 3.6.2. Interpretación de los datos

Para lograr una codificación de datos efectiva relacionada con signos y gestos, se llevó a cabo mediante la interpretación de la semiótica y el lenguaje corporal. Asimismo, se utilizaron algunos criterios del lenguaje corporal y el lenguaje no verbal como base para la interpretación.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### **4.1. EXISTENCIA DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES AIMARAS BARTOLINA SISA DE LA PROVINCIA DE CHUCUITO JULI**

La presente investigación se desarrolló en la provincia de Chucuito Juli, departamento de Puno Perú, ubicado en la zona sur, entre los límites de Perú y Bolivia. La provincia de Chucuito Juli está conformada por los distritos de Pomata, Zepita, Desaguadero, Huacullani, Kelluyo, Pisacoma y Juli.

En cuanto a la actividad turística, este cuenta con los templos de San Pedro Mártir, Santa Cruz de Jerusalén, San Juan de Letrán y el templo Nuestra Señora de la Asunción. Estos templos se caracterizan por ser de estilo barroco mestizo.

Por otro lado, la actividad que desempeñan los pobladores es la agricultura, la ganadería, la artesanía y el comercio. Este último es propio del distrito fronterizo de Desaguadero.

La Organización de Mujeres Aymaras Bartolina Sisa (OMABASI) de la provincia de Chucuito Juli, surgió a causa de la invisibilización en los espacios de participación y toma de decisiones, como la comunidad y los municipios distritales. Otra causa se relaciona con la defensa de sus tierras y territorios, recursos naturales y los problemas del cambio climático. En este marco, el 18 de diciembre del año 2018, se desarrolló el Primer Congreso de Mujeres Aymaras en la que participaron líderes y lideresas de diferentes sectores de la provincia. Así fue como se logró conformar la primera comisión; en tanto, recién en el segundo congreso se crea la organización, tal cual se indica en la siguiente entrevista:



*La iniciativa se viene desarrollando desde el 18 de diciembre del 2013. Se desarrolló el primer congreso de mujeres aimaras en la provincia de Chucuito juli, ahí se iba constituir la organización; hubo muchas críticas y no se pudo. (perla)*

En el momento que se desarrolla el congreso surgen críticas y murmuraciones con el fin de suspender la creación de la organización.

*Ahí asistieron varios ex alcaldes, excandidatos. Ahí fuimos criticados, nos decían va enseñar a hacer separar maridos o estar con casados. Así nos decían (risas suaves), y también una de las mujeres decían que se suspenda, era representante de una organización regional de mujeres, pedían suspensión del congreso. Entonces, nosotras como no habíamos tenido experiencia nos sentíamos preocupadas y tristes. Aparte, una señora decía que no se constituya, que no se constituya; así decían. Al final solo se formó la comisión organizadora, y me eligieron como presidenta. Entonces han dicho que se constituyan en cada distrito la organización, así es la historia hermana. (Perla)*

En el momento en que se desarrollaba el primer congreso, así como varones y mujeres, se opusieron a que se constituya la organización. En ese entender, el sexo masculino tenía expresiones estereotipadas hacia las mujeres, y las representantes de organizaciones regionales de mujeres se opusieron a la creación, por lo que se conformó la comisión con la finalidad de articular a las bases distritales.

El segundo congreso de mujeres aimaras, realizado el 6 de julio del 2014, en la provincia de Chucuito Juli, integró diversos gremios, activistas, líderes y autoridades locales, pues en dicho evento se crea la organización como Bartolina Sisa, tal cual se narra en la siguiente entrevista:



*El 6 de julio del 2014, nos reunimos todas las mujeres electas de la provincia de Juli, en ahí nos reunimos. Decían las hermanas, ya teníamos que tener un nombre listo para constituir la organización, nosotros en el primer congreso, con la hermana Emerenciana, decíamos habíamos dicho organización de mujeres indígenas u originarias, así se llamaría, así habíamos dicho, como no teníamos experiencia, entonces yo había propuesto con el mismo nombre, ¡no!, nosotros no somos indígenas, dijeron; somos originarios. Había propuesta de Micaela Bastida, decían mientras hay representantes de Micaela Bastidas. Mientras nosotras estamos recibiendo críticas, hambre, falencias, y ellas no hacen nada, no se puede llevar ese nombre. Bartolina Sisa se dijo, entonces se llevó a votación, por unanimidad ganó el nombre, todo está bajo acta, no es así noma, en consenso de reunión se llevó. Es por eso que se llama Bartolina Sisa nuestra organización. (perla)*

La entrevistada menciona que en el primer congreso se tenía la idea de poner el nombre de mujeres indígenas u originarias, pero también se pensó como posibilidad en el nombre de Micaela Bastidas. Esto se llevó a debate y como propuesta surgió el nombre de Bartolina Sisa. La decisión se dio por votación y por unanimidad, pues este consenso representa la democracia y la toma de decisiones colectivas. Al final el nombre se registró en la primera acta de la organización.

#### **4.1.1. Objetivos de la organización**

- Fortalecer la participación activa de las mujeres y los pueblos originarios en la política local, regional y nacional.
- Buscar y extender el conocimiento intelectual de los aimaras.
- Promover encuentros de mujeres líderes.



- Respetar la identidad cultural y los derechos del pueblo aimara, y contribuir a su desarrollo propio.

En el marco de estos objetivos, se narran los siguientes testimonios:

*Los objetivos es fortalecer a las mujeres en toma de decisiones, tierra y territorio, convenio 169, salud intercultural, educación intercultural, derechos colectivos, todo eso y la seguridad alimentaria.*

(Perla)

*Uno de los objetivos es fortalecer a hermanas aimaras de la zona rural para que puedan asumir cargos públicos, cargos políticos, para que puedan ser líderes sindicales, para llegar a ese poder, ellas tienen que tener toda la fortaleza de toma de decisión. (Pachamama)*

Las entrevistadas mencionan como prioridad de los objetivos fortalecer a las mujeres rurales en la toma de decisiones, tierra y territorio, convenio 169, salud intercultural, educación intercultural, derechos colectivos y seguridad alimentaria, para que sean preparadas y puedan asumir cargos públicos, políticos y, a su vez, ser líderes sindicales desde lo local.

*La visión es tener organización nacional que tenga la representatividad desde las comunidades como mujeres. (Perla)*

Ser una organización nacional, con representatividad desde las comunidades, para promover la participación activa de las mujeres en la elaboración de políticas públicas y gestión de recursos.

*Muchas mujeres quieren ser candidatas a la alcaldía, otras quieren ser preparadas en ser empresarias, otras quieren ser autoridades*



*originarias. También quieren ser parte del gobierno local y regional.*

*(Perla)*

Posterior a la fundación y creación de la organización se fue tramitando los documentos para que sean reconocidas legalmente. Así pues, según la partida N° 11145706, fue registrada en SUNARP el 10 de marzo de 2017, y la Resolución de Alcaldía N° 084-2018-MPCH-J/A fue otorgada el 11 de marzo de 2018.

## **4.2. OBSTÁCULOS QUE ATRAVIESAN PARA EL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN**

En este apartado, los resultados se describen en relación con los obstáculos socioestructurales, los obstáculos interpuestos y cómo se afrontan dichos obstáculos sociales desde la organización, con el apoyo de las autoridades y las entidades internacionales.

### **4.2.1. Obstáculos socio estructurales**

Los hallazgos evidencian que, las autoridades locales no emprendieron acciones para fomentar el papel de la mujer en la sociedad, justificando su exclusión bajo la premisa de que su lugar debía ser el hogar, encargándose de la crianza de los hijos y todas las labores domésticas (Meentzen, 2007). Sin embargo, mientras a los hombres se les asignan roles socialmente más valorados en el ámbito público, a las mujeres se les suelen relegar a funciones menos apreciadas asociadas al ámbito privado y reproductivo (Montaño, 2020). Para respaldar esta afirmación, presentamos la siguiente entrevista:

*Para su fundación, tuvimos muchas dificultades y obstáculos, en su mayor parte muchas críticas venían por afuera y de nuestros mismos*



*paisanos. Nadie nos creía ni nos apoyaban... muchos nos desmotivaban indicando que es una pérdida de tiempo. Además, no contábamos con alguien que nos asesore particularmente ni teníamos algún conocido que trabaje en la municipalidad para apoyarnos en la gestión. También recibimos algunas críticas por parte de la pareja de algunas socias, con actitud machista. (Perla)*

Con esto se demuestra que, para constituir la organización de mujeres aimaras "Bartolina Sisa", los obstáculos se asocian a las opiniones, críticas, falta de credibilidad y respaldo por parte de las personas. En este sentido, mencionan que es una "pérdida de tiempo", minimizando e ignorando sus capacidades de organización. Esto ha desmotivado a las socias. La falta de asesoramiento dificultó el acceso a un servidor público que gestione ante las autoridades municipales. También emergieron críticas sobre el caminar de las mujeres, provenientes de sus propias parejas. Esto hace que las mujeres se vean excluidas tanto a nivel de la comunidad como de la unidad doméstica y el espacio público, relegando sus intereses y aspiraciones.

Con ello podemos decir que las aspiraciones y necesidades globales de las mujeres, así como las responsabilidades gubernamentales y otras dimensiones de la sociedad civil, están intrínsecamente vinculadas a factores que relegan y oprimen al género femenino (CMDS, 2002). Frente a esto, se sostiene que las políticas e inversiones económicas y sociales más efectivas son aquellas que permiten a las mujeres desplegar plenamente sus capacidades, recursos y oportunidades (Huanca-Arohuanca, 2022). Con esto las mujeres tendrían más oportunidades de sobresalir en una sociedad machista y androcéntrica.



Es evidente que para la fundación de la organización, las mujeres de la provincia de Chucuito Juli, sopesaron situaciones de desigualdad por la influencia de factores sociales y culturales. En este sentido, según un extracto de una de las entrevistas sobre los obstáculos, se sostiene que:

*Tuvimos bastantes – principalmente por la misma población y por las autoridades locales. Donde inicialmente trataron de sabotarnos a través de engaños y poniéndonos en contra con la población. Muchas autoridades locales nos tildaron de personas con intereses políticos y que queremos fundar la organización para poder beneficiarnos solo nosotras.*

(Maru)

Esto demuestra que las autoridades políticas crearon obstáculos y dificultades para evitar la constitución de la organización de mujeres. Para ello, fomentaron un ambiente de desprestigio y sabotaje con el objetivo de perjudicar las reuniones y encuentros realizados en los diferentes distritos de la provincia, en aras de fortalecer la organización. De esta forma se confirma que la actitud social es un obstáculo socioestructural en las aspiraciones sociales y políticas de las mujeres. En este sentido, las percepciones negativas de las autoridades dificultan el empoderamiento y la emergencia del género femenino, quienes históricamente fueron relegado y oprimido (Meentzen, 2007). Frente a esto, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, indica que los grupos sociales de mujeres deben fortalecerse mediante un nuevo liderazgo, una mejor comunicación entre las bases y los líderes, mayor capacidad de defensa, supervisión política y conexiones con otras organizaciones y temas relacionados con el desarrollo (Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social [MIMDES], 2009).



