

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



TESIS

**LIDERAZGO COMUNITARIO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES
E INDUSTRIALES, MICROCUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO
PUYLUCANA, CAJAMARCA 2022 - 2023.**

**Para optar el Título Profesional de:
LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**

**Presentada por las Bachilleres:
DIANELA EDELISA BUENO VILLANUEVA
MIRIAM ROCÍO SÁNCHEZ ROJAS**

**Asesor:
Dr. OSCAR RUFINO CHOLÁN VALDEZ**

**Cajamarca - Perú
2025**

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. **Datos de los Autores:**

Investigador (1):

Nombres y Apellidos: Dianela Edelisa Bueno Villanueva

DNI: 72474382

Escuela Profesional/Unidad UNC: Escuela Profesional de Sociología

Investigador (2):

Nombres y Apellidos: Miriam Rocío Sánchez Rojas

DNI: 48485835

Escuela Profesional/Unidad UNC: Escuela Profesional de Sociología

2. **Asesor:** Dr. Oscar Rufino Cholán Valdez

Facultad/Unidad UNC: Facultad de Ciencias Sociales

3. **Grado Académico o Título Profesional**

Bachiller Título profesional Segunda especialidad

Maestro Doctor

4. **Tipo de Investigación:**

Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional

Trabajo académico

5. **Título del Trabajo de Investigación:** Liderazgo comunitario y clima organizacional en la asociación de productores agropecuarios artesanales e industriales, microcuenca Chim Chin Chuquipucquio Puyucana, Cajamarca 2022-2023.

6. **Fecha de evaluación:** 09/04/2023

7. **Software antiplagio:** TURNITIN URKUND (ORIGINAL) (*)

8. **Porcentaje de Informe de Similitud:** 4%

9. **Código Documento:** D173397098

10. **Resultado de la Evaluación de Similitud:**

APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 22/05/2025

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Dra. Darly Teresa Castañeda Abanto
Profesora de la Unidad de Investigación

DNI: 26676451

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPIRIGHT © 2024 by
Diana Edilisa Bueno Villanueva
Miriam Rocío Sánchez Rojas
Todos los derechos reservados

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis, con todo el cariño y gratitud, a quienes han sido pilares fundamentales en nuestra vida.

A nuestros padres, por su amor incondicional, por ser ejemplo de esfuerzo y dedicación, por brindarnos siempre su apoyo en cada paso de este camino. Sin su guía y confianza, este logro no habría sido posible.

A nuestros hermanos, por sus palabras de aliento y por creer en nosotras incluso en los momentos más difíciles.

A todos, gracias por estar a nuestro lado. Este trabajo es el reflejo del amor y respaldo que nos han dado.

Agradecimiento

Gracias al director de la Agencia Agraria Cajamarca, Ing. Felizardo Juan Aranda Salazar, por presentarnos a la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puyucana e Inspirarnos y motivarnos a llevar a cabo esta investigación.

Gracias a nuestro asesor el **Dr. Oscar Rufino Cholán Valdez**, por su valiosa guía, dedicación y paciencia a lo largo de este proceso. Su experiencia, consejos acertados y constante apoyo fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo, además por siempre estar dispuesto a discutir y cambiar sus perspectivas, así como examinar nuevas realidades junto a nosotras. Gracias a todos los integrantes de la Asociación que decidieron abrirse y compartir su historia y realidad.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE FIGURAS	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1.Planteamiento del Problema	3
1.2.Formulación de Problema	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problema Específico	5
1.3. Justificación de la Investigación	6
1.4. Objetivos	7
1.4.1. Objetivo General	7
1.4.2. Objetivos Específicos	7

CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la Investigación	8
2.1.1. Internacional	8
2.1.2. Nacional	14
2.1.3. Local	16
2.2. Base Teórica	17
2.2.1. Teoría del Liderazgo Comunitario	17
2.2.2. Teoría del Clima Organizacional	22
CAPÍTULO III	28
METODOLOGÍA	28
3.1.1. Operacionalización de variables	28
3.2. Metodología de la Investigación	31
3.2.1. Tipo de la Investigación	31
3.2.2. Nivel de Investigación	31
3.2.3. Diseño de la Investigación	31
3.2.4. Método de la Investigación	32
3.2.5. Unidad de Análisis y Observación	32
3.2.5.1. Unidad de Análisis	32
3.2.5.2. Unidad de Observación	32
3.2.6. Población y Muestra	32
3.2.6.1. Población	32
3.2.6.2. Muestra censal	32
3.2.7. Técnica e Instrumento de Recojo de Información	33

3.2.7.1. Encuesta	33
3.2.7.2. Análisis Documental	34
3.2.8. Procesamiento y Análisis de Resultados	34
3.2.9. Aspectos Éticos de la Investigación	35
3.2.10. Matriz de Consistencia Lógica	36
CAPÍTULO IV.....	39
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
4.1.Resultados	39
4.1.1. Características sociodemográficas	39
4.1.2. Percepción de Liderazgo Comunitario	46
4.1.3. Percepción de Clima Organizacional	53
CONCLUSIONES	62
SUGERENCIAS	63
REFERENCIAS	64
APÉNDICE	69
ANEXO	74

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variable Liderazgo Comunitario y Clima Organizacional...	28
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento de las variables liderazgo comunitario y clima organizacional	33
Tabla 3. Matriz de consistencia lógica	36

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Sexo de los integrantes de la Asociación de Productores	40
Figura 2. Nivel de instrucción alcanzado de los integrantes de la Asociación de Productores	41
Figura 3. Actividad económica y rendimiento productivo de los socios	42
Figura 4. Servicios Básicos de los socios de la Asociación de Productores	43
Figura 5. Medios de traslado para llegar a la Asociación de Productores	44
Figura 6. Medios de comunicación de los socios de la Asociación de Productores	45
Figura 7. Percepción de los socios sobre las decisiones que están en función a los objetivos de la Asociación de Productores	46
Figura 8. Percepción sobre el desarrollo personal y profesional de los integrantes de la Asociación de Productores	47
Figura 9. Interés de los socios por participar en los proyectos de desarrollo que ejecuta los gobiernos locales o instituciones privadas	48
Figura 10. Percepción de los socios sobre habilidades de escuchar y expresar su opinión frente a un problema	49
Figura 11. Interés de los socios por ser portador de nuevas ideas y prácticas para el bienestar de la asociación	50
Figura 12. Participación de jóvenes en la Asociación de Productores	51
Figura 13. Las decisiones innovadoras mejoran la producción de la asociación	52
Figura 14. Pertener a la Asociación de Productores mejora sus ingresos económicos	53

Figura 15. Percepción del consejo directivo sobre el cumplimiento de sus funciones en la asociación	54
Figura 16. Interés de los socios por adaptarse a las nuevas herramientas de trabajo.....	55
Figura 17. Interés de los socios por cuidar los bienes materiales de la Asociación	56
Figura 18. Percepción de los socios sobre la participación en capacitaciones y asistencia técnica que organiza la Asociación	57
Figura 19. Percepción sobre la importancia de la participación en las actividades y proyectos de la Asociación	58
Figura 20. Interés del consejo directivo por informar de manera oportuna sobre las actividades programadas y avances de la asociación	59
Figura 21. Percepción sobre la comunicación directa entre la junta directiva y los socios	60

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la percepción de los socios sobre liderazgo comunitario y clima organizacional en la “Asociación de productores agropecuarios artesanales e industriales, microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana, Cajamarca 2022-2023” del distrito de Los Baños del Inca Cajamarca. Es una investigación básica descriptiva, enfoque cuantitativo, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario que se aplicó a 179 socios que representa el 100% de la población. El 64% de socios manifiesta que está de acuerdo con las características de liderazgo comunitario: compromiso con los objetivos de la asociación, participación en actividades (programas de capacitación), habilidades interpersonales, pensamiento progresista; sin embargo, es necesario que los representantes de la asociación trabajen aspectos como la comunicación asertiva para ejercer un liderazgo comunitario positivo. El 67% está de acuerdo con el clima organizacional porque en la asociación existe características como: capacidad de gestión (acceso a programas y proyecto), sin embargo, los socios necesitan fomentar la participación en capacitaciones (asistencia técnica, medicina preventiva y manejo de semillas) y desarrollo productivo (cantidad y calidad de la producción) en los integrantes de la asociación para mejorar la confianza en el consejo directivo y la relación que existe entre los socios.

Palabras clave: liderazgo comunitario, clima organizacional, asociación, percepción.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the perception of members about community leadership and organizational climate in the “Association of artisanal and industrial agricultural producers, Chim Chin Chuquipuquio Puyucana micro-basin, Cajamarca 2022-2023” of the district of Los Baños del Inca Cajamarca. It is a basic descriptive research, quantitative approach, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire that was applied to 179 partners, which represents 100% of the population. 64% of members state that they agree with the characteristics of community leadership: commitment to the association's objectives, participation in activities (training programs), interpersonal skills, progressive thinking; however, it is necessary that the representatives of the association Work on aspects such as assertive communication to exercise positive community leadership. 67% agree with the organizational climate because in the association there are characteristics such as: management capacity (access to programs and projects), however, partners need to encourage participation in training (technical assistance, preventive medicine and seed management) and productive development (quantity and quality of production) in the members of the association to improve trust in the board of directors and the relationship that exists between the partners.

Keywords: community leadership, organisational climate, partnership, perception.

INTRODUCCIÓN

La investigación se centra en determinar las características sociodemográficas y analizar la percepción de los socios sobre liderazgo comunitario y clima organizacional de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana. Ambos juegan roles interconectados y vitales en el funcionamiento efectivo de cualquier grupo humano.

El liderazgo comunitario es la capacidad de un individuo o grupo de individuos para influir, inspirar y guiar a otros hacia metas comunes en una comunidad determinada. Este tipo de liderazgo se centra en el empoderamiento de los miembros de la asociación en la participación activa, en la toma de decisiones y en la resolución de problemas que afectan su entorno.

El clima organizacional es el ambiente psicológico y emocional que se percibe y experimenta en la asociación. Este clima se ve influenciado por una variedad de factores, incluye el estilo de liderazgo, las políticas organizacionales, las relaciones interpersonales y la comunicación. Un clima organizacional positivo fomenta la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados, la creatividad y la productividad.

Esta investigación es relevante debido a los limitados estudios sobre liderazgo comunitario y clima organizacional en asociaciones de productores. El objetivo es determinar las características sociodemográficas y la percepción de liderazgo comunitario y clima organizacional de la asociación de productores agropecuarios artesanales e industriales microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana. Se utilizó una metodología cuantitativa, que consiste en aplicar un cuestionario de 22 preguntas a la totalidad de integrantes de la asociación.

La estructura del trabajo consta de cuatro capítulos. En el capítulo I, se aborda la problemática que motiva la investigación a través de un análisis de documentos oficiales e investigaciones previas asociados al tema de investigación; el capítulo II, desde una perspectiva teórica, se exponen los conceptos de liderazgo comunitario y clima organizacional, con la finalidad de establecer las bases necesarias para la consecución de los objetivos propuestos; el capítulo III, se describen los aspectos metodológicos del estudio y los instrumentos utilizados en la investigación; en el capítulo IV, se realiza el análisis y la discusión de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de las encuestas y se exponen las conclusiones y sugerencias.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En las últimas décadas se ha realizado esfuerzos por explicar la naturaleza del liderazgo comunitario y clima organizacional, destacándose como un aspecto de gran relevancia dentro de los estudios de las empresas, organizaciones, instituciones y asociaciones (Lucas Marín y García Ruiz, 2004).

Por un lado, el liderazgo es un proceso que se caracteriza por ser inclusivo y accesible a aquellas personas con la motivación y el compromiso para actuar, es considerado como una habilidad práctica, trabajo o acción que evalúa correctamente las posibilidades y recursos (Hernández Cuesta, 2013); un líder es un agente que posee una mejor visión de cómo se reproducen las estructuras a través de las practicas rutinarias, proponiendo y llevando a cabo cambios, se relaciona estrechamente con el lugar social que las personas ocupan en un grupo en función de las contribuciones que realiza y el grado de dominancia que mantienen, el rol o conductas son propias de la posición que desempeñan con los procesos de comunicación, cohesión grupal y toma de decisiones que se derivan de las relaciones de influencia social (Rodríguez Vásquez, 2015).

En el campo de la investigación el conformismo, la obediencia, la baja productividad son problemas relevantes de las sociedades actuales, así como del liderazgo comunitario en asociaciones de productores que consiste en construir el poder, para trazar estrategias y acciones colectivas destinadas a modificar las condiciones humanas de la comunidad, con características de relaciones cercanas y confianza (Reyes Espejo, 2013). Respecto al líder comunitario Xu et al. (2017) consideran que un líder debe tener cualidades de servicio, habilidades interpersonales, pensamiento progresista y dedicación a una causa.

Por otro lado, el clima organizacional es un fenómeno que permite construir organizaciones más humanizadas, en las que se tiene en cuenta el talento humano que favorece el desarrollo integral de las personas y su productividad, es de tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tienen consecuencias sobre la organización, en aspectos como la productividad, satisfacción y rotación (Pizza Barrios y Tirado Londoño, 2002). Asimismo, el clima organizacional puede ser un vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de distinción o influencia en el comportamiento de quienes la forman.

Barría Gonzáles et al. (2021) al referirse a clima organizacional, consideran las dimensiones para el funcionamiento de una organización: confianza organizacional, la tensión laboral, el apoyo social, aprobación de rendimiento y satisfacción laboral.

En la actualidad, el liderazgo comunitario y el clima organizacional son considerados como habilidades prácticas en las asociaciones. En el Perú existen diversos mecanismos de organización en las zonas rurales, como comunidades andinas y amazónicas. Asimismo, la provincia de Cajamarca cuenta con diversas organizaciones, dentro de ellas se encuentra las asociaciones de productores agropecuarios; la relevancia de asociarse radica en el tipo de problemas que se quiere resolver y los recursos con los que se cuenta, para así lograr beneficios económicos y de gestión con instituciones públicas y privadas. Esta es la razón principal que justifica, motiva y permite a los productores integrantes asumir la responsabilidad de organizarse.

Mas allá de los recursos naturales, económicos, humanos de una asociación, esta debe contar con liderazgo comunitario y un buen clima organizacional, tal como refiere Tomalá Pachana (2022) en el liderazgo comunitario, se presenta problemas cuando se da un liderazgo autoritario que influye de manera negativa en los socios y el consejo directivo, de modo que,

dentro de la organización, su influencia está en la toma de decisiones; por otro lado, en el clima organizacional se muestra la supremacía del consejo directivo en busca de satisfacer sus intereses creando desacuerdos personales y económicos afectando el clima laboral de la asociación.

En la provincia Cajamarca, en el estudio realizado en 10 asociaciones, la Agencia Agraria Cajamarca (2022) encontró problemas relacionadas al liderazgo comunitario y clima organizacional, en el liderazgo comunitario se ha observado desconfianza en la toma de acuerdos en la Asamblea General, el desinterés de trabajo en equipo, prefieren trabajar y generar ingresos individuales. Por otro lado, en el clima organizacional se presenta la incapacidad administrativa y de gestión del consejo directivo, se manifiesta en la intervención de proyectos e instituciones privadas o públicas, así como la inadecuada administración de los recursos económicos y materiales, problemas que presenta la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General.

¿Cuáles son las características sociodemográficas y la percepción de los socios sobre liderazgo comunitario y clima organizacional de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana, 2022-2023?

1.2.2. Problema Específico.

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana, 2022-2023?

- ¿Cuál es la percepción de los socios sobre liderazgo comunitario de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuerto Puyucana, 2022-2023?
- ¿Cuál es la percepción de los socios sobre clima organizacional de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuerto Puyucana, 2022-2023?

1.3. Justificación de la investigación

La investigación es importante porque contribuye a conocer y describir aspectos sociodemográficos y la percepción sobre liderazgo comunitario y clima organizacional en la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuerto Puyucana, conocer estos elementos facilita la competitividad, necesarias para tener éxito (Camac et al., 2021; Aveiga Macay et al., 2020). Además, es valioso porque existen limitados estudios en asociaciones de productores relacionados a estos temas.

Los resultados son de utilidad para la Asociación de Productores, pues la información refleja los problemas de comunicación, coordinación en las actividades, toma de decisiones, no hay compromiso con el objetivo de la asociación, es importante abordar estos problemas de manera proactiva y buscar soluciones, promoviendo una buena comunicación, fomentando la participación, el liderazgo y clima organizacional que comprometa a los socios a mejorar.

A nivel metodológico se elaboró y validó un instrumento que puede ser utilizado en investigaciones participativas en asociaciones de productores.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar las características sociodemográficas y la percepción de los socios sobre liderazgo comunitario y clima organizacional de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio Puylucana, 2022-2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Describir las características sociodemográficas de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio Puylucana” Cajamarca 2022-2023.
- Determinar la percepción de los socios sobre liderazgo comunitario de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio Puylucana” Cajamarca 2022-2023.
- Identificar la percepción de los socios sobre clima organizacional de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio Puylucana” Cajamarca 2022-2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Existe literatura sobre liderazgo y clima organizacional en función a empresas y en el sector salud, sin embargo, las investigaciones sobre liderazgo comunitario y clima organizacional dentro de una asociación de productores son escasas.

2.1.1. Internacional.

Nieto Méndez y Pardo Leal (2019) en su investigación *Identificación del clima organizacional de la asociación Frusan en San Bernardo, Cundinamarca*. El objetivo fue diagnosticar el clima organizacional con el que cuentan los colaboradores de la asociación Frusan, buscando mejoras en el ambiente laboral directa o indirecta por los trabajadores, por ser este factor vital en el desarrollo de la productividad, contribuyendo a que todo agente involucrado (socios, proveedores, consumidores) en el crecimiento logre la sostenibilidad y expansión de la empresa. Se utilizó el método cualitativo al 100% de los socios, se identificó que la organización ha tratado de buscar mejoras ambientales, es por ello que ha realizado capacitaciones de prácticas agrícolas, además de recibir una capacitación en salud para el lavado de maquinarias, desinfección, protección del personal que trabaja allí y maneja los productos. Concluye que los factores económicos, sociales, tecnológicos y ambientales que permitan la sostenibilidad de la organización y son de gran importancia si tenemos en cuenta que cada uno de ellos aporta a que las asociaciones mejoren económicamente.

Daza Corredor et al. (2021) en su estudio *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. El objetivo fue describir el clima organizacional en cuatro empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. Se trata de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo y de corte transversal. La población objeto

de estudio fueron 1234 empleados del sector palmero, se aplicó la fórmula de muestreo aleatorio estratificado, en la que se obtuvo una muestra de 301 funcionarios administrativos y técnicos. Para la evaluación, se utilizó el instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (IMCOC) adaptado, que evalúa 4 dimensiones de caracterización, condiciones de trabajo, entorno laboral y comportamiento organizacional. Concluye que un clima organizacional favorable se debe priorizar la asignación salarial de los empleados, la infraestructura de la empresa y aspectos intangibles, como las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y las estrategias de resolución de conflictos.

En la monografía *Liderazgo comunitario como eje de desarrollo social participativo*, desarrollada por Aveiga Macay et al. (2020). El objetivo fue determinar la incidencia del liderazgo comunitario en el desarrollo social de la comunidad “El Blanco” de la parroquia Charapotó del cantón Sucre. En el proceso se utilizó la investigación descriptiva, cuantitativa, bibliográfica y el método inductivo, como instrumentos se aplicó una observación no estructurada y encuestas al 100% de la población. Se evidenció que el 76% de los habitantes consideran que el líder comunitario no ha aportado al progreso de su comunidad, esto se debe porque es elegido consecutivamente y no logra obtener un desarrollo social participativo en las comunidades. Concluye que el aporte que ha realizado el líder en la organización de las actividades, obras y gestión no ha contribuido en su totalidad para el desarrollo de la comunidad el Blanco, de la parroquia Charapotó, esto se debe porque no ha existido una elección democrática por parte de los habitantes, por cuanto han sido reelegidos consecutivamente causando desinterés, incumplimiento y desmotivación, reflejándose en el poco compromiso del dirigente electo y de la comunidad para el progreso de su sector.

En la tesis *Liderazgo comunitario y capital social : una aproximación desde el campo biográfico*, realizado por Reyes Espejo (2013), tuvo como objetivo la construcción de liderazgo comunitario en sectores calificados de menos recursos, se considera necesario en tanto su

abordaje habilita el acceso a procesos históricos de desarrollo de capital social a nivel local, permitiendo articularlos a un contexto socio cultural más amplio. Se utilizó la investigación exploratorio - descriptiva, con el propósito de acceder a aquellos procesos involucrados en la construcción del liderazgo comunitario a su relación con la formación de capital social, se ha optado por el método del enfoque biográfico. Respecto al liderazgo ha sido posible precisar cuatro aspectos que caracterizan al capital social como: concepto, perspectiva, proceso, variable y constructiva. Concluye desde la caracterización de los procesos sociales, se han hecho evidentes dos tipos diferenciados de liderazgo que participan de los procesos de construcción de capital social: el personalista, se refleja en la dedicación de su trayectoria de vida personal a tareas puestas al servicio de la comunidad y el proceso donde el líder asume el papel de canalizador, mediador y promotor.

En el estudio *El liderazgo comunitario y su importancia en la intervención comunitaria* desarrollada por Rojas Andrade (2013), tiene como objetivo realizar una aproximación al estado del arte a través de un diseño documental y análisis de contenido. En el proceso se utilizó la investigación descriptiva, se seleccionaron once textos publicados entre los años 1998 y 2012, siete de los cuales tratan de manera explícita la definición del liderazgo comunitario, y tres lo abordan de manera indirecta a través del análisis de experiencias comunitarias. Los resultados muestran que el liderazgo comunitario presenta dos niveles: el liderazgo por la comunidad, los líderes comunitarios son capaces de movilizar, evaluar y cambiar la comunidad, convirtiéndola en la protagonista del proceso y el liderazgo de la comunidad, conecta a las personas y les da poder para perseguir sus metas individuales y colectivas, lo que permite a los miembros de la comunidad tomar posesión de las metas colectivas. Concluye que el Liderazgo comunitario es uno de los temas de inevitable discusión, ha sido poco estudiado en el contexto comunitario, por lo que se ha abordado desde perspectivas teórico prácticas provenientes de otros campos; en este contexto, la presente investigación buscó aproximarse a su estado del arte a partir de los

escasos trabajos que lo tratan particularmente analizando las definiciones de liderazgo comunitario, los contextos en los que surge, las características y retos que enfrentan los líderes comunitarios.

En la tesis *Estudio descriptivo de clima organizacional de la empresa Indufrial S. A.* desarrollada por Pizza Barrios y Tirado Lodoño (2002). Donde el objetivo fue conocer la percepción que los empleados tienen del Clima Organizacional de la Empresa Indufrial S.A. Se utilizó un diseño transversal descriptivo, la población objeto de estudio la conforman todos los empleados de la empresa, que fueron 172 personas de julio del 2000 de las cuales treinta son mujeres y el resto varones de un nivel socio económico medio bajo y medio alto. Los resultados obtenidos a través de las variables de estudio y factores medidos por el instrumento, indican que de la población total los que mejor perciben el Clima Organizacional son los empleados con edades comprendidas entre 39 y 43 años. Concluye que la mayoría de la población 76,7%, percibe el clima como regular, lo que indica que no existe un ambiente de trabajo claramente definido como Clima Organizacional. La alta concentración de empleados en la categoría “Regular”, representa una oportunidad de mejorar, siempre y cuando se tomen las estrategias radicales de mejoramiento del ambiente laboral, de no ser así, este porcentaje se desplazará hacia una percepción menos favorable.

En la tesis para obtener el grado de licenciatura *Los estilos de liderazgo en el sistema de organización de la asociación agropecuaria de Colonche, periodo 2018-2021*, desarrollada por Tomalá Panchana (2022). Donde el objetivo fue determinar la contribución de los estilos de liderazgo en el sistema de organización. Se utilizó el método cuantitativo y longitudinal, se aplicó un cuestionario a 140 socios, a 14 integrantes de la junta directiva y se entrevistó a 2 presidentes. Encontrándose que el estilo de liderazgo tiene una vinculación directa con la organización, específicamente en el rol del directivo o gerente. Concluye que en la Asociación Agropecuaria de Colonche, los presidentes han utilizado características de los tres estilos de

liderazgo: transaccional, transformacional y Laissez Faire que diagnostican el comportamiento del líder, lo que permite entender que existe una contribución del liderazgo, pero también hay limitantes por el predominio del liderazgo autoritario que influye de manera negativa en los socios y la junta directiva, de modo que, dentro de la organización, su influencia está en la toma de decisiones, en el clima organizacional, se muestra en la satisfacción del personal que refleja la supremacía de la junta directiva en busca de satisfacer sus intereses creando desacuerdos personales y económicos afectando el clima laboral de la asociación.

Prieto Pulido et al. (2018) en su investigación *Liderazgo: Tendencias emergentes para inspirar la gestión de personas en las organizaciones*. Que tuvo como objetivo comprender la relación entre el liderazgo y el desarrollo humano, buscando mejorar la competitividad de los trabajadores y la organización. Se aplicó el método de análisis, con un enfoque cualitativo, diseño no experimental, bajo un nivel documental bibliográfico transversal, en el análisis se encontró que los casos estudiados tienen en común la adaptación de las empresas a las situaciones de cambio dadas por su entorno con especial importancia los clientes, por lo que se adaptaron para su supervivencia. Se concluye que para una efectiva gestión en las organizaciones se requiere de un entorno en constante cambio, la tarea de los líderes es supervisar de manera constante dicho entorno que ejerzan un cambio en la mentalidad del equipo y esto les permita adaptarse y dar una respuesta positiva a la evolución de la dinámica empresarial asegurando la efectividad en términos de competitividad.

Montenegro Morales (2017) en su investigación *El liderazgo y la gestión comunitaria: caso asociación Amadom comuna Dos Mangas*. Con el objetivo de analizar el proceso de desarrollo que experimenta la Asociación de Mujeres Artesanas de Dos Mangas (AMADOM), se centra la atención en las dimensiones de liderazgo y gestión, considerados factores fundamentales para el desenvolvimiento de las organizaciones. Para el desarrollo de la investigación, el método que se utilizó es de tipo descriptivo exploratorio ya que se orienta al

análisis general de la situación organizativa, se recurrió a la revisión documental existente en la asociación y en la institucionalidad local, así como al levantamiento de la información primaria, que se realizó en base al diseño de instrumentos y herramientas cualitativas de investigación, además de las encuestas a las integrantes de la asociación; se llevó a cabo un amplio proceso de observación y se realizó diversas entrevistas a directivos y funcionarios vinculados al proceso y las encuestas a efectos de generar una descripción más amplia de las principales características de sus integrantes, las mismas que genera información detallada sobre la dinámica de la organización y su emprendimiento. Concluye con las debilidades en la organización, tanto a nivel de la gestión administrativa como de las condiciones de liderazgo de la actual directiva, se califica como poco o nada satisfactorio el nivel de liderazgo, donde la única cualidad que destacan es la capacidad de escuchar y cierto nivel de dirección que aporta al funcionamiento de la organización, tampoco se percibe la existencia de adecuados procesos administrativos, salvo algunas pautas de planificación y control.

De Izarra et al. (2020) en su investigación *Retos del liderazgo comunitario frente a los paradigmas de la gestión social*. Su objetivo fue realizar una investigación acerca de los retos del liderazgo comunitario frente a los paradigmas de la gestión social en las parroquias rurales José Luis Tamayo y Anconcito del Cantón Salinas. Se utilizó la metodología descriptiva correlacional, sustentados en la aplicación de los métodos analíticos, inductivos y reflexivos, los cuales permitieron la descomposición de la información en partes significativas para un mejor análisis, también se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, en el cual se implementó las técnicas de recolección de información como la observación directa y las entrevistas a los líderes parroquiales y de comités barriales en las parroquias José Luis Tamayo y Anconcito del Cantón Salinas. A través de este fenómeno psicológico social la influencia de una persona con poder demandante en una comunidad puede generar un impacto social tanto positivo con acciones de mejora colectiva que permitan el alcance de los objetivos que satisfice

sus necesidades o negativo que a través de sus gestiones no consigue un bienestar de la comunidad, por lo tanto, todo líder debe trabajar bajo el enfoque positivo, para ello debe contar con la aceptación y colaboración voluntaria del grupo a beneficiar para la obtención de resultados favorables, sin un equipo dispuesto a ayudar y ser ayudado, no existe nada que liderar. Se concluye que el líder comunitario requiere de la participación ciudadana para efectuar de manera eficiente la gestión social, puesto que representa en su desenvolviendo a toda una comunidad, es decir, a mayor motivación y apoyo, mejores resultados en cuanto a satisfacción de necesidades y beneficio colectivo; los paradigmas de la gestión social, son totalmente cambiantes, por ende, se necesita la presencia de líderes comunitarios capaces de enfrentar este fenómeno y poder trabajar en dar beneficios satisfactorios a sus comunidades.

2.1.2. Nacional.

En la investigación *Asociatividad y cultura organizacional de las cadenas productivas de la palta hass en la región Huancavelica, Perú 2003 – 2019*, realizado por Camac et al. (2021) que tuvo como objetivo describir la asociatividad y la cultura organizacional de las cadenas productivas de paltas hass en la región Huancavelica, Perú 2003 – 2019. Se aplicó el método cualitativo; la población de estudio está constituida por productores agrícolas de palta hass de la región Huancavelica conformada por mujeres (29,5%) y hombres (70,5%); la muestra fue 105 productores. Con respecto al entorno asociatividad, basado en la cultura organizacional, tiene una influencia significativa de las dimensiones comunicación, calidad y adaptabilidad, estas dimensiones son de mucha importancia porque generan un impacto positivo en la cultura organizativa. Concluye que el ambiente de la asociatividad, basado en la cultura organizacional tiene influencia en la dimensión comunicación, así como una implicación negativa en la calidad, los servicios de apoyo a la asociatividad tiene influencia en la dimensión adaptabilidad, el impacto de las relaciones asociativas tiene influencia en la dimensión comunicación y adaptabilidad, además de un vínculo de relación negativo con la dimensión calidad, relacionado

al impacto de políticas gubernamentales se muestra una relación negativa con la dimensión comunicación, así como una implicación negativa en las dimensiones calidad y adaptabilidad.

El estudio realizado por Bobadilla Díaz et al. (2019) *Influencia de la asociatividad en el desarrollo de oportunidades productivas: el caso de cuatro asociaciones agropecuarias de la región Moquegua- Perú*. Investiga al liderazgo comunitario y clima organizacional desde el concepto de Asociatividad. El objetivo fue encontrar los factores que podrían explicar el éxito de las asociaciones. Los métodos utilizados son cualitativos y cuantitativos se hicieron tres perfiles de agentes clave priorizando la procedencia, bajo este criterio se entrevistó a doce agentes clave: sector público (cuatro), sector privado/consultores (cinco), y académico (tres) y se realizó un grupo focal con la participación de 60 miembros de las 4 asociaciones. El éxito de una asociación está relacionado con el liderazgo, la gestión y modelo organizacional, si bien las asociaciones estudiadas presentan ciertas fortalezas al respecto, todavía se perciben debilidades organizacionales importantes como la desconfianza y la falta de educación que impide el conocimiento necesario de técnicas y gerencia del mercado. Concluye que no se renuevan los cargos directivos y son asumidos por adultos mayores. En este último aspecto, los gobiernos provinciales y distritales pueden jugar un rol clave en el desarrollo económico local a través de concursos públicos que incentiven a los productores a asociarse para acceder a estos fondos. Este tipo de concursos podría generar cambios en la gestión, mayor efectividad en su desempeño productivo y aprovechamiento de oportunidades de mercado.

En el estudio *Gestión socio- organizativa en la agricultura: el caso de la asociación agrícola Santa Elena en Barranca, Perú*, realizado por Román et al. (2019); tuvo como objetivo evaluar el estado de la gestión socio-organizativa de la Asociación Agrícola Santa Elena (AASE). Se utilizó el método cualitativo, muestreo por conveniencia, aplicando 22 entrevistas a profundidad, conformadas por tres grupos, en el primero participaron el presidente, los asociados y los principales stakeholders (la coordinadora de la asociación, el ex director de la

Agencia Agraria Barranca, jefe de AGROIDEAS y el gerente general); el segundo grupo fue integrado por actores externos (especialistas en cultivos). Respecto al liderazgo los miembros de la asociación consideran que existen elementos de transparencia, comunicación, participación y compromiso en el líder pues este presenta capacidades organizacionales en tanto que sabe cómo dirigir un grupo, así como realizar un correcto control y evaluación de las actividades que desarrollan los socios. Concluye que los miembros tienen la disposición de trabajar de acuerdo a los objetivos que benefician a la asociación, sin embargo, se evidencia el desconocimiento sobre sus actividades.

2.1.3. Local.

Según Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - AGRORURAL (2021) en el proyecto de avanza rural *Plan de fortalecimiento organizacional de la asociación jóvenes emprendedores del Valle Santa Clarino*, tuvo como objetivo describir el liderazgo comunitario, clima organizacional y la capacidad de los productores para lograr su articulación a los mercados, garantizando la sostenibilidad y competitividad, incrementando los volúmenes de ventas a fin de mejorar el desarrollo económico de los integrantes de la organización de pequeños productores. Utilizó el método cuantitativo y cualitativo aplicando 30 cuestionarios y 50 encuestas a los miembros de la asociación. Los socios tienen nivel educativo primaria completa, conocen los objetivos e identifican al presidente como líder de la organización, la junta directiva se renueva cada dos años. Se concluye que la organización de pequeños productores integra y garantiza la participación de mujeres y jóvenes en un 60% a través de convocatorias. En la actualidad existe la participación de mujeres dentro de la junta directiva, se ha considerado dentro del reglamento de la organización la inclusión y no discriminación dentro de sus miembros.

Con el objetivo de caracterizar y describir la situación actual de las asociaciones de productores agrarios la Agencia Agraria Cajamarca (2022) realizó el *Diagnóstico situacional*

de la asociatividad agraria en la provincia de Cajamarca Región Cajamarca. El método utilizado fue cuantitativo, participaron 10 asociaciones y se aplicaron 20 encuestas por asociación. Se encontró escasa presencia de líderes sociales dentro de las asociaciones, no tienen definido sus objetivos, persiguen beneficios del estado (semillas, asistencia técnica, fertilizantes, abonos); en cuanto al clima organizacional se evidencia desconocimiento en administración e incumplimiento de roles de los socios dentro de la asociación. Concluye que los socios no se sienten identificados con su junta directiva y esta no busca unificar a las asociaciones pues no saben cómo manejar situaciones conflictivas.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Teoría del Liderazgo Comunitario.

La investigación está enfocada en Liderazgo Comunitario, Senge (2002) considera como “La capacidad de una comunidad humana para dar forma a su futuro, y específicamente para sostener los procesos de cambio que para ello se requiere” además considera tres tipos de líderes: 1) Líderes locales de línea, personas con responsabilidad por resultados y con autoridad para llevar a cabo cambios en la forma que se organiza y se ejecuta el trabajo a nivel local. 2) Líderes de intercomunicación, tienen la capacidad de tomar parte y alimentar amplias redes de alianzas con otras personas. 3) Líderes ejecutivos, ellos tienen la responsabilidad global por el rendimiento de la organización, pero menos capacidad para influir directamente en los procesos de trabajo, son los encargados de crear cambios profundos cuando crean un ambiente organizacional de innovación continua y de generación de conocimientos. (p. 21)

Estos tipos de líderes pueden producir algunos cambios significativos, como llegar a consolidarse como una asociación estable y sostenible y una deficiencia en cualquiera de ellos limitará la eficiencia de los otros dos.

El liderazgo no está asociado a una persona en particular o a sus rasgos de personalidad, ni siquiera a sus habilidades, sino que es una capacidad que surge de manera colectiva, como propia de la comunidad. Para Senge el liderazgo, no radica en una persona heroica, sino que cualquier organización cuenta con muchos líderes porque hay personas en diferentes niveles jerárquicos que desempeñan papeles críticos para generar y para sostener la tensión creativa.

Según Reyes Rojas et al. (2019) el líder comunitario debe tener el carácter de miembro, compartiendo la problemática de la organización y las posibilidades de solución. También se mantiene en contacto permanente con los demás actores locales para resolver los problemas que repercutan dentro de la comunidad y ser una persona capacitada con habilidades de liderazgo para atender a la población que lo rodea, pues en cualquier sociedad o grupo humano suficientemente extenso y complejo son probablemente necesarios y complementarios, pues siempre habrá grupos o personas que no cumplan los estatutos.

(Henzi Plaza et al. (2021) afirma que el liderazgo comunitario ayuda a desarrollar y fomentar innovaciones que mejoran la calidad de vida de la comunidad, movilizan y guían a otros, facilitan los procesos de solución de problemas, toma de decisiones e innovan para beneficiar a la comunidad misma. Las cualidades más comunes que muestran los líderes comunitarios exitosos son:

- **Integridad.** Para confiar en ti, la gente necesita saber que actúas de acuerdo con lo que dices y eres confiable, si las personas confían en ti, es probable que te sigan y colaboren contigo en tus iniciativas y proyectos.
- **Coraje.** El liderazgo implica constantemente desafíos, donde asumir riesgos y mostrar a los demás el camino adecuado es crucial.
- **Compromiso.** Comprométete con una tarea cuando te inscribas en ella, sin importar cuán difícil pueda ser, si lo necesita, busque ayuda para completarlo o

busque estrategias para hacerlo más factible, su compromiso puede ser un modelo positivo para los miembros de su comunidad.

- **Manejo de Conflictos.** Las personas te seguirán y te respetarán cuando te preocupes y plantees tus inquietudes sobre los miembros de la comunidad y los problemas locales, cuanto mayor sea su capacidad para preocuparse por los demás, más confianza y colaboración recibirá de los miembros de la comunidad.
- **Creatividad y Flexibilidad.** Esté preparado para el cambio, desarrolle planes alternativos y nuevas soluciones.

Para Xu et al. (2017) el liderazgo comunitario es la interacción entre individuos dentro de un lugar en común, una buena labor es la clave para la efectividad organizacional y las actividades exitosas de desarrollo endógeno, contribuyendo al desarrollo económico, social y local. Un líder comunitario es una designación que se otorga a una persona o grupo representante, se consideran personas influyentes y activas que trabajan por el bienestar de la comunidad, resolviendo problemas y planteando cuestiones importantes para resaltar el tipo de cambio que se requiere. Aquí puede ver diez cualidades que lo convierten en un gran líder comunitario.

- **Conciencia de Uno Mismo.** La primera y más importante cualidad que lo convierte en un líder comunitario de calidad es que son conscientes de sí mismos, entienden que antes de poder liderar a otros primero deben conocer sus propias habilidades, deben ser conscientes de sus fortalezas y debilidades y no deben tener vergüenza de pedir ayuda.
- **Deseoso de Aprender y Adaptarse.** Un líder comunitario sabe que sus conocimientos y experiencias son limitados, entienden que su perspectiva no es la única presente en cualquier situación dada, es por ello que intentan aprender

y adaptarse por lo que están dispuestos a escuchar cualquier sugerencia o consejo.

- **Empatía.** La empatía es lo que conduce a un mejor liderazgo, ya que permite validar los puntos de vista de todas las partes involucradas en una situación, se sabe que los líderes comunitarios son personas empáticas, lo que significa que pueden sentir los sentimientos de otras personas sin la necesidad de escucharlos, al observar la situación en sí elaborar un plan de acción para aliviar las cosas.
- **Honestidad e Integridad.** Si una persona no puede ser confiable, nunca podrá ser vista como un líder, ser digno de confianza y honesto es un sello distintivo de todo líder, los líderes también son hombres íntegros, lo que significa que son hombres o mujeres con principios morales establecidos, un buen líder comunitario, debe ser confiable para la comunidad y las personas que lo escuchan, incluso deberían crear espacios seguros para facilitar discusiones saludables y hacer cambios para mejorar.
- **Dedicación a una causa.** Un líder comunitario es un hombre de dedicación, cree que sólo en el beneficio de la comunidad está su beneficio, nunca olvida las raíces de las causas que lo llevaron a convertirse en un líder comunitario, siempre están comprometidos a traer los cambios a la causa que han defendido, independientemente del tiempo que tome, siempre encuentran la manera de seguir ofreciéndose como voluntarios para las causas que son beneficiosas para la gente.
- **Servicio.** Lo que hace a un líder comunitario de calidad, son los servicios que brindan a su gente a través de diversos actos, como el voluntariado, participan en actividades como la recaudación de fondos o la venta de artículos antiguos para recaudar dinero, incluso trabajan en la recolección y el servicio de

alimentos para los necesitados y participan en el trabajo general y los transportes.

- **Habilidades Interpersonales.** Para un líder comunitario de calidad es fundamental tener habilidades de comunicación como mediar, negociar y escuchar activamente, también deben tener habilidades colaborativas que les permitan trabajar cómodamente con otros líderes y diferentes tipos de personas para crear un espacio productivo.
- **Pensamiento progresista.** Pensar en el futuro es un signo de un gran líder comunitario donde sus pensamientos no son rígidos, son personas progresistas y de mente abierta que buscan lograr el objetivo establecido, se jactan de enfoques innovadores y habilidades de pensamiento crítico, buscan atraer a más seguidores de la próxima generación a su causa, entienden que el futuro es ellos.
- **Inteligencia.** El liderazgo no se trata solo de ser inteligente, deben tener un alto nivel de inteligencia intelectual, emocional y social para unir sus causas con el profundo apoyo de las personas de su comunidad, los líderes comunitarios son personas competitivas que incluso pueden manejar situaciones difíciles solo con su enfoque de inteligencia.
- **Motivación.** Una de las características que define a los grandes líderes comunitarios es su capacidad de compromiso para inspirar y motivar a las personas a luchar por un cambio y mejorar su calidad de vida.

2.2.3. Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert.

La teoría del Clima Organizacional de Likert (1968) sostiene que un buen clima organizacional mejora el desempeño de los empleados y las relaciones entre ellos y establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que ellos perciben, por lo tanto, se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional.

La teoría de Likert es una de las dinámicas más explicativas del clima organizacional, se refiere a las relaciones entre el comportamiento de los empleados y el desempeño de la empresa, postula el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la eficacia, eficiencia individual y organizacional.

Toda organización que emplee métodos que aseguren la realización de sus fines y aspiraciones de sus miembros tienen un rendimiento superior, los resultados obtenidos por una organización como la productividad, ausentismo, tasas de rotación, rendimiento, satisfacción de los empleados, influye sobre la percepción del clima. Es por ello que Likert propuso una teoría de análisis y diagnóstico del sistema organizacional basado en una trilogía de variables causales, intermedias y finales que componen las dimensiones y tipos de climas existentes en las organizaciones, en tal sentido las tres variables son: 1) Las variables causales son los valores y creencias de los miembros de la organización, estas son la base del clima organizacional, influyen directamente en la forma en que la organización opera y en los objetivos de la misma, dentro de estas variables están: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones,

competencias y actitudes. 2) Las variables intermedias son los procesos, estructuras y tareas que se llevan a cabo dentro de la organización, incluyen el diseño de puestos de trabajo, los sistemas de comunicación, los procesos de toma de decisiones, los sistemas de recompensas y los métodos de control, influyen directamente en el clima, determinan la forma en que se realizan las tareas y cómo se coordinan las actividades. 3) Variables finales son los resultados obtenidos del efecto de las variables causales y las intermedias, estas variables incluyen la productividad, el ausentismo, la satisfacción de los empleados, la rotación de personal, el rendimiento y los resultados financieros, influyen en el clima organizacional porque son el reflejo del logro y la eficacia de sus objetivos.

D'Amato (2023) en el estudio sobre clima organizacional sugiere trece dimensiones: comunicación, supervisión/liderazgo, cohesión de equipo, autonomía/autogobierno, entorno psicofísico, sistema/estructura de recompensa, innovación, toma de decisiones, descripción del puesto, significados de roles y metas, coherencia entre estrategias e implementación operacional/equidad, integración, dinamismo y libertad de expresión.

Para Barría Gonzáles et al. (2021) medir el clima organizacional implica considerar las siguientes dimensiones de la escala subjetiva de clima laboral y organizativo (ECALS):

- **Confianza organizacional.** Representa la aceptación y respaldo de las personas ubicadas en posiciones de autoridad en los diferentes niveles jerárquicos, permitiendo establecer un grado de confianza que favorece el buen funcionamiento organizacional.
- **La tensión laboral.** Determina una percepción negativa de la organización o sensaciones de antipatía por el trabajo, lo que se traduce en una actitud de falta de compromiso y reducción la productividad.

- **El apoyo social.** Denota la percepción de la calidad humana y la calidez en el trabajo mostrando la aceptación de las relaciones que se establecen con los compañeros, lo cual es un signo de confianza entre trabajadores.
- **Aprobación de rendimiento.** Se refiere a la percepción de los empleados sobre cómo son tratado por la organización concretamente en su remuneración, reconocimiento, promoción y desarrollo profesional.
- **Satisfacción laboral.** Define como la evaluación positiva del trabajo realizado, es expresada en sentimientos de placer y satisfacción en el trabajo.

Así también Segredo Pérez (2013) menciona que las variables a estudiar en el clima organizacional se agrupan en cinco dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación.

- **Motivación.** Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes, aquí se agrupan las categorías: realización personal, reconocimiento a la aportación, responsabilidad, adecuación a las condiciones de trabajo.
- **Reciprocidad.** Relación de dar y recibir mutuamente entre el individuo y la organización, se analizan en este aspecto las categorías: aplicación del trabajo, cuidado al patrimonio de la institución, retribución, equidad.
- **Participación.** Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de objetivos, las categorías a evaluar son: compromiso con la productividad, compatibilización de intereses, intercambio de la información, involucrarse en el cambio.

- **Comunicación.** Proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la asociación, entre la organización y su medio e influir en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de la organización, se explora mediante las categorías: Estímulo al desarrollo organizacional, aporte a la cultura organizacional, proceso de retroalimentación y comunicación asertiva.

La variable liderazgo se considera parte del clima organizacional, sin embargo, esta investigación aborda de manera independiente porque un líder comunitario representa los intereses colectivos de organizaciones y comunidades, llegando a convertirse en un líder social que inspira la independencia individual y colectiva de sujetos capaces de desplegar pensamiento crítico y acción transformadora, tal como, sostiene (Freire, 2008)

En la actualidad la asociación de productores considera de vital importancia la presencia de liderazgo comunitario y clima organizacional, es por ello, la importancia de las bases conceptuales de los siguientes autores.

Factor social.