#### 4.2.2. Obstáculos interpuestos

Como obstáculos interpuestos, se evidencia que están relacionados con aspectos políticos, sociales, económicos y personales. En el ámbito político, se exploró si las dirigentes estaban capacitadas para liderar la organización y establecer conexión con las autoridades locales. En el ámbito social, se analizó si la comunidad estaba de acuerdo con la creación y si la apoyaba. Desde la perspectiva económica, se investigó si contaban con el capital necesario para iniciar sus actividades. En lo personal, se examinó si compartían beneficios, como cargos e integración de socias, o si existían intereses personales. Para demostrarlo, en este sentido, se presenta un extracto de las entrevistas realizadas:

*Para conformar el comité de la asociación hubo muchos obstáculos – en cuanto a lo social, hubo organizaciones similares que se oponían a la fundación. En lo político – las autoridades locales, en vez de apoyarnos, nos pusieron trabas – se negaron a apoyarnos e incitaron a la población para que nos excluyan y no nos apoyen. En lo económico – inicialmente no contábamos con capital – más adelante a través de Fondo andina – obtuvimos un pequeño capital para dar inicio. Sin embargo, fuimos criticados muy severamente por la población, quienes tergiversaban la información y decían que nos apropiamos del dinero y no revelamos la cantidad real que recibimos supuestamente. (Perla)*

Con esto se revela los desafíos significativos que se enfrentó al intentar establecer el comité de la organización. En el aspecto social, la oposición de organizaciones similares sugiere la existencia de conflictos o rivalidades en el entorno. En el ámbito político, las dificultades con las autoridades locales señalan



un obstáculo adicional, ya que, en lugar de recibir respaldo, la organización se encontró con resistencia y hasta incitación en su contra por parte de las autoridades, lo que indica una falta de apoyo institucional. En el aspecto económico no contaban con un capital (dinero) para gestionar los primeros inicios de la organización. Entonces desde la perspectiva económica, la carencia inicial de capital es un desafío común en la creación de asociaciones (Alayza, 2017), pero el hecho de obtener un pequeño capital a través del Fondo Andino muestra una solución parcial a este problema. Sin embargo, la crítica severa de la población respecto al manejo del dinero y la falta de transparencia en la revelación de la cantidad recibida indican una percepción negativa que podría afectar la reputación de la organización.

*La relación con las autoridades políticas a veces requiere tener nexos con ellos para que nos abran la puerta, aunque en ocasiones, a pesar de tener nexos con las autoridades, no los tenemos con la población, como ocurrió en Zepita, donde nos abrieron la puerta, pero al final las autoridades mismas nos la cerraron, contradiciéndose al principio al decir que sí. Este fenómeno se debe, en parte, a la influencia de otras mujeres. (Pachamama)*

En esta entrevista, se menciona la complejidad de establecer relaciones con las autoridades políticas y destaca la necesidad de tener conexiones con ellas para obtener acceso o apoyo. Sin embargo, señala una paradoja en la experiencia vivida en Zepita, donde a pesar de tener vínculos con las autoridades que inicialmente abrieron la puerta, posteriormente la cerraron, contradiciendo sus afirmaciones iniciales, y estas influenciadas por otras mujeres de la zona.



En cuanto a los factores sociales, tanto para hombres como para mujeres, cada uno tiene un papel que desempeñar en la vida cotidiana, y la sociedad ha creado normas de comportamiento. De manera similar, en las instituciones públicas, como el gobierno local, existen normas de comportamiento no escritas pero obligatorias. Según la opinión comúnmente aceptada, la mujer debe encargarse de las tareas domésticas y de la crianza de los hijos (Meentzen, 2007). Cuando una mujer abandona la casa, todo lo que la sostiene se desmorona, mientras que si un hombre lo hace, la familia y la comunidad lo aceptan.

En los gobiernos locales perteneciente a la provincia de Juli, en la gestión de dirección y/o concejalías, existen ciertas actitudes respecto al papel de la mujer en las áreas de gestión, responsabilidad y participación.

*Desde el inicio siempre hubo el machismo y la discriminación. El querer salir adelante despertó la realidad del pensamiento del varón donde decían que una mujer no puede ser autoridad – no puede ejercer el liderazgo. Se revelarían contra nosotros. Además, si permitimos que las mujeres avancen – ya no será fácil dominarlas y ya no podremos negociar con otras personas. Eso era la opinión de los varones. (Pacha Khantati)*

Esta entrevista describe la experiencia de enfrentar obstáculos relacionados con el machismo y la discriminación de género (Huanca-Arohuanca, 2022). La entrevistada señala que, desde el comienzo, se encontraron con actitudes discriminatorias basadas en la creencia de que las mujeres no deberían tener autoridad ni liderazgo. La resistencia masculina se fundamentaba en la idea de que permitir que las mujeres avanzaran significaría perder el control sobre ellas y dificultaría la capacidad de negociación con otras personas.



En el pasado, a las mujeres no se les permitía salir solas de casa, existían escuelas separadas para niños y niñas, se establecían límites sexuales en el atuendo y la conducta, a las mujeres no se les permitía votar ni siquiera opinar, y a los hombres no se les permitía entrar en la cocina (Meentzen, 2007). Todo ello se debía a ideas preconcebidas o a la falta de confianza en la capacidad de las mujeres para liderar, participar y avanzar en estos ámbitos de actividad social y política.

#### **4.2.3. Afrontamiento de los obstáculos**

En este sentido, cabe mencionar que a las mujeres se les asignan programas sociales y comisiones destinadas a atender las necesidades de mujeres y niños en las ciudades, a nivel de la administración local (MIMDES, 2009). Las iniciativas lideradas por mujeres a menudo enfrentan oposición, lo que limita su capacidad de acción. Muchas autoridades locales, regionales y nacionales aún sostienen la creencia de que las mujeres aimaras de la provincia de Chucuito Juli no están capacitadas para ejercer cargos públicos. Sin embargo, desde una perspectiva internacional, las ONG consideraron pertinente la creación y fundación de esta organización. Para respaldar esto, presentamos un extracto de una de las siguientes entrevistas:

*Nos apoyaron más las organizaciones exteriores que nuestras propias autoridades locales. A pesar de los comentarios y difamaciones que recibimos, nosotras seguimos luchando. Estuvimos enfrentados durante medio año con nuestras autoridades. Luego del cambio de gobierno – la nueva autoridad edil nos brindó su apoyo – luego de un mes pudimos consolidar la organización a través del diálogo con los representantes de diferentes distritos. (Perla)*



La entrevista sugiere un proceso desafiante para consolidar su organización. Inicialmente, menciona que recibieron más apoyo de organizaciones extranjeras que de las autoridades locales. Esto podría indicar cierta falta de respaldo o reconocimiento por parte de las instituciones locales, lo que podría haber dificultado el inicio de sus actividades.

Además, señala que, a pesar de los comentarios y difamaciones recibidos, el grupo continuó luchando. Este aspecto resalta la determinación y la resistencia de la organización ante las adversidades y la crítica pública. La declaración sobre estar enfrentadas con las autoridades locales durante medio año ofrece un contexto más detallado sobre las dificultades que enfrentaron. Es posible que hubiera desacuerdos, tensiones o falta de colaboración con las autoridades locales en ese período.

Sin embargo, la entrevista también señala un cambio positivo después del cambio de gobierno. La nueva autoridad edil brindó su respaldo, lo que sugiere un cambio en la dinámica de apoyo gubernamental. Este respaldo podría haber sido crucial para superar los obstáculos previos y avanzar en la consolidación de la organización.

Finalmente, también se menciona que un mes después del cambio de gobierno, pudieron consolidar la organización a través del diálogo con representantes de diferentes distritos. Este paso indica la importancia del diálogo y la negociación en la superación de desafíos, así como en la construcción de apoyo a nivel local. Al respecto, otro aspecto que se menciona es el siguiente:

*La desunión entre las hermanas es un tema, es por el beneficio, las personas buscan beneficios y como no hubo beneficios inmediatos,*



*muchas se han alejado. y demandaba gasto y tiempo [...]. Como te digo, al inicio era un sentimiento bien así potente, pero a medida que ha ido avanzando el tiempo y no había un buen liderazgo, las hermanas también desistieron. Usted sabe que las mujeres tenemos familias es una de las prioridades y cuando uno va a visitarlas, las hermanas te dicen: “Hermana, qué bueno que has venido. Quiero participar, pero no tengo tiempo” o “Mi esposo no me deja venir”, como mencionó una hermana hace tiempo. (Pachamama)*

En esta entrevista, señala que la búsqueda de beneficios inmediatos ha llevado a muchas personas a alejarse, ya que la falta de resultados tangibles generaba un costo tanto en términos de gasto como de tiempo. La entrevistada suspira, sugiriendo cierta resignación o frustración respecto a la situación.

Asimismo, menciona que, al principio, había un sentimiento poderoso en el grupo, pero a medida que el tiempo avanzaba y no se observaba un liderazgo efectivo, las hermanas también abandonaban la causa. Destaca la importancia de la familia para las mujeres y cómo este compromiso familiar se convierte en un obstáculo para su participación en la organización. La participante ilustra este punto con ejemplos concretos de hermanas que expresan su deseo de participar, pero se ven limitadas por la falta de tiempo debido a responsabilidades familiares o la oposición de sus esposos.



## 4.2. OBSTÁCULOS QUE ATRAVIESA LA ORGANIZACIÓN

En este apartado, los resultados se describen en relación con la discriminación de género, la cultura patriarcal, la organización como obstáculo social y las barreras políticas.

### 4.2.1. Discriminación de género

Según Rodríguez (2005), la discriminación es una práctica de desprecio contra un individuo o grupo de individuos basada en un estigma o estereotipo desfavorable asociado a una ventaja injusta que está culturalmente arraigada; es sistemática y está generalizada en la sociedad. Bajo estos preceptos, el caso siguiente da a conocer que las mujeres son objeto de discriminación en diversos espacios. Cuando intentan sobresalir, la sociedad les pone trabas que las afectan psicológicamente.

*El obstáculo más fuerte es que nos han atribuido mala fama a la organización, lo cual ha sido directamente provocado por el señor [...]. Eso es lo que nos han impuesto a muchas mujeres; nos decían que éramos un círculo de amigas, solo buscábamos protagonismo y que, en nuestras actividades, manejábamos fondos de los apoyos. Esta situación generó una desmotivación muy fea y muchas hermanas lo han dejado. Pero la verdad siempre saldrá a la luz. Nosotras programamos actividades, por ejemplo, para Pisa; sin embargo, tres días antes, llegaban a Pisa y difamaban nuestro evento a través de llamadas telefónicas malintencionadas. Esto también ocurrió en Zepita e incluso enviaron una carta notarial a la hermana Edith, cuestionando por qué estaba movilizand o a las mujeres y quién era ella para alterar el orden social.*



*Considero que ha sido un golpe (desmotivación) fuerte, ya que te limita.*

(Pachamama)

Este discurso revela un obstáculo significativo que enfrenta la organización, relacionado con la mala reputación que les atribuyen, principalmente a raíz de las acciones de un hombre. Según la entrevistada, se les ha estigmatizado, acusándolas de ser simplemente un círculo de amigas en busca de protagonismo, y sugiriendo que malversan fondos de los apoyos que reciben. Esta percepción ha llevado a una desmotivación generalizada, resultando en la renuncia de muchas integrantes.

También se destaca cómo han programado actividades, como en Pisa, pero enfrentan la difamación activa, donde alega que, tres días antes de los eventos, alguien difama su organización a través de llamadas telefónicas malintencionadas. Esta situación se repitió en Zepita, incluso llegando al extremo de enviar una carta notarial a una de las hermanas, Edith, cuestionando su movilización de mujeres y su posición para alterar el orden social.

Al respecto, según Rodríguez (2009), las diferencias de género están creadas y orientadas socialmente sobre la base de las percepciones de la diversidad física, el gusto en gustos, preferencias y capacidades entre mujeres y hombres, así como los roles de género en las distintas civilizaciones. Es decir, a diferencia de las diferencias de género, que varían entre culturas y cambian con el tiempo en respuesta a los cambios sociales, las diferencias de sexo permanecen inalterables.

#### **4.2.2. Cultura política patriarcal**

En cuanto a los retos que han enfrentado las mujeres en este campo, han debido lidiar con un sistema político machista arraigado en bases ideológicas y



culturales, para las cuales ni el Estado ni la sociedad han tomado medidas para rectificar la situación (Basabe & Quinga, 2022). El machismo es un fenómeno social y cultural que impregna prácticamente todos los ámbitos de nuestra comunidad y resulta difícil de reformar o superar (Arredondo et al., 2013).