El Centro de Investigación en Geografía Aplicada (CIGA) (2011) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) manifiesta que las organizaciones del Distrito Los Baños del Inca a nivel macro social están constituidas por la asociación de regantes y la ronda campesina. Según los pobladores, la primera de ellas se encuentra en el 25% de caseríos y los habitantes de Santa Bárbara La Shilla afirmaron que la respectiva asociación en su caserío tiene sesenta años de funcionamiento la más antigua en el distrito, por el contrario, las asociaciones de regantes más jóvenes se localizan en Shaullo Chico y Apalín Alto, con tres y dos años, respectivamente.

La ronda campesina en el distrito tiene una antigüedad no mayor a diez años. Los caseríos cuya ronda campesina es aún joven son: Luichupucro Bajo, Otuzco Licliconga y Shahuarpampa, con cuatro años en los dos primeros y dos años en el último de ellos, la asociación civil se encuentra en seis caseríos, finalmente, encontramos a la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio Puylucana legalmente constituida, que su principal actividad económica es la agricultura y ganadería.

Para Álvarez Salomón (2022) en el Perú, la estandarización de las tierras fue estudiada por María Caballero y Chávez (1980) se consideraron las tierras de cultivo bajo riego y en seco, y las tierras de pastos naturales. En estudios sobre Centroamérica suele fijarse una extensión de terreno muy baja de 1 ó 2 hectáreas y, a veces, solo 1 manzana, que equivale a 0,7 hectáreas.

Liderazgo comunitario.

Para Freire (2008) “el liderazgo comunitario no puede pensar sin las masas ni para ellas, sino con ellas”. Es decir, es la base de los líderes que representan a la comunidad, esta es la personificación de la comunidad que hace que un líder sea comunitario, puesto que cuando ya no representa los intereses colectivos, simplemente la comunidad deja de legitimarlo y se contrae.

Clima organizacional.

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen

desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran (Peralta, 2002).

Asociación.

Es una organización estable de personas naturales o jurídicas, o de ambas, que, a través de una actividad común, persiguen un fin no lucrativo (Gallardo Neyra y Fernández Paredes, 2000).

Percepción.

Para Vargas Melgarejo (1994) una de las principales disciplinas que se ha encargado del estudio de la percepción ha sido la psicología, este campo ha definido a la percepción como en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización. La percepción ofrece la materia prima sobre la cual se conforman las evidencias, de acuerdo con las estructuras significantes que se expresan como formulaciones culturales que aluden de modo general a una característica o a un conjunto de características que implícitamente demarcan la inclusión de determinado tipo de cualidades y con ellas se identifican los componentes cualitativos de los objetos.

**CAPÍTULO III
METODOLOGÍA**

3.1.1. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables de Liderazgo Comunitario y Clima Organizacional

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
Liderazgo comunitario	El liderazgo comunitario es la capacidad de una persona o grupo para guiar a los miembros de la asociación, la efectividad organizacional y las actividades exitosas contribuyen para alcanzar objetivos y mejorar la	Compromiso con los objetivos	% de socios comprometidos con el objetivo.	Ordinal: 5= totalmente de acuerdo 4 = de acuerdo 3= ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2 = en desacuerdo 1 = totalmente en desacuerdo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Participación en actividades	% de participación de socios en actividades.	Ordinal: 5= totalmente de acuerdo 4 = de acuerdo 3= ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2 = en desacuerdo	

	calidad de vida de los socios.			1 = totalmente en desacuerdo	
		Habilidades interpersonales	% de socios que escuchar, expresar y ser portador de nuevas ideas.	Ordinal: 5= totalmente de acuerdo 4 = de acuerdo 3= ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2 = en desacuerdo 1 = totalmente en desacuerdo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			% de socios que considera la participación de los jóvenes.	Ordinal: 5= totalmente de acuerdo 4 = de acuerdo 3= ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2 = en desacuerdo 1 = totalmente en desacuerdo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Pensamiento progresista	% de socios con ideas innovadoras.	Ordinal: 5= totalmente de acuerdo 4 = de acuerdo 3= ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2 = en desacuerdo 1 = totalmente en desacuerdo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Clima organizacional	El clima organizacional se refiere al ambiente interno de la asociación, está determinado en la relación entre el consejo	Motivación	% de socios que mejoran sus ingresos económicos. % de socios que perciben las funciones del consejo directivo. % de socios que se adaptan a las condiciones de trabajo.	Ordinal: 5= totalmente de acuerdo 4 = de acuerdo 3= ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2 = en desacuerdo 1 = totalmente en desacuerdo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

directivo y los socios.

Reciprocidad	% de socios que perciben el cuidado de los bienes materiales.	<p>Ordinal: 5= totalmente de acuerdo 4 = de acuerdo 3= ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2 = en desacuerdo 1 = totalmente en desacuerdo</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
Participación	% de socios que participan en asistencia técnica.	<p>Ordinal: 5= totalmente de acuerdo 4 = de acuerdo 3= ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2 = en desacuerdo 1 = totalmente en desacuerdo</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
Comunicación	% de socios comprometidos en proyectos.	<p>Ordinal: 5= totalmente de acuerdo 4 = de acuerdo 3= ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2 = en desacuerdo 1 = totalmente en desacuerdo</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
	% de socios sobre la información oportuna que brinda el consejo directivo.		
	% de socios que perciben una comunicación directa con el consejo directivo.		

3.2. Metodología de la Investigación

3.2.1. Tipo de la Investigación

La investigación es básica porque busca obtener conocimiento de un determinado sector de la realidad (Bunge, 1984) su utilidad es la verdad objetiva, aunque sólo sea aproximada, tiene por objetivo producir una representación exacta de personas, acontecimientos o situaciones (Saunders et al., 2012) y es fundamento para otras investigaciones pretende conocer, explicar y comprender los fenómenos (Vieytes, 2004) así como el liderazgo comunitario y el clima organizacional en la asociación de productores agropecuarios artesanales e industriales, microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana.

3.2.2. Nivel de Investigación

La presente investigación se encuentra dentro del nivel descriptivo, por la naturaleza de los datos y el instrumento que se aplicó para la recolección de estos. De acuerdo a Vieytes (2004) el nivel descriptivo parte de cuerpos teóricos aceptados por la comunidad científica, sobre relaciones esperadas entre las variables que forman parte del problema que se estudia.

Por ello, la investigación describe el liderazgo comunitario y el clima organizacional en la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana.

3.2.3. Diseño de la Investigación

Es de diseño no experimental y según su temporalidad, transversal, porque la investigación inicia en el año 2022 y la encuesta se aplicó en el mes de setiembre del año 2023.

3.2.4. Método de la Investigación.

Método de análisis y síntesis, permitió separar las características de liderazgo comunitario y clima organizacional en dimensiones, para proceder a organizar la información significativa, según los objetivos planteados.

3.2.5. Unidad de Análisis y Observación

3.2.5.1. Unidad de Análisis.

La unidad de análisis está constituida por la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana.

3.2.5.2. Unidad de Observación.

La unidad de observación son los socios que integran la Asociación Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana.

3.2.6. Población y Muestra

3.2.6.1. Población.

Para el estudio la población constituye 179 socios de los cuales 85 son mujeres y 94 varones de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana.

3.2.6.2. Muestra censal

En el estudio se cuenta con una población finita de 179 socios de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana. Según Tamayo y Tamayo (1999) la muestra censal es una técnica de muestreo en la que se toma la totalidad de la población de estudio debido a que esta es lo suficientemente pequeña o manejable, por lo que no se realiza un muestreo estadístico propiamente dicho, sino un censo completo dentro de los límites del universo definido por el investigador.

3.2.7. Técnica e Instrumento de Recojo de Información

Técnica, utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

3.2.7.1. Encuesta.

Se realizó una encuesta estructurada con 7 preguntas sociodemográficas y 15 preguntas cerradas para las variables de liderazgo comunitario y clima organizacional.

El cuestionario se aplicó a los 179 socios, se recogió información sobre las características sociodemográficas y la percepción de los socios sobre liderazgo comunitario y clima organizacional de la Asociación.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento de las variables liderazgo comunitario y clima organizacional.

α	Coefficiente de confiabilidad	0.8
K	Numero de (Ítems) del instrumento	16
$\sum S_i^2$	Sumatoria de varianzas de los ítems individuales	15.96
S_T^2	Varianza total del instrumento (conjunto del test)	18.66

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Para calcular el coeficiente de confiabilidad, debemos conocer el número de (Ítems) del instrumento, la sumatoria de varianzas de los ítems individuales (se calcula con la sumatoria de varianza de cada ítem), Varianza total del instrumento (Conjunto de test) esta se calcula sumando las respuestas de cada entrevistado para finalmente sacar la varianza.

De acuerdo a los resultados, la confiabilidad del instrumento es de 0.8 (aceptable), este proceso estadístico se desarrolló mediante la consistencia interna con el coeficiente de alfa de Cronbach, para lo cual se consideró los criterios señalados por Geroge y Mallery, (1995) que señala el siguiente baremo.

- 0,9 el instrumento de medición es excelente.
- Entre 0,9 - 0,8 el instrumento es bueno.
- Entre 0,8 - 0,7 el instrumento es aceptable.
- Entre 0,7 - 0,6 el instrumento es débil.
- Entre 0,6 – 0,5 el instrumento es pobre.
- Menor 0,5 el instrumento no es aceptable.

La validación del instrumento consiste en medir las variables, cuanto mayor es la evidencia de validez de contenido, de criterio y de constructo en un instrumento de medición, más se acercará a representar las variables respectivas. La validación del instrumento se realizó por 3 profesionales especialistas en el tema con grado de maestría.

3.2.7.2. Análisis Documental.

Permitió recopilar información teórica acerca de las características sociodemográficas, así como de las variables liderazgo comunitario y clima organizacional, mediante el empleo de fichas de síntesis y resumen.

3.2.8. Procesamiento y Análisis de Resultados

Se utilizó la estadística descriptiva. Los datos fueron analizados y presentados en tablas y figuras debidamente codificados, el programa utilizado fue Excel versión 19.

3.2.9. Aspectos Éticos de la Investigación

Sobre los aspectos éticos, se cumplió con los principios de respeto de los conocimientos citados y referenciados en el estudio, se ha utilizado el APA 7ma edición. Partiendo en que toda información recopilada será utilizada para fines académicos. Por el principio de respeto a las personas que participaron en el estudio, se informó al presidente del consejo directivo y a los socios de la asociación sobre la investigación y a la vez se hizo coordinaciones con el director de la Agencia Agraria Cajamarca.

3.2.10. Matriz de Consistencia

Tabla 3

Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA
<p>Problema General ¿Cuáles son las características sociodemográficas y la percepción de los socios sobre liderazgo comunitario y clima organizacional de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chuquipuquio PuyLucana, 2022-2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar las características sociodemográficas y la percepción de los socios sobre liderazgo comunitario y clima organizacional de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chuquipuquio PuyLucana</p>	<p>V1: Liderazgo comunitario</p>	<p>Compromiso con los objetivos</p> <p>Participación en actividades</p> <p>Habilidades interpersonales</p>	<p>% de socios comprometidos con el objetivo.</p> <p>% de participación de socios en actividades.</p> <p>% de socios que escuchar, expresar y ser portador de nuevas ideas.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Validez:</p>	<p>-Tipo de Investigación: Básica</p> <p>-Diseño de investigación: No experimental, según su temporalidad transversal.</p>	<p>179 socios de la Asociación de productores agropecuarios artesanales e industriales microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana</p>

<p>Problema Específico.</p> <p>¿Cuáles son las características sociodemográficas de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana?</p>	<p>Cajamarca 2022-2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Describir las características sociodemográficas de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana” Cajamarca 2022-2023.</p> <p>Determinar la percepción de los socios sobre liderazgo comunitario de la Asociación de Productores</p>	<p>V2: Clima organizacional</p>	<p>Pensamiento progresista</p> <p>Motivación</p> <p>Reciprocidad</p>	<p>% de socios que considera la participación de los jóvenes.</p> <p>% de socios con ideas innovadoras.</p> <p>% de socios que mejoran sus ingresos económicos.</p> <p>% de socios que perciben las funciones del consejo directivo.</p> <p>% de socios que se adaptan a las condiciones de trabajo.</p> <p>% de socios que perciben el cuidado de los bienes materiales.</p>	<p>Se utilizó un formato que considera 4 criterios de validez y la presentación del instrumento.</p> <p>Confiabilidad:</p> <p>La confiabilidad del instrumento es de 0.8, este proceso estadístico se desarrolló mediante la</p>	<p>-Ámbito de estudio:</p> <p>Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana, Cajamarca.</p>
--	--	--	--	---	---	---

<p>¿Cuál es la percepción de los socios sobre liderazgo comunitario de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquiapuquio PuyLucana?</p>	<p>Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquiapuquio PuyLucana” Cajamarca 2022-2023.</p>	<p>Participación</p>	<p>% de socios que participan en asistencia técnica.</p>	<p>consistencia interna con el coeficiente de alfa de Cronbach</p>
<p>¿Cuál es la percepción de los socios sobre clima organizacional de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquiapuquio PuyLucana?</p>	<p>2. Identificar la percepción de los socios sobre características clima organizacional de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquiapuquio PuyLucana” Cajamarca 2022-2023.</p>	<p>Comunicación</p>	<p>% de socios comprometidos en proyectos. % de socios sobre la información oportuna que brinda el consejo directivo. % de socios que perciben una comunicación directa con el consejo directivo.</p>	<p>Procesamiento: Se utilizó la estadística descriptiva. Los datos fueron analizados y presentados en tablas y figuras debidamente codificados, el programa utilizado fue Excel versión 19.</p>

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

El liderazgo comunitario y el clima organizacional son variables fundamentales para la sostenibilidad de las asociaciones. Se trata de un proceso mediante el cual los miembros de una asociación se organizan, colaboran y toman la iniciativa para abordar los problemas y necesidades de los socios. En la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puyucana, la agricultura y ganadería está en función a los objetivos establecidos en los estatutos: apoyar a los asociados en el desarrollo de la agroindustria, defensa, promoción, desarrollo y fortalecimiento de la capacidad de organización, contribuir a la generación de empleo, brindar asistencia técnica, asesoría empresarial y comercial, asistir a los agricultores productores en el mejoramiento, producción, comercialización y transformación de sus productos, organizar actos culturales mediante programación de capacitaciones y ferias con instituciones públicas o privadas, integrar a los agricultores y productores de su ámbito jurisdiccional, trabajar por el bienestar y mejores condiciones de vida de los asociados y desarrollo actividades productivas que benefician a la asociación.

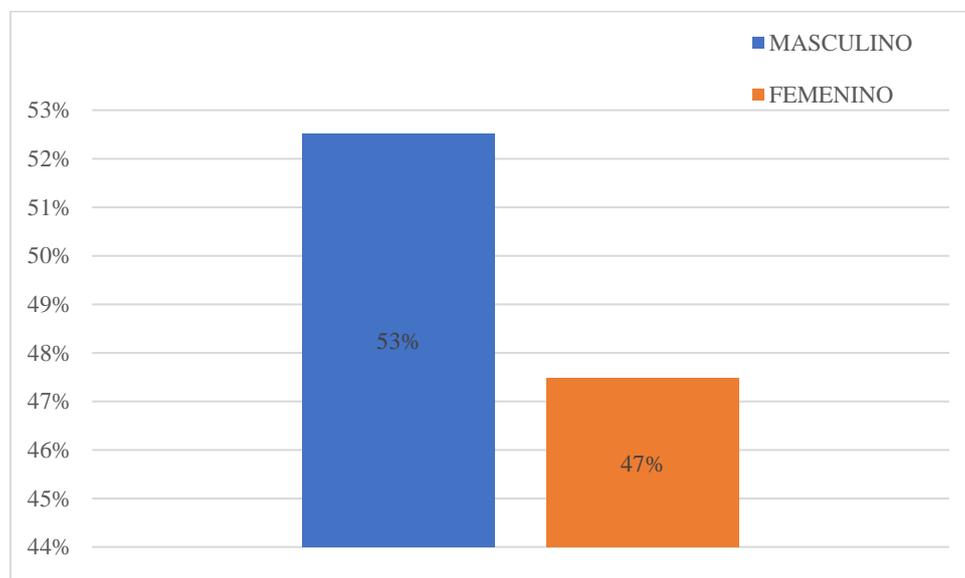
Los resultados obtenidos se detallan en las siguientes figuras.

4.1.1. Características sociodemográficas.

La Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puyucana presenta características socio demográficas propias de una zona rural, como una agricultura al secano con cultivo de maíz amarillo, quinua, papas y pastos mejorados; una ganadería con crianza de vacunos, ovinos y animales menores y una organización que lo integran el Consejo Directivo y la Asamblea General.

Figura 1

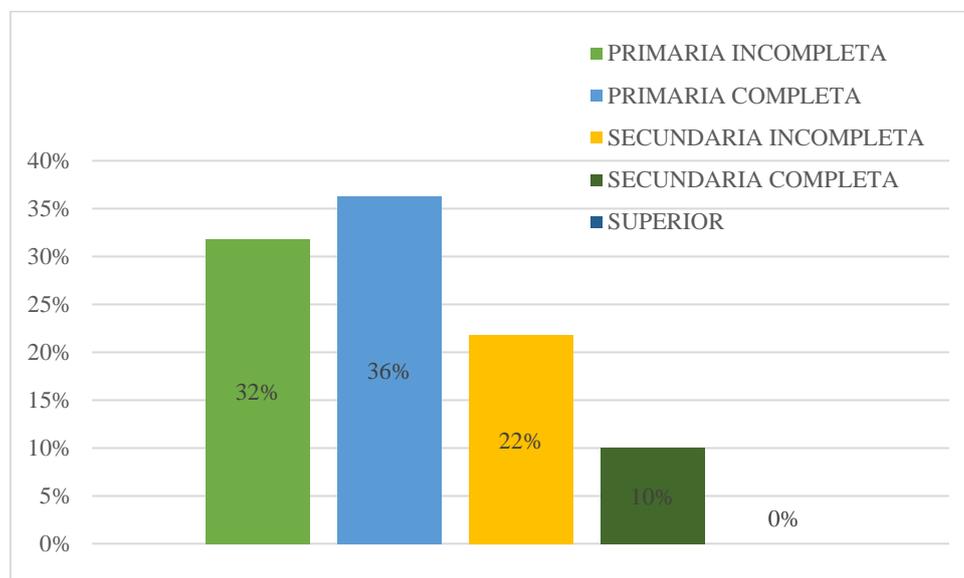
Sexo de los integrantes de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puylucana.



La asociación está integrada por 179 socios el 53% son varones y 47 % (85) mujeres, esto significa que existe presencia considerable de mujeres debido al cambio de rol familiar, donde la esposa asume la responsabilidad de las actividades agrícolas, integrar la asociación le permite acceder a proyectos y programas que brinda las instituciones públicas y privadas, brindando la oportunidad de crecimiento productivo y económico, esta situación se fortalece cuando el esposo migra del campo a la ciudad en busca de trabajo (construcción, mototaxi). (Ver figura 1)

Figura 2

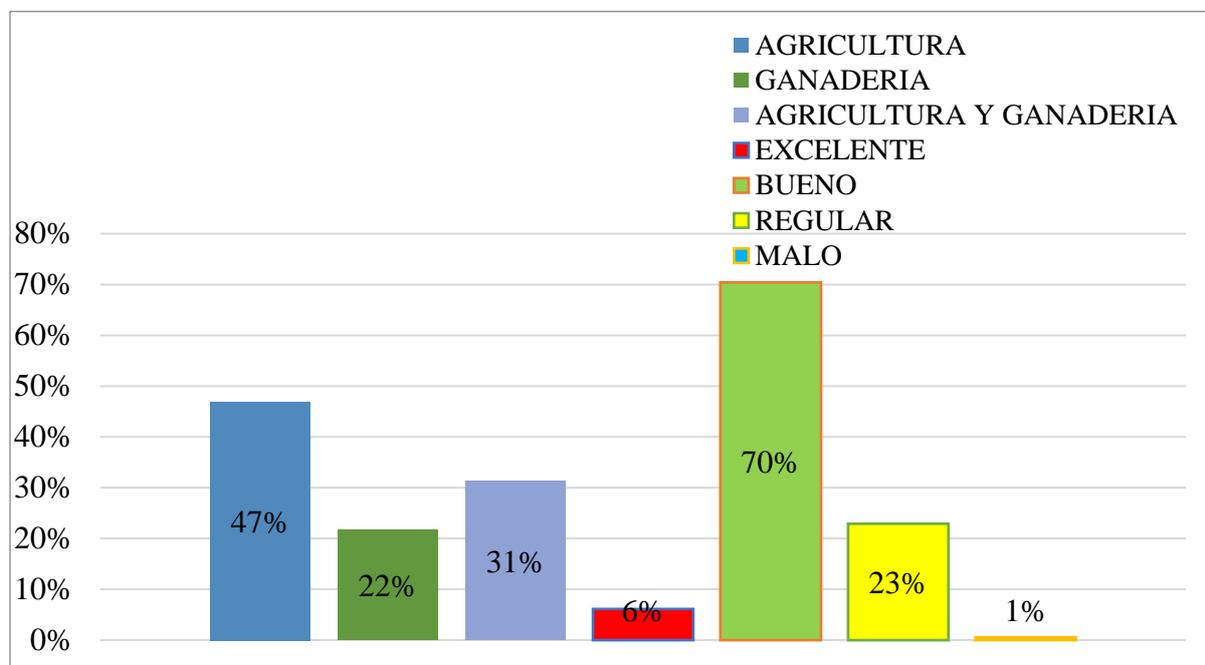
Grado de instrucción alcanzado por los integrantes de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puyucana.



La mayoría de los socios (68%) tienen educación primaria, ya sea completa o incompleta, un grupo significativo (22%) tiene secundaria incompleta, solo el (10%) de los socios tienen secundaria completa. (Ver figura 2)

Figura 3

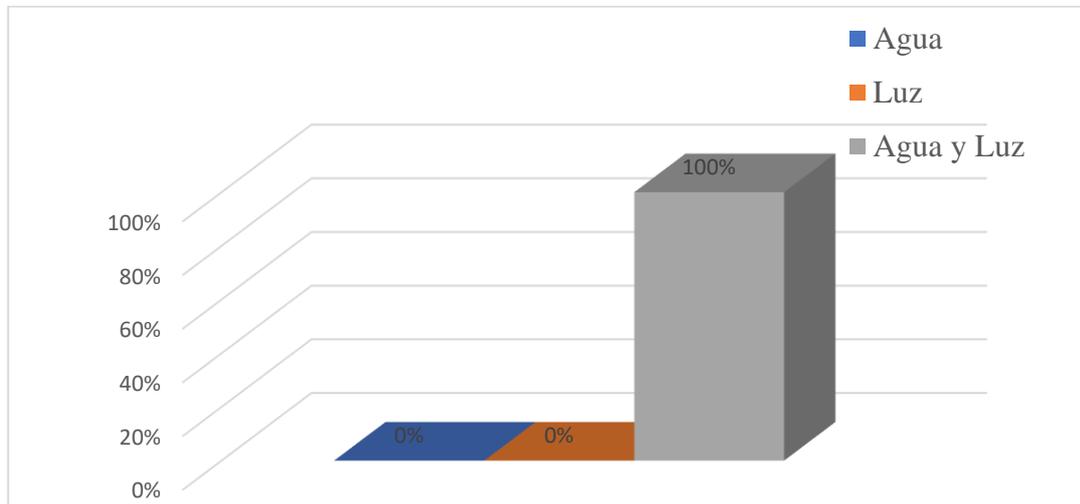
Actividad económica y rendimiento productivo de los socios de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puylucana.



De los 179 socios, el 47% se dedica a la agricultura siendo la principal actividad económica productiva, así mismo, el 22% se dedica exclusivamente a la ganadería y el 31% (56) se dedica a ambas actividades, ello significa que en la asociación se organizan para acceder a proyectos de mejoramiento de pastos, a micro reservorios, semillas certificadas e inseminación artificial (vacunos, ovinos y porcinos). Se debe agregar que el 70% indica como bueno el rendimiento productivo reflejado en la eficiencia y eficacia en la producción (los litros de leche supera los 18 a 20 litros por día), así también Álvarez (2022) menciona en su estudio sobre Centroamérica que los miembros de las organizaciones cuentan con 1 o 2 hectáreas, en la asociación de productores los socios cuentan con una extensión de terreno que varía desde los 500 metros a 1 hectárea a más. (1 hectárea requiere 1000 kilos de semilla y se cosecha 10 000 kilos de papa). (Ver figura 3)

Figura 4

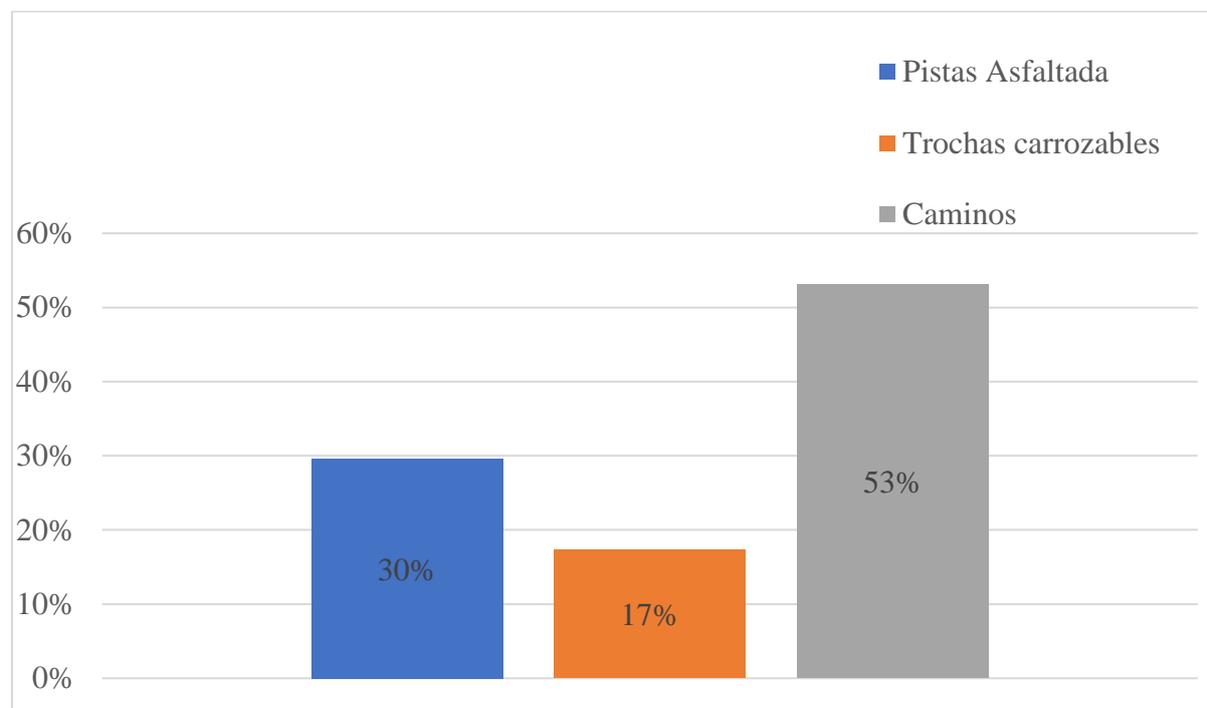
Servicios Básicos de los socios de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puylucana.



De los 179 socios el 100% tiene acceso a servicios básicos de agua y luz, mejorando sus condiciones de vida, aunque, persiste carencia en infraestructura sanitaria. (Ver figura 4)

Figura 5

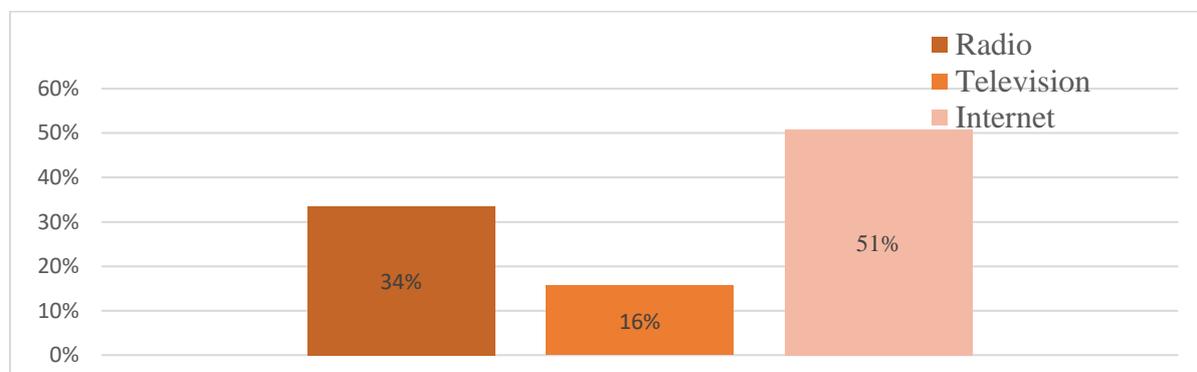
Vía de comunicación para llegar a la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquiapuquio Puylucana.



De los 179 socios, el 53% se traslada por caminos, el 30% por trochas carrozables y el 17 % por carretera asfaltada, dificultando el traslado de su producto. (Ver figura 5)

Figura 6

Medios de comunicación de los socios de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puyllucana.



De los 179 socios, el 51% manifiesta que utiliza como medio de comunicación las redes sociales (esto se debe al uso de teléfono móvil en las zonas rurales) y el 34% la radio.

(Ver figura 6)

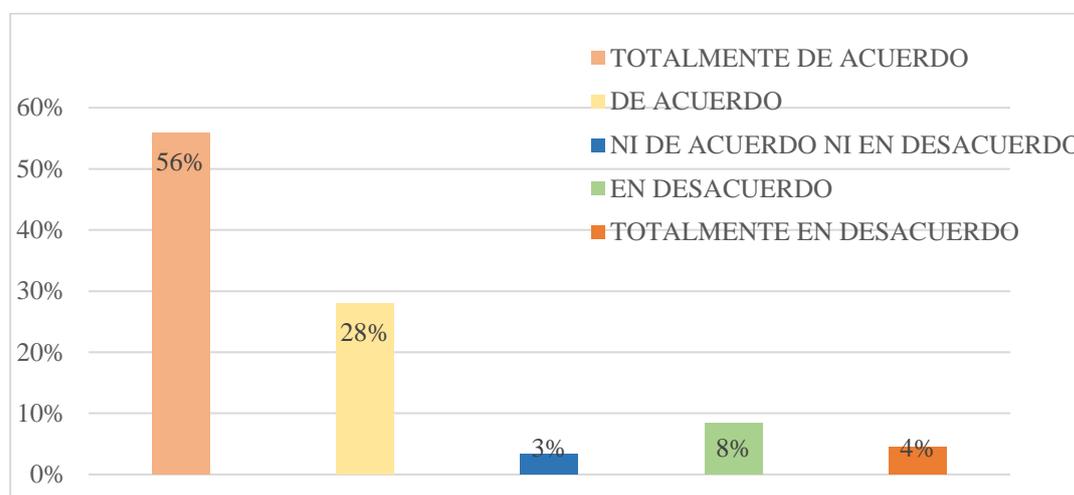
Los resultados coincide con el estudio realizado por Álvarez Salomón (2022) donde menciona que los campesinos se organizan en torno a la necesidad de distribuir recursos como la tierra, el agua, los pastos y son los medios de vida predominante de familias rurales que a través de su propio trabajo familiar consideran que no es necesario tener otras ocupaciones, como ocurre que la asociación se constituyó para mejorar su producción y poder comercializarla; en la actualidad comercializan sus productos agropecuarios en mercados locales y ferias (FONGAL y consume lo que Cajamarca Produce).

4.1.2. Percepción de los socios sobre liderazgo comunitario.

El liderazgo comunitario gira entorno a la percepción de los socios sobre el consejo directivo en función a las siguientes dimensiones: vocación de servicio, desarrollo de actividades productivas, gestión del consejo directivo.

Figura 7

Percepción de los socios sobre las decisiones que están en función a los objetivos de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puylucana.

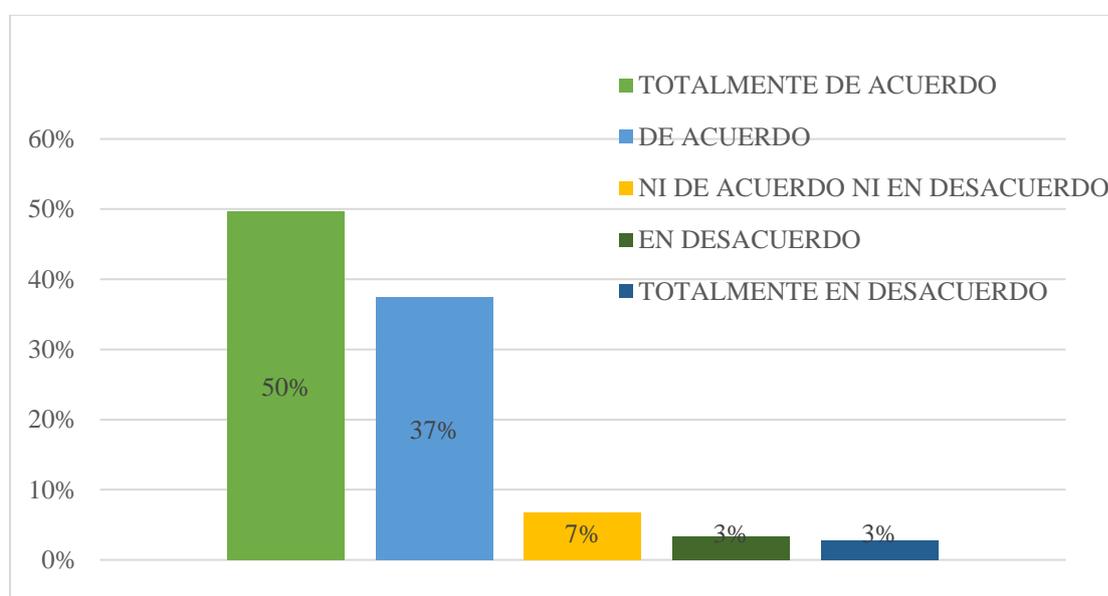


De 179 socios, el (56%) está totalmente de acuerdo, expresan que las decisiones que se toman están en función a los objetivos establecidos en el estatuto de la Asociación, lo que indica un nivel de confianza y satisfacción con la dirección de la asociación, esto se observa en el acceso a los proyectos que brindan las instituciones (Agencia Agraria Cajamarca y Municipalidad Distrital de Baños del Inca), actualmente cuentan con 2 micro reservorios que alimentan los principales canales de riego. Los 179 socios cuentan con biohuertos, además, de 5 asistencia técnicas, capacitaciones y medicina preventiva anual; el (28%) de los socios está de acuerdo, el (8%) de los socios está en desacuerdo porque consideran que las decisiones que se toman en Asamblea General no corresponden a los objetivos de la asociación debido al

desinterés en participar las decisiones que se toman en Asamblea General, resultados que concuerdan con los hallazgos de Román et al. (2019) donde los miembros de la asociación consideran que existen elementos de transparencia, comunicación, participación y compromiso en el líder. (Ver figura 7)

Figura 8

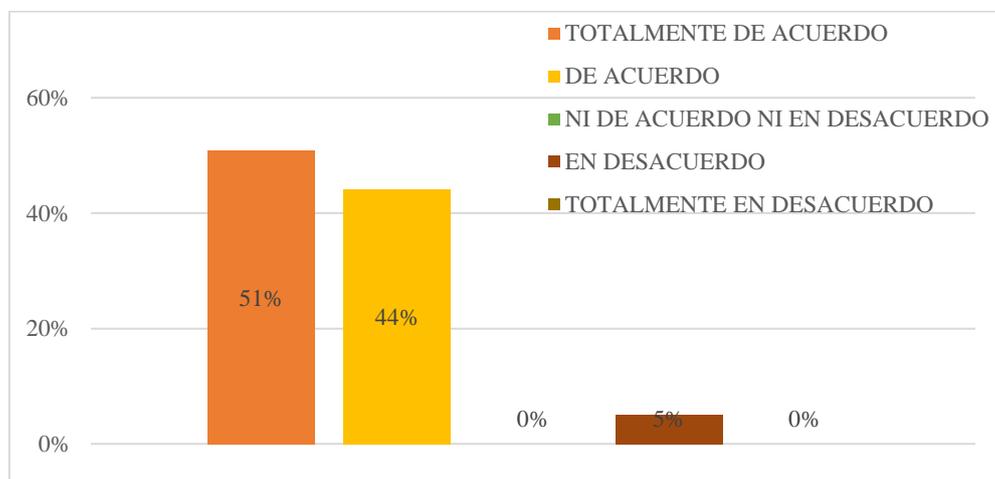
Percepción sobre el desarrollo personal y profesional de los integrantes de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puyucana.



En la figura 8, de 179 socios el (50%) está totalmente de acuerdo porque consideran que la asociación les ha ayudado en su desarrollo personal y profesional, esto se observa en nuevas habilidades técnicas como el manejo de herramientas agrícolas, además de conocimientos en contabilidad y administración que genera la asociación; el 37% está de acuerdo, lo que sugiere que también han experimentado un crecimiento personal y profesional, sin embargo, el 7% ni están de acuerdo ni en desacuerdo, lo que indica el desinterés de crecimiento personal y profesional además del conformismo de los socios.

Figura 9

Interés de los socios por participar en los proyectos de desarrollo que ejecuta los gobiernos locales o instituciones privadas.

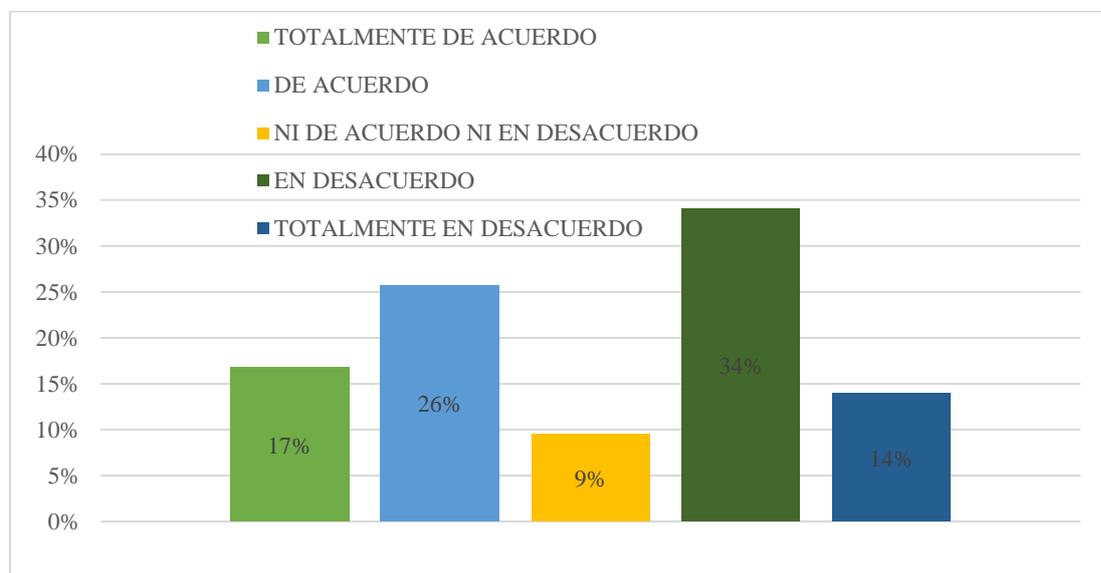


Nota. 22% de socios se dedica exclusivamente a la ganadería por lo tanto no están interesados en participar en los proyectos agrícolas.

Los resultados indican una percepción positiva de participación, el 51% de los socios están totalmente de acuerdo con participar en proyectos de desarrollo ejecutados por gobiernos locales o instituciones privadas (Municipalidad Distrital de Los Baños Del Inca, Agencia Agraria Cajamarca, Agroideas y Agrorural), lo que indica un nivel de interés y motivación para colaborar en proyectos como, biohuertos, proyecto apícola, crianza de cuyes, inseminación de ganado vacuno y medicina preventiva que son ejecutados por un trabajo articulado; el 44% está de acuerdo, lo que sugiere que también están interesados en participar, no obstante, el 5% está en desacuerdo, debido a que no cuentan con las 2 hectáreas que requiere para ser incluidos en los proyectos. (Ver figura 9)

Figura 10

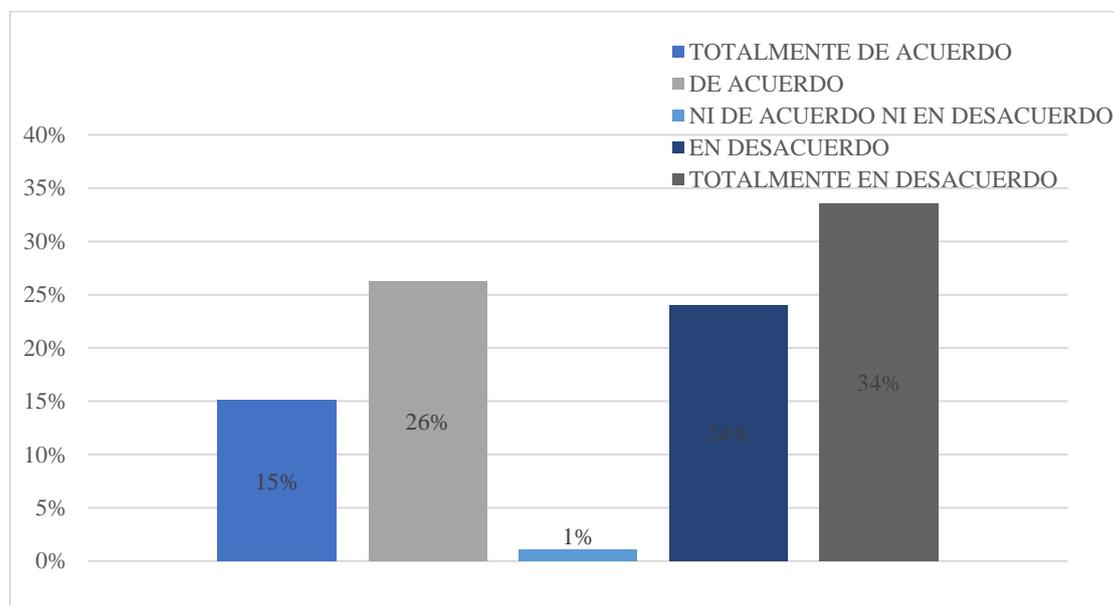
Percepción de los socios sobre habilidades de escuchar y expresar su opinión frente a un problema



Según la Figura 10, de los 179 socios el 34% no está de acuerdo porque no son escuchados y pueden expresar su opinión o que no se les escucha adecuadamente sus opiniones sobre mejorar la actividad ganadera (mejoramiento de pastos, mejoramiento de ganado) y sus reclamos (rendición de cuentas de la asociación) no son tomadas en cuenta en asamblea general ordinaria y extraordinarias; el 26% está de acuerdo con sus habilidades para escuchar y expresar su opinión, se sienten cómodos expresando sus opiniones y creen que se les escucha, se manifiesta en la relación armoniosa de los socios para el apoyo de actividades agrícolas, ganaderas y crianza de animales, siembras, cosechas; el 17% está totalmente de acuerdo, tienen confianza en su capacidad para expresarse de manera efectiva y sentir que se les escucha.

Figura 11

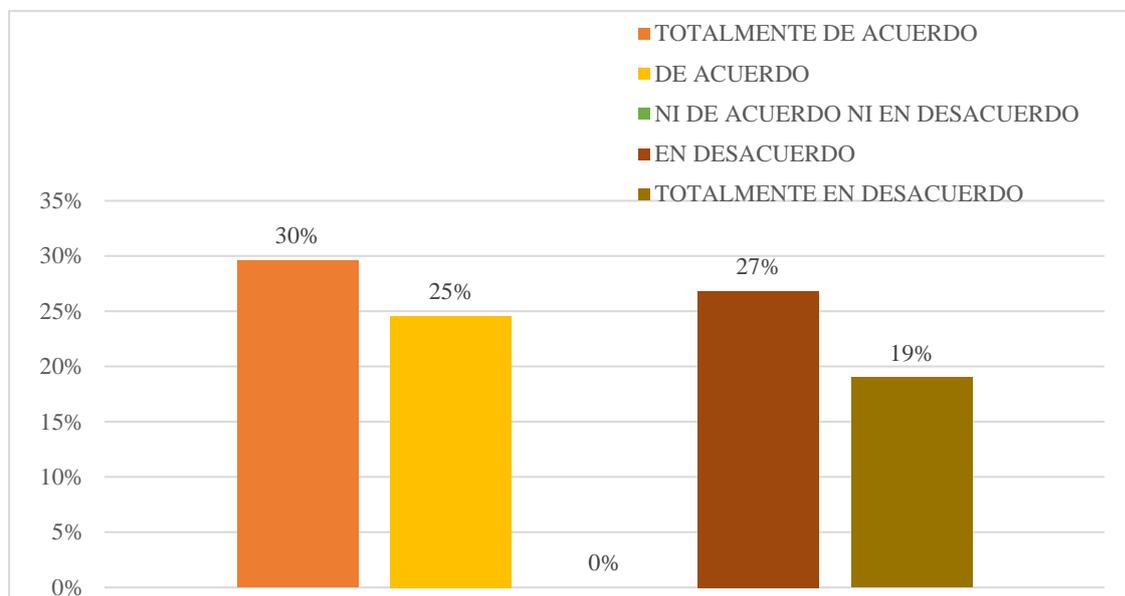
Interés de los socios por ser portador de nuevas ideas y prácticas para el bienestar de la asociación.



De los 179 socios, el 34% está totalmente en desacuerdo con ser portadores de nuevas ideas y prácticas para el bienestar de la asociación, no están interesados en innovar o proponer cambios, expresan miedo por las actividades de investigación debido a los químicos que utilizan; el 26% está de acuerdo porque están interesados en contribuir con nuevas ideas y prácticas para el bienestar de la asociación, consideran que deben adquirir nuevos conocimientos para mejorar la producción agrícola, se refleja en la aceptación de actividades de investigación (siembra de girasoles) y semillas mejoradas genéticamente que promueve INIA (papa certificada, maíz morado 601). El 24% está en desacuerdo porque se sienten incómodos con el cambio y no ven la necesidad de innovar (Ver la figura 11)

Figura 12

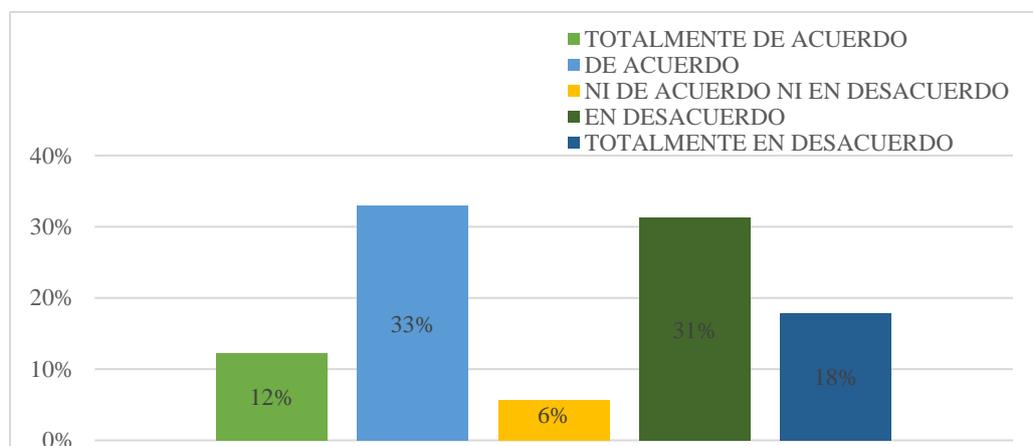
Participación de jóvenes en la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puylucana.