Por otro lado, el conjunto de actitudes, los comportamientos, las normas sociales y las creencias conocidas como machismo contribuyen a mantener y legitimar actitudes discriminatorias hacia las mujeres (Meentzen, 2007). Estas opiniones impiden que las mujeres participen libremente en actividades políticas y sociales, incluido el acceso a los espacios de participación y toma de decisiones del gobierno local. Por lo tanto, para demostrarlo, se presenta las siguientes entrevistas:

*El machismo que el hombre es superior a las mujeres y que nosotras no debemos estudiar, y los hombres sí estudiar. Como se ha visto en aquellos tiempos los papás han dedicaban más tiempo a los varones y encontraras que solo las mujeres tienen estudios primarios. Bueno eso es hace tiempo hoy en día tenemos que fortalecer esa filosofía aimara y dar respuesta a esos problemas y salir de esas situaciones en borrosas que nos vemos envueltas siempre que haya algún atrevimiento que nos etiquetan que nos ofenden que nos hacen sentir mal y nosotras somos las dolidas que nos quejamos. (Pachamama)*

De este modo, se aborda el tema del machismo y cómo esta ideología sostenía la superioridad del hombre sobre la mujer, limitando a estas últimas en su acceso a la educación. Se señala que, en el pasado, los padres dedicaban más



tiempo a la educación de los varones, relegando a las mujeres a estudios de primaria, e incluso ni siquiera les hacían estudiar.

En ese sentido, el entrevistado destaca la necesidad de superar estas situaciones del pasado y fortalecer la filosofía aimara. También se enfatiza la importancia de buscar soluciones a los problemas derivados del machismo y de enfrentar cualquier tipo de atrevimiento, etiqueta ofensiva o comentario que haga sentir mal a las mujeres. La entrevistada enfatiza que las mujeres son las afectadas y que es necesario alzar la voz y quejarse para superar estas situaciones.

*Sobre todo, creo que se trata de machismo. A veces, las mujeres nos empoderamos y decidimos no dejarnos dominar. Entonces, ellos piensan que es mejor para ellos manejar a una mujer sumisa. Nos consideran como materia prima para que puedan gobernarnos y hacernos obedecer sus órdenes. Este obstáculo del machismo ha estado presente en todas las áreas; nos dicen que si estamos en esas organizaciones, es porque somos machonas y que no respetamos a nuestros esposos. El machismo ha permanecido en todos los aspectos de la sociedad. (Pacha Khantati)*

Con esto se expresa la creencia de que el machismo se manifiesta cuando las mujeres buscan empoderarse y resistir la dominación masculina. Según la entrevista, algunos hombres consideran preferible manejar a mujeres sumisas, tratándolas como “materia prima” para ejercer control y lograr que obedezcan sus órdenes.

También se destaca que este obstáculo del machismo no se limita a un ámbito específico, sino que está presente en todas las áreas de la sociedad.



Además, menciona que las mujeres que participan en organizaciones pueden enfrentar estigmatización, siendo etiquetadas como “machonas” y acusadas de no respetar a sus esposos (Castillejo y Brito, 2019).

#### **4.2.3. La organización como obstáculo social**

Si bien se concibe que una organización es una herramienta de participación que permite al público en general tomar parte en los procesos de toma de decisiones del gobierno local, aportando ideas, opiniones y debates a los espacios de consulta (Basabe & Quinga, 2022). En este sentido, las integrantes o socias de la organización “Bartolina Sisa” defienden con pasión ideales como la democracia, la justicia, el compromiso, la probidad, la transparencia, la lealtad, entre otras, así como la igualdad de la mujer. Estos valores constituyen características de los grupos sociales que inspiran el liderazgo.

*En muchas ocasiones hemos escuchado que nuestra organización es percibida como una amenaza para las autoridades. Ellos piensan que si nos educamos más, será más difícil someternos y ejercer influencia sobre nuestras decisiones. Han notado que somos más exigentes y estamos al tanto de todo lo que ocurre en los distritos. Los candidatos expresaban que sería más difícil si hay más mujeres en cargos de autoridad. Convencer a las mujeres no es fácil, ya que el machismo está presente en cualquier lugar. (Perla)*

Con esto revela que la organización es percibida como una amenaza por las autoridades, quienes temen que el aumento en la educación de los miembros dificultaría su capacidad para someter y ejercer influencia sobre sus decisiones. Además, señalan que la organización ha demostrado ser más exigente y está al



tanto de los acontecimientos en los distritos. Los candidatos expresan su preocupación sobre la posibilidad de enfrentar mayores dificultades si más mujeres ocupan cargos de autoridad. La entrevistada también destaca la dificultad de convencer a las mujeres debido a la persistencia del machismo en cualquier entorno.

Giordano y Páez (2019) indican que el empoderamiento en la mujer se caracteriza por el desarrollo y potenciación del sentido de valentía y autoestima, la fe en la propia capacidad para provocar los cambios deseados y el derecho a controlar la propia vida con capacidad de elección, autoridad y poder. En este sentido, el liderazgo y la gestión local respaldan el empoderamiento de las mujeres tanto a nivel individual como colectivo, permitiéndoles ejercer sus derechos de ciudadanía y “controlar y acceder a los recursos económicos, sociales, culturales y políticos a nivel nacional, regional y local-municipal de forma igualitaria y equitativa con los hombres” (Giordano & Páez, 2019, p. 14). Para respaldar esta afirmación, se presenta un extracto de una de las entrevistas realizadas.

*Si representamos una amenaza para la sociedad, es porque cuando las mujeres se organizan, se empoderan, y eso resulta amenazante para algunos, ya que anticipan que estas mujeres se empoderarán, abrirán los ojos, estudiarán y dejarán de ser fácilmente manipulables. Nosotras, como mujeres organizadas, somos percibidas como una amenaza, y nos discriminan. Nos llaman machonas y dicen que estamos enseñando a las mujeres a separarse de sus maridos. Esa es la mirada que tienen hacia nuestra organización. (Pacha Khantati)*



En esta entrevista, la persona expresó la percepción de que cuando las mujeres se organizan y empoderan, esto es visto como una amenaza para algunos sectores de la sociedad. La entrevistada sugiere que hay quienes anticipan que mujeres empoderadas serán más conscientes, estudiarán y serán menos manipulables, lo cual genera temor en ciertos grupos sociales. Además, se señala que las mujeres que forman parte de esta organización son discriminadas, siendo etiquetadas con términos como “machonas”. La entrevistada también menciona que son acusadas de enseñar a otras mujeres a separarse de sus esposos, lo que indica que la organización enfrenta estigmatización y prejuicios basados en roles de género tradicionales.

#### **4.2.4. Barreras políticas**

Las mujeres deben ser capaces y tener conocimientos, ya que la mentalidad machista impide que sean percibidas como “aptas” para ocupar cargos públicos (este requisito no se exige a los hombres). Además, no se tienen en cuenta ni las opiniones ni las sugerencias de las mujeres. Aquellas que participan en asuntos públicos se enfrentan a una serie de discriminaciones relacionadas con el machismo; es típico ver a las mujeres menos como participantes y agentes en la política y más como objetos de la política (Meentzen, 2007). A menudo, se las identifica con el espacio y ámbito privado (en casa), por lo que presenciar a una mujer participando en la vida pública puede tener diversos significados, que van desde la molestia a los hombres, la falta de respeto a la comunidad y a la casa, hasta el desaire y el abandono de la familia.

*No nos dejan avanzar. La gente comienza a dudar de la organización. Algunas creen que solo actuamos por querer rebelarnos,*



*que buscamos dominar a los esposos y que estamos incentivando a separarnos de las parejas. Eso es lo que piensan. (Maru)*

En la entrevista, se interpreta que la persona expresa una sensación de obstáculos o resistencia hacia el avance de la organización a la que pertenece. Indica que la gente está comenzando a dudar de la organización y proporciona algunas percepciones negativas que han surgido. Según la entrevista, hay personas que creen que la organización actúa con la intención de rebelarse, buscando dominar a los esposos y fomentando la separación de las parejas. La participante parece estar preocupada por la percepción negativa que se ha formado en la comunidad, y posiblemente siente que estas ideas erróneas están afectando la capacidad de la organización para avanzar en sus objetivos.

*Actualmente, estas barreras persisten. Por ejemplo, ahora estamos en tiempo de política, y en este período, la situación está cincuenta a cincuenta, ya que, aunque últimamente se han fortalecido los derechos de las mujeres, aún no se refleja en la acción. En tiempo de política, las cosas están equilibradas porque, aunque se ha avanzado en los derechos de las mujeres, en la práctica todavía no se ha consolidado. Los políticos suelen buscar a mujeres que no están preparadas, ya que pueden manipularlas fácilmente, diciéndoles qué hacer. Por otro lado, si una líder está completamente preparada y tiene sus principios, no se dejará manipular fácilmente y buscará trabajar de manera justa. Sin embargo, actualmente, se busca una mujer sumisa, sin liderazgo, políticamente, para que sea más fácil trabajar entre ellos, aunque no sea para el bien común, sino para sus propios intereses. Esto es lo que sucede en la actualidad, por eso buscan políticamente a una mujer sumisa, sin liderazgo, para poder manipularla*



*fácilmente y trabajar entre ellos no en beneficio común, sino para su propio beneficio. (Pacha Kantati)*

Con esto se refleja la percepción de la entrevistada sobre la persistencia de barreras en el ámbito político, especialmente en relación con la participación de las mujeres. La entrevistada señala que, a pesar de ciertos avances en los derechos de las mujeres, la situación actual es vista como equilibrada o incierta. Aunque se menciona un fortalecimiento de los derechos, la falta de reflejo en la acción práctica sugiere una desconexión entre las políticas y su implementación efectiva.

Se destaca la percepción de que, durante el tiempo político, las cosas están divididas debido a la presencia de mujeres que podrían no estar completamente preparadas para el liderazgo. La entrevistada sostiene que algunos políticos buscan mujeres sin liderazgo sólido, ya que serían más fáciles de manipular para servir a sus propios intereses en lugar del bien común. Esta dinámica parece ser una preocupación para la entrevistada, quien aboga por líderes femeninas preparadas y con principios, capaces de resistir la manipulación y trabajar de manera justa.



### **4.3. SENTIMIENTO ANTE LOS OBSTÁCULOS DE LA ORGANIZACIÓN**

En cuanto a esta temática, se describe la percepción sobre los obstáculos interpuestos, la capacidad de liderazgo y solución de conflictos, la actitud frente a los obstáculos, las acciones para el fortalecimiento y la mitigación de emociones y sentimientos.

#### **4.3.1. Percepción sobre los obstáculos interpuestos**

Carterette y Friedman (1982) describen la percepción “como el resultado del procesamiento de información que implica la estimulación de receptores en circunstancias que son, cada una parcialmente, resultado de la propia actividad del sujeto” (p. 10). Es decir, cómo lo ve o lo toma los obstáculos existentes. Puede ser percibido como un motivo para seguir trabajando y mejorar o lo percibe como una desventaja que poco a poco lleva al fracaso de la organización. En tal sentido, una de las participantes sostiene que:

*Se está trabajando para lograr la participación como organización a nivel del distrito y la comunidad. Asimismo, la idea es poder llevar las necesidades de la población y discutir con las autoridades locales. (Maru)*

En la entrevista, se indica que están trabajando activamente para lograr la participación de su organización a nivel del distrito y la comunidad. La intención es establecer una conexión más sólida con la población local y ser capaces de representar sus necesidades ante las autoridades locales. La organización parece tener como objetivo principal involucrarse de manera efectiva en los asuntos del distrito y la comunidad, actuando como un puente entre la población y las autoridades para abordar y discutir las necesidades y preocupaciones de manera más directa y efectiva.



*¡Sí, actualmente se escucha que la hermana de Kelluyo había sido mencionada por otros hermanos que hablaban mal de la organización! Por ello, se retiró siendo ella miembro activa de la organización debido al desprestigio que había escuchado de otras hermanas. Entonces, ella también se alejó. Hemos comentado que todo es manejado por otras personas, y el desprestigio es la razón por la cual está recorriendo ese camino. Por eso, se reintegró la hermana. Lo mismo pasó con Zepita; quisieron entorpecer lo avanzado con las hermanas que se desligaron. No prácticamente, el objetivo es desintegrar a la organización, incluso a las hermanas nuevas que no apoyen a la organización. Eso es lo que pretendían. (Pachamama)*

Con esto se evidencia que actualmente existe una situación problemática en la organización, específicamente con la hermana de Kelluyo. Esta hermana, que había sido mencionada negativamente por otros miembros, decidió retirarse debido al desprestigio que escuchó de otras hermanas. Se destaca que el desprestigio está siendo manejado por terceras personas, lo que ha llevado a que la hermana se aleje de la organización. Sin embargo, se menciona que han comentado que todo esto está siendo manipulado por otras personas.