De los 179 encuestados, el 30% está totalmente de acuerdo con la participación de jóvenes en la asociación, se refleja en la disposición de los socios en valorar la energía y las nuevas ideas en asesoría empresarial y comercial en el desarrollo agropecuario, artesanal e industrial; el 27% está en desacuerdo, hay una significativa oposición a la participación de jóvenes, consideran que no cuentan con la experiencia para asumir responsabilidades y sus ideas no son tomadas en cuenta respecto a dar valor agregado a su producto (barras nutritivas a base a quinua); el 25% de socios está de acuerdo en apoyar la participación de jóvenes. (Ver la figura 12)

Figura 13

Las decisiones innovadoras mejoran la producción de la asociación



Con respecto a las decisiones innovadoras que mejoran la producción, de los 179 socios, el 33% está de acuerdo en el valor de la innovación, respaldan las propuestas de los jóvenes respecto a generar valor agregado en la producción, tales como elaborar barritas nutritivas a base de quinua, hojuelas de papas fritas y forraje; el 31% está en desacuerdo, no cree que las decisiones innovadoras tengan un impacto positivo en la producción, debido a la falta de mercado seguro para ofertar sus productos, por ser estos perecibles y prefieren guardar su producción de quinua hasta el año siguiente, sin embargo, el 18% está totalmente en desacuerdo, está en contra de la idea de que las decisiones innovadoras mejora la producción.

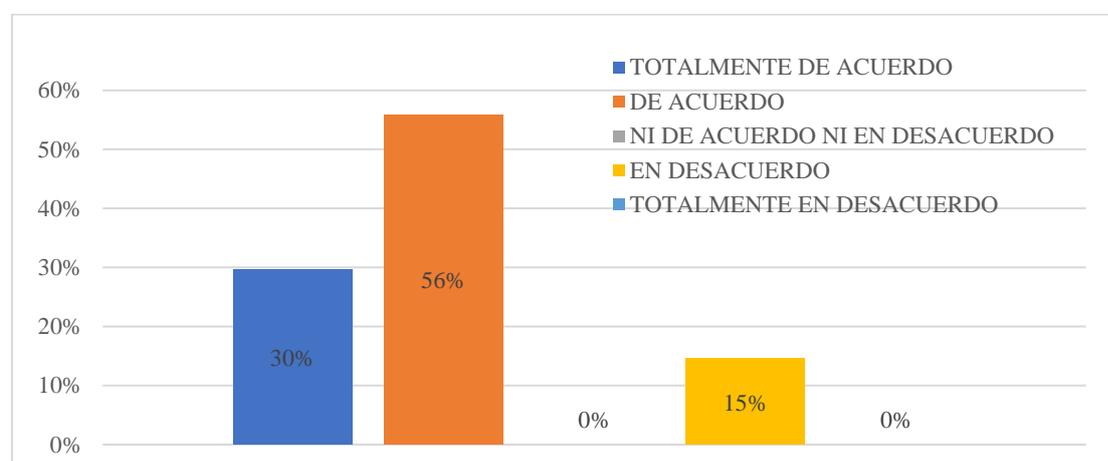
Resultados que concuerdan con Bobadilla Díaz et al. (2019) donde menciona que el éxito de una asociación está relacionado con el liderazgo, la gestión y modelo organizacional, asimismo, la teoría de Reyes et al. (2019) el líder comunitario debe estar identificado con la asociación, relacionándose con la problemática de la organización y planteando posibilidades de solución, así como tener contacto permanente con los demás actores locales para resolver los problemas que repercutan dentro de la comunidad y ser una persona capacitada con habilidades de liderazgo.

4.1.3. Percepción de los socios sobre clima organizacional.

El clima organizacional gira entorno a la percepción de los socios en función a las características sobre el trabajo colaborativo, interés por mantener una relación armoniosa, vocación de servicio, cumplimiento de acuerdos tomados en la Asamblea General, mejorar la producción y desarrollo de actividades productivas.

Figura 14

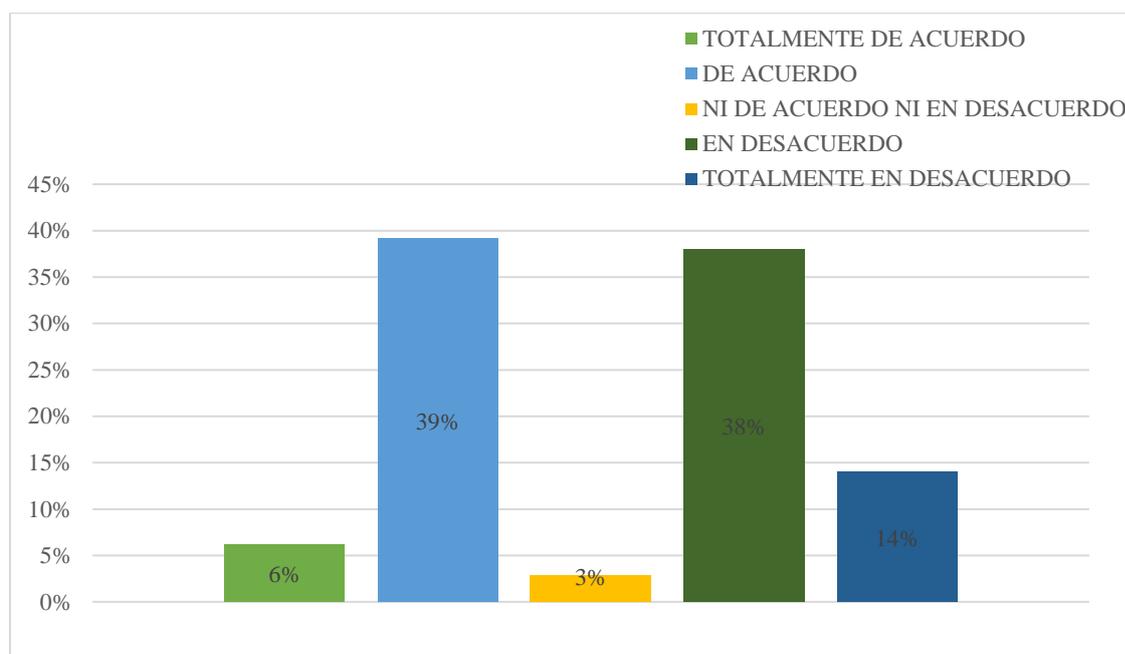
Pertenecer a la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puyucana mejora sus ingresos económicos.



Los resultados indican una percepción positiva el pertenecer a la Asociación de productores, ello porque ayuda a mejorar los ingresos económicos. El 56% está de acuerdo, esto se observa en cantidad y calidad de producción agrícola y ganadera, actualmente cuentan con nuevas variedades de papa como canchan, amarilla, huayro, peruana, amarilis, así como, el incremento de su producción lechera, condiciones para el acceso a educación superior de los hijos de los asociados; el 30% está totalmente de acuerdo, refleja satisfacción y reconocimiento del impacto positivo de la asociación en sus ingresos económicos, sin embargo, el 15% está en desacuerdo, porque no han experimentado un impacto en sus finanzas o tienen expectativas diferentes, el desinterés por involucrarse en las actividades comerciales y participación en ferias locales (Consume lo que Cajamarca Produce, FONGAL).

Figura 15

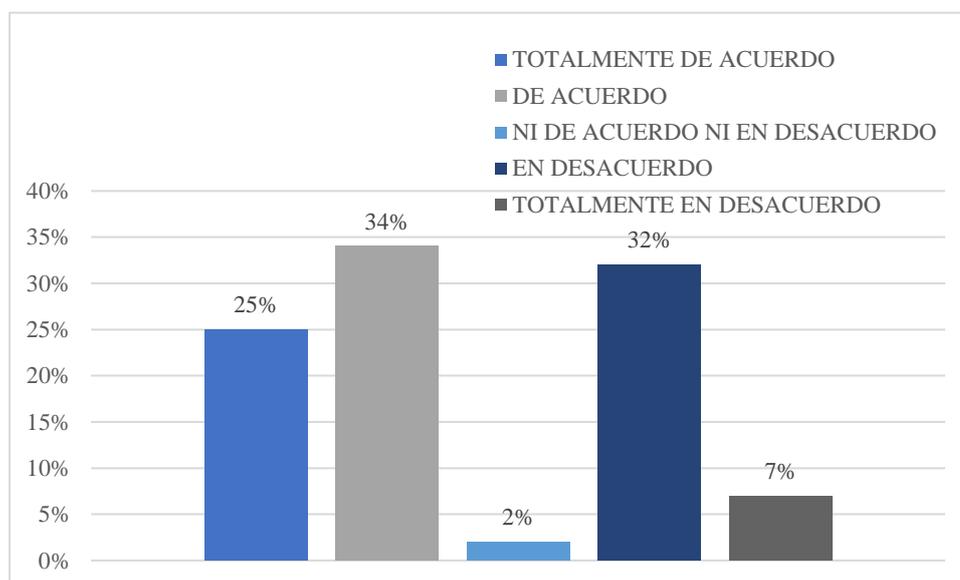
Percepción del consejo directivo sobre el cumplimiento de sus funciones en la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuerto Puyucana.



Los resultados indican una percepción dividida del Consejo Directivo sobre el cumplimiento de sus funciones en la asociación, de los 179 socios, el 39% está de acuerdo, considera que el consejo directivo cumple sus funciones, ha alcanzado los objetivos y responsabilidades como la representación en entidades públicas, privadas, reuniones con los gerentes de desarrollo económico municipalidad distrital de Baños del Inca, municipalidad provincial de Cajamarca, Asociación los Andes de Cajamarca ALAC, elaborar planes de negocio y celebrar convenios; el 38% está en desacuerdo, opinan que el consejo directivo no está cumpliendo sus funciones, expresan que no elaboran los informes trimestrales sobre la gestión administrativa, económica y financiera, sin embargo, el 14% está totalmente en desacuerdo porque el consejo directivo no está cumpliendo sus funciones (Ver figura 15)

Figura 16

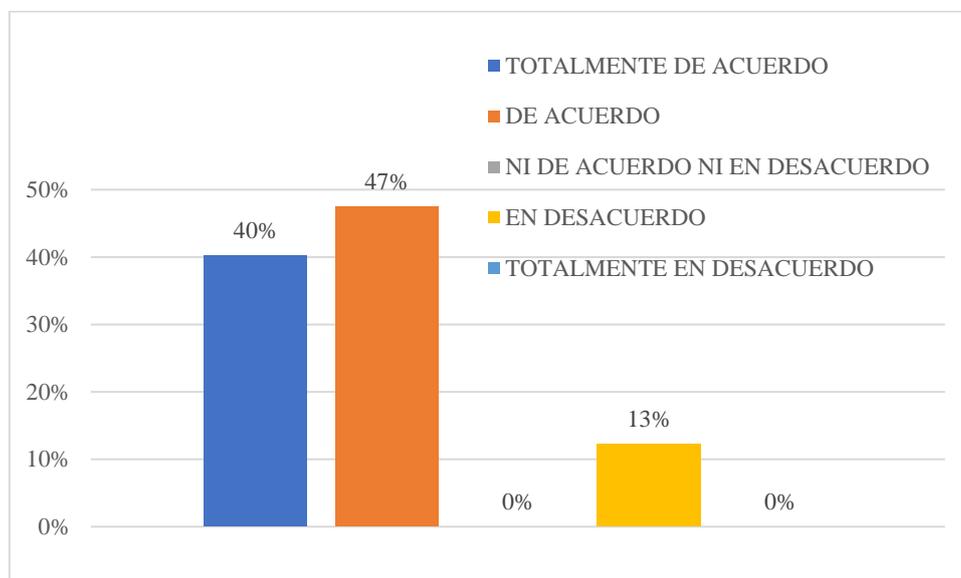
Interés de los socios por adaptarse a las nuevas herramientas de trabajo.



En la figura 16, de los 179 socios, el 34% está de acuerdo en adaptarse a las nuevas herramientas de trabajo que tiene la asociación como el uso del tractor y la picadora de forraje, están abiertos a cambiar y mejorar sus procesos, sin embargo, el 32% está en desacuerdo, este grupo significativo de socios no está de acuerdo con adaptarse a las nuevas herramientas de trabajo, muestran resistencia y no ven la necesidad de cambio o tienen preocupaciones sobre la implementación de nuevas herramientas, prefiere trabajar con las herramientas tradicionales (yunta de toros, machetes, palas y picos), además no asisten a la capacitación e instrucción de manejo de maquinaria; el 25% está totalmente de acuerdo y comprometido con adaptarse a las nuevas herramientas de trabajo.

Figura 17

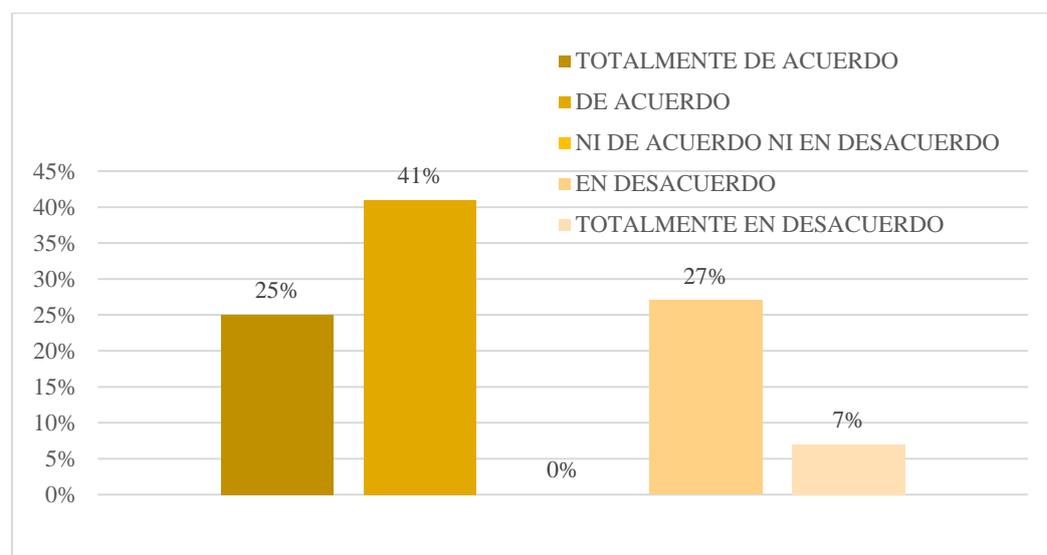
Interés de los socios por cuidar los bienes materiales de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana.



Los resultados indican un considerable nivel de interés y compromiso entre los socios para cuidar los bienes materiales de la asociación de productores, de los 179 socios, el 47% está de acuerdo y reconocen la importancia de proteger los recursos de la asociación, es su responsabilidad cuidar los bienes materiales como el tractor, la computadora y las semillas que se encuentran en buen estado; el 40% está totalmente de acuerdo, se sienten comprometidos con cuidar los bienes materiales de la asociación; sin embargo, el 12% está en desacuerdo, estos socios expresan que el picador de forraje se encuentra malogrado, consecuencia del manejo inadecuado. (Ver figura 17)

Figura 18

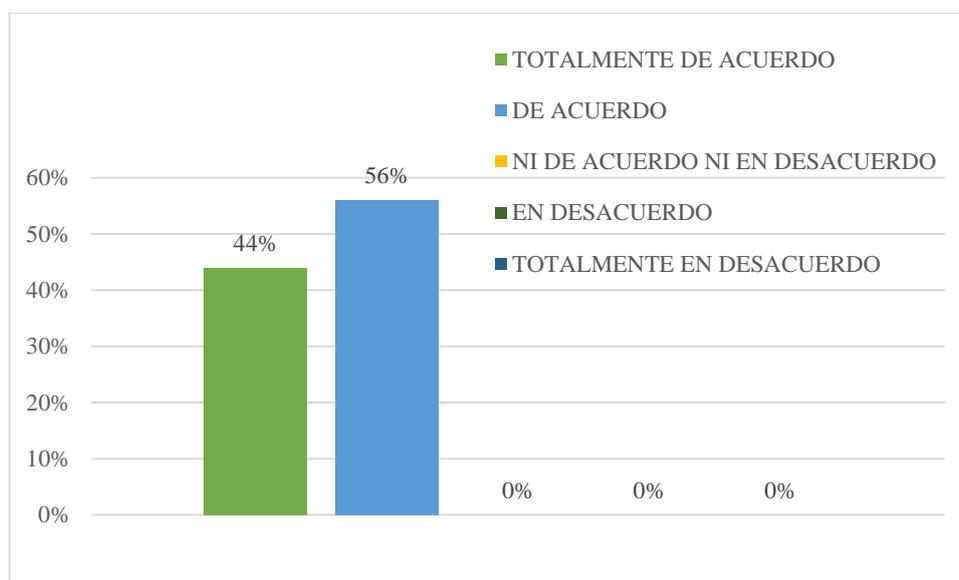
Percepción de los socios sobre la participación en capacitaciones y asistencia técnica que organiza la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puylucana.



De los 179 socios, el 41% está de acuerdo, consideran importante participar en capacitaciones y asistencia técnica, los socios ven el valor de mejorar sus habilidades y conocimientos a través de estas oportunidades, el consejo directivo promueve la participación activa en capacitaciones y asistencia técnica, se evidencia en el control de asistencia a asambleas, capacitaciones programadas como manejo de pastos, selección de semillas, injertos, además de integrarse en la gestión de proyectos como biohuertos, el proyecto apícola y crianza de cuyes; sin embargo, el 27% está en desacuerdo, no valoran las oportunidades, se refleja en el desinterés de involucrarse en asambleas generales y trabajos en la asociación o actividad que requiera de mayor tiempo, ello debido a las actividades que realizan en casa como el cuidado del hogar, educación de hijos y cuidado de animales; el 25% está totalmente de acuerdo porque muestran entusiasmo y reconocimiento del valor de estas oportunidades para mejorar su producción y competitividad. (Ver figura 18)

Figura 19

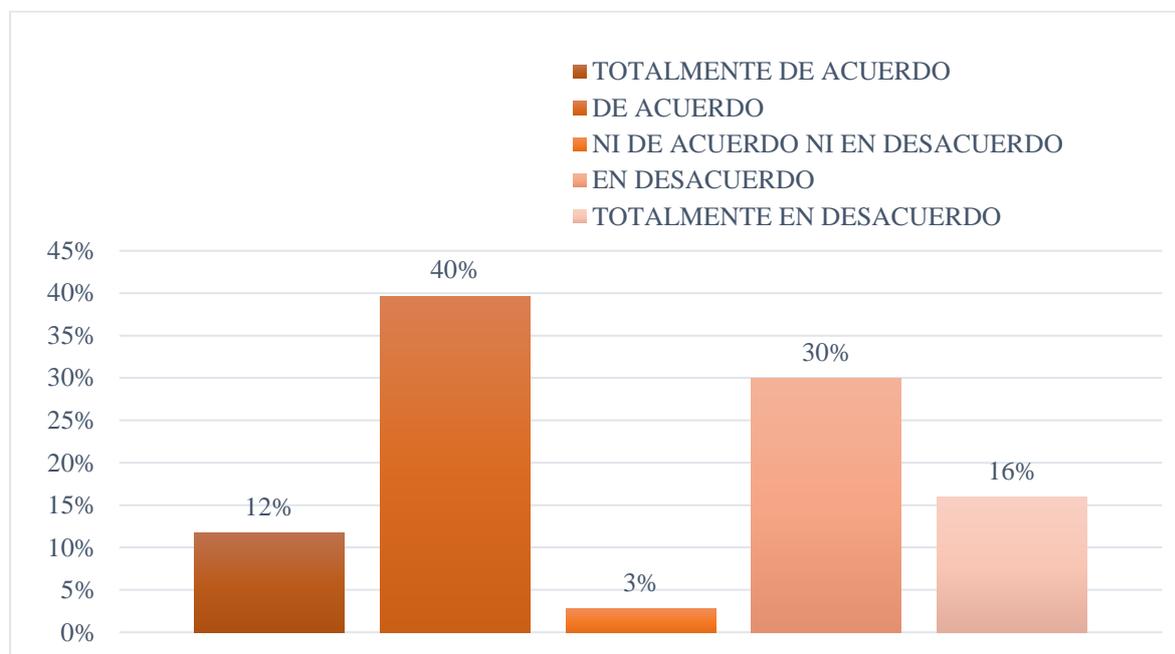
Percepción sobre la importancia de la participación en las actividades y proyectos de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana.



Los resultados indican la importancia de la participación en las actividades y proyectos de la asociación. En la figura 19, el 56% está de acuerdo, considera importante participar en las actividades y proyectos de la asociación, valoran la participación y los beneficios en involucrarse activamente, los socios manifiestan que han adquirido conocimientos sobre el uso de fertilizantes, insecticidas, plaguicidas, además, del uso de medicina veterinaria, desparasitantes y vitaminas, también; el 44% está totalmente de acuerdo y muestra compromiso y entusiasmo por participar en las actividades y proyectos, valoran la oportunidad de involucrarse activamente y contribuir en éxito de la asociación.

Figura 20

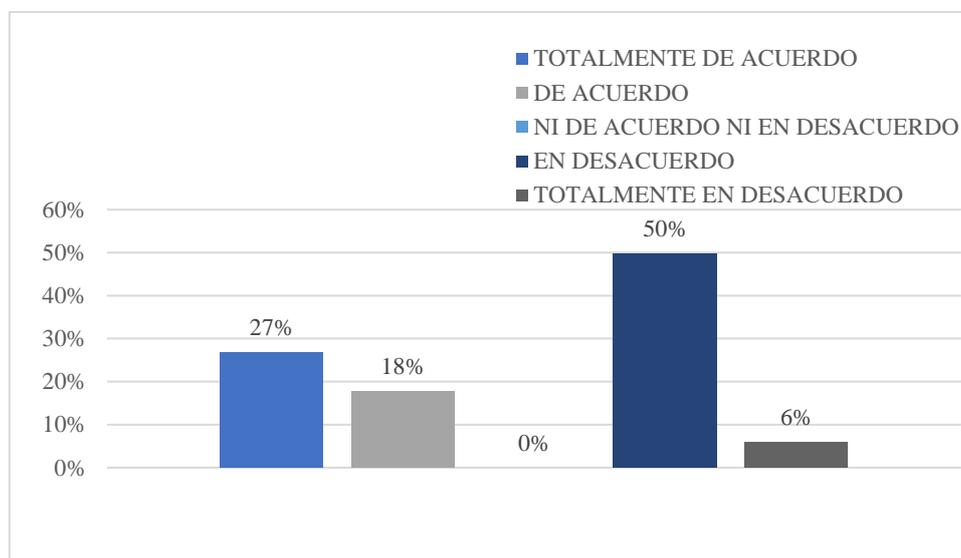
Interés del consejo directivo por informar de manera oportuna sobre las actividades programadas y avances de la asociación.