El relato continúa mencionando un patrón similar en el caso de Zepita, donde intentaron obstaculizar el progreso de las hermanas, instándolas a desvincularse. Se subraya que el objetivo aparente es desintegrar la organización, incluso influyendo en las nuevas hermanas para que no apoyen a la organización.



#### 4.3.2. Capacidad de liderazgo y solución de conflictos

El análisis se ha centrado tradicionalmente en las circunstancias históricas, las dinámicas de poder y los roles de género que han influido en el funcionamiento de la mujer en la sociedad. Sin embargo, el avance del protagonismo de las mujeres y su lucha por el ejercicio de sus derechos han elevado justificadamente este tema al nivel de preocupación estatal. Asimismo, aún existen importantes políticas que deben resolverse a través del Estado y mantener los términos de la igualdad de género (Huanca-Arohuanca, 2022).

La organización “Bartolina Sisa” ayuda a las mujeres a adquirir las habilidades necesarias para el liderazgo, que requieren estar en sintonía con la propia naturaleza y, en consecuencia, estar de acuerdo consigo mismas. El objetivo de las mujeres en el liderazgo es anteponer las necesidades de quienes nos rodean, de nuestro equipo, de nuestra organización, de nuestra comunidad, de nuestro distrito y de nuestra nación. Las mujeres pueden adquirir más poder en la sociedad aprendiendo más sobre sus derechos; como resultado, las nuevas experiencias y el conocimiento de las leyes y normas pueden incorporarse a las rutinas de organización y participación. Para demostrarlo, se presenta un extracto de una de las entrevistas realizadas:

*Particularmente, a mí me parece una fortaleza; realizo una reflexión para entender la causa de lo ocurrido. Comprender por qué me ayuda a pensar en soluciones en beneficio de las socias. Durante este tiempo, he aprendido a tomar las cosas con calma. Sé que las cosas suceden por alguna razón y forman parte de la vida. Ya no me desespero como antes. (Perla)*



La participante expresa que considera como una fortaleza personal el hecho de realizar reflexiones para comprender la causa de las situaciones que ocurren. Esta capacidad de entender el porqué de las cosas le proporciona herramientas para pensar en soluciones que beneficien a las socias, sugiriendo una orientación hacia el bienestar colectivo.

Además, destaca que ha aprendido a manejar las situaciones con calma a lo largo del tiempo. Esta tranquilidad en su enfoque se relaciona con la idea de que las circunstancias tienen un propósito en la vida y que ya no se desespera como lo hacía antes. Esta evolución personal sugiere un cambio en la forma de afrontar los desafíos, incorporando una perspectiva más serena y orientada hacia el crecimiento personal y colectivo.

*Muchas hermanas quieren participar, quieren ser voceras, pero aún no tenemos la llegada necesaria. Esta llegada oportuna se ve obstruida cuando surgen malos comentarios; nos sentimos agobiadas y no estamos bien. Esa no es nuestra verdadera naturaleza y no debería existir. Los aimaras a veces enfrentamos pequeños conflictos, pero estos se magnifican para nosotras cuando se trata de luchar en espacios donde creamos que podríamos encontrar fortaleza o fortalecernos como personas. Es precisamente en esos momentos donde somos más vulnerables y es algo que no está bien [...]. Todavía hay personas mayores que creen en lo que podemos hacer. Cuando menciono “gente antigua”, me refiero a individuos mayores que nos brindan respeto. (Pachamama)*

Aquí se expresa que muchas hermanas desean participar y ser voceras, pero enfrentan obstáculos debido a la falta de influencia o llegada. La llegada



oportuna se ve amenazada por comentarios negativos que generan conflictos y afectan negativamente el ambiente. La participante destaca que no están bien cuando se enfrentan a estas situaciones, y enfatiza que no son de esa manera, sugiriendo que los malentendidos y conflictos no son representativos de la verdadera naturaleza de su comunidad aimara.

Se menciona que a veces los pequeños conflictos se magnifican, especialmente cuando se trata de luchar por espacios. Así también, la actora reflexiona sobre la posibilidad de que estos desafíos puedan ser una oportunidad para fortalecerse como individuos y como grupo. Sin embargo, también señala que es en esos momentos cuando son más atacadas.

Además, la persona suspira, indicando posiblemente una sensación de agotamiento o frustración. Aunque destaca que todavía hay personas mayores que creen en lo que pueden lograr, sugiere que aún hay obstáculos y resistencia por parte de aquellos que son más tradicionales o conservadores en sus creencias. La referencia a la “gente antigua” puede indicar a personas mayores que mantienen una perspectiva más tradicional y respetuosa hacia la comunidad.

Por último, Becerra (2007) refirió que, “el Estado ha impulsado gradualmente los criterios de igualdad de género mediante la adopción y ejecución de normas internas y la adhesión a tratados internacionales que garantizan la equidad” (p. 45). Además, las mujeres utilizan habitualmente sus derechos de ciudadanía en nuestro país. Sin embargo, se siguen utilizando tácticas ineficaces para impedir la ejecución de leyes que realmente restaurarían un sistema socialmente injusto.



### 4.3.3. Actitud frente a los obstáculos

La Organización Mundial de la Salud (OMS) sostiene en su informe de 2015 que las actitudes desempeñan un papel fundamental en la configuración del comportamiento, pensamiento, sentimiento y actuación de una persona frente a una determinada situación o verdad (p. 23). Para respaldar esta afirmación, se presenta a continuación un extracto de una de las entrevistas realizadas:

*Cuando ocurren este tipo de acontecimientos, yo me vuelvo más fuerte. Tengo que ser valiente y motivar a mis socias para que también lo sean, que valoren a sí mismas y no presten atención a las opiniones negativas de personas que intentan dañarnos. (Pacha Khantati)*

La participante asume un papel de liderazgo al mencionar la necesidad de motivar a sus socias, alentándolas a ser fuertes y a valorarse a sí mismas. Además, destaca la importancia de no prestar atención a las opiniones negativas de aquellos que intentan causar daño. En la misma línea, la idea se refuerza con la siguiente entrevista:

*A veces te hieren, pero encuentras fortaleza en esas hermanas que te esperan, que creen en ti y te dan fuerza. Sin embargo, estas hermanas no siempre saben lo que estamos pasando. Muchas veces, hay hermanas que quieren verte caer, pero te levantas de la caída cuando ves a una mujer levantarse (suspira). Eso te contagia; si ellas pueden hacerlo, nosotras también podemos. A veces, muchas veces, me ha tocado ayudar (risas) con sentimientos positivos, y eso es bonito porque recuerdas cómo has evolucionado a partir de pequeños conflictos tuyos, convirtiéndolos en experiencias positivas. Siempre refleja tus principios, aquellos que has*



*cultivado desde niña, y no puedes dejarlos caer porque ahora que estoy más tranquila, tienes que enfrentarlo. No todo es color de rosa; hay que superarlo. (Pachamama)*

Con esto se transmite la idea de encontrar fuerza y apoyo en las conexiones con otras mujeres, específicamente mencionando a “hermanas” como figuras importantes en este proceso. A pesar de las dificultades y heridas emocionales, la entrevistada destaca la fortaleza que obtiene al saber que tiene a otras mujeres que la esperan, creen en ella y le brindan fuerza. Sin embargo, también reconoce la realidad de que estas hermanas no siempre comprenden completamente lo que está experimentando.

Asimismo, menciona la dualidad de las relaciones entre mujeres, reconociendo que algunas hermanas pueden querer verla fracasar, pero la motivación para levantarse viene de presenciar a otras mujeres superar obstáculos. La referencia a ayudar a otras mujeres con sentimientos positivos sugiere una conexión emocional y solidaridad entre ellas. Además, se destaca la idea de transformar conflictos personales en experiencias positivas, indicando un proceso de crecimiento y aprendizaje a lo largo del tiempo.

Por último, la entrevistada reflexiona sobre la importancia de mantener principios arraigados desde la infancia, incluso en medio de desafíos. La metáfora de enfrentar las dificultades cuando está más tranquila sugiere un enfoque resiliente y determinado ante las adversidades. En resumen, la entrevista revela una narrativa de fortaleza, apoyo mutuo y crecimiento personal a través de las experiencias compartidas con otras mujeres.



#### 4.3.4. Acciones para el fortalecimiento

Conocer el compromiso de los ciudadanos es fundamental, y comprender las contribuciones de las personas, sus limitaciones y su potencial es esencial para que la organización crezca (Arredondo et al., 2013). Este conocimiento implica acceder a un nivel subjetivo y cultural en el que se ponen en juego el poder humano y las relaciones laborales (Basabe & Quinga, 2022). Este nivel determinará con frecuencia el éxito o el fracaso de las interacciones dentro de la organización. Por ello, es importante reconocer el liderazgo, fomentar la confianza y destacar y apreciar la diversidad individual de los miembros de la organización. En estos términos, una de las entrevistadas sostiene lo siguiente:

*Al presenciar eventos de discriminación durante las participaciones, pienso que la única forma de solucionar esto es fortaleciendo la identidad en las próximas generaciones. Tanto hombres como mujeres deben actuar conforme a los principios que nos enseñaron nuestros antepasados. Debemos preservar nuestra identidad cultural, respetar nuestras tradiciones y valorar a la Pachamama. (Pachamama)*

La participante expresa su preocupación por los eventos de discriminación que ha presenciado. Considera que la única manera de abordar este problema es fortaleciendo la identidad en las futuras generaciones. Sugiere que tanto hombres como mujeres deben actuar de acuerdo con los principios transmitidos por sus antepasados. Destaca la importancia de preservar la identidad cultural, respetar las tradiciones y valorar la Pachamama. En esencia, aboga por inculcar y seguir los valores ancestrales como una forma de contrarrestar la discriminación y promover



la igualdad, todo ello enraizado en el respeto a la cultura y la conexión con la tierra.

Como se habla también de motivación, debemos tener en cuenta la perspectiva de educar a las jóvenes para que desempeñen funciones políticas a través de movimientos de base o partidos políticos. En este sentido, Santrock (2002) definió la motivación como el conjunto de causas del comportamiento humano. El comportamiento motivado es activo, centrado y continuo.

Esta afirmación coincide con Condori (2018), quien logró concluir que la participación de las mujeres y el compromiso influye en el desarrollo local. Asimismo, promueve la mejora de las condiciones de vida de la familia a través de los cambios realizados en la personalidad y la autoestima.

#### **4.3.5. Mitigación de emociones y sentimientos**

Según Maturana (2002), las emociones son disposiciones biológicas dinámicas que definen la gama de acciones humanas. Sin una emoción que la motive y posibilite, la actividad humana es imposible. Se trata de comprender cómo logra controlar sus emociones y recupera las ganas y la actitud positiva cuando se enfrenta a sentimientos y emociones negativos. En este sentido, se presenta un extracto de una de las entrevistas realizadas:

*Yo mismo lo mitigo, porque he palpado el machismo. Yo misma he vivido en ese entorno, por eso siento y entiendo a otras mujeres. Tenía miedo, pero un día me fortalecí a mí misma. Esa valentía, ese valor que poseía, me encontré con eso. Ahora no tengo miedo a nada, porque nosotras, como mujeres, somos capaces. Trabajamos, luchamos, forjamos. Esto es parte de nuestra autoestima. Me encuentro conmigo*



*misma, y de ahí provengo. Ayudo a mis hermanas e inspiro a través de lo que he pasado. Si he salido de ese hoyo, otra hermana también puede hacerlo. (Pacha Khantati)*

Este discurso refleja la experiencia personal de la entrevistada en relación con el machismo. Ella menciona que ha sentido y vivido el machismo en primera persona, lo cual le permite entender y empatizar con otras mujeres que han pasado por situaciones similares. La entrevistada reconoce haber sentido miedo en el pasado, pero destaca que encontró fuerza interna y valentía para superarlo.

La superación personal que describe le ha otorgado confianza y seguridad. Afirma que ahora no teme a nada, destacando la capacidad de las mujeres para enfrentar desafíos. La entrevistada subraya el trabajo, la lucha y la forja como elementos fundamentales de la identidad de las mujeres, destacando que esto contribuye a su autoestima.

De esta forma, la participante se conecta consigo misma, sugiriendo un proceso de autorreflexión y autoaceptación. Además, expresa su deseo de ayudar a otras mujeres, sirviendo como inspiración a través de su propia experiencia. Su mensaje es de esperanza y empoderamiento, indicando que sí pudo salir de situaciones difíciles, otras mujeres también pueden lograrlo. A esto se suma el discurso de la siguiente entrevista:

*Al observar acontecimientos de discriminación durante las participaciones, pienso que la única forma de solucionar esto es fortaleciendo la identidad en las próximas generaciones. Tanto los hombres como las mujeres deben actuar basándose en los principios transmitidos por nuestros antepasados. Debemos preservar nuestra*



*identidad cultural, respetar nuestras tradiciones y valorar a la madre tierra. (Pachamama)*

Su perspectiva para abordar este problema se centra en fortalecer la identidad en las generaciones futuras. La entrevistada aboga por que tanto hombres como mujeres actúen de acuerdo con los principios transmitidos por sus antepasados. En este contexto, enfatiza la importancia de preservar la identidad cultural, respetar las tradiciones y valorar la conexión con la madre tierra. La idea central es que, al arraigar y seguir estos principios, se podría contrarrestar la discriminación y fomentar un respeto más profundo hacia la diversidad cultural y la naturaleza.

De tal modo, las emociones de fondo, las emociones primarias y las emociones sociales son las tres categorías útiles en las que Damasio (2005) divide las emociones. Considera que estas categorías son provisionales. Las primeras son representaciones compuestas de actos reguladores que se solapan en cada momento de nuestras vidas, pero que son menos evidentes en nuestro comportamiento. Se puede argumentar que están relacionadas con los estados de ánimo buenos, negativos o intermedios que experimentamos en un momento dado.

#### **4.4. PERSPECTIVAS DE LA ORGANIZACIÓN**

En cuanto a esta temática, los hallazgos se describen en relación con la participación social, abarcando aspectos como la organización, la capacidad de gestión y las expectativas de la entidad. También se analiza la contribución individual a la organización, los logros y aportes de la entidad en beneficio de la sociedad. Por último, se exponen las fortalezas y debilidades de la organización.



#### 4.4.1. Participación social como organización

El objetivo de la participación es el cambio en la población; por lo tanto, las iniciativas propuestas por las mujeres suelen recibir un considerable apoyo de la comunidad, ya que las infraestructuras y el embellecimiento del barrio son las principales preocupaciones de la sociedad. Según los resultados de la investigación, el compromiso cívico de las mujeres se valora hoy en día, ya que fomenta la inclusión social y la igualdad, permitiendo una conexión entre la sociedad y el gobierno.

*La comunicación es la base para todo tipo de conflictos. Entre socias nos motivamos, no nos abandonamos. Cuando una socia está deprimida o ya no quiere seguir – entre todas tratamos de motivarla e inspirarla. Siempre nos hacemos recuerdo de que si nos rendimos ahora – nunca lograremos conseguir nada. Siempre pensamos que la unión hace la fuerza. (Maru)*

Esta entrevista refleja una perspectiva positiva y colaborativa en el contexto de una asociación o equipo de socias. La comunicación se destaca como la base esencial para abordar cualquier conflicto. La unidad y el apoyo mutuo entre las socias son aspectos fundamentales, ya que se motivan y no se abandonan entre sí. La solidaridad se evidencia especialmente cuando una socia está pasando por momentos difíciles, como la depresión o la falta de motivación para continuar. En lugar de dejar a esa socia sola, el grupo se esfuerza por motivarla e inspirarla, recordándose constantemente la importancia de no rendirse. La idea de que “la unión hace la fuerza” es una frase cohesionadora y cooperativista.



*Hay retos que cumplir bartolina sisa tiene que surgir en cada comunidad a nivel de la región y porque no llevar esa voz a la nacional entonces eso todavía persiste a los nuevos miembros. Hay que seguir fortaleciendo la filosofía aimara en diferentes aspectos sociopolítico, nunca va morir ese sentimiento a medida que va pasando los años la sociedad avanza nosotras deberíamos estar a la vanguardia para estar a la vanguardia nosotras vamos estar fortalecidas tanto personal y como grupal si vamos a estar fortalecida vamos a poder avanzar ideológicamente. (Pachamama)*

En esta entrevista, la persona menciona varios puntos importantes sobre los retos y objetivos que enfrenta la comunidad. Bartolina Sisa, aparentemente, es vista como un símbolo que debe surgir en cada comunidad a nivel regional y, posiblemente, llevar esa voz a nivel nacional. La persistencia de estos desafíos se plantea como una necesidad para los nuevos miembros.

La entrevistada destaca la importancia de seguir fortaleciendo la filosofía aimara en diferentes aspectos sociopolíticos, indicando que este sentimiento nunca morirá. Además, sugiere que, a medida que la sociedad avanza con el tiempo, ellas deben estar a la vanguardia, fortaleciéndose tanto a nivel personal como grupal.

La idea de estar a la vanguardia se vincula con la necesidad de avanzar ideológicamente, lo cual implica que, al fortalecerse, podrán superar los desafíos y contribuir al progreso tanto a nivel local como nacional. En resumen, la entrevista aborda la importancia de mantener y fortalecer la identidad cultural, así como el papel activo que la comunidad debe desempeñar en la sociedad en general.



#### 4.4.2. Capacidad de gestión y expectativas de la organización

Las mujeres han empezado recientemente a salir del espacio privado de la familia logrando incorporarse a la sociedad a través de la participación en los ámbitos laborales, políticos, económicos, culturales y tecnológicos. Desarrollando una serie de cualidades que les permiten ejercer un cargo o liderazgo en la sociedad en los diferentes ámbitos mencionados.

*La principal idea es poder lograr como organización poder participar en la política y comercio. Poder exportar nuestros productos andinos y poder beneficiarnos nosotras mismas y no los intermediarios. En cuanto a la política - pensamos proponer candidatos para autoridades locales y regionales. También esperamos que de esta organización puedan salir elegidos como congresistas que realmente representen al pueblo. Ya que hemos visto que los políticos solo aparecen en campañas para ganar votos y nunca cumplen con sus propuestas. (Perla)*

En la entrevista, la persona expresa la principal idea de su organización, que es poder participar tanto en la política como en el comercio. Tienen el objetivo de poder exportar sus productos andinos directamente, sin depender de intermediarios, para así beneficiarse directamente. En el ámbito político, planean proponer candidatos para cargos locales y regionales, con la esperanza de que estos representen verdaderamente al pueblo y cumplan con sus propuestas, ya que sienten que los políticos actuales solo aparecen durante las campañas electorales para ganar votos, pero luego no cumplen con lo prometido.

*Yo lo veo ahora mucho mejor las propias hermanas ya no esperan de la lideresa sino que ellas mismas están debatiendo en espacios donde*



*fuieron olvidados o no llegados el caso de Desaguadero, son buenas las hermanas ellas son lideresas en sus espacios no esperan a la lideresa, en caso de Kelluyo ellas ganaron un proyecto por iniciativa de ellas esos logros es bueno reconocerlos porque estas personas han entendido para que somos entonces pueden hacerlo ellas mismas, en Kelluyo la hermana es bien activa incluso cuando hacíamos encuentros la hermana siempre estaba con su cuaderno y lapicero todo lo que escuchaba se anotaba y ahora son los frutos ahora se escucha sus discursos y me alegra arto por ellas. (Pachamama)*

En la entrevista, la persona expresa una observación positiva sobre la evolución de las hermanas en su comunidad. Se destaca que ahora las propias hermanas ya no dependen de la lideresa, sino que participan activamente en debates y espacios donde anteriormente no eran consideradas, como en el caso de Desaguadero. Se elogia la iniciativa de las hermanas, mencionando que son líderes en sus propios espacios y que no esperan a la lideresa para tomar acciones.

En el ejemplo específico de Kelluyo, se resalta que las hermanas ganaron un proyecto por iniciativa propia, y se enfatiza la importancia de reconocer estos logros. Se elogia la actitud activa de una de las hermanas, que siempre participa llevando consigo un cuaderno y lapicero para anotar lo que escucha. La persona entrevistada celebra los frutos de estos esfuerzos, mencionando que ahora se escuchan los discursos de las hermanas con satisfacción y alegría.

En este sentido, la expectativa es una proyección del futuro que puede ser exacta o no. Una expectativa relativa a la actuación o el comportamiento de otra



persona que se comunica a ese individuo puede adoptar la forma de una petición firme o una orden en lugar de una mera sugerencia (Cosacov, 2007).

#### **4.4.3. Contribución individual a la organización**

La información recopilada durante el trabajo de campo sugiere que los grupos de mujeres surgen como respuesta a la necesidad de generar oportunidades mediante su participación activa en espacios de interacción ciudadana, con el objetivo de lograr una integración social más efectiva en la sociedad. Este fenómeno evidencia una tendencia creciente entre las mujeres de unirse y colaborar en la creación de redes sociales y comunidades que les permitan no solo abordar sus necesidades individuales, sino también abogar por cambios más amplios en el ámbito social. La participación activa de estos grupos no solo fortalece la solidaridad entre las mujeres, sino que también contribuye al empoderamiento colectivo, creando un impacto positivo en la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa. En este contexto, la formación de estos grupos representa un esfuerzo consciente por parte de las mujeres para superar barreras y desafíos, al tiempo que buscan fomentar la colaboración y el entendimiento mutuo en aras de un cambio social significativo.

*Como presidenta, mi deber es guiar de acuerdo a la opinión y voluntad de las socias. También realizo gestiones para obtener una escuela comunitaria para el fortalecimiento de la identidad, cultura y educación. (Perla)*

En la entrevista, la presidenta expone su papel y responsabilidades al frente de alguna entidad o grupo de socias. Afirma que su deber principal es liderar de acuerdo con la opinión y voluntad de las integrantes del grupo. Este enfoque



demuestra una perspectiva democrática y participativa en la toma de decisiones, destacando la importancia de la voz y la voluntad colectiva.

Además, la presidenta menciona que realiza gestiones para obtener una escuela comunitaria. Este esfuerzo se orienta hacia el fortalecimiento de la identidad, la cultura y la educación. La intención es crear un espacio educativo que no solo se centre en la transmisión de conocimientos, sino que también promueva la preservación de la identidad cultural y fortalezca la comunidad. En este sentido, la presidenta parece estar comprometida con el desarrollo integral de las socias y la comunidad en general, utilizando la educación como un medio para lograrlo.

*Como ex secretaria de actas, mi deber es registrar todo acontecimiento para guiar de acuerdo a la opinión y voluntad de las socias. También participo en actividades y gestiones para obtener información en beneficio de la organización. (Pachamama)*

En esta entrevista, la ex secretaria de actas describe su papel y responsabilidades en la organización. En su función, su deber principal es registrar todos los acontecimientos relevantes, asegurándose de documentarlos de manera precisa. Su objetivo es utilizar estos registros como guía, reflejando la opinión y la voluntad de las socias de la organización.

Además de sus responsabilidades de registro, la ex secretaria de actas también se involucra activamente en diversas actividades y gestiones. Su participación tiene como objetivo obtener información que sea beneficiosa para la organización en su conjunto. Esto sugiere que no solo se limita a tareas administrativas, sino que también desempeña un papel activo en la toma de



decisiones y la obtención de datos que contribuyen al desarrollo y el bienestar de la entidad.