En la figura 20, de los 179 socios se refleja una variedad de opiniones sobre el interés del consejo directivo en informar oportunamente sobre las actividades programadas y avances de la asociación. El 40% está de acuerdo, manifiesta que el consejo directivo informa de manera oportuna sobre las actividades programadas y avances de la asociación, se refleja en los alcances que los socios tienen sobre el trabajo que están realizando como equipo (siembras y cosechas) y la participación en las actividades (asistencia técnica); el 30% está en desacuerdo porque no reciben información suficiente o no es oportuna; además, el 16% está totalmente en desacuerdo, debido a que el consejo directivo no informa de manera oportuna sobre las actividades programadas y avances de la asociación, ellos desconocen el trabajo que se está realizando, motivo por el que no participan de las diferentes actividades.

Figura 21

Percepción sobre la comunicación directa entre la junta directiva y los socios.



Según los resultados, de los 179 socios, el 50% está en desacuerdo, manifiestan que la comunicación directa entre el consejo directivo y los socios no es efectiva o adecuada, esto indica una brecha en la comunicación, falta de transparencia o insatisfacción con la información compartida, se justifica en el interés en convocar y prescindir las reuniones de asamblea general y ordinaria del consejo directivo, asimismo, el interés de los socios se evidencia cuando ejercen la facultad de examinar, aprobar y desaprobado el presupuesto, los planes programados en asamblea general. El 27% está de acuerdo, consideran estar informados y que la comunicación es directa (informan las fechas de asistencia técnica y asamblea ordinaria); sólo el 18% está de acuerdo, manifiestan que en asamblea general sus opiniones son escuchadas mas no tomadas en cuenta. (Ver figura 21)

Resultados que coinciden con la investigación de Bobadilla Díaz et al. (2019) en el estudio de 4 asociaciones agropecuarias donde los socios perciben debilidades organizacionales como la desconfianza y la falta de educación que impide el conocimiento necesario de técnicas, gerencia del mercado; distinto a lo que Román et al. (2019) encontró en

la asociación agrícola Santa Elena capacidades organizacionales, cómo dirigir un grupo, realizar un correcto control y evaluación de las actividades que desarrollan los socios. De acuerdo a la teoría de Likert (1968) toda organización que emplee métodos que aseguren la realización de sus fines y aspiraciones de sus miembros tienen un rendimiento superior y los resultados obtenidos como la productividad, ausentismo, tasas de rotación, rendimiento, satisfacción de los empleados, influye sobre la percepción del clima organizacional.

Existen investigaciones sobre liderazgo comunitario, estos se han centrado principalmente en instituciones educativas (Pinedo, 2015 y Martiskainen, 2017), clima organizacional en instituciones educativas (Pereira y Solís, 2019), en PYMES (Altez y Arias, 2018) y sociedades benéficas (Flores y Delgado, 2022); aportan identificando características de liderazgo comunitario y factores que generen un adecuado clima organizacional, no obstante son escasas las investigaciones en asociaciones de productores en la zona rural.

CONCLUSIONES

1. En la asociación de productores encontramos características sociodemográficas como la significativa participación de mujeres, esto se refleja en la integración de tres de ellas en el consejo directivo asumiendo el cargo de secretaria y vocales, los socios no han llegado a concluir sus estudios creando una brecha importante en la educación, la actividad económica que se dedican es la agricultura y ganadería donde el rendimiento productivo es bueno, todos cuentan con servicios de agua y luz, aunque existe carencias en infraestructura sanitaria, la poca disponibilidad de vehículos de transporte público dificulta el traslado de los productos, los socios tiene acceso a internet utilizando como medio de comunicación las redes sociales.
2. La percepción de los socios sobre liderazgo comunitario se refleja en el interés del consejo directivo en gestionar proyectos, capacitaciones y la disponibilidad e interés de los socios por participar en ellos. Los socios consideran que las decisiones que se toman están en función a los objetivos del estatuto, pertenecer a la asociación les permite desarrollar nuevas habilidades, sin embargo, sienten que no pueden expresar sus opiniones porque sus ideas no son tomadas en cuenta en los acuerdos en asamblea.
3. La percepción de los socios sobre clima organizacional se evidencia en la gestión y representación del consejo directivo, consideran que la cantidad y calidad de producción a mejorado gracias a su participación en capacitaciones y asistencia técnica, sin embargo existe incomodidad de los socios porque el consejo directivo no realiza los informes trimestrales creando una brecha en la comunicación entre ellos, generando desinterés en aprobar o desaprobar el presupuesto y planes programados, los socios tienen interés por adaptarse a las nuevas herramientas de trabajo, sienten que involucrarse activamente en las actividades de la asociación es beneficioso.

SUGERENCIAS

- El consejo directivo de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquipuquio Puylucana elabore y desarrolle un plan de capacitación en asistencia técnica para mejorar la actividad agrícola (manejo de semillas mejoradas, elaboración de abonos orgánicos, mejoramiento de suelos y manejo de maquinaria agrícola) y pecuaria (mejoramiento genético en vacunos, porcinos y animales menores, mejoramiento de pastos y medicina preventiva) y capacitaciones en transformación de sus productos lácteos (queso, mantequilla y yogurt) y agrícolas (hojuelas de papa y barras nutritivas de quinua). Realizar capacitaciones en habilidades interpersonales (comunicación asertiva).
- La asociación de productores coordine y gestione con instituciones públicas y privadas la realización de un plan de negocios, con AGROIDEAS el financiamiento económico, Municipalidad Provincial de Cajamarca la gestión de expediente técnico, Agencia Agraria Cajamarca con capacitaciones y asistencia técnica y con AGRORURAL la adquisición de maquinaria e insumos agrícolas.
- Realizar un convenio entre la Facultad de Ciencias Sociales y asociaciones de productores para la realización de prácticas pre profesionales (sistematización de experiencias, diagnósticos participativos, capacitaciones en habilidades interpersonales, resolución de conflictos y planificación estratégica) y desarrollar investigaciones de nivel correlacional y explicativas en liderazgo comunitario y clima organizacional en las asociaciones de productores de Cajamarca.

REFERENCIAS

- AGRORURAL. (2021). *Plan de fortalecimiento organizacional de la asociación jóvenes emprendedores del Valle Santa Clarino.*
- Agencia Agraria Cajamarca. (2022). *Diagnostico situacional de la asociatividad agraria en la provincia de Cajamarca Región Cajamarca.*
- Altez Salazar, E. E., & Arias Castañeda, L. E. (2018). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018.*
- Álvarez Salomón, E. H. L. (2022). *Agricultura y desarrollo rural en el Perú: Homenaje a José María Caballero.*
- Aveiga Macay, V. I., Menéndez Menéndez, F. G., & Calderón Chica, D. C. (2020). Liderazgo comunitario como eje de desarrollo social participativo. *Harvard Business Review*, 83(11), 132-140.
- Barría González, J., Postigo, Á., Pérez Luco, R., Cuesta, M., & García Cueto, E. (2021). Assessing Organizational Climate: Psychometric properties of the ECALS Scale. *Anales de Psicología*, 37(1), 168-177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Bobadilla Díaz, P., Puente de la Vega, M. P. P. de la, & Escobar, R. F. (2019). La influencia de la asociatividad en el desarrollo de oportunidades productivas: El caso de cuatro asociaciones agropecuarias de la región Moquegua - Perú. *Debates en Sociología*, 48, Article 48. <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.201901.003>
- Camac, G., Garcia, E., Quispe, D., Rodríguez Giraldez, W., & Vicente Ramos, W. (2021). Associativity and organizational culture of Hass avocado production chains in the Huancavelica region, Peru 2003–2019. *Verslas: Teorija ir Praktika*, 22(2), 340-348. <https://doi.org/10.3846/btp.2021.14437>

- D'Amato, A. (2023). From research to action and back again: The long journey of organizational climate – A review of the literature and a summative framework. *Journal of General Management*, 03063070231152010.
<https://doi.org/10.1177/03063070231152010>
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), Article 1.
<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- de Izarra, J., Peña Rivas, H., & Sáenz Ozaetta, C. (2020). Retos del liderazgo comunitario frente a los paradigmas de la gestión social. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1). <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940025/html/>
- El Centro de Investigación en Geografía Aplicada (CIGA) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). (2011). *Atlas de Cajamarca*.
<https://ciga.pucp.edu.pe/investigaciones-y-proyectos/atlas-de-cajamarca>
- Flores Tang, J. P., & Delgado Bardales, J. M. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), Article 4.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608
- Freire, P. (2008). *Pedagogía del oprimido*. 3ed.
- Gallardo Neyra, M. del C., & Fernández Paredes, J. A. E. (2000). *La finalidad no lucrativa de las asociaciones*.
- Henzi Plaza, C., Ph. D, S. W., & Robotham, D. (2021). *How to Become a Community Leader*.
<https://extension.psu.edu/how-to-become-a-community-leader>
- Hernández Cuesta, J. L. (2013). *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*.

- Likert, R. (1968). *El factor humano en la empresa: Su dirección y valoración*. Deusto.
- Lucas Marin, A., & García Ruiz, P. (2004). *Sociología de las organizaciones*.
<https://www.redalyc.org/pdf/3050/305026633013.pdf>
- Martiskainen, M. (2017). The role of community leadership in the development of grassroots innovations. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 22, 78-89.
<https://doi.org/10.1016/j.eist.2016.05.002>
- Montenegro Morales, J. A. M. (2017). *El liderazgo y la gestión comunitaria: caso asociación “Amadom” – comuna dos mangas*.
- Nieto Méndez, A., & Pardo Leal, M. R. (2019). *Identificación del clima organizacional de la asociación frusan en san Bernardo , Cundinamarca*.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/7639/4/UVDT.A_PardoLealM%C3%B3nicaRocio_2019.pdf
- Peralta, R. (2002). *El clima organizacional libre*.
- Pereira Santana, A. E., & Solís Mejías, D. J. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), Article Ed. Esp. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Pinedo Minés, C. (2015). *Liderazgo comunitario docente y clima organizacional participativo en la institución educativa n° 82554 “la inmaculada concepción” del pueblo joven magna vallejo de la ciudad de cajamarca*.
- Pizza Barrios, G., & Tirado Londoño, V. (2002). *Estudio descriptivo de clima organizacional de la empresa indufrial s.a.*
- Prieto Pulido, R., García Guliany, J., & Rincón Quintero, Y. (2018). *Liderazgo_TendenciasEmergentesparaInspirar_gestion.pdf*.
https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3841/Liderazgo_TendenciasEmergentesparaInspirar_gestion.pdf?sequence=1

- Reyes Espejo, M. I. (2013). Liderazgo comunitario y capital social: Una aproximación desde el campo biográfico [Ph.D. Thesis, Universitat Autònoma de Barcelona]. En *TDX (Tesis Doctorals en Xarxa)*. <https://www.tdx.cat/handle/10803/129380>
- Reyes Rojas, G. E., Hernández Núñez, O. G., & González Díaz, F. G. (2019). Liderazgo comunitario y su influencia en la sociedad como mejora del entorno rural. *Revista Innova ITFIP*, 5(1), Article 1.
- Rodríguez Vasquez, O. Y. (2015). *El liderazgo como herramienta para la labor gerencial*.
- Rojas Andrade, R. (2013). El liderazgo comunitario y su importancia en la intervención comunitaria. *Psicología para América Latina*, 25, 57-76.
- Román, J. C., Veliz, M. A., Concha, C. D., & Tostes, M. L. (2019). *Visualização de Gestão socio-organizativa en la agricultura: El caso de la Asociación Agrícola Santa Elena en Barranca, Perú*.
<https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/2098/2028>
- Segredo Pérez, M. A. (2013). Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. *Correo Científico Médico*, 17(3), 344-352.
- Senge, P., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R., Roth, G., & Smith, B. (2000). *La danza del cambio, como crear organizaciones abiertas al aprendizaje*.
<https://www.google.com/search?q=peter+senge+liderazgo+comunitario+pdf&oq=peter+senge+liderazgo+comunitario+pdf&aqs=chrome..69i57j0i546l4.12207j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Tomalá Panchana Adriana, C. (2022). *Estilos de liderazgo en el sistema de organización de la Asociación Agropecuaria de Colonche, periodo 2018-2021*.
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8660>
- Vargas Melgarejo, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 8, Article 8.

Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad: Epistemología y técnicas* (1a ed). De las Ciencias.

Xu, K., Zhang, J., & Tian, F. (2017). Community Leadership in Rural Tourism Development: A Tale of Two Ancient Chinese Villages. *Sustainability*, 9(12), Article 12.

<https://doi.org/10.3390/su9122344>

APÉNDICE



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



CUESTIONARIO

**LIDERAZGO COMUNITARIO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ASOCIACIÓN
 DE PRODUCTORES AGROPECURIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES MICRO
 CUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA 2022- 2023.**

El presente cuestionario tiene por objetivo identificar las características de liderazgo comunitario y el clima organizacional, para conocer la situación la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Micro Cuenca Chim Chin Chuquiquio PuyLucana. Dicha encuesta consta de 22 preguntas, en una escala del 1 a 5 donde; 5 es totalmente de acuerdo, 4 es de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo y 1 es totalmente en desacuerdo. Lea atentamente y marque la respuesta de acuerdo a lo que considere conveniente.

A. SEXO

1. Masculino ()
2. Femenino ()

B. ¿GRADO DE INSTRUCCIÓN ACADÉMICA ALCANZADO?

1. Primaria incompleta ()
2. Primaria completa ()
3. Secundaria incompleta ()
4. Secundaria completa ()
5. Superior ()

C. ¿ACTIVIDAD ECONÓMICA PRODUCTIVA A LA QUE SE DEDICA?

1. Agricultura ()
2. Ganadería ()
3. Agricultura y Ganadería ()
4. Otros (especifique) ()

D. ¿CÓMO CONSIDERA SU RENDIMIENTO PRODUCTIVO?

1. Excelente ()
2. Bueno ()
3. Regular ()
4. Malo ()

E. ¿QUÉ SERVICIOS BÁSICOS TIENE ACCESO?

1. Agua ()
2. Luz ()
3. Agua y luz ()

F. ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES VÍAS DE COMUNICACIÓN?

1. Trochas carrozables ()
2. Pista asfaltada ()
3. Caminos ()

G. ¿QUÉ MEDIOS DE COMUNICACIÓN UTILIZA?

1. Radio ()
2. Televisión ()
3. Internet ()

N°	ITEMS	ESCALA				
		TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
		5	4	3	2	1
1	Las decisiones que toman están en función a los objetivos de la asociación.					
2	Considera que la asociación busca el desarrollo personal y profesional de los socios.					
3	Usted, participa en los proyectos de desarrollo que ejecuta los gobiernos locales o instituciones privadas.					
4	Considera, tener la habilidad de escuchar y expresar su opinión frente a un problema.					
5	Considera que es portador de nuevas ideas y prácticas para el bienestar de la asociación					
6	Es importante la participación de jóvenes en la asociación.					
7	Apoya las decisiones innovadoras para mejorar la producción de la asociación.					

N°	ITEMS	ESCALA				
		TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
		5	4	3	2	1
8	Considera usted, que pertenecer a la asociación permite mejorar sus ingresos económicos.					
9	El consejo directivo cumple con sus funciones en la asociación.					
10	Es fácil adaptarse a las nuevas herramientas de trabajo.					
11	Es responsabilidad de los socios cuidar los bienes materiales que brinda los proyectos productivos.					
12	Usted, participa en capacitaciones y asistencia técnica que organiza la asociación.					
13	Considera, que es importante su participación en las actividades y proyectos de la Asociación.					
14	Considera que el consejo directivo informa de manera oportuna sobre las actividades programadas y avances de la asociación.					
15	Existe una comunicación directa entre el consejo directivo y los socios.					

Evidencia del tratamiento estadístico

SEXO		
MASCULINO	94	53%
FEMENINO	85	47%

GRADO DE INSTRUCCIÓN		
PRIMARIA INCOMPLETA	57	32%
PRIMARIA COMPLETA	65	36%
SECUNDARIA INCOMPLETA	39	22%
SECUNDARIA COMPLETA	18	10%
SUPERIOR	0	0%

ACTIVIDAD ECONÓMICA		
AGRICULTURA	84	47%
GANADERIA	39	22%
AGRICULTURA Y GANADERIA	56	31%

SERVICIOS BÁSICOS		
AGUA	0	0%
LUZ	0	0%
AGUA Y LUZ	179	100%

COMO EVALUARÍAS EL RENDIMIENTO DE TU PRODUCTO		
EXCELENTE	11	6%
BUENO	126	70%
REGULAR	41	23%
MALO	1	1%

TIPO DE CARRETERA		
PISTAS ASFALTADA	53	30%
TROCHAS CARROZABLES	31	17%
CAMINOS	95	53%

QUE MEDIOS USA PARA COMUNICARSE		
RADIO	60	34%
TELEVISIÓN	28	16%
INTERNET	91	51%

PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO COMUNITARIO	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Total	Resultado general
TOTALMENTE DE ACUERDO	100	89	91	30	27	53	22	412	33%
DE ACUERDO	50	67	79	46	47	44	59	392	31%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	12	0	17	2	0	10	47	4%
EN DESACUERDO	15	6	9	61	43	48	56	238	19%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	5	0	25	60	34	32	164	13%
Total	179	1253	100%						

PERCEPCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	TOTAL	Resultado general
TOTALMENTE DE ACUERDO	53	11	45	72	45	79	21	48	374	26%
DE ACUERDO	100	70	61	85	73	100	71	32	592	41%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	5	3	0	0	0	5	0	13	1%
EN DESACUERDO	26	68	58	22	48	0	54	89	365	25%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	25	12	0	13	0	28	10	88	6%
TOTAL	179	179	179	179	179	179	179	179	1432	100%

ANEXO

Anexo 1. Panel fotográfico

Foto 1



Nota. Primera reunión con los integrantes del consejo directivo de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana.

Foto 2

Nota. Informando a la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuerto Puyucana sobre la investigación se va realizar.

Foto 3

Nota. Primera aplicación del instrumento a la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana.

Foto 4

Nota. Explicando en que consiste la encuesta a los integrantes de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio **Puylucana.**

Foto 5

Nota. Apoyando a los integrantes que tienen dificultad para responder la encuesta.

Foto 6

Nota. Aplicando el instrumento a los socios que no asistieron a la primera reunión.

Foto 7

Nota. Aplicando el instrumento a los socios que no asistieron a la primera reunión.

Foto 8

Nota. Aplicando el instrumento a los socios que viven en el caserío más alejado de la asociación.

Foto 9

Nota. Aplicando el instrumento a los socios que viven en el caserío más alejado de la asociación.

Anexo 2. Validación de instrumento de evaluación.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (JUICIO DE EXPERTOS)

TITULO DE LA TESIS: "Liderazgo comunitario y clima organizacional en la asociación de productores agropecuarios artesanales e industriales, microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana, Cajamarca 2022-2023"

AUTOR DE LA TESIS: Bueno Villanueva Dianela Edelisa.

Sánchez Rojas Miriam Rocío.

Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación con la matriz de consistencia respectiva se ha procedido a realizar la validación de instrumentos, teniendo en cuenta la siguiente escala.

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

CRITERIO DE VALIDEZ	PUNTUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5	
Validez de contenido				X		
Validez de criterio metodológico					X	
Validez de intención y objetividad de medición y observación					X	
Presentación y formalidad de instrumento				X		
Total parcial				8	10	
TOTAL <i>De acuerdo (18)</i>						

PUNTUACIÓN

De 4 a 11: no valido, reformular

De 12 a 14: No valido, modificar

De 15 a 17: Valido, mejorar

De 18 a 20: Valido, aplicar

Apellido y Nombres del Evaluador	<i>Carrizosa Medina, Humberto E.</i>
Grado Académico	<i>Magister</i>
Mención	<i>Administración Educativa</i>

Fecha: 19 de Julio del 2024


FIRMA

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
(JUICIO DE EXPERTOS)**

TITULO DE LA TESIS: "Liderazgo comunitario y clima organizacional en la asociación de productores agropecuarios artesanales e industriales, microcuenca Chim Chin Chuquipuquio Puylucana, Cajamarca 2022-2023"

AUTOR DE LA TESIS: Bueno Villanueva Dianela Edelisa.

Sánchez Rojas Miriam Rocío.

Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación con la matriz de consistencia respectiva se ha procedido a realizar la validación de instrumentos, teniendo en cuenta la siguiente escala.

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

CRITERIO DE VALIDEZ	PUNTUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5	
Validez de contenido				X		
Validez de criterio metodológico					X	
Validez de intención y objetividad de medición y observación					X	
Presentación y formalidad de instrumento				X		
Total parcial				8	10	
TOTAL	Dieciocho (18)					

PUNTUACIÓN

De 4 a 11: no valido, reformular

De 12ª 14: No valido, modificar

De 15 a 17: Valido, mejorar

De 18 a 20: Valido, aplicar

Apellido y Nombres del Evaluador	Sánchez Sánchez Wilder Antonio
Grado Académico	Maestro en Ciencias
Mención	Gestión Ambiental

Fecha:

21 de junio del 2024.

FIRMA

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
(JUICIO DE EXPERTOS)

TITULO DE LA TESIS: "Liderazgo comunitario y clima organizacional en la asociación de productores agropecuarios artesanales e industriales, microcuenca Chim Chin Chuquipuerto Puylucana, Cajamarca 2022-2023"

AUTOR DE LA TESIS: Bueno Villanueva Daniela Edelisa.

Sánchez Rojas Miriam Rocío.

Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación con la matriz de consistencia respectiva se ha procedido a realizar la validación de instrumentos, teniendo en cuenta la siguiente escala.

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

CRITERIO DE VALIDEZ	PUNTUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5	
Validez de contenido				X		
Validez de criterio metodológico					X	
Validez de intención y objetividad de medición y observación					X	
Presentación y formalidad de instrumento				X		
Total parcial				8	10	
TOTAL Dieciocho (18)						

PUNTUACIÓN

De 4 a 11: no válido, reformular

De 12 a 14: No válido, modificar

De 15 a 17: Válido, mejorar

De 18 a 20: Válido, aplicar

Apellido y Nombres del Evaluador	CHÁVEZ CRUZADO José VIDAL
Grado Académico	MAESTRO
Mención	PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y GESTIÓN AMBIENTAL

Fecha: 27 de mayo del 2024


 FIRMA

Anexo 3. Padrón de socios de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana.