El método anterior destaca la importancia de la organización grupal e individual con la personalización del comportamiento y la identidad intercultural como componente clave. Se presenta un extracto de la entrevista realizada para ilustrar lo siguiente:

*Yo soy socia de la organización, el papel que desempeño es empoderando o como inspirador inspiro a las mujeres, porque yo vengo de ese maltrato de ese machismo vengo entonces a las mujeres digo si yo he salido de ello entonces todo el mundo puede salir eso también lo que inspiro lo positivo así también empodero, así también las mujeres sean emprendedoras dueño de su trabajo, ya no dependan de sus maridos, sino que trabajen ellas mismas dueña de su trabajo. (Pacha Khantati)*

En la entrevista, la persona afirma ser socia de una organización y describe su papel como el de empoderar e inspirar a las mujeres. Explica que su experiencia personal, habiendo enfrentado maltrato y machismo, la motiva a compartir su historia para demostrar que es posible superar tales desafíos. Destaca que, al inspirar a otros con lo positivo de su experiencia, también empodera a las mujeres, alentándolas a ser emprendedoras y dueñas de su propio trabajo, independientemente de sus esposos. Su objetivo parece ser promover la autonomía y la independencia económica de las mujeres.

#### **4.4.4. Logros y contribuciones como organización en beneficio de la sociedad**

Según Gutiérrez (2010), un equipo es un grupo de individuos que trabajan juntos y se comunican entre sí para alcanzar un objetivo común. Los miembros de



este equipo contribuyen con sus conocimientos, habilidades y acciones al objetivo general del equipo. Dado que el éxito de una organización depende principalmente de que sus miembros trabajen juntos, siempre hay colaboración presente. La comunicación y la dedicación de los miembros de la organización son componentes esenciales de este éxito. De acuerdo al testimonio, en la presente indagación se trata de comprender algunos avances y logros alcanzados como organización, en referencia a los objetivos que persiguen. En este sentido, de acuerdo a la versión de una de las entrevistadas, se indicó lo siguiente:

*Logramos registrar la organización bajo resolución de alcaldía y también fuimos reconocidos a nivel nacional como una base de organización de mujeres. Firmamos convenios con Ideca y con asociaciones andinas; También algunas socias resultaron ganadoras en artesanía textil. (Maru)*

La entrevista sugiere que la organización ha alcanzado importantes logros y reconocimientos. En primer lugar, han logrado registrar la organización bajo la resolución de alcaldía, lo que implica un reconocimiento a nivel local. Además, han obtenido un reconocimiento a nivel nacional como una base de organización de mujeres, lo que indica un impacto y relevancia más amplios.

La firma de convenios con Ideca y asociaciones andinas indica colaboraciones estratégicas que podrían ofrecer recursos, apoyo o beneficios mutuos a la organización. Estos convenios podrían abordar diversas áreas, desde el desarrollo comunitario hasta proyectos específicos relacionados con los objetivos de la organización.



La mención de que algunas socias resultaron ganadoras en artesanía textil resalta los éxitos individuales dentro del grupo. Esto podría implicar reconocimientos en concursos, ventas exitosas o cualquier otra forma de logro en el campo de la artesanía textil.

*Hay muchos logros, tanto en la política como también en el liderazgo. De esta organización han salido, buenas líderes - como también, algunas se dejaron llevar de lo mal no se han fortalecido bien. Se logró la participación en la política - como regidoras, alcaldesas y también como candidatas. Pero sobre todo se ha logrado empoderar a las mujeres -muchas mujeres antes estaban sumisas le golpeaban sus maridos hoy en día ya no se dejan. Así mismo, de ese hoyo emocional ellas han salido a través de la organización ellas se han empoderado, ahora ya no viven en ese sufrimiento. La organización ha inculcado levantarse y valerse uno mismo. (Pacha Khantati)*

En esta entrevista, la persona destaca diversos logros, especialmente en el ámbito político y de liderazgo, atribuidos a la organización. Se menciona que han surgido buenas líderes, pero también se reconoce que algunas no han logrado fortalecerse ante las dificultades. Se resalta el éxito en la participación política, con la presencia de mujeres en roles como regidoras, alcaldesas y candidatas.

Un aspecto significativo es el empoderamiento de las mujeres logrado por la organización. Se señala que muchas mujeres, que antes eran sumisas y sufrían violencia doméstica, han experimentado un cambio positivo. Ahora, estas mujeres no permiten que las maltraten y han superado el sufrimiento emocional. La



organización se presenta como un catalizador para sacar a las mujeres de situaciones difíciles, permitiéndoles empoderarse y romper con el ciclo de abuso.

*El fin hacia futuro es fortalecer a las mujeres, como sabemos que las mujeres no solamente asistimos a los niños, asistimos en la familia, asistimos con los alimentos con la pareja con el hogar nuestro propósito siempre ha sido el de cuidar esa crianza nos lleva en diferentes reuniones y en las reuniones empleas siempre vemos el cuidar como se está llevando la asamblea que no se peleen o para estar pendiente de su alimentación ahí viene la participación del “Quqawi” eso es uno; dos es que las hermanas no se sientan ofendidas avergonzadas por practicar sus costumbres tener buenas relaciones dentro de la población de esa manera ellas buscan esa integración esos dos ejes prácticamente lo que se busca. La parte de la rebeldía la participación en los grupos sociales la lucha continua y la valentía al final eso se maneja en el mismo historial de la heroína “Bartolina Sisa”. (Pachamama)*

En la entrevista, la entrevistada expresa un claro objetivo hacia el futuro: fortalecer a las mujeres. Se destaca que las mujeres no solo asisten a los niños, sino que también desempeñan roles fundamentales en la familia, como proveedoras de alimentos y cuidadoras del hogar. Su propósito principal siempre ha sido el de cuidar, especialmente en lo que respecta a la crianza.

Se menciona la participación en diferentes reuniones, donde se enfocan en cuidar cómo se lleva a cabo la asamblea, evitando conflictos y asegurándose de estar pendientes de la alimentación. Aquí, se destaca la importancia del “Quqawi” en este proceso.



La entrevistada enumera dos ejes fundamentales: en primer lugar, evitar que las hermanas se sientan ofendidas o avergonzadas por practicar sus costumbres, fomentando así buenas relaciones dentro de la población. En segundo lugar, busca la integración, y menciona que estos dos ejes son prácticamente lo que están buscando.

Se aborda también la idea de la rebeldía, la participación en grupos sociales y la lucha continua, destacando la valentía. Estos aspectos se vinculan con la figura histórica de la heroína “Bartolina Sisa”. En este contexto, se podría interpretar que la lucha por la igualdad y la participación activa en la sociedad son elementos importantes para estas mujeres, inspiradas por figuras históricas que representan la valentía y la resistencia.

Según Giordano y Páez (2019) el liderazgo y la gestión local apoyan el empoderamiento de las mujeres tanto a nivel individual como colectivo para que puedan ejercer sus derechos de ciudadanía, “controlar y acceder a los recursos económicos, sociales, culturales y políticos a nivel nacional, regional y local-municipal de forma igualitaria y equitativa con los hombres” (p.14).

#### **4.4.5. Fortalezas y debilidades como organización**

Para fomentar circunstancias de equidad en la participación dentro de sus propias organizaciones, las organizaciones políticas deben ser los escenarios donde se forme a las mujeres en la práctica de la política. Este es un elemento crucial que debe mejorarse para apoyar a las mujeres que se presentan a cargos políticos. Se ha asumido que tanto el machismo y la discriminación son los principales culpables de la escasa participación de las mujeres en funciones políticas. Donde los hombres creen que las mujeres carecen de conocimientos



analíticos, valorativos y políticos. La envidia está presente en actos donde las mujeres se tratan con menos amabilidad, son más egoístas que los hombres. Hay que apoyar y evitar que se aprovechen de estas disparidades para que las mujeres ocupen puestos de poder debido a las mujeres sí tienen cualidades, sobre todo la honradez.

*El gobierno debería de enseñarnos a pescar, más no darnos el pescado. Hoy en día se está perdiendo las costumbres de nuestros ancestros, donde las mujeres donde quiera que estuviesen, siempre estaban realizando alguna actividad de artesanía. (Pacha Khantati)*

La entrevista parece expresar la opinión de alguien que aboga por un enfoque educativo y de empoderamiento por parte del gobierno. La frase “El gobierno debería enseñarnos a pescar, más no darnos el pescado” sugiere la idea de que en lugar de proporcionar soluciones temporales, el gobierno debería centrarse en capacitar a las personas para que sean autosuficientes y capaces de generar sus propios recursos.

La mención de la pérdida de las costumbres de los ancestros, específicamente en relación con las mujeres que solían participar en actividades artesanales dondequiera que estuvieran, puede indicar una preocupación por la pérdida de tradiciones culturales y la importancia de preservar esas prácticas. La persona podría estar sugiriendo que un enfoque educativo más amplio debería incluir la promoción de las actividades artesanales y la preservación de las tradiciones culturales como parte integral de la identidad comunitaria.

*Como debilidad, sería la pérdida de las costumbres y tradiciones ancestrales. Muchos se hicieron influenciar por costumbres europeos. Es*



*necesario fortalecer nuestra propia identidad. Las hermanas tenemos que entender de dónde venimos que tipo de mujeres somos y quienes somos; no somos esas mujeres que buscamos pelea por ambición no somos esas mujeres que buscamos ambicionarnos de estos espacios y buscar un puesto político lo que buscamos es que la filosofía aimara se recupere que nosotras las mujeres en nuestro interior somos muy valientes, pero con el tiempo del adoctrinamiento hemos perdido esa fuerza pública esa fuerza que nos caracterizaba “Bartolina Sisa”. (Pachamama)*

En esta entrevista, la persona destaca la pérdida de las costumbres y tradiciones ancestrales como una debilidad. Se señala que muchos han sido influenciados por costumbres europeas y se plantea la necesidad de fortalecer la propia identidad. La entrevistada resalta la importancia de que las mujeres, en este caso las hermanas, comprendan su origen, el tipo de mujeres que son y quiénes son en realidad. Además, enfatiza que no buscan pelear por ambiciones personales ni aspirar a puestos políticos, sino más bien desean que la filosofía aimara se recupere. Desde esta perspectiva, esta categoría se entiende como un conjunto de principios prácticos que permiten la convivencia tanto entre los seres humanos como con la naturaleza, haciendo del mundo un espacio armonioso y equilibrado (Romero, 2006).

La entrevistada reconoce la valentía inherente a las mujeres aimaras, pero lamenta la pérdida de esa fuerza pública que las caracterizaba, atribuyéndolo al proceso de adoctrinamiento a lo largo del tiempo. La referencia a “Bartolina Sisa” sugiere que buscan recuperar la fuerza y la valentía asociadas con esta figura histórica, posiblemente una líder indígena y símbolo de la resistencia. En resumen, la entrevista aboga por la preservación de la identidad cultural y la recuperación



de la fuerza interna de las mujeres aimaras, con un enfoque en la filosofía y valores propios.

*Sobre todo digo tiene que poner una escuela de empoderamiento hacia los niños y niñas, el tema principal autoestima e identidad no perder la identidad sobre todo los niños y niñas, enseñar los valores la disciplina eso tiene que enseñar la organización; lo que no enseñan las escuelas, los niños no tienen que perder la identidad que son nuestros raíces (saphi); puesto que, si es que no perdemos nuestra identidad, autoestima nadie nos va pisotear, no vamos a tratar de imitar a nadie, porque muchas veces los coloniales a nosotros nos pisotean, a veces hasta ya se perdió la identidad en otras personas quieren parecer igual que esos coloniales, igual que esos karas nosotras llamamos quieren parecer, pero nosotras donde sea que vayamos nuestra propia sangre vamos a llevar. (Maru)*

La persona entrevistada destaca la importancia de establecer una escuela de empoderamiento dirigida a niños y niñas, centrándose especialmente en los temas de autoestima e identidad. Hace hincapié en la necesidad de preservar la identidad, especialmente para los niños, y sugiere que la organización debe enseñar valores y disciplina, aspectos que considera que las escuelas tradicionales no abordan de manera adecuada.

La entrevistada enfatiza la idea de no perder la conexión con las raíces culturales (saphi) y subraya que es crucial que los niños no pierdan su identidad. Argumenta que al mantener la identidad y la autoestima, las personas estarán menos propensas a ser pisoteadas por otros y no sentirán la necesidad de imitar a aquellos que representan influencias coloniales. En este sentido, sugiere que



algunas personas han perdido su identidad al intentar parecerse a los colonizadores, pero ella aboga por mantenerse fieles a la propia sangre y raíces, independientemente de donde vayan.