Padrón de socios de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana.		
Orden	Nombre y apellidos	DNI
1	María Eufemia Bueno Novoa	26660355
2	María Elsa Colorado Bueno	40581803
3	María Zoila Aguilar de la Cruz	42100849
4	Carlos Cortez Samán	47433235
5	María Consuelo Llamoga Cóndor	41630367
6	José Norvil Diaz Lucano	47247304
7	Andrés Quispe Culqui	26657385
8	Melquiades Ocas Huamán	26663218
9	Wilder Novoa Arteaga	42887626
10	Antenor Ocas Moreno	26662930
11	Rosa Mantilla Cabrera	7932232
12	Santos Cortez Saldaña	45928175
13	Ciro Aguilar Huamán	26661361
14	Juana Flores Mantilla	26698019
15	Walter Norberto Gutiérrez Gonzales	73898670
16	Eliseo Llamoga Rodríguez	26657984
17	Flora Huatay Diaz	71611333
18	Marcelino Ocas Cerquin	26663196

19	Catalino Gutiérrez Barba	26659768
20	María Luisa Huamán Cortez	26659767
21	Eleuterio Lucano Huingo	26662999
22	Lorenzo Gutiérrez Huamán	26601923
23	Hipólito Gutiérrez Huamán	26659053
24	Toribia Bueno Novoa	26658895
25	Melchora Huaripata Lucano	26721116
26	María Simona Lucano Requelme	26659784
27	Paula Huaripata Yopla	42981955
28	María Cristina Luicho Calderón	26658575
29	Juan Huaripata Flores	26656805
30	Albertina Saldaña Lucano	43612659
31	María Jesús Cóndor Cabrera	26737606
32	María Lucia Estacio Diaz	26656636
33	Estanislao Ocas Chunque	26657841
34	Willian Joel Ocas Estacio	46105626
35	Segunda Andrea Bueno Novoa	26679595
36	Lucinda Novoa Artiaga	40620358
37	Cleotilde Mestanza Ocas	26657664
38	Marina Cortez Mestanza	43004908
39	Alberto Santillán Estacio	26680476
40	María Casimira Ramírez Huamán	26659321
41	Ingrid Anais Flores Ramírez	75952817
42	Paula Paredes Ramírez	26659703
43	Yolanda Saldaña Ocas	26680476

44	Luciano Moreno Duran	42130961
45	Rogelio Vásquez Rodríguez	26657762
46	Aníbal Vásquez Malaver	43709011
47	Nicolás Chuan Ocas	26661772
48	María Silvia Diaz Quispe	45509113
49	Jaime Mestanza Quiliche	26708445
50	María Mercedes Llamoga Santillán	26663010
51	Isidro Cóndor Palacios	26708412
52	José Ramiro Cortez Colorado	44126236
53	José Isidoro Yopla Tanta	26658232
54	Alicia Quispe Lucano	45277649
55	Luciano Diaz Pachamango	26661483
56	Cesar Mestanza Quiliche	80351186
57	Jaime Samán Rodríguez	40014443
58	José Alfredo Chuan Cóndor	45285638
59	Esperanza Lucano Graciano	26656590
60	María Saira Quispe Lucano	46859637
61	Francisco Chunque Castope	45771869
62	María Celestina Yopla Duran	44276871
63	Nanci Saldaña Ocas	41237637
64	Pedro Coronado Escobal	26661385
65	Eva Saldaña Ocas de Gallardo	26679557
66	Edita Lucano Ocas	47015752
67	Víctor Ocas Moreno	26657408
68	Pablo Chuquimiguel Diaz	7279844

69	Natalia Cabellos Aguilar	46322291
70	María Alicia Ocas Quiliche	46435615
71	Willian Lucano Vásquez	43088070
72	Bladimir Saldaña Malaver	72626197
73	Inés Ocas Palacios	26661610
74	Luis Alberto Bueno Chuan	46399615
75	Ángel Bueno Chuan	46976314
76	Wilder Santillán Ocas	48408974
77	Enrique Bueno Culqui	41397771
78	Susana Ocas Huamán	26656864
79	María Nélica Quispe Lucano	43677837
80	Waldir Ocas Estacio	44731906
81	Jhoni Zelada Culque	43487838
82	Víctor Ocas Moreno	41206285
83	Marcelino Luicho Casas	26656595
84	Gregorio Luicho Duran	43049234
85	Yaneth Gallardo Saldaña	43662395
86	María Maximina Luicho Goicochea	42373351
87	María Silvia Quiliche Ocas	44391055
88	María Elena Goicochea Ocas	26659816
89	Artemio Huaripata Malaver	26737510
90	Andrea Terrones Escobal	26661322
91	Vilma Quiliche Terrones	43197165
92	María Esther Cortez Moreno	71611356
93	Julio Cesar Casas Quirós	45138818

94	Juana Diaz Durand	26679523
95	María Nelly Coronado Diaz	74200414
96	Estefa Ocas Palacios	26660600
97	Sabina Quiliche Ocas	43456137
98	Patrocinio Ocas Raico	26657910
99	Valentín Gallardo Cerquin	26657248
90	Luis Vásquez Rodríguez	26698418
91	Nilton Lucano Vásquez	47387627
92	María Flor Valencia Requelme	26679556
93	Petronila Chunque Lucano	26661493
94	Alejandro Ocas Escobal	26659694
95	Sergio Vásquez Malaver	42532009
96	María Elvia Vásquez Cóndor	41943331
97	Rosa Alvina Aguilar Flores	46705499
98	José Luis Chuquiruna Huaripata	26661248
99	Juan Yopla Huamán	41702957
100	María Manuela Lucano Requelme	26661449
101	Alcira Quispe Álvarez	40304511
102	Eusebio Gutiérrez Diaz	26721002
103	Hipólita Huaripata Mosqueira	26661482
104	Tomas Huaccha Jara	26670691
105	Rafael Ángel Gutiérrez Huaripata	73885590
106	José Javier Quispe Lucano	45436515
107	José Ángeles Bueno Ocas	26661087
108	María Elvia Quispe Lucano	42348524

109	Rosalía Bueno Cabellos	46996090
110	Adolfo Quispe de la Cruz	26657908
111	Dina Bueno Cabrera	71612717
112	María Dorila Cabrera Huamán	26663237
113	Corpus Llamoga Cóndor	41487998
114	María Lucano Vásquez	47259477
115	Francisca Cóndor Lucano	26658838
116	Andrés Pachamango Tello	42446609
117	Cristian Iván Pachamango Tello	47510003
118	Nanci Villanueva Ocas	70251979
119	Alida Marilú Pachamango Tello	42912343
120	Gregorio Pachamango Diaz	26661461
121	Hormecinda Tello Bautista de Pachamango	26660452
122	Santos Elizabeth Pachamango Tello	45700014
123	José Lucano Ocas	26660427
124	Emilio Alberto Saldaña Llamoga	26662767
125	Ismael Duran Coronado	42692657
126	María Rosalía Aguilar Aquino	43280796
127	Gilberto Huaripata Mosqueira	42067319
128	Josefa Diaz Pachamango	26708319
129	Santos Castope Gutiérrez	26737627
130	Antonio Huaripata Mosqueira	41187067
131	Antonio Saldaña Lucano	41187067
132	Martina Bueno Culqui	42869429
133	Hugo Gilberto Gallardo Saldaña	45337010

134	Víctor Raico Gallardo	40812192
135	Fausto Duran Luicho	42705409
136	Andrés Lucano Huaripata	44074904
137	Jesús Carahuatay Mantilla	26660217
138	Daniel Samán Ramírez	44432584
139	Pablo Carahuatay Huamán	42035456
140	María Magdalena Huamán Terrones	26725395
141	María Jesús Terrones de Huamán	26656102
142	Santos Duran Luicho	40667874
143	José Isidro Carahuatay Huamán	45227825
144	Faustino Chuan Luicho	26646777
145	Santos Luicho Novoa	41534478
146	Emilio Duran Cerquin	26657356
147	Esperanza Duran Coronado	44199951
148	Rosa Samán Ramírez	26711516
149	Elvia Quispe Álvarez	26708577
150	Estelita Yopla Quispe	43402587
151	Cruz Huaripata Yopla	45064344
152	María Santos Llamoga Cóndor	26680550
153	Rosalía Castope Rojas	43244643
154	Enrique Castope Luicho	26701318
155	María Nieves Huaripata Mosqueira	26737610
156	Elías Gutiérrez Díaz	41703436
157	Gloria Lucano Aguilar	41450595
158	Víctor Raico Gallardo	26623850

159	María Elena Aguilar Vásquez	26632188
160	Víctor Raico Gallardo	71611327
161	Alejandro Goicochea Ocas	26700633
162	Edilberto Gutiérrez Aguilar	40340134
163	María Salome Goicochea Ocas	26708383
164	María Isabel Ocas Goicochea	26659699
165	María Anita Yopla Quispe	41033689
166	Maximiliano Saldaña Huaccha	26661783
167	Jesús Llamoga Cóndor	26663074
168	Eloina Ocas Palacios	40586789
169	Artemio Lucano Huamán	41867306
170	Ramos Huaripata Mosqueira	26700522
171	Guillermo Rudas Mantilla	26708485
172	Daniel Malaver Chuan	40827210
173	Reinaldo Cortez Saldaña	26701502
174	María Mercedes Ramírez Ocas	26648442
175	Eloy Casas Huamán	44950183
176	Wilmer Ocas Quiliche	26725031
177	Aurelio Aguilar Pisco	26657829
178	Luis Eladio Ocas Estacio	43578407
179	María Martha Bardales Diaz	26720807

Anexo 4. Estatuto de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanales e Industriales Microcuenca Chim Chin Chuquipuquio PuyLucana.

PUBLICIDAD : 3775438 Recibo N° 2022-89-7689 CERTI. LITERAL - PJ Partida N° 11094630

 SUNARP SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS	ZONA REGISTRAL N° II. SEDE CHICLAYO OFICINA REGISTRAL CAJAMARCA N° Partida: 11094630
	INSCRIPCIÓN DE ASOCIACIONES ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES MICRO CUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA

REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS
 RUBRO : CONSTITUCION DE ASOCIACIONES
 A00001

CONSTITUCIÓN DE ASOCIACIÓN: Por Escritura Pública N° 2864, otorgada con fecha 11/09/2008, por ante el oficio notarial del Dr. Luis Castañeda Cervantes, Notario Público de Cajamarca.

DENOMINACIÓN: "ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES MICRO CUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA".

DURACIÓN: INDEFINIDO

DOMICILIO: En el Caserío CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO S/N° , Distrito Baños del Inca, Provincia y Departamento de Cajamarca, República del Perú.

OBJETIVOS:

1. Apoyar a los asociados en la generación fortalecimiento y desarrollo de la agroindustria,
2. Defensa, promoción, desarrollo u fortalecimiento de la capacidad de organización de los pequeños y medianos productores agropecuarios industriales y artesanales de nuestros caseríos y de otros ámbitos que cumplan con los requisitos.
3. Contribuir a la generación de empleo para así mejorar los ingresos y el bienestar de sus asociados.
4. Brindar asistencia técnica asesoría empresarial y comercial en el desarrollo agropecuario industrial y artesanal a los asociados.
5. Asistir a los agricultores productores en el mejoramiento, producción, comercialización y transformación de sus productos.
6. Organizar actos culturales mediante programación de ferias, festivales, seminarios, cursos talleres, convenciones, preparar charlas proyecciones así como realizar intercambios culturales y técnicos con otras instituciones públicas o privadas.
7. Integrar a los agricultores y productores de su ámbito jurisdiccional para la defensa de sus intereses en forma conjunta en beneficio mutuo sin discriminación alguna.
8. Trabajar por el bienestar y mejores condiciones de vida de los asociados.
9. Desarrollar programas de capacitación para sus asociados.

La asociación realizará todas aquellas actividades que sean necesarias para el mejor cumplimiento de sus fines y objetivos, dejándose constancia expresa que bajo ningún supuesto existirá distribución directa o indirecta de renta entre los asociados.

ÓRGANOS DE LA ASOCIACIÓN: La asociación que se constituye tiene los siguientes órganos de gobierno:

- A. La Asamblea General.
- B. El Consejo Directivo.

A.- ASAMBLEA GENERAL: La asamblea general esta compuesta por todos los asociados y representa a la universalidad de los mismos.

Es la suprema autoridad de la asociación y sus decisiones, tomadas de acuerdo a lo establecido por el estatuto y el código civil son obligatorias para todos los asociados aun para aquellos que hayan votado en contra o estuviesen ausentes, sin perjuicio de los derechos que la ley les conceda.

La ASAMBLEA ORDINARIA se llevara a cabo una vez al año, dentro de los tres primeros meses de cada año, en la fecha, lugar y hora que señale el consejo directivo. LA ASAMBLEA EXTRAORDINARIA será convocada siempre que el consejo directivo lo estime necesario, o

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP

Página Número 1

Erika Milagros L. Chumbe
 CERTIFICADORA
 ZONA REGISTRAL N° II Sede Chiclayo

PUBLICIDAD : 3775438 Recibo N° 2022-89-7689 CERTI. LITERAL - PJ Partida N° 11094630

 SUNARP SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS	ZONA REGISTRAL N° II SEDE CHICLAYO OFICINA REGISTRAL CAJAMARCA N° Partida: 11094630
	INSCRIPCIÓN DE ASOCIACIONES ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES MICRO CUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA

cuando lo soliciten la décima parte de los asociados, estos pedidos deberán ser resueltos dentro de un plazo de quince días y celebrarse la junta dentro de un plazo de cinco días.

La asamblea general se celebrará en el domicilio de la asociación, siendo convocada por el presidente del consejo directivo.

La citación para asamblea se realizará hasta con setenta y dos horas de anticipación, a través de esquelas con cargo de recepción, dirigidas al domicilio del asociado que éste haya consignado en el padrón de asociados, donde indicara fecha, hora, lugar y agenda a tratar.

Para la validez de las reuniones se requiere, en primera convocatoria, la concurrencia de más de la mitad de los asociados. En segunda convocatoria basta la presencia de cualquier número de asociados. Los acuerdos se adoptan con el voto de más de la mitad de los miembros concurrentes.

La asamblea será presidida por el presidente del consejo directivo, actuando como secretario el mismo del consejo directivo. En defecto de estas personas, intervendrán los asociados que la asamblea designe.

Cuando la asamblea general no se llevara a cabo en primera convocatoria, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes se convocara a una nueva reunión, con los mismos requisitos que la primera, la misma que se realizara con los miembros concurrentes.

ATRIBUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA:

- Aprobar y desaprobar las cuentas y balances de cada ejercicio económico de la institución.
- Evaluar la marcha de la institución.
- Examinar, aprobar y desaprobar el presupuesto de ingresos y egresos, planes y programas de cada ejercicio económico para el consejo directivo.
- Aprobar y desaprobar la gestión económica financiera del consejo directivo, vía evaluación de los estados financieros, balance general y diversas cuentas, así como la memoria anual de las actividades ejecutadas por el consejo.
- Tratar los demás asuntos que le son propios en concordancia con el estatuto de la asociación.

ATRIBUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA:

- Aprobar, modificar y reformar el estatuto de la asociación, en todo o en parte.
- Aprobar, modificar o reformar en todo o en parte el reglamento interno de la asociación.
- Resolver en última instancia sobre las exclusiones, suspensiones o inclusión de nuevos asociados.
- Elegir, designar y remover a los miembros del consejo directivo.
- Practicar investigaciones y solicitar auditorías, balances y cuadros económicos, financieros, así como solicitar los resultados.
- Acordar la transformación, la disolución y liquidación de la asociación.
- Los demás asuntos que no sean competencia de otros órganos.

B.- DEL CONSEJO DIRECTIVO: La asociación será dirigida y administrada por un consejo directivo, compuesto de siete miembros, que desempeñaran los siguientes cargos:

- Presidente
- Vice-Presidente.
- Secretario.
- Tesorero.
- Fiscal.
- Dos vocales.

El mandato de los mismos durará dos (02) años. los miembros del consejo directivo podrán ser reelegidos. en caso de vacancia de alguno de los miembros, deberán ser elegidos por asamblea general, hasta culminar el periodo correspondiente.

QUÓRUM: Será de la mitad mas uno de sus miembros. Los acuerdos se adoptaran por mayoría de los votos de los miembros asistentes a la sesión.

Erika Milagro León Chumbe
 CERTIFICADA
 Zona Registral N° II Sede Chiclayo

Pág. Solicitadas : Todas IMPRESION : 27/06/2022 09:32:28 Página 2 de 11
 No existen Títulos Pendientes y/o Suspendidos

PUBLICIDAD : 3775438 Recibo N° 2022-89-7689 CERTI. LITERAL - PJ Partida N° 11094630

 SUNARP SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS	ZONA REGISTRAL N° II SEDE CHICLAYO OFICINA REGISTRAL CAJAMARCA N° Partida: 11094630
	INSCRIPCIÓN DE ASOCIACIONES ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES MICRO CUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA

El consejo se reunirá toda vez que lo solicite su presidente, o cuando lo solicite un número de asociados que representen al 30% del número total.

El presidente convocará a reunión del consejo a través de esquila, con una anticipación de veinticuatro horas, con indicación del día y la hora. El envío de la esquila de citación no será necesario siempre que se encuentren presentes todos los integrantes del consejo.

Los miembros del consejo directivo tienen derecho a participar en las sesiones de consejo directivo con voz y voto. En caso de no asistir a tres sesiones consecutivas, o cinco alternadas sin licencia o causa justificada, sus cargos serán declarados vacantes.

ATRIBUCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO:

- A. Ejecutar las resoluciones de la asamblea general.
- B. Cumplir y hacer cumplir el estatuto, el reglamento interno y demás normas de la asociación.
- C. Ejercer la administración de la asociación.
- D. Establecer la política que debe seguir la asociación, dirigiendo las acciones en base a los principios y al cumplimiento de los fines y objetivos de la misma.
- E. Representar legalmente a la asociación ante las entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales
- F. Elaborar el proyecto del presupuesto anual y someterlo al estudio, consideración y debate de los asociados treinta (30) días antes de realizarse la asamblea general.
- G. Celebrar convenios, contratos y compromisos de toda naturaleza, manteniendo trato con toda clase de instituciones nacionales e internacionales afines.
- H. Resolver la admisión de los que solicitan ingresar como asociados.
- I. Amonestar, suspender, expulsar a los asociados.
- J. Presentar a la asamblea general ordinaria el balance general.
- K. Nombrar los representantes, asesores eventuales o permanentes y apoderados de la asociación; los mismos que constituyen personal idóneo para el cargo a desempeñar.
- L. Aplicar la sanción a los miembros de la asociación que incurran en faltas graves contra la misma.
- M. Nombrar y separar funcionarios, empleados y obreros al servicio de la asociación, conferirles facultades que estimen convenientes; fijar sus remuneraciones y obligaciones, limitar y revocar las facultades que anteriormente hubiere conferido.
- N. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión administrativa, económica y financiera de la institución.
- O. Reglamentar su propio funcionamiento.

FUNCIONES DEL PRESIDENTE:

- A. Representar a la asociación ante toda clase de autoridades administrativas, políticas, municipales, policiales, fiscales, aduanas (sunad), contribuciones (sunat), registros públicos (sunarp), cámaras de comercio local y de la república, defensoría del pueblo, comerciales, de trabajo y judiciales, con todas las facultades y atribuciones generales y especiales del mandato contenidas en los artículos 74° y 75° del código procesal civil pudiendo demandar, reconvenir, contestar demandas y reconveniones, desistirse del proceso y de la pretensión, allanarse a la pretensión, conciliar judicial o extrajudicialmente, transigir, someter a arbitraje las pretensiones controvertidas en el proceso, sustituir o delegar la representación procesal, formular recursos ordinarios y extraordinarios, formular denuncias penales y para los demás actos que exprese la ley. Podrá representar a la asociación con las mismas facultades ante los juzgados civiles, penales, de trabajo, agrarios, así como ante las salas civiles, penales, laborales y en general ante la corte suprema de justicia y tribunal de garantías constitucionales. Asimismo, gozará de facultades para intervenir en nombre de la asociación en los procesos de competencia notarial, en asuntos no contenciosos y de reestructuración patrimonial.
- B. Representar a la asociación en los actos públicos y privados, sean estos de carácter económico, social, cultural, científico, tecnológico, entre otros.
- C. Cumplir y hacer cumplir el presente estatuto.

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP

Página Número 3

Erika Milagros León Chávez
 CERTIFICADO
 Zona Registral N° II Sede Chiclayo

 SUNARP SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS	ZONA REGISTRAL N° II SEDE CHICLAYO OFICINA REGISTRAL CAJAMARCA N° Partida: 11094630
	INSCRIPCIÓN DE ASOCIACIONES ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES MICRO CUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA

- D. Convocar y presidir las reuniones de la asamblea general y consejo directivo.
 E. Planificar, coordinar, dirigir y fiscalizar las actividades orientadas a lograr los fines y objetivos de la asociación.
 F. Establecer y mantener relaciones con instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales.
 G. Suscribir con el secretario las actas, correspondencias, documentos y contratos que acuerde la asamblea general.
 H. Abrir conjuntamente con el tesorero, las cuentas de la institución en los organismos financieros, así como realizar todas las operaciones inherentes a la función conjunta que con el tesorero, el secretario o cualquier otro miembro del consejo directivo, el presente estatuto lo obligue.
 I. Preparar juntos con el tesorero, el presupuesto anual y los estados financieros los que serán presentados al consejo directivo para su aprobación.
 J. Firmar convenios de cooperación técnica con entidades estatales y privadas.
 K. Gestionar ante los organismos pertinentes financiación para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
 L. Revisar mensualmente el libro caja y demás documentos, poniendo el visto bueno en ellos.
 M. Presentar la memoria anual de la asociación, vía informe en detalle, dando cuenta de la marcha administrativa, económica y financiera de la asociación, en cada asamblea general.
 N. Convocar a elecciones generales.
 O. Constituirse en portavoz de las políticas y resoluciones de la asamblea general y consejo directivo.
 P. Llevar los libros de actas de las sesiones de el consejo directivo y de la asamblea general.
 Q. Llevar al día el padrón de asociados.

ASIMISMO, EL PRESIDENTE Y EL TESORERO PODRÁN EJERCER EN FORMA CONJUNTA, LAS SIGUIENTES ATRIBUCIONES:

- a) Abrir, cerrar o cancelar y renovar cuentas corrientes, solicitar avances y sobregiros, constituir, afectar y retirar depósitos, retirar y transferir fondos entre cuentas corrientes o/a cuentas de ahorros u otras y demás operaciones de manejo de cuentas corrientes.
 b) Abrir, efectuar, retirar, constituir y afectar depósitos; cerrar, cancelar y renovar cuentas de ahorros y cuentas corrientes, así como delegar a terceras personas para que efectúen los retiros de las citadas cuentas ante las instituciones de crédito.
 c) Abrir, cerrar y renovar cuentas a plazos o a la vista; afectar y retirar imposiciones.
 d) Comprar, vender y retirar valores; depositar valores en custodia y retirarlos.
 e) Comprar y vender bienes muebles e inmuebles.
 f) Dar y tomar en arriendo bienes muebles e inmuebles.
 g) Alquilar cajas de seguridad, abrirlas y cancelarlas.
 h) Hipotecar, anticresar, permutar, preñar, bienes inmuebles y muebles, sean industriales o mercantiles y en general gravar y otorgar cualquier tipo de garantía con los bienes de la sociedad, así como ejercer el derecho de retención o renunciar a él.
 i) Otorgar y/o solicitar levantamientos y cancelaciones de hipotecas, prendas o anticresis.
 j) Tomar, contratar, renovar, afectar, depositar, cobrar y endosar pólizas de seguros.
 k) Emitir, depositar, cobrar, comprar, vender, renovar, endosar, entregar en custodia, retirar custodia de giros, valores en general y certificados, inclusive los certificados judiciales, certificados bancarios en moneda nacional o extranjera, certificado de depósito a plazo fijo en moneda nacional o extranjera; así como cobrar bonos de inversión pública, valores en general y/o cualquier otro título valor de cualquier naturaleza.

EN LO REFERENTE A LA UTILIZACIÓN Y MANEJO DE TÍTULOS VALORES:

- l) Constituir, endosar, renovar y retirar warrants, documentos o conocimiento de embarque y certificados de depósito.
 m) En el caso de letras: aceptar, afectar, cobrar, endosar, negociar, girar o emitir, protestar, reacceptar y renovar.