En efecto la presente investigación concuerda con Jaimes (2021) quien pudo concluir que el entorno sociocultural tiene factores causales, como los roles de género estereotipados para hombres y mujeres y los problemas para equilibrar las obligaciones personales y profesionales, y demostró cómo se pueden introducir cambios y mejoras en los distintos subsistemas de gestión de personas para reforzar los elementos que permiten que más mujeres ocupen puestos de liderazgo y eliminar los que obstaculizan este objetivo. Así mismo, Jiménez (2019) logró concluir que para atender adecuadamente a las usuarias que solicitan asistencia y fomentar un entorno que desaliente la violencia contra las mujeres, falta un fortalecimiento organizativo en las áreas de violencia de género y derechos de las mujeres.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Sobre los obstáculos que enfrenta el desarrollo de la organización, en el ámbito externo aún persisten dificultades socioestructurales. Las autoridades políticas y comunales, así como la población en general, mantienen actitudes, acciones y discursos machistas y patriarcales que condicionan y obstaculizan las coordinaciones y reuniones de las mujeres. La oposición de otras organizaciones también se considera un obstáculo. En el ámbito interno, los esposos o convivientes muestran actitudes relacionadas con los celos, ya que piensan que las mujeres pierden tiempo al ser parte de la organización.

**SEGUNDA:** En cuanto a los obstáculos que enfrenta la organización, al momento de constituirse, las mujeres fundadoras fueron víctimas de estigmatización y estereotipos. Se las llamó "machonas", término que implica que estas enseñan a separarse de sus esposos, a dominarlos, a crear un círculo de amigas irresponsables, o que solo buscan protagonismo político. Estos calificativos provienen del sexo masculino, e incluso se les advirtió mediante carta notarial por alterar el orden social. En este sentido, la organización es vista como una amenaza porque empodera, educa y abre mentalidades, haciéndolas menos manipulables. Como resultado, se las desprestigia, ocasionando su desintegración y limitando su expansión.

**TERCERA:** Los sentimientos ante la existencia de los obstáculos han logrado la visibilización de la organización a nivel distrital y comunitario, lo que ahora le permite tener una conexión más sólida y gestionar efectivamente ante las autoridades. Esto representa capacidad de liderazgo y



comunicación efectiva. Bajo estas premisas, la organización se constituye como una fortaleza para las mujeres, promoviendo el bienestar colectivo y la superación personal. Además, se considera un espacio para fortalecer la identidad cultural, las tradiciones, el respeto a la Pachamama y la promoción de valores que contrarresten la discriminación y fomenten la equidad. Esto se manifiesta en la valentía y la fortaleza interna para superarse a sí mismas, realizando autoevaluaciones y autoaceptación, lo que conlleva un mensaje de esperanza y empoderamiento.

**CUARTA:** Las perspectivas de la organización están asociadas con la comunicación, la unidad y el apoyo mutuo, siguiendo el lema de que “la unión hace la fuerza”. En este sentido, Bartolina Sisa es vista como un símbolo de lucha y resistencia que debe resurgir en cada comunidad, distrito y provincia. Bajo este principio, se alienta a las mujeres a participar en la política como candidatas a cargos públicos, con la esperanza de que representen al pueblo. Actualmente, las mujeres participan activamente en debates y espacios de resistencia, y también reconocen tanto sus logros como sus fracasos.



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, así como a las autoridades comunales, que promuevan y gestionen con mayor frecuencia talleres de fortalecimiento sobre la cooperación entre hombres y mujeres en el marco de una complementariedad andina. Esto permitirá el cumplimiento de las tareas domésticas sin restricciones de género ni estereotipos patriarcales.

**SEGUNDA:** Se sugiere al gobierno local de Juli y a los partidos políticos que alienten activamente e incorporen a las mujeres en el proceso de fomento y participación como líderes en la provincia de Juli. Asimismo, deben apoyar el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en entornos sociales y políticos para que puedan desarrollar mayor confianza en sí mismas y superar las limitaciones socioculturales y las barreras sociales. Estas actividades les brindarán la oportunidad de aumentar sus conocimientos y fomentarán su participación activa en funciones públicas y de liderazgo.

**TERCERA:** Al Jurado Nacional de Elecciones y al Congreso, se recomienda el reconocimiento, inscripción y aprobación de leyes que faciliten el surgimiento de movimientos y partidos políticos originados en las comunidades originarias. Entre estos, se incluye la organización de mujeres 'Bartolina Sisa', para fomentar su representatividad en los ámbitos local, regional y nacional. De esta manera, se podría constituir un partido político femenino originario que lleve la voz de miles de mujeres silenciadas en los Andes altiplánicos.



**CUARTA:** Se recomienda a la organización de mujeres "Bartolina Sisa" seguir firmando convenios interinstitucionales con entidades del Estado y organizaciones no gubernamentales, con el fin de generar proyectos sociales y productivos en diversas áreas que les permitan emprender y, a su vez, tener una economía independiente. Esto es crucial, ya que una economía limitada representa una gran restricción a la hora de participar en la organización.

**QUINTA:** Se recomienda a la Facultad de Trabajo Social seguir profundizando en investigaciones referentes a movimientos y organizaciones sociales de mujeres desde el enfoque cualitativo. Además, la Facultad debe firmar convenios con las organizaciones de base para desarrollar foros, conversatorios y cursos sobre el feminismo descolonizado desde la perspectiva de Silvia Rivera Cusicanqui.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- International Institute for Democracy and Electoral Assistance (2007). *La equidad de género desde los gobiernos regionales y locales*. <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/la-equidad-de-genero-desde-los-gobiernos-regionales-y-locales.pdf>
- Alayza, A. (2017). *Política de Igualdad de Oportunidades: Posibilidades y límites para las mujeres indígenas desde una mirada interseccional*. [Tesis de Licenciatura]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Andia, W. (2012). *Gerencia de proyectos sociales y de inversión social*. El saber.
- Arellano, D., & Blanco, F. (2013). *Políticas públicas y democracia*. IFE.
- Arredondo, F. G., Velázquez, L. M. y De La Garza, J. (2013). Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género. *Estudios Gerenciales*, 29(127), 20–23. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.05>
- Basabe, S. y Quinga, T. (2022). La participación política de mujeres en gobiernos seccionales: las prefectas provinciales en Ecuador 1979-2019. *América Latina Hoy*, 90, 23–40. <https://doi.org/10.14201/alh.25931>
- Becerra, L. (2007). *Participación política de las mujeres en Centroamérica y México*. ALOP.
- Beauvoir, S. de. (1949). *El segundo sexo* (Vols. 1-2). Gallimard.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7–43. <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071>
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617.



- Campos, C. V. (2019). *El papel de las mujeres indígenas en la conservación ambiental. El caso de las artesanas de "Artemali Ocoxal, S.R.L."*. *Regiones y Desarrollo Sustentable*, 19(36), 137-157.
- Castells, M. (2001). *La era de la información, fin de milenio* (Vol. 3). Alianza Editorial.
- Castillejo, R. K., & Brito, S. E. (2019). *Estereotipos de género asignados a mujeres líderes de organizaciones sociales de base en el distrito de San Luis, provincia de Ancash*. Lima - Perú. [Tesis de Licenciatura]. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw.
- CMDS. (2002). *Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible*. Secretaria de Ambiente y Desarrollo Sustentable.
- Colectivo Integral. (2008). *Participación política de la mujer en la cuenta del Chillón*. Lima.
- Condori, C. O. (2018). *La Mujer en el Desarrollo Social: Un estudio sobre su participación en la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS)*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Escobedo, R. J. (2009). *Investigación cuantitativa y cualitativa. Paradigmas epistemológicos para conocer la realidad*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Espinoza, V. (2014). *Pobladores y participación entre los pasajes y las anchas alamedas centro de estudios sociales y educación*. Sur Chile.
- Hernández, R. F., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). McGRAW-HILL.
- Hernández-Sampieri, & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativas, Cualitativas y Mixtas* (Vol. 6). McGRAW-HILL.
- Huanca-Arohuanca, J. W. (2022). El estado de la cuestión sobre la participación política en los jóvenes de la Nación Aymara - Perú. Un diálogo teórico desde sus actores. *Apuntes Universitarios*, 12(1), 16–52. <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.914>



- Jaimés, M. M. (2021). *Condiciones que influyen en el liderazgo de las mujeres en el ámbito laboral en Chile*. Universidad de Chile.
- Jiménez, I. (2016). La participación de las mujeres profesionales de la universidad de oriente. *Revista Encuentros*, 14(2), 73-87.
- Jiménez, J. M. (2019). *Fortalecimiento de la red de mujeres para la prevención de la violencia contra la mujer del Cantón Macará desde el enfoque de Trabajo Social Universidad Nacional de Loja*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Loja .
- Jove, P. Y., & Cutisaca, T. D. (2019). *Representaciones sociales de las mujeres líderes de la federación de organización de mujeres unidas para el desarrollo con equidad sobre la participación en la gestión municipal en el distrito de Azángaro – 2017*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional del Altiplano.
- Mallard, C. (2012). *Guía para la incorporación del enfoque de género*. Chile Germina.
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. Editorial Trillas.
- Meentzen, Á. (2007). *Relaciones de género, poder e identidad femenina en cambio. El orden social de los aymaras rurales peruanos desde la perspectiva femenina*. Centro Bartolomé de las Casas/ Deutscher Entwicklungsdienst
- Merleau-Ponty, M. (1945). *Fenomenología de la percepción*. Gallimard.
- Miloslavich, D. (2005). *La participación política de las mujeres en el Perú y la reforma electoral en Nexos feministas*. Flora Tristán.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2005). *Compendio de ordenanzas regionales en materia de género e igualdad de oportunidades*. Módulo de Participación.
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social [MIMDES] (2009). *50 años del Voto Femenino en el Perú: Historia y Realidad Actual*. Papelera Industrial y Derivados E.I.R.L.
- Moigne, J. (2015). *Sistema de decisiones en las organizaciones*. TECNIBAN SL.



- Montaño, M. (2020). La representación política de las mujeres como respuesta institucional. *Espiral Estudios Sobre Estado y Sociedad*, 27(78), 303–310. <http://www.scielo.org.mx/pdf/espiral/v28n80/1665-0565-espiral-28-80-303.pdf>
- Payhua, Y. (2013). *Abandono del adulto mayor*. Perú.
- Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, E. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado*, 15(70), 55-459. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social [MIMDES]. (2005). *Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones, 2006 - 2010*. [https://www.midagri.gob.pe/portal/download/pdf/conocenos/transparencia/seguimiento\\_tema\\_transversal/plan\\_igualdad\\_oportunidades.pdf](https://www.midagri.gob.pe/portal/download/pdf/conocenos/transparencia/seguimiento_tema_transversal/plan_igualdad_oportunidades.pdf)
- Ramírez, J. (2013). *La participación ciudadana en la democracia* (Vol. 14). Villavicenci.
- Rivera, Oriana (2006), guía para la elaboración de la tesis enfoque cualitativo.
- Rodriguez, J. (2005). *Definición y concepto de la no discriminación*. El cotidiano.
- Rodríguez, J. (2009). *Evaluación de proyectos de desarrollo local*. Desco.
- Rojas, R. L. (2018). *Empoderamiento de la mujer en cargos políticos y/o jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la provincia de Puno, 2016-2017*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional del Altiplano .
- Royero-Benavides, B., Rosset, P. M., Álvarez-Ávila, M., Gallardo-López, F., & Mariaca, R. (2019). Desarrollo y buena vida en la Mixteca alta: el caso de una organización campesina Oaxaqueña. *Agricultura, Desarrollo y Sociedad*, 16(1), 19-41. <https://www.scielo.org.mx/pdf/asd/v16n1/1870-5472-asd-16-01-19.pdf>
- Romero, Víctor. (2006). El significado socio- comunitario y ecológico de los valores aymaras. *Punto Cero*, 11(12), 59-68.
- Sandoval, E., & Díaz, S. (2016). Procesos de toma de decisiones y adaptación al cambio climático. *Ambiente & Sociedade*, XIX(4), 175-194.
- Sen, Guita. (1995). Una economía alternativa desde una perspectiva de genero. P. 66



- Schifis, J. (2013). Comentarios sobre los aspectos normativos, jurídicos y derechos. *Revista Argentina de Gerontología y Geriatria*, 34(2). 45-56.
- Senge, P. (2012). *El liderazgo de las organizaciones que aprenden: lo temerario, lo útil y lo invisible*. Ediciones Deusto.
- Sisa, C. V. (2017). *El Clima Organizacional y la participación de la mujer en el sector Cooperativo de la ciudad de Ambato - caso Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi Ltda.* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Técnica de Ambato.
- Schütz, A. (1967). *The Phenomenology of the Social World*. Northwestern University Press.
- Walters, S. (1991). *Her words on his lips: Gender and popular education in South Africa*. ASPBAE Courier.