Erika Milaver León Chumbe
 C. J. U. D. D. R. A.
 Zona Registral N° II Sede Chiclayo

PUBLICIDAD : 3775438 Recibo N° 2022-89-7689 CERTI. LITERAL - PJ Partida N° 11094630

 SUNARP SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS	ZONA REGISTRAL N° II SEDE CHICLAYO OFICINA REGISTRAL CAJAMARCA N° Partida: 11094630
	INSCRIPCIÓN DE ASOCIACIONES ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES MICRO CUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA

- n) En el caso de pagares y vales a la orden: cobrar, endosar, negociar, protestar, suscribir o emitir y renovar.
- o) En el caso de cheques: cobrar, endosar para abono en cuenta o en favor de terceros, negociar, emitir y/o girar con saldo y girar sin saldo en sobregiro; de modo general aceptar reacepciones girando nuevos títulos valores; preñarlos, depositarlos en custodia y/o garantía o retirarlos.
- p) Depositar certificados de acciones, cobrar y otorgar recibos y cancelaciones.
- q) Celebrar todo tipo de operaciones bancarias o financieras, además de los específicamente señaladas y de cualquier modalidad referente a títulos valores en general o de instrumentos de pago, sean estos con la banca comercial en general o banca estatal o de fomento, financieras, cajas rurales, cajas municipales, edpymes y organismos no gubernamentales; y, en general, con cualquier entidad de crédito, nacional o extranjera, se encuentren o no bajo la supervisión y control de la superintendencia de banca y seguros.
- r) Celebrar todo tipo de contratos, además de los antes señalados y especialmente de mutuo con garantía de letras hipotecarias, factoring, underwriting, leasing, lease back, franchising; engineering, know how, commodities, tarjeta de crédito; y, toda clase de contratos modernos en general, así como ceder la posición contractual.
- s) En lo referente a la facultad de compraventa de bienes muebles e inmuebles en general; negociación de títulos valores; así como en los casos de arrendamiento, queda facultado para poder ofertar al mejor postor, determinar formas y condiciones de venta o pago; pactar el precio, sus condiciones y formas de pago.
- t) Celebrar contrato de publicidad pactando plazo y demás condiciones económicas.
- u) Las facultades a que se refiere el presente artículo se entienden otorgadas tanto para operaciones en moneda nacional o extranjera.

FUNCIONES DEL VICEPRESIDENTE

- A. Representar al presidente del consejo directivo en caso de ausencia, licencia temporal, suspensión, vacancia de éste o cuando sea designado especialmente.
- B. Apoyar permanentemente a la presidencia y demás miembros del consejo directivo.
- C. Aceptar y cumplir las comisiones especiales que le encomiende la presidencia o por acuerdo del consejo directivo.

FUNCIONES DEL SECRETARIO:

- A. Redactar las actas de reuniones de la asamblea general y del consejo directivo.
- B. Redactar la documentación y enviar la correspondencia que emane del consejo directivo y del presidente.
- C. Citar por encargo del presidente a las sesiones de consejo directivo y asamblea general.
- D. Mantener al día la documentación y el archivo institucional.

FUNCIONES DEL TESORERO:

- A. Velar por el estricto cumplimiento de la política económica de la asociación.
- B. Recomendar las auditorías y peritajes contables que crean necesarios y cumplir lo solicitado por el consejo directivo.
- C. Vigilar que los libros de contabilidad estén al día y debidamente llenados.
- D. Publicar periódicamente el estado económico de la asociación.
- E. Aperturar las correspondientes cuentas bancarias y de ahorro de la institución, conjuntamente con el presidente.
- F. Otras que le asigne el consejo directivo y la asamblea general.
- G. Recaudar las cuotas y demás ingresos ordinarios y extraordinarios de la asociación.
- H. Registrar los recursos económicos financieros provenientes de los organismos e instituciones crediticias y donantes nacionales e internacionales, para financiar el desarrollo productivo y social de los asociados.
- I. Firmar los balances y estados financieros de carácter interno.

FUNCIONES DEL FISCAL:

Página Número 5

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP

Erika Milagros Lopez
 CERTIFICADO
 Zona Registral N° II Sede Chiclayo

PUBLICIDAD : 3775438 Recibo N° 2022-89-7689 CERTI. LITERAL - PJ Partida N° 11094630

 SUNARP SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS	ZONA REGISTRAL N° II SEDE CHICLAYO OFICINA REGISTRAL CAJAMARCA N° Partida: 11094630
	INSCRIPCIÓN DE ASOCIACIONES ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES MICRO CUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA

A. Supervisar el fiel cumplimiento de los estatutos por parte de los asociados, en caso de haber alguna falta, el asociado sera sometido a un proceso administrativo disciplinario dirigido por el fiscal y con cargo a dar cuenta a la asamblea general.

FUNCIONES DE LOS VOCALES:

- A. Cumplir las responsabilidades que el consejo directivo le asigne.
 B. Reemplazar al secretario en caso de ausencia.
 C. Colaborar estrechamente con los cargos.

MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO: Según lo establecido en los artículos trigésimo quinto y trigésimo sexto, del estatuto de la asociación.

DE LA DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LA ASOCIACIÓN: Según lo establecido en los artículos trigésimo séptimo y trigésimo octavo del estatuto de la asociación.

NOMBRAMIENTO DE CONSEJO DIRECTIVO: Se nombra a los integrantes del primer Consejo Directivo, quienes ejercerán los cargos por un periodo de **dos años**, quedando conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE	: ESTANISLAO OCAS CHUNQUE, DNI N° 26657841
VICEPRESIDENTE	: PABLO SANCHEZ ROJAS DNI N° 26721036
SECRETARIO	: MAXIMILIANO SALDAÑA HUACCHA DNI N° 26661783
TESORERO	: ABRAHAM CASAS LINARES DNI N° 26680484
FISCAL	: FRANCISCO ESTACIO DIAZ DNI N° 40459014
VOCAL	: TIMOTEO CHIUCA PIÑASHCA DNI N° 06208201
	BRIGIDA VILLANUEVA TERRONES DNI N° 43931992

El título fue presentado el 11/09/2008 a las 04:02:02 PM horas, bajo el N° 2008-00018703 del Tomo Diario 0263. Derechos cobrados S/50.00 Nuevos Soles con Recibo(s) Número(s) 00005017-03. CAJAMARCA, 15 de Setiembre de 2008.


 Flor Patricia Juárez Domínguez
 REGISTRADOR PÚBLICO (H)


 Erika Milagros León Chumbe
 CERTIFICADORA
 Zona Registral N° II Sede Chiclayo

Página Número 6

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP

PUBLICIDAD : 3775438 Recibo N° 2022-89-7689 CERTI. LITERAL - PJ Partida N° 11094630

 SUNARP SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS	ZONA REGISTRAL N° II. SEDE CHICLAYO OFICINA REGISTRAL CAJAMARCA N° Partida: 11094630
	INSCRIPCIÓN DE ASOCIACIONES ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES MICRO CUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA

REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS
RUBRO : NOMBRAMIENTO DE MANDATARIOS
 A00002

NOMBRAMIENTO DE JUNTA DIRECTIVA: Por escritura pública N° 1400 de fecha 25/11/2013, emitida por Notario Público de Cajamarca, Abogado Elmer Bustamante Daza, que contiene inserta el Acta de Asamblea Universal de Elección de Junta Directiva de fecha 20/10/2013, que corre de fojas 02 a 31 del Libro de Actas N° 02, debidamente legalizado por Notario Público de Cajamarca, Abogado Jaime Cacho Pajares, con fecha 19/10/2013, los asociados acordaron por unanimidad lo siguiente:

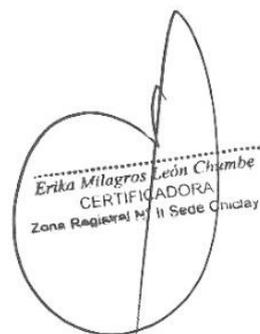
- **NOMBRAR** a los integrantes de la nueva **JUNTA DIRECTIVA** por un periodo de **dos años**, desde el **20/10/2013** al **19/10/2015**, el cual está conformado por las siguientes personas:

PRESIDENTE : FAUSTINO CHUAN LUYCHO, con D.N.I N° 26646777.
VICE-PRESIDENTE : LUCIANO DIAZ PACHAMANGO, con D.N.I N° 26661483.
SECRETARIO : CRUZ HUARIPATA YOPLA, con D.N.I N° 45064344.
TESORERO : HERMELINDA TELLO BAUTISTA, con D.N.I N° 26660432.
PRIMER VOCAL : BACILIA GOICOHEA ROJAS, con D.N.I N° 40127590.
SEGUNDO VOCAL : MARIA CLEOFE GONZALES CHUZO, con D.N.I N° 26680398.
FISCAL : ISIDRO LUICHO CERQUIN, con D.N.I N° 26658191.

La constancia de quórum ha tomado los datos del Libro Padrón N° 02, legalizado el 19/10/2013, por ante notario público Dr. Jaime Cacho Pajares.

El título fue presentado el 26/11/2013 a las 12:53:39 PM horas, bajo el N° 2013-00027922 del Tomo Diario 0263. Derechos cobrados S/.22.00 nuevos soles con Recibo(s) Número(s) 00013455-04.-CAJAMARCA, 24 de Enero de 2014.


 Erika Milagros León Chambe
 REGISTRADORA PÚBLICA (S)
 ZONA REGISTRAL N° II - Sede Chiclayo OFC


 Erika Milagros León Chambe
 CERTIFICADORA
 Zona Registral N° II Sede Chiclayo

Página Número 1

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP

PUBLICIDAD : 3775438 Recibo N° 2022-89-7689 CERTI. LITERAL - PJ Partida N° 11094630

 <p>Superintendencia Nacional de los Registros Públicos</p>	<p>ZONA REGISTRAL N° II SEDE CHICLAYO OFICINA REGISTRAL CAJAMARCA N° Partida: 11094630</p>
	<p>INSCRIPCION DE ASOCIACIONES ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES MICRO CUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA</p>

REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS
RUBRO: NOMBRAMIENTO DE MANDATARIOS
A00003

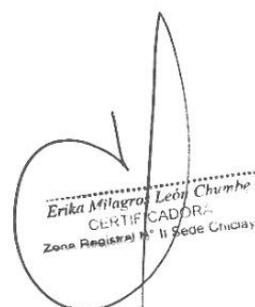
NOMBRAMIENTO DE JUNTA DIRECTIVA: Por copia certificada de fecha 28/03/2016, emitida por Notario Público del Distrito de Baños del Inca de la Provincia de Cajamarca Abg. Jaime Urbina Vásquez, que contiene inserta el acta de Asamblea General de fecha 17/01/2016 extendida de folios 114 a 128, del libro de actas N° 02, legalizado por Notario Público de Cajamarca Abg. Jaime Cacho Pajares, con fecha 19/10/2013, registrado bajo el N° 2075, los asociados acordaron por mayoría lo siguiente

NOMBRAR a la **JUNTA DIRECTIVA** por el periodo comprendido entre el **17/01/2016** a **16/01/2018**, la cual se encuentra conformada por las siguientes personas:

PRESIDENTE:	ESTANISLAO OCAS CHUNQUE , con D.N.I N° 26657841 .
VICEPRESIDENTE:	FRANCISCO CHUNQUE CASTOPE , con D.N.I N° 45771869 .
SECRETARIO:	JOSE MANUEL COLORADO SANCHEZ , con D.N.I N° 26726244
TESORERO:	WILLIAM LUCANO VASQUEZ , con D.N.I N° 430880070 .
FISCAL:	EDUARDO MOSQUEIRA HUARIPATA , con D.N.I N° 26709262 .
VOCAL:	ELVIA MANTILLA BUENO , con D.N.I N° 44377725 .
VOCAL:	MARIA ROSA CHUAN LUCANO , con D.N.I N° 45285118 .

El título fue presentado el 29/03/2016 a las 10:47:31 AM horas, bajo el N° 2016-00299051 del Tomo Diario. Derechos cobrados S/ 23.00 soles con Recibo(s) Número(s) 00000293-74.-CAJAMARCA, 04 de Abril de 2016.


EDUAR RUBIO BARBOZA
Registrador Público
Zona Registral N° II - Sede Chiclayo


Erika Milagros León Chumbe
CERTIFICADORA
Zona Registral N° II Sede Chiclayo

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP

Página Número 1

PUBLICIDAD : 3775438 Recibo N° 2022-89-7889 CERTI. LITERAL - PJ Partida N° 11094630

 Superintendencia Nacional de los Registros Públicos	ZONA REGISTRAL N° II SEDE CHICLAYO OFICINA REGISTRAL CAJAMARCA N° Partida: 11094630
	INSCRIPCION DE ASOCIACIONES ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES MICRO CUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA

REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS
RUBRO: NOMBRAMIENTO DE MANDATARIOS
A00004

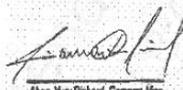
NOMBRAMIENTO DE CONSEJO DIRECTIVO: Por copia certificada de fecha 26/01/2018 otorgada por Notario Público del Distrito de Los Baños del Inca, Abg. Humberto Jaime Urbina Vásquez, que contiene inserta el Acta de Asamblea General de fecha 14/01/2018, que corre de fojas 169 a 178 del **Libro de Actas N° 02** debidamente legalizado por Notario Público de Cajamarca Abg. Jaime Cacho Pajares con fecha **19/10/2013**, con registro cronológico **2075-2013**, los asociados reunidos acordaron por mayoría lo siguiente:

- **NOMBRAR** el nuevo **CONSEJO DIRECTIVO** de la asociación para el periodo comprendido entre el **17/01/2018** al **16/01/2020**, quedando conformado por las siguientes personas:

PRESIDENTE	: JOSÉ LUIS CHUQUIRUNA HUARIPATA, con D.N.I N° 26661248.
VICEPRESIDENTE	: REINALDO CORTEZ SALDAÑA, con D.N.I N° 26701502.
SECRETARIO	: HUGO GILBERTO GALLARDO SALDAÑA, con D.N.I N° 45337010.
TESORERO	: GILBERTO HUARIPATA MOSQUEIRA, con D.N.I N° 42067319.
FISCAL	: ISIDRO CONDOR PALACIOS, con D.N.I N° 26708012.
VOCAL 1	: MARÍA EUSEBIA MORENO CONDOR, con D.N.I N° 26647028.
VOCAL 2	: ELVIA QUISPE ÁLVAREZ, con D.N.I N° 26708577.

La constancia de Quorum toma información del Libro Padrón de Asociados N° 03, con registro cronológico N° 229-2016, legalizado por Notario Público del Distrito de Los Baños del Inca, Abg. Humberto Jaime Urbina Vásquez con fecha 17/03/2016.

El título fue presentado el 29/01/2018 a las 01:45:22 PM horas, bajo el N° 2018-00220283 del Tomo Diario 0263. Derechos cobrados S/ 25.00 soles con Recibo(s) Número(s) 00002221-89.-CAJAMARCA, 6 de febrero de 2018.


 Abog. Yury Richard Camero Vigo
 Registrador Público (a)
 Zona Registral N° II - Sede Chiclayo


 Erika Mijangos León Chumbe
 REGISTRADORA
 Zona Registral N° II Sede Chiclayo

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP

Página Número 1

PUBLICIDAD : 3775438 Recibo N° 2022-89-7689 CERTI. LITERAL - PJ Partida N° 11094630

 sunarp Superintendencia Nacional de los Registros Públicos	ZONA REGISTRAL N° II - SEDE CHICLAYO OFICINA REGISTRAL CAJAMARCA N° Partida: 11094630
	INSCRIPCION DE ASOCIACIONES ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES MICRO CUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA

REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS

RUBRO: NOMBRAMIENTO DE MANDATARIOS**A00005**

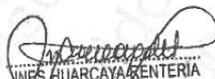
NOMBRAMIENTO DE CONSEJO DIRECTIVO: Por copia certificada de fecha 18/01/2021 otorgada por Notaria Pública del Distrito de Los Baños del Inca, Abg. Eddy Alejandrina Lozano Gutiérrez, que contiene inserta el Acta de Asamblea General Extraordinaria de fecha 08/01/2020, que corre de fojas 254 a 262 del **Libro de Actas N° 02** debidamente legalizado por Notario Público de Cajamarca Abg. Jaime Cacho Pajares con fecha **19/10/2013**, con registro cronológico **2075-2013**, los asociados reunidos acordaron por mayoría lo siguiente:

- **NOMBRAR** el nuevo **CONSEJO DIRECTIVO** de la asociación para el periodo comprendido entre el **17/01/2020 al 16/01/2022**, quedando conformado por las siguientes personas:

PRESIDENTE	: YSMAEL DURAN CORONADO, con D.N.I N° 42692657.
VICEPRESIDENTE	: EMILIO ALBERTO SALDAÑA LLAMOGA, con D.N.I N° 26662767.
SECRETARIO	: ANIBAL VASQUEZ MALAVER, con D.N.I N° 43709011.
TESORERO	: ALEJANDRO GOICOCHEA OCAS, con D.N.I N° 26700633.
VOCAL 1	: GLORIA SOLEDAD LUCANO AGUILAR, con D.N.I N° 41450595.
VOCAL 2	: SEGUNDA ANDREA BUENO NOVOA, con D.N.I N° 26679595.
FISCAL	: ISIDRO CONDOR PALACIOS, con D.N.I N° 26708012.

La constancia de Quórum se realizó en mérito al Libro Padrón de Asociados N° 03, con registro cronológico N° 229-2016, legalizado por Notario Público del Distrito de Los Baños del Inca, Abg. Humberto Jaime Urbina Vásquez con fecha 17/03/2016.

El título fue presentado el 18/01/2021 a las 05:01:17 PM horas, bajo el N° 2021-00166500 del Tomo Diario 0263. Derechos cobrados S/ 27.00 soles con Recibo(s) Número(s) 00000569-68 00001922-68.-CAJAMARCA, 05 de Abril de 2021.


 INÉS HUARCAYA RENTERÍA
 Registrador Público
 Zona Registral N° II - Sede Chiclayo


 Erika Milagros León Chumbe
 CERTIFICADORA
 Zona Registral N° II Sede Chiclayo

Página Número 1

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP

PUBLICIDAD : 3775438 Recibo N° 2022-89-7689 CERTI. LITERAL - PJ Partida N° 11094630

 <p>Supendencia Nacional de los Registros Públicos</p>	<p>ZONA REGISTRAL N° II - SEDE CHICLAYO OFICINA REGISTRAL CAJAMARCA N° Partida: 11094630</p>
	<p>INSCRIPCION DE ASOCIACIONES ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES MICRO CUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA</p>

REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS
RUBRO: NOMBRAMIENTO DE MANDATARIOS
A00006

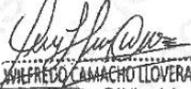
NOMBRAMIENTO DE CONSEJO DIRECTIVO: en la copia certificada de fecha 07/03/2022, otorgada por el Notario Público de Los Baños del Inca - Cajamarca Humberto Jaime Urbina Vásquez, la cual contiene inserta el acta de asamblea general de fecha 06/03/2022, redactada del folio 270 al 277 del libro de actas N° 02, legalizado con fecha 19/10/2013 por el que fuera Notario Público de Cajamarca Jaime Cacho Pajares, registrado bajo el N° 2075-2013; consta que los asociados decidieron por mayoría lo siguiente:

NOMBRAR al nuevo **CONSEJO DIRECTIVO** de la asociación por el periodo de **DOS AÑOS (del 06/03/2022 al 05/03/2024)**, el cual queda conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE	: HUGO GILBERTO GALLARDO SALDAÑA, DNI N° 45337010.
VICE-PRESIDENTE	: VICTOR OCAS MORENO, DNI N° 26657408.
SECRETARIA	: SANTOS ELIZABETH PACHAMANGO TELLO, DNI N° 45700014.
TESORERO	: LUCIANO DIAZ PACHAMANGO, DNI N° 26661483.
FISCAL	: ELEUTERIO LUCANO HUINGO, DNI N° 26662999.
VOCAL 1	: MARIA FLOR VALENCIA REQUELME DE RAMIREZ, DNI N° 26679556.
VOCAL 2	: MARIA SAIRA QUISPE LUCANO, DNI N° 46859637.

La constancia de quórum toma información del libro padrón N° 03, legalizado con fecha 17/03/2016 por el Notario Público de Los Baños del Inca - Cajamarca Humberto Jaime Urbina Vásquez, registrado bajo el N° 229-2016.

El título fue presentado el 08/03/2022 a las 03:15:03 PM horas, bajo el N° 2022-00694584 del Tomo Diario 0263. Derechos cobrados S/ 28.00 soles con Recibo Número 00027478-01. CAJAMARCA, 24 de Marzo de 2022. Presentación electrónica.


WILFREDO CAMACHO LLOVERA
Registrador Público (e)
Zona Registral N° II Sede Chiclayo


Erika Milagro León Chumbi
REGISTRADORA
Zona Registral N° II Sede Chiclayo

ZONA REGISTRAL Nº II
OFICINA REGISTRAL DE CAJAMARCA
RUC Nro. 20314210396

Local: Oficina Registral De Cajamarca
Recibo N° : 2022-89-7689
Fecha/Hora: 27/06/2022 09:32:14
Cajero: LEON CHUMBE, ERIKA MILAGROS

SOLICITUD DE PUBLICIDAD REGISTRAL
PERS. JURI.- CERTI. LITERAL - PJ
PUBLICIDAD N°: 2022-3775438
Partida: 11094630
Ficha: 0000000000
Tomo/Folio: 000000 /000000
Paginas: Todas
Copias: 1
Monto S/ 66.00

Monto Total S/ 66.00

PRESENTANTE: GALLARDO SALDANA, HUGO GILBER
TO
DNI. - 45337010

(2)



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
"Norte de la Universidad Peruana"
Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de
1962



FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Cajamarca, en el Auditorio "Felipe Cogorno Vásquez" de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, el día lunes doce de mayo del dos mil veinticinco, siendo las cuatro y cinco de la tarde, se reunieron los docentes : Dr. Juan Sergio Miranda Castro (**Presidente**), Mg. Humberto Carmelo Caruajulca Medina (**Secretario**), Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez (**Vocal**), integrantes del Jurado Evaluador para la Sustentación de la Tesis titulada "**LIDERAZGO COMUNITARIO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS ARTESANALES E INDUSTRIALES, MICROCUENCA CHIM CHIN CHUQUIPUQUIO PUYLUCANA, CAJAMARCA 2022 - 2023**", presentado por las Bachilleres en Sociología **DIANELA EDELISA BUENO VILLANUEVA** y **MIRIAM ROCÍO SÁNCHEZ ROJAS**, para optar el Título Profesional de Licenciadas en Sociología.

El presidente del Jurado indicó a las Bachilleres que cuenta con treinta minutos para la sustentación de la Tesis, por lo que deben centrarse en las partes más importantes de su investigación, dando así por iniciado el acto de sustentación.

Concluida la exposición, los integrantes del Jurado Evaluador realizaron las preguntas, observaciones y sugerencias, las mismas que fueron absueltas y consideradas por las sustentantes para la presentación del Informe final.

Acto seguido, el presidente del Jurado Evaluador pidió a los asistentes al acto Académico, abandonar el recinto para deliberar el resultado de la evaluación. Realizado el acto deliberativo, el Jurado determinó **APROBAR** la Tesis con el calificativo de **DIECISIETE (17)**.

Siendo las cinco y diecisiete del mismo día, se dio por concluido dicho acto académico, firmando el jurado en señal de conformidad.



Dr. Juan Sergio Miranda Castro
PRESIDENTE



Mg. Humberto Carmelo Caruajulca Medina
SECRETARIO



Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez
VOCAL