## ANEXOS



## **ANEXO 1. Guía de entrevista profunda**

### **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

#### **FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL**

#### **“LAS TRAVESÍAS DEL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES AIMARAS BARTOLINA SISA-PROVINCIA DE CHUCUITO JULI“**

#### **GUIA DE ENTREVISTA PROFUNDA**

Me dirijo a Ud. Estimada señor(a). Miembro de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli. Con un saludo cordial y respetando la gratitud de su persona, me presento a continuación con la finalidad de conocer la situación actual de las travesías que presentan en el desarrollo de su organización percibidos por su persona. La sinceridad con la que responda a los interrogantes será de gran utilidad para la investigación. La información que se proporcione será totalmente confidencial.

#### **I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Seudónimo:**
- 1.2. Edad:**
- 1.3. Lugar de nacimiento:**
- 1.4. Estado civil:**
- 1.5. Grado de instrucción:**
- 1.6. Ocupación.**

#### **II. APERTURA - DIAGNOSTICO:**

- ¿Cuántos años viene desarrollándose la organización?
- ¿Hace cuánto tiempo que pertenece a la organización?
- ¿Cuáles son sus objetivos de la organización?
- ¿Cuál es su misión?
- ¿Hasta dónde quieren llegar?



### III. EJES TEMÁTICOS:

#### → **Obstáculos que atraviesan para el desarrollo de la organización**

- ¿Para la fundación de esta organización tuvieron obstáculos?
- ¿Qué tipo de obstáculos atravesaron para el desarrollo de la organización? (tipo político, social, organizacional, económico, personal)
- ¿Cuál de los obstáculos fue más significativo, que ha trastocado la vida de la organización?
- ¿Cómo lograron superar tal obstáculo?

#### → **Obstáculos que atraviesa la organización.**

- ¿Cree usted que actualmente la organización como tal atraviesa obstáculos?
- ¿Cuáles son los espacios por la que se produce los obstáculos? (internos, externos)
- ¿Ser una organización conformada por mujeres, viene a ser un obstáculo para la sociedad?
- ¿De qué forma los obstáculos mencionados afecta a la organización?

#### → **Sentimiento ante los obstáculos de la organización de mujeres aimaras.**

- ¿Cómo percibes la existencia de los obstáculos en la organización? (desventaja, oportunidad, debilidad)
- ¿Cómo percibes el afrontamiento de los obstáculos para sobrellevar de una manera adecuada la organización?
- ¿Qué actitud le genera como reacción cuando observa esos obstáculos? (preocupación, tristeza, melancolía, cólera, frustración, etc.)
- ¿Qué hace usted cuando sucede dichos obstáculos?
- ¿Cómo usted mitiga las emociones y sentimientos negativos?

#### → **Perspectivas de la organización.**

- ¿Cómo salen o sobresalen de dichos obstáculos las socias de la organización?
- ¿Qué futuro están esperando las socias de la organización Bartolina Sisa?
- ¿Qué papel desempeña usted para las acciones hacia futuro de su organización?
- ¿Cuáles son los logros más importantes alcanzados hasta hoy en día por parte de la organización?
- ¿En qué aspectos debería mejorar la organización para su desarrollo?

*¡Muchas gracias por su participación!*



## ANEXO 2. Consentimiento Informado

### UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

#### AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS DE LA ENTREVISTA Y LA GRABACIÓN

Yo.....  
.....Identificada con DNI N°.....declaro que después de haber sido completa y ampliamente informada sobre la investigación “Las travesías del desarrollo de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa \_ provincia de Chucuito Juli”, que se realizará con el objetivo de “Interpretar los procesos de desarrollo y recorrido de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli”. Que será realizada por la egresada Bach. Paula Ccamapaza Baca de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano. Después de todo lo anteriormente expresado, **otorgo mi consentimiento** para que se me considere participe de la presente investigación, haciendo referencia con mi firma, para lo cual responderé a las preguntas durante la entrevista y la grabación que se me proporcione, para lo cual habrá la confidencialidad de mis respuestas, las que podrán publicarse como parte de la investigación que se realiza.

Sobre los datos que yo proporcione me asisten los derechos de acceso, rectificación y cancelación si estos no se ajustan a lo que yo he requerido expresar. Así mismo, me asiste la libertad de abandonar la investigación, sin que ello signifique perjuicio alguno para mi persona. Si alguna de las preguntas me ocasionará una alteración psíquica o física podre negarme a contestarla, para ello cuento con el apoyo y aceptación de la investigadora. La entrevista y la grabación se realizará sin cobro alguno.

Puno,.....del 2022.

---

Firma del Participante

---

Firma de la Investigadora  
Paula Ccamapaza Baca



### ANEXO 3. Datos de las entrevistadas

## UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

### FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

#### I. DATOS GENERALES DE LAS ENTREVISTADAS

| <b>ENTREVISTA N°<br/>01</b> | <b>Datos generales</b> | <b>Descripción</b> |
|-----------------------------|------------------------|--------------------|
|                             | Cargo                  | Socia              |
|                             | Seudónimo              | Maru               |
|                             | Edad                   | 49                 |
|                             | Lugar de nacimiento    | Juli               |
|                             | Estado civil           | Casada             |
|                             | Grado de instrucción   | Secundaria         |
|                             | Ocupación              | Comerciante        |
|                             | Tiempo de permanencia  | 2 años             |

| <b>ENTREVISTA N°<br/>02</b> | <b>Datos generales</b> | <b>Descripción</b>    |
|-----------------------------|------------------------|-----------------------|
|                             | Cargo                  | Socia.                |
|                             | Seudónimo              | Pacha Khantati        |
|                             | Edad                   | 36                    |
|                             | Lugar de nacimiento    | Molino capia - Zepita |
|                             | Estado civil           | Conviviente           |
|                             | Grado de instrucción   | Secundaria            |
|                             | Ocupación              | Ama de casa           |
|                             | Tiempo de permanencia  | 7 años                |

|  | <b>Datos generales</b> | <b>Descripción</b>     |
|--|------------------------|------------------------|
|  | Cargo                  | Presidenta - fundadora |
|  | Seudónimo              | Perla                  |
|  | Edad                   | 38                     |
|  | Lugar de nacimiento    | Tacna                  |



|                             |                       |             |
|-----------------------------|-----------------------|-------------|
| <b>ENTREVISTA N°<br/>03</b> | Estado civil          | Conviviente |
|                             | Grado de instrucción  | Secundaria  |
|                             | Ocupación             | Artesana    |
|                             | Tiempo de permanencia | 8 años      |
|                             |                       |             |

| <b>ENTREVISTA N°<br/>04</b> | Datos generales       | Descripción                      |
|-----------------------------|-----------------------|----------------------------------|
|                             | Cargo                 | Ex secretaria de actas fundadora |
|                             | Seudónimo             | Pachamama                        |
|                             | Edad                  | 31                               |
|                             | Lugar de nacimiento   | Pisa coma                        |
|                             | Estado civil          | Soltera                          |
|                             | Grado de instrucción  | Superior                         |
|                             | Ocupación             | Independiente                    |
|                             | Tiempo de permanencia | 5 años                           |
|                             |                       |                                  |
|                             |                       |                                  |



## **ANEXO 4. Protocolo de caso**

### **A. Generalidades del Estudio**

- Antecedentes del estudio
- Propósitos del estudio y preguntas de investigación
- Revisión de la literatura o marco teórico

### **B. Procedimientos de Campo**

- Datos de las mujeres socias de la organización
- Invitación para la entrevista profunda
- Consentimiento informado (firmado)
- Calendario y cronograma de las entrevistas
- Documentos disponibles antes de la entrevista
- Equipo de grabación/audio y video

### **C. Preguntas del Caso**

- Guía de la entrevista profunda

### **D. Reporte del Caso**

- Datos generales de las entrevistas realizadas
- Formato de Consentimiento firmado por la entrevistada
- Transcripción de la entrevista
- Reporte del investigador
- Narrativas sobre las respuestas a las preguntas de la guía de entrevista

### ANEXO 5. Matriz de categorización

Las travesías del desarrollo de la organización de mujeres aimaras bartolina sisa \_ provincia de Chucuito Juli

| PROBLEMA   | OBJETIVOS   | EJE DE INVESTIGACIÓN   | EJES SUBCATEGORIAS   | DISEÑO METODOLOGICO  |
|--|---|--|--|--|
| <p><b>PROBLEMA GENERAL</b><br/> <b>PG:</b> ¿Cuáles son las travesías o recorridos de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b><br/> <b>PE1:</b> ¿Qué obstáculos atraviesan para el desarrollo de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli?<br/> <b>PE2:</b> ¿Cuáles son los obstáculos que atraviesa la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli?<br/> <b>PE3:</b> ¿Que sienten ante los obstáculos de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli?<br/> <b>PE4:</b> ¿Cuáles son sus perspectivas de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli?</p> | <p><b>OBJETIVO GENERAL</b><br/> <b>OG:</b> Interpretar los procesos de desarrollo y recorrido de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b><br/> <b>OE1:</b> Describir los obstáculos que atraviesan para el desarrollo de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli<br/> <b>OE2:</b> Dilucidar los obstáculos que atraviesa la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli.<br/> <b>OE3:</b> Entender los sentimientos ante los obstáculos de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli.<br/> <b>OE4:</b> Describir sus perspectivas de la organización de mujeres aimaras Bartolina Sisa de la provincia de Chucuito Juli.</p> | <p><b>CATEGORIA:</b><br/> <b>TRAVESÍAS DEL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obstáculos que atraviesan para el desarrollo de la organización</li> <li>- Obstáculos que atraviesa la organización</li> <li>- Sentimiento ante los obstáculos de la organización</li> <li>- perspectivas de la organización</li> </ul> | <p>ENFOQUE<br/>           Cualitativo<br/> <b>TIPO DE INVESTIGACION</b><br/>           Estudio de caso<br/> <b>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</b><br/>           Narrativo<br/> <b>METODO DE INVESTIGACION</b><br/>           Inductivo<br/> <b>TECNICA</b><br/>           Entrevista en profundidad<br/> <b>Observación</b><br/> <b>INSTRUMENTO</b><br/>           Guía de entrevista<br/>           Guía de observación<br/> <b>POBLACION</b><br/>           60 miembros de organización de mujeres aimaras "Bartolina Sisa" en la provincia de Chucuito, Juli.<br/> <b>MUESTRA</b><br/>           4 mujeres aimaras<br/> <b>MUESTREO</b><br/>           Tipo focalizada</p> |



## ANEXO 6. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo PAULA CCAMAPAZA BACA  
identificado con DNI 45210224 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:  
“ LAS TRAVESIAS DEL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN  
DE MUJERES AIMARAS BARTOLINA SISA - PROVINCIA  
DE CHUCUITO JULI ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 19 de AGOSTO del 2024

  
FIRMA (obligatoria)



Huella



## ANEXO 7. Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo PAULLA CCAMAPAZA BACA  
identificado con DNI 45210224 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:  
" LAS TRAVESIAS DEL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES AIMARAS BARTOLINA SISA- PROVINCIA DE CHUCUITO JULI "

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 19 de AGOSTO del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella