



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

**ESTILO DE LIDERAZGO PERCIBIDO EN LÍDER Y MIEMBRO DE
COMUNIDADES UNIVERSITARIAS LGBT**

Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social que
presenta la Bachillera:

LISSET EVELYN ALBURQUEQUE ALCÁNTARA

ASESORA: MARÍA RAGUZ ZAVALA

Lima-2016

AGRADECIMIENTOS

A mi madre, Maritza Alcántara, por su amor incondicional y por ser ejemplo de perseverancia y esfuerzo

A Alex Huerta, por ser un hombre de palabra y apoyarme durante toda la elaboración del documento.

A mi asesora de tesis, María Raguz, por su paciencia y dedicación durante las asesorías.

A Verónica Arango, por acompañarme e inspirar este trabajo.



ESTILO DE LIDERAZGO PERCIBIDO EN LIDER Y MIEMBRO DE COMUNIDADES UNIVERSITARIAS LGBT

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo general describir y comparar los estilos de liderazgo en dirigentes estudiantiles de las cinco comunidades universitarias LGBT de Lima Metropolitana. Para ello, se diseñó una guía de entrevista semiestructurada basada en la versión corta del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ -5X) desarrollada por Bass y Avolio (1994) donde se contrasta el autoreporte del líder y la percepción de miembros de la comunidad sobre el liderazgo. Los resultados demuestran que existe consistencia en ambas percepciones de liderazgo; además se encuentra que tres comunidades presentan un estilo de liderazgo de tipo transformacional mientras que dos comunidades presentan un estilo de liderazgo de tipo evitativo. Asimismo, se encuentran diferencias en el grado de participación y organización de las comunidades. Se identifican cuatro ejes de análisis para caracterizar el liderazgo de estas comunidades: (i) liderazgo aceptado, (ii) agencia, (iii) relaciones sociales y (iv) apoyo de la institución. A partir de esta propuesta se sugieren nuevos modelos de liderazgo que se ajustan mejor a la realidad de las comunidades universitarias LGBT, entre los que se proponen enfoques de liderazgo participativos.

Palabras claves: Estilo de liderazgo, comunidad estudiantil LGBTI, agencia, participación.

PERCEIVED LEADERSHIP STYLE IN LEADER AND MEMBER OF LGBTI UNIVERSITY COMMUNITIES

Abstract

The present study aims to describe and compare the leadership styles applied in student leader of five colleges LGBT in Lima. In order to accomplish this objective, questions for a semi-structured interview were made based on the Multifactor Leadership Questionnaire Short Form (MLQ -5X) developed by Bass and Avolio (1994) where the authors contrast the self-reporting leader and member perception's about the community. Findings revealed that there's consistency in both perceptions of leadership, furthermore they revealed that three communities applied a transformational leadership style; on the other hand, two communities applied avoidant leadership style. In addition, there are differences in the level of participation and community organization. Regarding this point, the implementation of five axes to qualify each community is proposed: (i) accepted leadership, (ii) agency, (iii) social relations, (iv) support of the institution and, (v) representation. Since this proposal finally suggests the development of new leadership models that fit the actuality of LGBT university communities, including participative leadership approaches which are proposed.

Key words: Leadership style, student communities LGBTI, agency, participation.

ESTILO DE LIDERAZGO PERCIBIDO EN LIDER Y MIEMBRO DE COMUNIDADES UNIVERSITARIAS LGBT

Tabla de contenidos

Estilo de liderazgo percibido en líder y miembro de comunidades universitarias LGBT.....	1
Enfoque reciente de liderazgo.....	7
Caso bandera: Gay-Straight Alliance (GSA).....	13
Percepción y autopercepción del líder estudiantil LGBT	14
Planteamiento del problema.....	15
Método	18
Participantes	18
Método de recolección de datos.....	19
Procedimiento	20
Resultados	22
Descripción de los estilos de liderazgo de acuerdo a Bass y Avolio	22
Comparación de los estilos de liderazgo.....	33
Discusión	36
Limitaciones y recomendaciones	40
Comentarios finales.....	41
Referencias	43
Anexo	
Anexo A: Consentimiento Informado	
Anexo B: Formato de Validación por criterio de jueces	
Anexo C: Guía de entrevista semiestructurada final	
Anexo D: Transcripciones	
Anexo E: Cuadro de datos del líder	

ESTILO DE LIDERAZGO PERCIBIDO EN LÍDER Y MIEMBRO DE COMUNIDADES UNIVERSITARIAS LGBT

El movimiento LGBT en el Perú, a través de la Red Peruana LGBT, ha luchado impetuosamente desde los distintos colectivos que lo integran contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género; sin embargo, en esta lucha han surgido diferencias ideológicas y políticas entre los miembros que han debilitado la estructura de la agrupación y el liderazgo aplicado (Liendo, 2007). Resulta interesante entonces conocer cómo se ha desarrollado el liderazgo dentro de una agrupación caracterizada desde su naturaleza por sus diferencias y cómo los cambios institucionales han afectado la percepción del miembro hacia su líder.

Diferencias ideológicas en la Red Peruana LGBT

Las diferencias ideológicas y desacuerdos ocasionales entre los miembros de la Red se observan desde los primeros diálogos convocados por la organización particularmente entre lesbianas, transexuales y bisexuales (2002). Para el intercambio de ideas entre organizaciones activistas la Red propuso realizar dos talleres de diálogo: uno de lesbianas y transexuales en Lima y otro entre activistas de la Macro Región Norte. La presencia de activistas transexuales en un taller de lesbianas generó reticencias entre algunas activistas lesbianas, por lo que finalmente se decidió realizar dos talleres en Lima: un taller solo entre activistas lesbianas y otro entre lesbianas y trans (Cuba, 2012). Asimismo, en el 2006 se produce una división al interior de la Unidad de Lesbianas y Bisexuales del MHOL en que un grupo de lesbianas renuncia a la organización, y pasa a conformar una nueva organización, las Lesbianas Independientes Feministas Socialistas (LIFS). La comunidad lésbica en particular comienza a separarse de las demás comunidades por razones ideológicas que buscan reivindicar el papel de la mujer dentro del espacio político y reclaman mayor visibilización de su comunidad dentro de la sociedad.

Un ala del movimiento LGBT se fue definiendo en la comunidad lésbica feminista que se ocupó no solo de integrar a mujeres con determinada ideología política sino que también involucró en la lucha a comunidades de mujeres históricamente discriminadas por

razones étnicas. En las experiencias relatadas por Lucero Cuba (2012) en su libro “Entre orgullos y resistencias”, ella manifiesta que existió dentro del movimiento LGBT un notorio esfuerzo por invisibilizar a la comunidad lésbica, es por esto que luego de varias reuniones entre lesbianas y feministas de origen afrodescendiente y latino se conformó una coalición encabezada por mujeres, feministas y lesbianas. Sin embargo, más adelante la comunidad lésbica se llegaría a desligar de la feminista (gays y transexuales) a partir de los desacuerdos en relación a la promulgación de la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2007). Las discordancias en temas sociales y políticos van resurgiendo dentro de la misma comunidad lésbica.

Durante el camino de lucha emprendido por la Red, esta se ha encontrado con una diversidad de posturas políticas y sociales entre sus miembros, que ha dificultado la organización y la puesta en marcha de una agenda en común. Si estas discordancias en la comunidad surgen a un nivel macro como se observa en la Red ¿ocurrirá del mismo modo en comunidades lgbt más pequeñas, como las universitarias por ejemplo?

Articulación de Jóvenes LGBT de Lima

Uno de los grupos estudiantiles LGBT más representativo en Lima es la Articulación de Jóvenes LGBT, antes denominada el Bloque Estudiantil LGBT. Se describe a sí misma como una organización integrada por distintas agrupaciones de jóvenes activistas LGBT de Lima; manifiesta luchar por una transformación social que le permita el reconocimiento y el ejercicio pleno de los derechos de las personas LGBT y la creación y/o fortalecimiento de espacios de concientización y visibilización (MHOL, 2013). Esta organización está compuesta por alumnos de distintas universidades, tales como: PUCP, UNALM, UNMSM, UNFV y URP, todos miembros activos. A su vez, estos estudiantes han conformado una comunidad LGBT en su respectiva casa de estudios: PUCP tiene Gpuc Guds; UNALM, Comunidad Agraria LGBT; UNMSM, Versiones; UNFV, Irreversibles y; URP, Pluridiversidades. Existe la probabilidad de que, así como existen diferencias de corte político y social en la Red, también existan estas mismas diferencias en estas comunidades estudiantiles pero con particulares matices que le dará el contexto universitario.

Conocer los estilos de liderazgo en las comunidades estudiantiles permitirá a la Psicología Social considerar nuevas nociones para la teoría de la identidad social, conocer cuáles son los límites de la influencia social y conocer también el comportamiento grupal en comunidades estudiantiles con cierto grado de exclusión.

Enfoque reciente de liderazgo

Antes de presentar los enfoques de liderazgo, se partirá de una definición base del constructo y con alto grado de consenso entre los autores. Esta explica el liderazgo como un proceso natural de influencia que ocurre entre una persona – el líder- y sus seguidores, además este proceso puede ser explicado a partir de determinadas características y conductas del líder, por percepciones y atribuciones por parte de los seguidores y por el contexto en el cual ocurre dicho proceso (Antonakis, Cianciolo & Stenberg, 2004).

A partir de esta definición se ofrecerán distintas perspectivas de liderazgo en contextos universitarios o con población LGBT que permitirán comprender mejor a la población estudiada.

Liderazgo para el Cambio Social: El concepto de liderazgo en las universidades funcionó como una herramienta generadora de cambios. Es así que surge el Modelo de Desarrollo de Liderazgo para el Cambio Social desarrollado por el Instituto de Investigación para la Educación Superior (HERI, siglas en inglés) de la Universidad de California. El HERI (1996) enfatiza en el autoconocimiento de cada miembro de la comunidad como condición para desarrollar capacidades de liderazgo y así ser todos agentes de cambio (Appel-Silbaugh, 2005), pues se enfoca más en el liderazgo de la comunidad que en el de una sola persona. Es inclusivo ya que se orienta al desarrollo de habilidades de liderazgo en todos los miembros, tanto de los líderes “formales” como de los que no; además, se trata de un modelo basado en valores y que gira en torno al servicio, como vehículo principal para el cambio social.

Respecto a este importante factor, Komives, Lucas y McMahon (2007) afirman que servicio es una excelente forma en la que los estudiantes universitarios pueden ayudar a lograr un cambio en su comunidad y en el resto del mundo. Es así que el concepto de liderazgo deja de enmarcarse en una estructura jerárquica para comenzar a priorizar

relaciones horizontales basadas en el servicio, que en el entorno universitario puede tomar varias formas: desde el compromiso personal de un individuo sobre una causa que considera justa, pasando por ser uno de los temas de un curso, hasta ser parte de un esfuerzo organizacional por “devolver algo” a la comunidad, incluso puede ser parte de una sanción por un acto indebido. En todos los casos, el estudiante universitario aprende de sí mismo, reconoce sus capacidades de liderazgo a través de la retribución y el desprendimiento, aprende de los demás y de las políticas que inhiben o fomentan el cambio a través del servicio en su contexto académico (Lara, 2011)

Para un ejercicio efectivo del liderazgo a través del servicio, Lara plantea que es necesario que el estudiante se encuentre en una comunidad universitaria que le brinde: 1) un verdadero aprendizaje al estudiante y un beneficio real para la comunidad 2) espacios de aplicación de lo que los estudiantes aprenden en aula (voluntariado, colectivo político, comunidad LGBT 3) espacios para la reflexión y 4) oportunidades para que los estudiantes tengan contacto con la comunidad y puedan escuchar su voz (Eyler y Giles, 1999 citado en Lara, 2011). Sin embargo, tal como indican Komives y Wagner (2009) para poder considerar el servicio como un ejercicio de cambio social es importante que se realice *con* los otros (la comunidad a la que se brinda el servicio), más que *para los otros*. El cambio social requiere de la construcción de relaciones con los demás miembros de la comunidad para realizar un trabajo conjunto donde todos sean partícipes de la solución a los problemas y sean todos agentes de cambio.

Este modelo explica de manera contextualizada el proceso de liderazgo que ocurre en una comunidad universitaria con intereses prosociales, lo cual se asemeja en gran medida a las condiciones del colectivo LGBT del que se trata en el presente estudio. Sin embargo, cabe resaltar que el concepto de liderazgo no se ha desarrollado o estudiado tanto en el campo social comunitario como sí se ha hecho en el campo organizacional, donde existe un jefe o gerente de manera expresa a cargo de una organización y en quien recae las responsabilidades y cualidades de un líder. Por esto, se dejará por un momento de lado el modelo inclusivo, de relaciones horizontales de liderazgo para pasar al modelo jerárquico profundizando más en la percepción de los miembros hacia su líder y cómo esta percepción puede generar cambios en el desempeño de aquellos en la organización.

Liderazgo Rango Total: Uno de los modelos de liderazgo más aceptado y aplicado en el campo de las organizaciones en la actualidad (Pedraja, Rodríguez y Rodríguez, 2006) es el Modelo de Liderazgo de Rango Total (1994) de Bass y Avolio. Hace dos décadas, Bass redefinió el liderazgo transformacional como un proceso que se da en la relación líder-seguidor, donde el líder se caracteriza por ser carismático, intelectualmente estimulante y atento a las necesidades individuales de los miembros (Bass y Avolio, 1994). Las dimensiones transformacionales se componen de la influencia idealizada, motivación inspiracional, consideración individualizada y estimulación intelectual (las 4 Is). Adicionalmente, define el liderazgo transaccional como aquel que se enfoca en la transacción con el miembro, en donde las necesidades de éste pueden ser satisfechas si su desempeño se adecúa al trato hecho con el líder (Bass y Avolio, 1994). Este estilo está compuesto por recompensa contingente y dirección por excepción.

A partir de estos dos estilos, estos autores desarrollaron el Modelo de Liderazgo de Rango Total donde, si bien aparecen como dos dimensiones separadas de liderazgo, el liderazgo transformacional es una expansión del liderazgo transaccional; es decir, el liderazgo transformacional además de sus componentes propios, contiene las conductas del liderazgo transaccional, de manera que el líder puede desplegar cualquier estilo en algún grado (Vega y Zavala, 2004). El modelo también incluye un estilo de liderazgo denominado *laissez-faire*, el cual propone a un líder que ofrece muy poco en términos de dirección y soporte, evitar tomar decisiones y permite a los demás miembros a hacer lo que les parece (Mendoza y Ortiz, 2006).

El modelo de Liderazgo Rango Total incluye los cuatro factores del liderazgo transformacional, la conducta del liderazgo transaccional y la conducta *laissez-faire*. Además está conformado por tres dimensiones: actividad (activo/ pasivo), que permite especificar el estilo del liderazgo; efectividad (efectivo/ inefectivo), que representa el impacto del estilo de liderazgo en el desempeño y; frecuencia, que representa cuán seguido un individuo despliega un estilo particular de liderazgo (Bass y Avolio, 1994).

De manera complementaria al modelo propuesto, Bass planteó tres patrones de efectos del liderazgo político, punteados inicialmente por Paige (1977, en Bass, 1985), para ejemplificar los cambios producidos en la organización: a) cambio mínimo (conservativo)

de liderazgo, es realizado por un líder generalmente transaccional y tiende a mantener el sistema de las instituciones y sus políticas; el cambio moderado (reformista) de liderazgo, se orienta a un cambio contenido, sobrio de las instituciones y; el cambio máximo (revolucionario) de liderazgo, es realizado por un líder transformacional que cambia totalmente las instituciones existentes, reformula, inventa y moderniza la cultura organizacional (reglas, creencias, ética) (Bass, 1985). Estos patrones permitirán definir qué tipo de cambios son a los que están orientados los colectivos LGBT universitarios y qué tipo de líder requieren estos cambios.

El modelo es a su vez la base para el diseño del instrumento de diagnóstico Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), uno de los instrumentos más usados en la actualidad para medir el liderazgo en el campos de la Psicología de las Organizaciones (Bass y Avolio, 2004). Este instrumento ha sido usado en 182 investigaciones, entre artículos y tesis doctorales, desde su publicación inicial en 1985; por su elevado grado de aceptación en la medición de liderazgo se utilizará como parte del instrumento del presente estudio.

Modelos de líder de David Fischman: Siguiendo el modelo de Bass (1994), David Fischman (2003) vuelve a enfocar la atención hacia el líder transformador, con el espíritu motivador y preocupación por el bienestar individual de los miembros pero con un factor adicional que considera fundamental en todo el líder: el servicio. Fischman considera que el líder moderno *está volviendo a sus raíces como ser humano*, busca felicidad, trascendencia, pasar por encima de sí mismo sin embargo en sus ansias por crecer individualmente olvida a su entorno (Fischman, 2003). El servicio, plantea, satisface la necesidad de todo ser humano de trascendencia y enseña a que la propia felicidad se construye en la búsqueda del bienestar del otro. Este modelo de líder transformacional guarda semejanzas con el modelo de líder para el cambio social planteado por Komives (1993), el cual se orienta también al servicio pero desde un esquema de relaciones más horizontales con fines de un trabajo en conjunto; por su parte Fischman, replantea el modelo de líder transformador de Bass (1993) enfatizando más en su personalidad como motivador y fuente de inspiración.

Fischman (2003) propone una nueva clasificación de líder tomando en cuenta los postulados de Bass y Avolio (1996). Para el autor existen cinco tipos de líderes: 1) el líder

ausente, que está enfocado en el éxito de sus propias tareas sin entrar en contacto con los demás miembros de su equipo; 2) el líder sin autoridad, que no posee un cargo alto y aun así toma la iniciativa y busca generar cambios positivos en el equipo; 3) el líder transaccional, que motiva con incentivos materiales o económicos a cambio de algún beneficio propio sin preocuparse por el crecimiento de los miembros; 4) el líder transformacional, que visiona, motiva y busca el desarrollo en un sentido trascendental de los miembros de su equipo; por último, 5) el seudo-líder que posee un cargo alto pero se aprovecha del título y manipula a los demás, aparenta compromiso y no le interesa que los demás miembros de su equipo destaquen (Fischman, 2012). Esta clasificación resulta efectiva para la identificación del líder LGBT, además complementa el postulado de Bass y Avolio (1996) sobre su modelo de Liderazgo de Rango Total.

Liderazgo Comunitario: Paralelamente a la propuesta de Fischman (2003), profesionales del campo de las ciencias sociales, como sociólogos y psicólogos sociales, se interesaron por explorar el constructo de liderazgo en las comunidades aunque no con el mismo enfoque que en las organizaciones. Montero (2003), estudió el liderazgo aplicado a las comunidades y lo adaptó a las características particulares de éstas dejando de lado algunos de los estilos propuestos por Fischman (2003) e incorporando nuevos componentes. Montero (2003) explica que la dirección en la comunidad surge del propio grupo por consenso, así también las decisiones y las acciones derivadas de ellas; su liderazgo posee un fuerte componente participativo que supone que todos los miembros sienten o son conscientes de las mismas necesidades y que se apoyan entre sí. Además, en el liderazgo comunitario no existe un líder comunitario sin el apoyo de su comunidad, con la cual comparte necesidades, una historia en común y de quien depende para ser reconocido como líder (Montero, 2003). Al igual que Fischman (2003), el liderazgo comunitario también destaca un estilo de liderazgo transformador, que moviliza a las personas del grupo y de su área de influencia; además, se encuentra también el liderazgo altruista, de algún modo más desarrollado que el transformacional, en el que los líderes construyen sólidos vínculos con los demás miembros de la comunidad y éstos le corresponden con intensa simpatía y cariño (Montero, 2003).

Hernández (1995), luego de realizar un trabajo en comunidades de zonas andinas en Venezuela, notó que los líderes evaluaban su desempeño en función de determinados aspectos: haber adquirido capacidades para la dirección y organización, capacidad para promover la participación en los demás miembros de la comunidad, ser considerado por los demás miembros como modelo de acción y fuente de información y opinión y, tener un profundo compromiso con la comunidad (Montero, 2003). En comparación con otros tipos de líderes, este líder no existe sin el apoyo ni reconocimiento de su comunidad; no se trata de un externo al grupo con facultades particulares, se trata de alguien que ha surgido del grupo y comparte ritos, costumbres, intereses; no busca mejorar habilidades para un desarrollo individual, este líder busca fortalecer los lazos entre los miembros para lograr un desarrollo como comunidad.

Desarrollo de la Identidad de Liderazgo: Investigaciones sobre el liderazgo estudiantil surgidas a partir del modelo de Cambio Social para el Desarrollo del Liderazgo (HERI, 1996) y el modelo de Liderazgo Relacional (Komives et al., 1998) dieron pie a la formación del modelo emergente Desarrollo de la Identidad de Liderazgo (Komives et al., 2003, 2004) el cual busca explicar el proceso que comprende el desarrollo de liderazgo en jóvenes estudiantes. Luego del trabajo con comunidades estudiantiles LGBT, Komives (2004) decide explorar la experiencia de liderazgo LGBT, su proceso y el modo de enseñarlo de manera que se garantice un adecuado aprendizaje en las aulas.

Desde el enfoque de Teoría Fundamentada, Komives propone 6 etapas de identidad de liderazgo: conciencia, exploración, líder identificado, liderazgo diferenciado, generatividad activa e internalización. Se parte de un reconocimiento de factores como el grupo de aliados y una meta en común, para luego involucrarse con la meta y la intención de ser parte de un cambio, seguidamente el futuro líder/ miembro tomar mayor responsabilidad (ya sea por iniciativa propia o apoyo de los demás), luego él irá involucrando más a los demás en el logro de la meta sin necesariamente tener una posición jerárquica, puede ser cualquier miembro del grupo, después el compromiso con el grupo se vuelve una “pasión personal” y existe mayor preocupación por el desarrollo y aprendizaje de los demás, finalmente la experiencia vivida dentro del grupo va siendo trasladada a la cotidianeidad y la visión organizacional va siendo adaptada a distintos contextos del

periodo de vida. Renn y Bilodeau (2005) sugieren que el individuo atraviesa etapas en las que se produce un entendimiento profundo y continuo del liderazgo, la comunidad y el yo en relación a los otros. Esta explicación permitirá profundizar en la evolución del liderazgo tanto en líder como en los miembros participantes del estudio.

Ambos autores, en un estudio cualitativo titulado “Desarrollo de la identidad de liderazgo entre líderes estudiantiles LGBT” intentaron explorar la relación entre el involucramiento en actividades estudiantiles universitarias y el desarrollo de liderazgo dentro de la comunidad LGBT desde el modelo Desarrollo de la Identidad de Liderazgo (Komives et al., 2003, 2004). Participaron 15 estudiantes de 3 universidades en Midwestern, Texas, instituciones que se caracterizan por el apoyo a la comunidad LGBT en el campus y el fomento de la participación en actividades estudiantiles. Los resultados evidencian que el involucramiento con las actividades estudiantiles LGBT fomentan el desarrollo de la identidad sexual y el desarrollo de la identidad de liderazgo, esta última en cada una de las 6 etapas de liderazgo del acuerdo al modelo de Komives (2004). Es interesante observar que a partir de las experiencias de participación en comunidades estudiantiles LGBT, los estudiantes comenzaron a involucrarse en mayor medida en programas de desarrollo de liderazgo y organizaciones juveniles tanto dentro como fuera del campus universitario.

Caso bandera: Gay-Straight Alliance (GSA)

Así como existen en el Perú comunidades estudiantiles LGBT conformadas en el Bloque Estudiantil LGBT, en Estados Unidos existe el Gay-Straight Alliance (GSA) Network. Se trata de una organización estadounidense de liderazgo juvenil que promueve el diálogo entre escuelas GSA y se preocupa por crear lazos entre estas escuelas y los recursos de la comunidad a través del soporte social, desarrollo de liderazgo y formación. El GSA apoya a jóvenes en la creación, el fortalecimiento y el sostenimiento de un GSA y garantiza la capacidad de los clubes GSA para: 1) crear ambientes seguros en los colegios para el apoyo mutuo entre estudiantes LGBT y el aprendizaje sobre homofobia, transfobia y otras opresiones; 2) educar a la comunidad estudiantil sobre homofobia, transfobia, identidad de género y temas de orientación sexual y 3) luchar contra la discriminación,

acoso y violencia sexual en las escuelas (GSA Network, 2009). Investigaciones de Komives y el HERI fueron realizadas con esta organización para profundizar en el tema de liderazgo; este caso puede resultar muy útil al momento de establecer una comparación entre comunidades estudiantiles LGBT de distintos países y conocer los factores que marcan la diferencia en el desarrollo del liderazgo en ambos casos.

En un estudio realizado por Toomey, Ryan, Diaz y Stephen (2011) sobre el GSA en escuelas secundarias, se evaluó la capacidad de estos clubes para generar una percepción de seguridad e incrementar el bienestar en sus miembros. Se encontró que la pertenencia y participación de los miembros de los GSAs estaban asociados directamente a un mejor logro académico, relaciones interpersonales de calidad e incremento de la satisfacción con la propia orientación sexual. Además las investigaciones sugieren que la presencia de un GSA puede servir como factor protector para los adolescentes LGBT, es así que las escuelas que tiene un GSA tienden a reportan mayor grado de seguridad y bienestar (Kosciw et Wisneski, 2010). En general, el ser parte de un club GSA garantizaba un incremento en el bienestar y desarrollo personal del adolescente además de funcionar como efectivos factores protectores antes acosos o discriminación por identidad sexual.

Percepción y autopercepción del líder estudiantil LGBT

A pesar de los conocimientos teóricos que se puede tener sobre los distintos enfoques y estilos de liderazgo, el criterio utilizado para la elección del líder no siempre es claro, más aún cuando el líder escogido no acepta el título. En eventos públicos, al presentarse la comunidad estudiantil LGBT no todos los fundadores u organizadores oficiales son considerados líderes por los demás miembros del grupo, lo cual dificulta el trabajo del investigador a la hora de identificar al líder y puede crear rencillas dentro del grupo en caso el investigador escoja por sí mismo a un líder no validado por los demás miembros. Del mismo modo, los fundadores u organizadores no se autoperciben como líderes y resaltan el poco interés del grupo de definir a uno; Komives (2004) comenta un hecho similar en las organizaciones juveniles LGBT de EE.UU.: “contrariamente a la literatura de liderazgo que glorifica las prácticas de liderazgo (Murray, 1994), la mayoría de los participantes no se consideran líderes a sí mismos (Arminio, Carter, Jones, Kruger,

Lucas, Washington, Young y Scott, 2000) algunos estudiantes afrodescendientes entrevistados consideraron que la etiqueta de líder les separa de otros miembros de su grupo racial o les marca como alguien que se había vendido a un sistema opresivo (Yamasaki, 1995)”. Posiblemente la percepción y la autopercepción del liderazgo no siempre coincidan en el caso de estas comunidades para no desestructurar la participación equitativa del grupo y generar desigualdad.

Congruencia del rol de género y liderazgo

Es interesante conocer la percepción de los miembros sobre sus líderes desde un enfoque de género. En una investigación sobre la incongruencia entre el rol de líder y el rol de género elaborada por García-Retamero y López-Zafra (2006) se encontró que en el ámbito empresarial es menos probable que una candidata mujer consiga un ascenso a que lo haga un candidato hombre; se observó también que a pesar de que las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres de obtener cargos gerenciales, estas presentan ciertas características que las hacen líderes más apropiadas para las organizaciones contemporáneas (Eagly & Karau, 2002). Asimismo el estilo transformacional resultó ser el más aplicado en el caso de las mujeres (Eagly, Johannesen-Schmidt & Van Engen, 2003). De acuerdo a esta investigación, es probable encontrar participantes que identifiquen el rol de líder con un rol masculino o más líderes hombres que mujeres sin embargo falta profundizar sobre el rol que juega la orientación sexual del líder en la percepción de liderazgo de los miembros, tema que el presente estudio intentará abordar.

Planteamiento del problema

La Red Peruana LGBT está conformada por colectivos que no solo se diferencian por las diversas orientaciones sexuales sino que, también, poseen distintas posturas ideológicas, políticas y sociales - en torno a la forma en la que se puede alcanzar el reconocimiento y legitimación de sus derechos. Estas diferencias vulneran la adecuada organización de la Red en general y los colectivos que la integran, perjudicando de este modo al ejercicio de un liderazgo funcional que sirva de guía u orientador y que sea respetado por todos los colectivos.

Una de las comunidades donde se pueden observar de manera micro estas diferencias y su forma de ejercer el liderazgo es la Articulación Universitaria LGBT de Lima conformada por pequeñas comunidades universitarias con población LGBT. Cabe resaltar que la forma de agrupación de estas comunidades es por relaciones amicales expresamente manifiestas por ellas mismas, lo cual tiene implicancias al momento de ejercer un liderazgo efectivo, puesto que este asume la existencia de un miembro sobresaliente o destacable dentro de la agrupación que puede romper con la relación horizontal de la que se basan los lazos de amistad.

Para delimitar el concepto del constructo en cuestión y tener un mejor entendimiento de éste, se recurrió a la definición de liderazgo de Antonakis, Cianciolo & Stenberg, (2004), quien explica el liderazgo como un proceso natural de influencia que ocurre entre una persona – el líder- y sus seguidores, además este proceso puede ser explicado a partir de determinadas características y conductas del líder, por percepciones y atribuciones por parte de los seguidores y por el contexto en el cual ocurre dicho proceso. Sin embargo, fueron Bass y Avolio (1996) quienes propusieron estilos de liderazgo vigentes hasta la actualidad y cuyo instrumento, Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ -5X) será utilizado en esta investigación.

El presente estudio resulta relevante tanto para los miembros de las comunidades lgbt como para la sociedad. A los miembros, les permitirá identificar falencias en su modo de organización que deberán mejorar; permitirá asegurar también el cumplimiento de sus objetivos como colectivo; así mismo esto conllevará a una mejora en el bienestar emocional de cada uno de ellos. A la sociedad, le demostrará que el liderazgo en los colectivos sociales es distinto al liderazgo en las organizaciones por lo tanto no deben de ser evaluados de la misma forma; además el tener una comunidad lgbt universitaria mejor organizada incrementa la posibilidad de tener una sociedad con mayor grado de tolerancia y mayor capacidad de convivencia.

El objetivo general de esta investigación es describir y comparar los estilos de liderazgo aplicados en cada uno de los dirigentes estudiantiles de las cinco comunidades universitarias LGBT existentes en Lima en el 2014. Con el fin de abordar todos los aspectos del objetivo general, se propone los siguientes objetivos específicos: 1) Describir y

comparar las características que predominan en los estilos de liderazgo de cada comunidad y 2) Explorar el grado de concordancia que existe entre percepción de miembros y auto percepción del líder sobre el estilo de liderazgo aplicado.



Método

La presente investigación es de un enfoque cualitativo de tipo descriptivo - comparativo ya que, con estudio de casos, se busca definir los estilos de liderazgo en las cinco comunidades universitarias LGBT en Lima, pertenecientes a la Articulación de Jóvenes LGBT, además de comparar la autopercepción del estilo de liderazgo que posee el líder con la percepción de dicho estilo que tienen los miembros de su comunidad.

Participantes

Se trabajó con la población total de comunidades universitarias LGBT en Lima Metropolitana en el 2014, pertenecientes a la Articulación de Jóvenes LGBT de Lima, un total de cinco comunidades: Gpuc Guds (Pontificia Universidad Católica del Perú), Versiones (Universidad Nacional Mayor de San Marcos), Comunidad Agraria LGTB (Universidad Nacional Agraria La Molina), Irreversibles (Universidad Nacional Federico Villareal) y Pluridiversidades (Universidad Ricardo Palma).

Participaron en el estudio el líder y uno de los miembros activos de cada una de las cinco comunidades; se identificaron líderes V, W, X, Y y Z para las comunidades A, B, C, D y E respectivamente. Los miembros se identificaron por su pertenencia a la comunidad y por cumplir con requisitos que aseguraran su participación activa: 1) Que hayan participado, de las actividades de la comunidad en los últimos dos años, 2) Que hayan sido informados de la misión y objetivos como comunidad y 3) Que hayan pasado por una reunión de integración o bienvenida inicial. Se tuvieron así 3 lesbianas y 7 gays entre 18 y 24 años.

Asegurada la participación activa, se buscó que los participantes, reconozcan en principio la existencia de un ejercicio de liderazgo dentro de su comunidad y que los miembros de cada comunidad identifiquen a un líder en su grupo de manera consensuada. Tal como se indicó en el acápite sobre los colectivos juveniles, la organización de estas agrupaciones es informal basada en un gobierno horizontal (Garcís, 2010) donde no se reconoce la existencia de un liderazgo ni ningún miembro se considera líder de manera explícita (Arminio, Carter, Jones, Kruger, Lucas, Washington, Young y Scott, 2000); sin

embargo, existe un consenso sobre quiénes son los que toman las decisiones y organizan al grupo en determinados eventos. Tomando en cuenta esta validación, se escogió un miembro por cada comunidad para que identifique, en base a una definición básica de liderazgo, quién del grupo de los miembros decisores podría encajar mejor en este perfil de acuerdo a su propio criterio. La definición de liderazgo ofrecida fue “la capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas” (Robbins, 2004) y la pregunta planteada al miembro fue “tomando en cuenta la definición de liderazgo como *la capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas* ¿quién consideras que cumple con esta característica?” Es así cómo se definieron los 5 duetos miembro-líder, siendo un determinado miembro quien identifica al líder y éste se reconoce también en los términos planteados por Robbins (2004).

Método de recolección de datos

Se aplicaron entrevistas semiestructuradas cuyas preguntas fueron elaboradas en base al Multifactor Leadership Questionnaire en su versión corta (MLQ -5X). El cuestionario, ampliamente utilizado para medir el constructo de liderazgo en la actualidad (Molero, F., Recio, P., y Cuadrado, I., 2010), propone cuatro estilos de liderazgo: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo correctivo y liderazgo pasivo, con una consistencia interna elevada (alfa de Cronbach 0.95). De este cuestionario se recogieron los ítems con mayor carga factorial en cada dimensión y se elaboró, en base a esto, la guía de preguntas para la entrevista, tanto para líderes como para miembros de manera diferenciada.

Para el liderazgo transformacional, los ítems con mayor carga fueron: “Reexamino los supuestos cruciales para ver si son adecuados” ($\alpha=.98$) y “Actúo de forma que me gano el respeto de la gente que trabaja conmigo” ($\alpha=.96$). Los ítems que mejor evaluaban liderazgo transaccional fueron: “Ayudo a que la gente de mi comunidad desarrolle sus capacidades” ($\alpha=.99$); y “Ayudo a los miembros de mi comunidad LGBT a cambio de sus esfuerzos” ($\alpha=.96$). El ítem que evaluaba liderazgo correctivo fue “Concentro toda mi atención en subsanar los errores, quejas y fallos” ($\alpha=.97$); y el ítem que evaluaba liderazgo pasivo fue “Evito tomar decisiones” ($\alpha=.96$) (Molero, F., Recio, P., y Cuadrado, I., 2010).

Para validar la guía elaborada, se recurrió al criterio de tres jueces (Anexo C) expertos en el tema de liderazgo en el campo organizacional: una docente del curso de Comportamiento Organizacional y Gestión de Recursos Humanos en el Departamento de Psicología de la PUCP, además directora en consultoría de Recursos Humanos Sum; una docente principal del Diploma de Estudios en Businesss Coaching en Centrum, además directora en consultoría de Recursos Humanos DLK Soluciones Estratégicas; y un analista de Recursos Humanos y coordinador de proyectos en la PUCP. Las recomendaciones hechas por los profesionales giraron en torno a una mayor exploración en las particularidades de cada comunidad, también se sugirió plantear preguntas más amplias disminuyendo el grado de prejuicios para aumentar la confiabilidad, finalmente se recomendó partir de una definición básica de liderazgo consensuada entre los participantes y el investigador para asegurar que ambas partes estén tratando de un mismo constructo y cuidar la validez.

Asimismo, con el fin de recolectar información general sobre los participantes y sobre su participación activa y actual, se formularon preguntas sobre orientación sexual, tiempo de permanencia en la comunidad, estado de “closet”, y representatividad de la comunidad en la respectiva casa de estudios. Seguidamente se formularon preguntas en torno a la valoración del liderazgo en su comunidad en los términos básicos planteados previamente para finalmente comenzar con la aplicación de la guía de entrevista en cuestión (Anexo D).

Tanto los líderes como los miembros de las comunidades universitarias LGBTI dieron su consentimiento informado y se aseguró la confidencialidad y anonimato, aunque siendo las únicas comunidades existentes era posible identificarlas como tales, se aseguró que los resultados no identificaran a qué comunidad específica pertenecían.

Procedimiento

Se estableció un primer contacto con la Articulación en el MHOL, donde los estudiantes suelen realizar sus reuniones; aquí se convocó a estudiantes voluntarios y se les presentó el estudio, explicándoles los fines y objetivos de mismo, luego se les consultó si deseaban participar de las entrevistas, seguidamente se aseguró que cumplan con los

requisitos establecidos y que tengan claridad sobre qué miembro podría cumplir con el perfil de líder. Posteriormente, se coordinaron las entrevistas en centros comerciales de Lima o las casas de estudio de los miembros y líderes respectivas; antes de iniciar la entrevista, se solicitó la firma del consentimiento informado donde se les explicaba las consideraciones éticas de la investigación. Se desarrolló la entrevista reformulada por las recomendaciones de los jueces; asimismo, todas las sesiones fueron grabadas y transcritas posteriormente (Anexo E). Adicionalmente, se obtuvo un cuadro con los datos de los líderes en donde consta si también es fundador, la cantidad de miembros en la dirección, el tiempo que ha estado liderando su comunidad y si su comunidad tiene representación en su casa de estudios (Anexo F).

La calidad de la investigación fue cuidada tomando en cuenta los criterios de credibilidad, transferibilidad y dependencia que formaron parte de las recomendaciones de los expertos. Se procuró vigilar la coherencia entre lo reportado por los participantes y lo interpretado por el investigador recurriendo a los mismos participantes para corroborar la fidelidad de la información. Finalmente, se cuidó también la documentación del proceso a través de las grabaciones de modo que la data revisada por distintos investigadores lleve a conclusiones similares o equivalentes. (Collingridge et. col, 2008).

Resultados

Descripción de los estilos de liderazgo de acuerdo a Bass y Avolio para cada comunidad

Tabla 1
Caso Comunidad A (con líder V)

Estilo de liderazgo	Autopercepción del líder	Percepción del miembro
Transformacional	<p><i>“Sé cuáles son las ideas con las que pueden llegar [los miembros], y puedo también confrontar esas ideas y abrirles un poco el panorama”</i></p> <p><i>“Cuando llega un nuevo miembro se le asigna una persona con la que pueda establecer cierta empatía, que tenga los mismos gustos, [...] si es un chico, le asignamos un chico; si es una chica, le asignamos una chica”</i></p>	<p><i>-¿Qué cambios has observado en ti de cuando ingresaste hasta ahora?</i></p> <p><i>- “Ahora ya no estoy en el closet, hablo abiertamente de mi sexualidad y creo que me he vuelto como un agente político también, he reivindicado mi identidad como política”</i></p>
Transaccional	<p><i>“No se les obliga [a asistir a eventos], se les hace la convocatoria, se les avisa dónde y cuándo va a ser”</i></p>	<p><i>¿Cómo decidiste participar de la Marcha del Orgullo?</i></p> <p><i>-“Me pasaron la voz y me interesó así que decidí participar, yo ya había participado antes así que quise volver”</i></p>
Correctivo	<p><i>“Me retiré del Facebook, medio que usamos para organizarnos, fue un gesto mal tomado, como si quisiese alejarme, fue por una semana, de ahí las cosas volvieron a la normalidad”</i></p>	<p><i>“V puede ser un poco despistado para algunas cosas, parecía que en algún momento no fue muy asertivo en la forma en que dijo las cosas de repente, un poco duro. Pero no generó rencillas fuertes”</i></p>
Evitativo	<p><i>“Al final de cada ciclo hacemos una reunión de balance, en el que repasamos todas las actividades realizadas durante todo el año,</i></p>	<p><i>“Creo que V tiene la fortaleza de ser consecutivo con lo que hace [me agrada porque su trabajo es constante y si bien yo puedo</i></p>

	<i>vemos los momentos más importantes para la organización</i>	<i>fallar a veces, él siempre está ahí.]</i>
--	--	--

Liderazgo aceptado y concordancia de versiones: V, coordinador de A, enfatiza que no existe un líder de manera explícita y que todos comparten las funciones de organización y coordinación del grupo: *“Para relacionarnos entre nosotros, creo que es bastante libre, sobre todo lo que permanece es la horizontalidad entre los miembros”*.

Asimismo, se observan extractos en el testimonio del líder que pueden dar cuenta de un interés por el liderazgo comunitario, cuyo análisis se verá más adelante: *¿Por qué consideras que hay gente que permanece más tiempo en la comunidad y otra que no? - Yo diría porque no encuentran lo que buscan en términos personales, lo que yo buscaba era más en términos colectivos, un grupo de gente que esté dispuesta a hacer activismo”* (V, coordinador de A). En cuanto a la concordancia de versiones, se observa que existen similitudes en la calificación del liderazgo aplicado.

Características del estilo de liderazgo: Se observan algunas características como la estimulación a la creación y a la innovación de ideas, y la reformulación de problemas; además se observa que el líder ofrece un trato individualizado a cada miembro, de acuerdo con sus necesidades y capacidades. No se observa un contrato entre líder-miembro ni un enfoque hacia las acciones correctivas del líder; también se descarta la evasión de responsabilidades de parte del líder. Por lo anterior, se propone la existencia de un liderazgo transformacional en la comunidad A.

Agencia: Cabe resaltar la importancia de la agencia del líder en su calificación como tal ya que se observa que el reporte verbal sobre su estilo de liderazgo tiene que fundamentarse en hechos o actividades realizadas y no solo en ideales o proyectos a futuro: *“Encuentro un poco de frustración porque solo queda en la reflexión, en el compartir y no va mucho en maneras de incidir en la universidad”* (V, coordinador de A). Esta “capacidad de agencia” puede constituirse como un factor clave a tomar en cuenta para determinar el estilo de liderazgo y evaluar el impacto que tiene la comunidad dentro de la casa de estudios.

Relaciones sociales: También se observaron características particulares de los colectivos juveniles en esta comunidad que priorizan la relación de camaradería por encima de la estructura jerárquica de las organizaciones: *”Creo que A no es una organización, porque no tiene órganos pero somos más que un grupo de amigos, porque si nos reunimos 2 o 3 veces a la semana no es para compartir nada más, también planeamos cosas y vemos cómo se pueden ir cambiando, entonces yo lo definiría como un colectivo, creo que es más apropiado”* (V, coordinador de A). Incluso las redes sociales se vuelven un espacio de encuentro “formal”: *“Estaba pasando por un momento un poco malo, y me retiré del Facebook, y el Facebook es el medio que usamos para organizar todas nuestras actividades, entonces eso fue mal visto por varios miembros [...] sólo dejé el Facebook, pero fue un gesto mal tomado, como si me quisiese alejar* (V, coordinador de A).

Apoyo de la institución: Se permiten manifestaciones de denuncia y fomento de igualdad en la universidad: *“Yo creo que sí tenemos representatividad, somos la única comunidad lgbt en la universidad. No tenemos una participación directa ni alguien que nos represente en el consejo estudiantil pero si tratamos de que nuestra voz se escuche representando a la comunidad LGTB”* (V, coordinador de A).

Tabla 2
Caso Comunidad B (con líder W)

Estilo de liderazgo	Autopercepción del líder	Percepción del miembro
Transformacional	<p>¿De qué manera crees que has influido sobre tus demás compañeros?</p> <p><i>“Muchas personas del grupo me han agradecido el haber sido parte de B porque de alguna manera ha servido a su desarrollo personal, han venido a B súper enclosetada o súper temerosa, pero entrando a B se han dado cuenta que hay un grupo de</i></p>	<p><i>“Su discurso era bastante radical, certero en cuanto a criticar, directo en cuanto al decir de las cosas, y era bastante conocedor del tema, a parte manejaba teoría de género y teoría queer. Ahorita todo lo que se es por él, por lecturas que él me proporciono, me ayudaron bastante a formarme, tanto como activista también como individuo”</i></p>

	<i>jóvenes que te daban la oportunidad de ser como tú eres”</i>	
Transaccional	<p>¿Han ofrecido alguna compensación para incentivar la participación?</p> <p><i>“No, en realidad yo creo que lo más honesto es hacerlo por convicción y porque realmente crees y no porque te darán un premio”.</i></p>	<p>Respecto a dos eventos, la Marcha de Orgullo y los Besos contra la Homofobia ¿Participaste en algunos? ¿De manera voluntaria?</p> <p><i>“Sí, participé en las dos, y fue por iniciativa mía, no por obligación del grupo”</i></p>
Correctivo	<p><i>“No organizaba bien mi tiempo, a veces no tenía tiempo para el grupo”</i></p>	<p><i>“El grupo siempre dio la imagen de ser un poco cerrado acerca de algunas ideas, no articular ni escuchar. Eso quedó ahí y no se pudo avanzar más”</i></p>
Evitativo	<p><i>“Más que todo a partir de la cotidianeidad hemos forjado cosas más políticas con letras mayúsculas, con los plantones, con las marchas, en las asambleas, con el movimiento ya”.</i></p>	<p>¿Alguna vez W se ha ausentado de algún evento importante?</p> <p><i>-No, generalmente él siempre va. A eventos pequeños, si no iba. Pero en cosas grandes siempre estaba presente, o en otras organizaciones importantes siempre estaba ahí, generalmente nunca falla.</i></p>

Liderazgo aceptado y concordancia de versiones: W resalta también el desacuerdo en la elección de un líder y descalifica la relación vertical que puede existir en la comunidad: *“La idea de líder depende de la concepción que tengas de liderazgo [...] mi concepción de líder es alguien autoritario [...] creo que la figura del líder se debe desdibujar como está en un pedestal, y bajar y entablar una relación más horizontal”* (W, fundador de B). Vale la pena aclarar que el miembro intervenido actualmente no participa de manera constante en las actividades de su comunidad y por esto desconoce de algunas apariciones del líder en las actividades; aun así reconoce que su líder desempeña muy bien su función organizadora.

Características del estilo de liderazgo: Tal como en el caso anterior, se observan coincidencias en ambas versiones y se resalta el trato individualizado hacia cada miembro

de acuerdo a sus capacidades; no se encuentra una relación basada en el contrato ni acciones orientadas a la corrección de errores en la actividad de liderazgo, tampoco se observa evasión de responsabilidades de parte del líder. Por esto, se propone la existencia de un liderazgo transformacional en la comunidad B.

Agencia: Asimismo, se observa de nuevo la relevancia de la capacidad de agencia del líder, donde hacer activismo no solo significa visibilizar la discriminación a través de carteles pegados en las paredes sino empoderar a los estudiantes en la práctica del activismo en sí: *“Buscamos una manera novedosa de conectarnos con los estudiantes, porque en la universidad no funciona solo el hecho de pegar afiches y “ven a mi reunión”; no todos van. Hemos realizado ya talleres de introducción al activismo y vamos a seguir organizándolos”* (W, fundador de B). El papel de la información y el intercambio de ideas a través de encuentros y conferencias juega un rol importante en el activismo de esta agrupación: *“Somos un grupo bien trasgresor, que no nos gusta el activismo con mayúscula, no hago mi lobby en el congreso o me alié con Carlos Bruce, realizamos un activismo que marca, activismo cultural, porque hacemos conferencias* (W, fundador de B).

Relaciones sociales: Se trata de una comunidad que prioriza también las relaciones sociales, como la amistad, que constituye la base de su activismo, este factor se irá volviendo en una constante en las comunidades universitarias LGBT: *“La idea es ser más que un grupo político, de izquierda, buscamos más que todo ser una comunidad de amigos, y a partir de esa comunidad de amigos, que sea el basamento a partir del cual se pueda hacer la actividad política”* (W, fundador de B).

Ideología política-social: Con respecto a la postura social y política, B se enmarca dentro de una postura de izquierda feminista donde si bien pueden haber diferencias no son motivo para una desunión sino que forman parte de la actividad política: *“No somos de derecha, pero tampoco somos de izquierda, el grupo de alguna manera es un poco ecléctico. La mayoría somos feministas [...] o creo que podríamos definir al grupo como un grupo con ideas de izquierda feminista anti clerical y básicamente muy trasgresor”* (W, fundador de B)

Apoyo de la institución: Existe representatividad y un apoyo implícito: *“Ahora hay representatividad, en el 2013, hay una compañera, De la Cruz, que era de B, es bisexual, que es del tercio estudiantil, minoría, parte del cogobierno en la facultad, de alguna forma se visibilizan nuestras propuestas”*

Tabla 3
Caso Comunidad C (con líder X)

Estilo de liderazgo	Autopercepción del líder	Percepción del miembro
Transformacional	<i>“El rollo con C siempre fue crear un grupo sólido, que sea una referencia para todos los estudiantes, gays, les, trans y bi en la universidad”</i>	<i>“X tiene bastantes habilidades sociales para poder complementar con los demás grupos, comunicaciones con organizaciones, y aparte creo que es característico su personalidad, motivación, buenas ideas”</i>
Transaccional	<i>“Yo creo que mi protagonismo hacia que más gente vaya a la marcha por ejemplo, o sea, los que no querían ir no iban a ir haga lo que haga, así yo hubiese sido la persona más caleta del mundo, igual no iban a ir”</i>	<i>“[Decidí participar] de manera voluntaria. Todos participan cuando hay marchas o eventos LGTB, es una especie de empoderamiento de cada uno, y cada uno participa de la forma en que lo puede hacer, hacemos pancartas”</i>
Correctivo	<i>“Los que nos quejábamos éramos nosotros, los que organizábamos, 3 o 4. De ahí los demás no tenían razón para quejarse por que ellos tampoco venían, entonces era como una informalidad permitida, como que ya nadie viene, así que todos somos chéveres”</i>	<i>“El tendría que abrirse a un espacio de tolerancia con personas que todavía no llegan a entender la ideología que estamos manejando, en este caso el feminismo, a pesar de esto, él sabe manejar muy bien las diferencias”</i>
Evitativo	<i>“Intenté organizar unos 3 eventos con el nombre de C, pero era como que lo trabajábamos yo y 2 patas más, los contactos, los permisos [...] como serán algunos de palteados que ni siquiera iban al evento”</i>	<i>“El miembro que sea activo en el grupo participa cuando tiene tiempo, en el principio hacemos que tome una responsabilidad, de que si entra al grupo participe en la medida que pueda, o si no es libre totalmente de retirarse”</i>

Liderazgo aceptado y concordancia de versiones: X destaca también que no existe un líder de manera explícita y que todos tienen la capacidad de asumir responsabilidades de liderazgo: *“C siempre salió como un grupo horizontal, sin coordinadores, sin líderes, sin presidentes, tratábamos, al menos mi idea, de que no es que no hubiera líderes, si no que todos tengamos la capacidad de tomar la batuta y todos tengamos la capacidad de salir adelante”* (X, coordinador de C). Asimismo, tanto líder como miembro manifestaron que en la actualidad la comunidad tiene poca participación en la universidad ya que la mayoría de los organizadores se encuentran ocupados en asuntos académicos y laborales. Se observan también coincidencias en ambas versiones.

Características en el estilo de liderazgo: Se identifican características predominantes en el liderazgo como la creación de altas expectativas de desempeño esperado en los miembros y la visión de un líder que motiva e inspira; también se observa que si bien no hay una evasión de responsabilidades, la participación activa no es constante ya que depende de la disponibilidad de tiempo de los miembros. Por lo anterior, se propone la existencia de un liderazgo transformacional con bajo nivel de participación en la comunidad C.

Agencia: Se trata de un liderazgo notoriamente carismático pero con poca capacidad de agencia, que cautiva a los miembros y puede resultar motivador pero no sistematiza las actividades ni mide su impacto: *“Cuando había una marcha o algo como que cada quien hacía lo que podía y salía, pero nunca hay una delegación fija [...] yo cuando podía actualizaba la página, cuando no podía lo hacía otro. Pero nunca hubo una estructura [...] yo espero que los que estén ahora sí sepan hacerlo, pero no sé qué están haciendo”* (X, coordinador de C).

La participación del líder, en ocasiones depende del grado de acogida que tenga su propuesta dentro de la comunidad; en este sentido, se habla de un liderazgo transformacional débil que depende de la participación de los demás, sin confianza en las propias capacidades y convicciones.

Ideología política-social: C no adopta una ideología social en particular y se muestra abierto a diferentes opiniones; esta flexibilidad en las posturas ideológicas se ha vuelto parte de su estilo de liderazgo y no se constituye como un motivo de desunión sino

como un espacio de diálogo: *“El grupo no se define feminista, sólo se identifica como un grupo LGBT, orientado y abierto a diferentes opiniones, ideologías”* (F, miembro de C).

Apoyo de la institución: No hay un apoyo explícito de la universidad pero se permite a los estudiantes lgbt exponer ideas sobre la igualdad de oportunidades: *-¿Tu comunidad tiene representatividad en la universidad? -Bueno, uno de los miembros de C es parte del consejo de facultad, de mi facultad, psicología y debate temas de derechos que discutimos en el grupo”* (X, coordinador de C).

Tabla 4
Caso Comunidad D (con líder Y)

Estilo de liderazgo	Autopercepción del líder	Percepción del miembro
Transformacional	<p><i>“Fue como que faltaba gente, decían “tal persona no se da abasto”, entonces yo le dije “Yo puedo ayudar”, recuerdo que empecé con las cartas, para pedir las solicitudes del aula”</i></p> <p>-Se observa que la elección del organizador es a causa de un reemplazo</p>	<p><i>“Y es alegre y entusiasta y esto fomenta en los demás la participación [...] ella cuando quiere hacer algo le pone full empeño, es como una retroalimentación, motiva mucho cuando se involucra con las actividades pero no es constante”</i></p>
Transaccional	<p>¿Hay alguno que por no haber salido del closet lo han separado?</p> <p><i>“No, en el grupo se respeta si eres closet o no eres closet”</i></p>	<p><i>“No existe un sistema de compensación, cada uno es libre de asistir a un evento”</i></p>
Correctivo	<p><i>“Creo que [los miembros] andan bien ocupados, hace tiempo que no los veo. En la comunidad no hay muchos miembros. La verdad es que hace mucho no voy a una reunión”</i></p> <p>-Se reconoce la ausencia permanente pero no toma medidas para corregirse</p>	<p><i>“Me decepciona un poco, el año pasado informé que no desempeñaría más cargos, yo pensé que Y u otra persona lo harían mejor pero este año no han organizado casi ninguna actividad”</i></p> <p>-No se aplica ni siquiera correctivo porque no hay nada que corregir</p>
Evitativo	<p>¿Hace cuánto que no se reúnen?</p>	<p><i>“Y no siempre se desempeña</i></p>

	<p><i>“Supuestamente este ciclo iba a haber un almuerzo. El ciclo pasado yo no estuve acá porque andaba de viaje”</i></p> <p><i>“En la comunidad no hay muchos miembros. La verdad es que hace mucho no voy a una reunión, como para decirte, no somos muchos.”</i></p>	<p><i>como líder. Por temporadas, el grupo es una prioridad pero por otras varias temporadas, no. No hay una continuidad en su labor. Cuando se ausenta tiene prioridades”</i></p> <p><i>“Su ausentismo ha sido cubierto por una nueva persona, que tampoco pudo cubrir bien esa función”</i></p>
--	---	---

Liderazgo aceptado y concordancia de versiones: D es una comunidad que no tiene participación activa en la actualidad pero posee representatividad en la casa de estudios. Enfatizan también que no existe de manera consensuada un líder con ese título y que intentan equilibrar el grado de responsabilidad entre todos: *“Yo creo que en los grupos de estudiantes LGBT la relación tiene que ser horizontal, sin algún líder, es lo que hacemos aquí, somos más un grupo de amigos”* (Y, directora ejecutiva de D). También, se observan coincidencias en ambas versiones en cuanto a la ausencia de la lidereza y aunque el miembro rescata cualidades de ella, enfatiza que está decepcionado en el desempeño de ella como lidereza.

Características del estilo de liderazgo: Se encontró que la lidereza no inspira ni motiva de manera constante en la comunidad, no aplica un estilo de organización basado en recompensas, no se orienta en medidas correctivas y es notoria su ausencia en la comunidad, sin ningún plan de acción ni toma de decisiones. Por lo anterior, se propone la existencia de un estilo de liderazgo evitativo en la Comunidad D.

Relaciones sociales: Al igual que las anteriores comunidades, se observa la existencia de lazos de amistad donde el punto de encuentros son las redes sociales: *“La norma que más resalta es la página del Facebook que te decían las cosas que no se podían hacer”* (Y, directora ejecutiva de D).

Apoyo de la institución: Se encontró también que para el ejercicio adecuado de liderazgo es muy necesario el apoyo de la misma universidad, que puedes proveer de aulas, departamentos e incluso otorgar permisos para charlas dentro de sus instalaciones: *“Creo*

que es muy importante el apoyo de la universidad. Un grupo de alumnos que hacía trabajo social desde sus ramas con poblaciones pobres tenía un departamento propio, tenían oficinas y apoyo de los profesores. Creo que cuando se trata de grupos que buscan romper un esquema social, la universidad te pone trabas” (I, Miembro de D)

Tabla 5
Caso Comunidad E (con líder Z)

Estilo de liderazgo	Autopercepción del líder	Percepción del miembro
Transformacional	“Los universitarios somos los ciudadanos de ahora y que también en algún momento en el futuro vamos a tomar decisiones, entonces ¿Qué tipo de universitarios estamos sacando? [...] queríamos que gente LGBT viera que hay alguien con el que pueden conversar”	¿Qué cambios has observado en ti de cuando ingresaste hasta ahora? De hecho que me siento más seguro de mi sexualidad y con más confianza, no tengo tanto temor de decir que soy gay”
Transaccional	“Cuando decidimos hacer una actividad, se conversa cuáles son los planes, qué haremos, a quiénes tenemos que invitar, cuál es nuestro público objetivo, entonces todo eso se conversa”	Yo creo que la intención de formar un grupo LGBT es de fomentar la igualdad [...] Z es un buen organizador pero actualmente el grupo está casi desactivado. - La intención de fomentar la igualdad nace del miembro, no de alguna exigencia externa.
Correctivo	“Debe haber un interés, o sea, yo no puedo hacer todo, por ejemplo, la conferencia que íbamos a hacer sobre bullying o violencia homotransfóbico en las escuelas, teníamos pensado hacer un video foro, pero me vi solo y simplemente dije “no importa, lo hago solo” y hacerlo.”	“Creo que es más constante en las actividades, en la organización de eventos pero por mi parte me interesa hacer activismo más desde la información, la ideología” -Se presenta de nuevo el interés por hacer activismo sin orientarse a subsanar errores o medidas correctivas, sin embargo no se observa apoyo
Evitativo	Y me motiva también ahora seguir en la organización, que haya una continuidad, ¿no? somos pocos,	¿Por ejemplo en qué actividad te has ausentado?

	<p><i>en verdad salirme, no es la voz.</i></p> <p><i>“Me gusta estar en muchas cosas, yo estoy en otras organizaciones como Las Insumisas de Lilith ahí, los activistas como que tienen mayor recorrido y entonces tienen más planes</i></p> <p><i>-Hay mucha carga de responsabilidad porque el líder asume que si él se va, la comunidad desaparece</i></p>	<p><i>“No, más que todo al momento de sentarnos y decir, vamos a hacer esto. No estamos haciendo nada, entonces yo me voy porque a veces estoy con miles de cosas. Participo también en otros grupos”</i></p>
--	---	---

Liderazgo aceptado y coincidencia en ambas versiones: E es una comunidad que no tiene participación activa en la actualidad ni tampoco posee representatividad en la casa de estudios. Resaltan también que no existe un líder escogido de manera consensuada sino que todos aportan en la organización, además es importante tomar en cuenta la concepción de líder: *“Digamos que podría atribuirme la parte organizativa, pero en realidad cualquier persona de la organización, por lo menos nosotros tres, puede proponer algo [...] se trata de un trabajo en conjunto”* (Z, fundador de E). Además, ambos enfatizan que la comunidad actualmente tiene mínima actividad porque la mayoría de sus miembros se encuentra ocupada en temas laborales o académicos. Se observan coincidencias en ambas versiones en cuanto al poco compromiso, poca motivación y poca actividad dentro de la comunidad; sin embargo, el fundador realiza esfuerzos para que la comunidad no desaparezca cuando él egrese, preocupación que se observó también en líderes a punto de egresar.

Características del estilo de liderazgo: Se encontró un fuerte sentido del deber pero con poca capacidad de agencia, no se vio una organización basada en recompensas, el líder no se orienta hacia medidas correctivas y es notoria la ausencia de algún plan de acción. Por lo anterior, se propone la existencia de un estilo de liderazgo evitativo en E.

Agencia: La agencia o puesta en marcha de planes de acción se ha visto truncada lo cual perjudica el logro de objetivos; el factor “agencia” se vuelve un tema prioritario entre las características del líder estudiantil LGBT, de acuerdo a lo revisado: *“¿Has notado que ha habido cambios en el comportamiento de los miembros? -Es que eso a veces es algo*

complicado, por mucho, mucho tiempo, éramos fuimos solo un compañero y yo” (Z, fundador de E).

Apoyo de la institución: Se observa que el apoyo de la institución contribuye a que el líder se motive y continúe elaborando planes y organizando actividades. Además se encuentra un interés persistente en el líder por no dejar que el grupo desaparezca recurriendo a un modo un estilo de “organización de sobrevivencia”.

“Debe haber un interés, o sea, yo no puedo hacer todo, por ejemplo, la conferencia que íbamos a hacer sobre bullying o violencia homotransfóbico en las escuelas, teníamos pensado hacer un video foro, pero me vi solo y simplemente dije “no importa, lo hago solo” y hacerlo.” (Z, fundador de E)

Comparación de los estilos de liderazgo

Con la finalidad de realizar una comparación justa tomando en cuenta las distintas situaciones en las que se encuentra el activismo y participación de cada comunidad, se dividirá por un lado las comunidades A y B, que tienen notoria participación y organización, y por otro lado las comunidades C, D y E, cuyo grado de activismo y participación en eventos LGBT en la actualidad es escaso.

Los estilos de liderazgo de A y B son transformacionales. El líder de A se caracteriza por incentivar y estimular ideas innovadoras en los miembros, además ofrece un trato individualizado a cada uno de ellos tomando en cuenta sus características personales y necesidades. Por su parte, el líder de B posee un estilo de liderazgo muy orientado a la acción, de carácter transgresor que inspira fuertemente, además que brinda información a los demás miembros y educa en nuevas formas de pensamiento. Resulta necesario tomar en cuenta otros enfoques de liderazgo asociados al campo social, tal vez comunitario, para resaltar aspectos que desde el campo organizacional no se pueden explicar.

Se encontraron coincidencias en el rechazo al título de líder lo cual confirma la aceptación general de un concepto de liderazgo autoritario dentro de estas comunidades. La elección del líder en cada comunidad fue casi forzada, lo cual demuestra el bajo grado de aplicabilidad que tiene el MLQ-5X en los miembros de estas comunidades.

El estilo transformacional posee un fuerte componente de personalidad carismática, la cual en ocasiones no basta para que el liderazgo sea efectivo sino que también se debe tomar en cuenta el grado de agencia que tienen los líderes. En ambas comunidades se tenían planes de acción que se llevaban a cabo: en el caso de A había incluso un temor de dejar los planes en la reflexión pero en la actualidad esta comunidad es un referente del activismo universitario en la Articulación de Jóvenes LGBT; por su parte, B caracteriza por ejercer una agencia de carácter transgresora del día a día, como los besos en las mejillas entre hombres, y exhibicionista en eventos públicos como los “Besos contra la Homofobia”.

Las relaciones de amistad en ambas comunidades son también un componente permanente.

Los puntos de encuentro son las redes sociales; en ocasiones, antes que un grupo organizado, se definen como un grupo de amigos donde la organización y dirección dejan de ser verticales y la participación se vuelve responsabilidad de todos. El liderazgo en ambas comunidades no se ve perjudicado por la variedad de ideologías sociales o políticas. Si bien los líderes pueden tener una postura en particular, usualmente de izquierda, los demás miembros pueden o no compartirla y esto no es causa de desunión, más bien de un motivo para abrir espacios de discusión y diálogo. Asimismo, la representatividad de la comunidad LGBT en ambas universidades implica que la agrupación de estudiantes representantes de cada institución acepta la existencia y participación de la comunidad LGBT, esto de algún modo le brinda formalidad y derecho a visibilizarse dentro de las instalaciones de la universidad.

Por otro lado, los estilos de liderazgo en C, D y E se caracterizan por tener un bajo nivel de participación y compromiso actual sin embargo se encuentran algunas diferencias en los estilos. C se caracteriza por tener un estilo de liderazgo transformacional a nivel de discurso cuyo líder posee una personalidad marcadamente carismática, inspiradora y crea altas expectativas en sus miembros sin embargo en términos de agencia el estilo de liderazgo es poco efectivo. En las comunidades D y E se encuentra un ambiente de desánimo y desesperanza por sendas comunidades, los líderes están ausentes y los miembros no acuden a las reuniones o actividades de manera constante, a veces el líder deja de organizarlas. Se habla aquí de un liderazgo evitativo con mínimo grado de toma de decisiones y ejecución de éstas. Estas dos últimas comunidades se caracterizan por tener

estilos de liderazgo “de sobrevivencia”, en los que las comunidades no se desintegran por completo por miedo a que las luchas LGBT dentro de la universidad desaparezcan.

La elección del líder en estas tres comunidades también fue forzada aunque no por los mismos motivos que las primeras comunidades. La participación de los miembros en la actualidad es escasa, esto no les permite hablar de un líder en particular ya que no han estado presentes en los eventos organizados o en las asambleas donde se discuten los planes de acción. Vale aclarar que también se observan lazos de amistad en estas tres comunidades y esto repercute, aunque en bajo grado, la elección de un líder.

El liderazgo sin agencia se vuelve ineficaz y esta es una de las principales características de estas tres comunidades. Aunque en C el liderazgo es carismático, no se observa una ejecución de los planes en la actualidad; de la misma forma en E, se planean actividades pero no se lleva a cabo de manera conjunta. Asimismo, las ideologías sociales son predominantemente de izquierda y no se llega a la radicalidad como puede ocurrir en la Red LGBT. Por último la representatividad en los casos de C y D resulta poco funcional al encontrar poca actividad en las comunidades; E, al no tener representatividad requiere de un liderazgo más fortalecido para tener vigencia en la universidad pero sus miembros están ausentes y la comunidad se va debilitando poco a poco.

Discusión

Si se intentara explicar los estilos de liderazgo en las comunidades estudiantiles LGBT desde los postulados de Bass y Avolio (1996), se podría encontrar más de un estilo presente tomando en cuenta el gobierno horizontal que rige en estas comunidades. Se ha identificado en C un liderazgo transformacional atendiendo a las características carismáticas e inspiracionales de su líder pero no se ha indagado en otros miembros que también forman parte del núcleo de líderes, cuyo estilo de liderazgo puede ser distinto. Habría que indagar en este punto cómo serían las características de una organización con más de un líder cuyo trato entre todos sus miembros es equitativo.

Tomando el mismo ejemplo, el líder de C si bien tiene características personales que le hacen ser un referente motivacional, no ejecuta planes de acción ni organiza eventos, que son parte del activismo LGBT. Se le ha denominado líder transformacional pero también comparte rasgos de un líder evitativo, en términos de Bass y Avolio (1996), o de un líder ausente, en términos de Fischman (2003). Existe la posibilidad de un liderazgo rotativo también, como lo planteara Hoshi, una de las juezas expertas, en el que el líder puede delegar sus funciones de manera temporal a otro miembro del núcleo, como es lo que ocurría en A.

Uno de los ejes de análisis es la agencia del líder, el cual le permite a éste no solo ser un referente con características de personalidad particulares y planes de acción inteligentes sino que también le permite llevar los objetivos planteados a su culminación. En palabras de Robbins (2004), *el líder es aquel que lleva a un grupo al logro de metas en común* y éstas no se lograrán por tener solamente a un referente con cualidades de inspiración.

Otro de los ejes presentes en el estudio son las relaciones sociales caracterizadas por un lazo de amistad fuertemente presentes en unas comunidades más que en otras, y estas relaciones pueden volver a la comunidad más permisiva y flexible en términos de cumplimiento de objetivos. Es recurrente el estilo de liderazgo participativo y de relaciones horizontales (García, 2010); sin embargo, es necesario escindirlo de los lazos de amistad que pueden poner a un lado el trabajo orientado al logro de metas específicas.

Para un mejor desarrollo del liderazgo en las comunidades estudiantiles LGBT, el apoyo de las casas de estudio se vuelve vital; éste se convierte en uno de los ejes de análisis a tomar en cuenta. Un ejemplo vigente del éxito del soporte institucional lo constituyen los GSAs en Estados Unidos, los cuales no solamente proponen cambios sociales sino que trabajan en alianzas con otras escuelas y actores de la comunidad para la creación de ambientes seguros en los colegios y talleres de prevención de discriminación, se fortalecen las cualidades de liderazgo (Roomey et. col, 2011) y se promueven la participación activa hacia un cambio social. Tal como lo mencionaría un miembro de D, el desarrollo de las capacidades de liderazgo también dependen de las universidades, que éstas apuesten por una educación inclusiva y den facilidades a las comunidades LGBT para el uso de infraestructura, por ejemplo.

¿Los colectivos juveniles son organizaciones? El trabajo de campo en el presente estudio asumió la existencia de una organización en las comunidades estudiantiles, donde a su vez sea expreso el reconocimiento de un único líder; sin embargo, en las comunidades en cuestión, la existencia de una organización es debatible, más aun el reconocimiento de un líder de manera consensuada (Rodríguez, 2005). Estas comunidades estudiantiles se autodenominan en la actualidad *colectivos juveniles*, los cuales, en términos de Garcís (2010), ya no se caracterizan por tener una férrea ideologización política/ social o una estructura rígida sino que prefieren una organización más informal basada en un gobierno horizontal, donde las acciones de cambio no se concentren alrededor de una persona. En este sentido, las comunidades estudiantiles LGBT son agrupaciones juveniles conformadas en redes informales que privilegian el gobierno horizontal y donde la existencia o reconocimiento de un líder no está dentro de sus intereses; este planteamiento explica la poca aceptación del título de líder en las comunidades estudiadas.

Las comunidades estudiantiles LGBT encajan en la categoría de colectivos juveniles (Garcís, 2010) con organización informal basada en un gobierno horizontal, es por esto que su liderazgo tiene limitaciones al ser definido en términos organizacionales, en donde la estructura es más formal y de carácter vertical. Atendiendo a este estilo participativo de organización se proponen los siguientes enfoques de liderazgo para las comunidades LGBT en mención.

El Modelo de Liderazgo para el Cambios Social (HERI, 1996) se enmarca en un contexto universitario donde se promueve un liderazgo generador de cambios. Este modelo bien podría acoplarse al estilo de liderazgo que se busca en las universidades con comunidades que poseen causas sociales, como las comunidades LGBT. Cada miembro tendría la responsabilidad de desarrollar capacidades de liderazgo a través de un autoanálisis de fortalezas y debilidades para volverse en un futuro agentes de cambios. Se ha visto en algunas comunidades LGBT con estilos de liderazgo transformacionales que los líderes toman en cuenta las capacidades y características particulares de los miembros para influir sobre ellos; esta influencia podría orientarse al desarrollo de capacidades de liderazgo tal como propone el modelo de manera que exista un especie de empoderamiento para la preparación de futuros agentes de cambio.

En términos de Fischman (2003), los estilos de liderazgo transformacional y ausente/evitativo tienen características similares a los estilos del mismo nombre en los postulados de Bass y Avolio (1996); sin embargo la propuesta de Fischman (2003) resulta innovadora al poner sobre el tapete la cultura del servicio como característica del nuevo liderazgo. Esta cultura del servicio se ha visto en las comunidades estudiantiles LGBT donde todos, incluyendo al mismo líder, se encargan de actividades que requieren cierta minuciosidad y que no siempre se vinculan con causas LGBT, como por ejemplo la recolección de firmas a favor del aborto o derechos sexuales reproductivos. Se trata de un estilo de liderazgo que busca la trascendencia a través del desprendimiento sin esquemas verticales o jerarquizados, donde todos los miembros de las comunidades LGBT alcancen un desarrollo personal buscando el bienestar del otro a través del reconocimiento de sus derechos.

Otro enfoque de liderazgo muy asociado al esquema participativo de relaciones horizontales es el Liderazgo Comunitario planteado por Montero (2003). Las comunidades estudiantiles LGBT, tal como las comunidades observadas en los estudios de Montero y Hernández (1995), poseen una dirección que surge del propio grupo por consenso, donde las responsabilidades se distribuyen entre todos con el mismo grado de relevancia. Asimismo, los líderes LGBT, escogidos por consenso, comparten cualidades con los líderes propuestos por Montero (2003): aquellos han vivenciado discriminación y han tenido

problemas al definir su identidad sexual, en otras palabras, ha sido un miembro más con las mismas necesidades y confusiones, no han surgido de un ambiente externo a la comunidad LGBT sino que comparten con ella historias, costumbres e intereses. La propuesta del modelo de Montero está, al igual que en el modelo del HERI, en el empoderamiento, en el trabajo en el desarrollo de habilidades de liderazgo en todos los miembros. Esto permitiría asegurar la vigencia de las comunidades LGBT en sus respectivas casas de estudio sin temer al egreso de su líder u organizador.

El postulado de Komives (2003), sobre el Desarrollo de la Identidad de Liderazgo, surge de un trabajo con jóvenes estudiantes miembros de la GSA, muestra similar a las comunidades LGBT en cuestión. Este proceso se puede identificar en el desarrollo del liderazgo de algunos participantes de los cuales se escogerá al representante de C, quien comentó y demostró haber pasado por cada etapa del proceso. Como primer paso, reconoció la existencia de un grupo de aliados en C y una meta en común de defensa a los derechos de la comunidad LGBT; seguidamente, el interés inicial por hacer amigos dentro de la comunidad cambió hacia un interés más militante y activista, con lo cual se involucra más con la meta; luego, decide apostar por la conformación de un grupo sólido, que sea un referente dentro de su institución, con lo que va adquiriendo una responsabilidad mayor con la meta; después, busca que los demás se integren y vivencien ahí un proceso de reconocimiento de su identidad, con lo que va involucrando a los demás en el logro de metas; como penúltimo paso, realiza esfuerzos por dejar una comunidad consolidada antes de su egreso, ofreciéndole tiempo a pesar de los estudios y el trabajo, con lo que demuestra el compromiso con su grupo; por último, hace uso de un lenguaje no sexista desde una perspectiva de género y trata a compañeros LGBT de acuerdo a su orientación sexual, con lo que traslada las metas de la comunidad a la vida cotidiana. Se observa que la persona pasa por un proceso de análisis de su liderazgo, la comunidad y la interrelación con los otros (Renn y Bilodeau, 2005). El proceso también permite identificar el nivel de desarrollo de liderazgo y aplicarlo en la formación de nuevos líderes estudiantiles LGBT.

Los enfoques presentados explican de manera más contextualizada el liderazgo en las comunidades estudiantiles LGBT tomando en cuenta las relaciones horizontales y, en

algunos casos, el contexto universitario, de manera que pueden ser tomados en cuenta en futuras investigaciones.

Se encontró que las diferencias ideológicas de carácter social y político en la Red LGBT (Cuba, 2012) no son generalizables al contexto universitario LGBT. Las comunidades estudiantiles LGBT se caracterizan por tener una ideología política de izquierda en su mayoría pero también se encuentran miembros que no comparten esta ideología, lo cual no constituye un motivo de desunión sino más bien de un espacio de diálogo con alto grado de apertura. Los temas prioritarios, que constituyen parte de la agenda de cada agrupación, también son distintos. En la Red LGBT, la discusión generada por actitudes machistas o feministas de los miembros sigue vigente, mientras que en las comunidades LGBT el tema de la visibilización y “salida del closet” de los miembros es una cuestión también discutida y trabajada en reuniones de integración.

Para el estudio de liderazgo y su desarrollo en comunidades estudiantiles LGBT se propone tomar como referencia comunidades LGBT como el GSA cuyo contexto es similar y de cuya experiencia se pueden rescatar valiosos aprendizajes para la creación de futuras escuelas de liderazgo estudiantil LGBT.

Limitaciones y recomendaciones

El estudio tuvo su primera limitación en el rechazo de los participantes a la existencia de un liderazgo. La mayoría de participantes tenía la concepción de que el liderazgo era de carácter autoritario, en el que la responsabilidad principal recaía sobre una sola persona, quien era el exclusivo encargado de orientar a los demás al logro de objetivos. Aunque luego de observar esta reacción se propuso una teoría de liderazgo básica y general extraída de Robbins (2004) para llegar a un acuerdo, la mención del término “líder” durante la entrevista generaba tensión y rechazo en algunos entrevistados. Por esto se recomienda que para el estudio de liderazgo en comunidades estudiantiles LGBT se parta de una previa orientación sobre los diversos enfoques de liderazgo participativos de manera que los participantes tengan una visión más amplia de lo que significa liderazgo y contribuyan con los fines de la investigación.

Otra de las limitaciones fue la escasa participación de los involucrados en sus respectivas comunidades LGBT. Indagar sobre las actividades y el compromiso con los objetivos de la comunidad generó cierta presión en los entrevistados ya que por cuestiones académicas y laborales se habían ausentado de las reuniones y tenían poco conocimiento de las actividades que se realizaban en su comunidad. Debido a esto, se recomienda asegurar la participación activa de los involucrados al momento de iniciar el estudio sobre liderazgo; asimismo, asegurar que los líderes se encuentren actualmente estudiando en sus respectivas universidades ya que su egreso limitaría la validez de los resultados de una comparación con las demás comunidades cuyos líderes se encuentran estudiando y más cercanos a su comunidad LGBT.

Por último, la escasa bibliografía sobre comunidades universitarias LGBT en el Perú constituyó también una de las principales limitaciones del estudio. Las fuentes bibliográficas utilizadas para el estudio de liderazgo de las comunidades LGBT fueron tomadas de artículos, ensayos y publicaciones breves con bajo rigor científico, lo cual evidencia el poco interés de la comunidad científica en el Perú por reportar estudios sobre colectivos y agrupaciones LGBT de modo que se pueda contribuir de alguna forma con el reconocimiento de sus derechos. Se recomienda entonces la publicación de trabajos con rigor científico asociados al tema de liderazgo en comunidades LGBT.

Comentarios finales

La evaluación de un líder debe tomar en cuenta la capacidad de agencia de éste, la cual permite cuantificar sus aportes en términos de actividades realizadas y metas cumplidas. Este criterio debe ser tomado en cuenta en la formación de futuros líderes universitarios LGBT de modo que la comunidad no se quede en la reflexión y la crítica hacia el status quo sino propongan planes de acción y los lleven a cabo. Asimismo, el apoyo de las universidades a las comunidades LGBT es vital para que sus propuestas tengan mayor alcance en el alumnado, además puede constituirse como un factor protector para estudiantes LGBT, vulnerables a la discriminación. Este soporte, como se ha comprobado, incrementaría el sentimiento de seguridad y bienestar, permitiría establecer

relaciones interpersonales de calidad y mejoraría el desempeño académico en esta población.



Referencias

- Appel – Silbaugh, C. (2009) Socially Responsible Leadership Scale (SRLS) 2. *The revision of SRLS Colleague Park*, MD: University of Maryland.
- Arminio, J., Carter, S., Jones, S., Kruger, K., Lucas, N., Washington, J., Young, N., & Scott, A. (2000). Leadership experiences of students of color. *NASPA Journal*, 37(3), 496–510.
- Collingridge, D. & Gantt, E. (2008) The Quality of Qualitative Research. *American Journal of Medical Quality*, 23(5), 388-394, DOI 10.1177/1062860608320646. La versión online de este artículo puede ser encontrada en <http://ajm.sagepub.com/content/23/5/389>
- Creswell, J. (2007) Qualitative Research Designs: Selection and Implementation. *The counseling Psychologist*, 35(2), 236-260, DOI 10.1177/0011000006287390. La versión online de este artículo puede ser encontrada en: <http://tcp.sagepub.com/content/35/2/236>
- Cuba, L. (2012) Entre orgullos y resistencias: Un aproximación al movimiento LGTB peruano. Lima: Programa Democracia y Transformación Global
- Eyler, J. y Giles, D. (1999) *Where's the learning in service – learning?*, 112-120, San Francisco: Jossey – Bass, ISBN-13: 978-0470907467.
- Eagly, A. & Karau, S. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*. 109, 573-598.
- Eagly, A., Johannesen-Schmidt, M., & van Engen, M. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire: A meta-analysis comparing men and women. *Psychological Bulletin*, 129, 569-591.
- comparing men and women. *Psychological Bulletin*, 129, 569-591.
- Fischman, D. (2001) *El néctar del servicio*. Recuperado de: <http://www.davidfischman.com/articulos/detalle.php?lang=es&id=118>
- Fischman, D. (2001) *El líder del nuevo siglo*. Recuperado de: <http://www.davidfischman.com/articulos/detalle.php?lang=es&id=89>
- Garcés, A. (2010) De organizaciones a colectivos juveniles. Panorama de la participación política juvenil. *Última Década*, 18(32), 61-83, ISSN 0718-2236.
- García, J. (2013) Estudio diagnóstico para determinar el perfil de liderazgo del gerente y de sus colaboradores en la gerencia operativa, según el modelo de Rango Completo de Bass y Avolio: Caso de una empresa industrial química en Coatzacoalcos, Veracruz, México.

- Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Málaga: Grupo Eumed.Net, Recuperado de:
<http://caribeña.eumed.net/modelo-rango-completo-bass-avolio/>
- García-Retamero & López-Zafra (2006) Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 245-257.
- Gsa Network (2009) Empowering youth activities to fight homophobia and transphobia in schools. Recuperado de: <http://www.gsanetwork.org/>
- Hatcher, L. (1994) A step-by-step approach to using the SAS system for factor analysis and structural equation modeling, SAS Institute: Michigan, ISBN 1555446434
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006) El proceso de investigación y los enfoques cuantitativo y cualitativo hacia un modelo integral. En *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill. Pp 3-37
- Hersey, P. & Blanchard, K. (2000) *Running Together. Leadership and the one minute manager*, 94-114, ISBN-10: 0007103417.
- Hogg, M., van Knippenberg, D. & Rast, D. (2012) The social identity theory of leadership: Theoretical origins, research findings, and conceptual developments. *European Review of Social Psychology*, 23, 258-304, Netherlands: Psychology Press.
- Hogg, M., & van Knippenberg, D. (2003). Social Identity and Leadership Processes in Groups. *Advances in Experimental Social Psychology*, 35, 1–52, San Diego: Academic Press.
- Komives, S., Casper, J., Longerbeam, S., Mainella, F., & Osteen, L. (2006). Leadership Identity Development Model: A grounded theory and a Leadership Identity Development Model (LID). *Journal of College Student Development*, 47(4), 401-417.
- Komives, S. (2009) *Understanding the Social Change Model of Leadership Development* New York: Jossey Bass, Retrieved from:
http://studentsberkeley.edu/files/osl/student_groups/understanding%20the%20scm.pdf
- Kosciw, J. & Wisniewski, J. (2010). The 2009 National School Climate Survey: The experiences of lesbian, gay, bisexual and transgender youth in our nation's schools. New York, NY: GLSEN.
- Lara, E. (2011) *Liderazgo para el Cambio Social: Un modelo para su desarrollo en estudiantes universitarios*. Tesis de Licenciatura. Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida.

- Mendoza, M. & Ortiz, C. (2006) El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas "Investigación y Reflexión"*, 14(1), 118-134, ISSN 0121- 6805.
- Molero, F., Recio, P., y Cuadrado, I. (2010) Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: Un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española, *Psicothema*, 22(3), 495-501, ISSN: 0214-9915.
- Montero, M. (2006) El liderazgo comunitario. *Teoría y práctica de la psicología comunitaria: la tensión entre comunidad y sociedad*, 93-115, Buenos Aires: Paidós, ISBN 950-12-4518-7.
- Paige, G. (1979) The Scientific Study of Political Leadership. *The Academy of Management Review*, 4(2), 307-309, New York: The Free Press.
- Pedraja, L., Rodríguez, E., Rodríguez, J. (2006). Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora. *Revista Interciencia*, 31(8), ISSN 0378-1844.
- Renn, K. & Bilodeau, B. (2005) Leadership Identity Development Among Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Student Leaders. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 42(3), 342-364, DOI: 10.2202/1949-6605.1512.
- Renn, K. (2007) LGBT Student Leaders and Queer Activists: Identities of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Identified College Student Leaders and Activists. *Journal of College Student Development*, 48(3), 311-330, DOI 10.1353/csd.2007.0029.
- Robbins, S. (2004) Temas contemporáneos de liderazgo. En: Introducción al comportamiento organizativo. Madrid: Pearson Educación
- Sanchez, E. & Rodriguez, A. (2010) 40 años de la teoría de liderazgo situacional: Una revisión. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 29-39, ISSN 0120-0534.
- Silva, Y. (2010) El liderazgo del formador y los indicadores de éxito. *Boletín de Psicología*, 100(2), 23-41, ISSN 0212-8179.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979) An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.) *The social psychology of intergroup relations*, 33-47, California: Brooks/Cole.
- Toomey, R., Ryan, C., Diaz, R. & Russell, S. (2011) High School Gay-Straight Alliances (GSAs) and Young Adult Well-Being: An Examination of GSA Presence, Participation, and Perceived Effectiveness. *Applied Development Science*, 15(4), Arizona: Taylor & Francis Group, 175-185, DOI: 10.1080/ 10888691.2011.607378.

- Van Knippenberg, D., De Cremer, D., & van Knippenberg, B. (2007). Leadership and fairness: The state of the art. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 16, 113 - 140.
- Vera, I. (2012) *Estilos de liderazgo contemporáneos*. Curso de Comportamiento Organizacional de la Facultad de Gestión y Alta Dirección, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima..
- Wagner, M. (2007) The Social Change Model of Leadership: A brief overview. *Concepts & Connections*, 15(1), 8-10, Maryland: University of California.
- Yamasaki, E. (1995). *The role of ethnicity in conceptualizing and practicing leadership in a Japanese-American student organization*. Presentado en Encuentro XX de la Asociación para el Estudio de Educación Superior, Orlando.



Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por mi persona, Lisset Alburqueque Alcántara, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá participar de una entrevista y responder algunas preguntas asociadas a su líder lgbt o a la comunidad a la que pertenece. Esto tomará media hora de su tiempo aproximadamente. Lo que conversemos durante esta sesión se grabará, de modo que puedan transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas que brindará en la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas de la entrevista, el audio se destruirá.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a mi persona o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lisset Alburqueque Alcántara. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente media hora.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono 956766096

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono anteriormente mencionado.

Andrés Espinoza

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)



Firma del Participante

2/09/14

Fecha

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por mi persona, Lisset Alburqueque Alcántara, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá participar de una entrevista y responder algunas preguntas asociadas a su líder lgbt o a la comunidad a la que pertenece. Esto tomará media hora de su tiempo aproximadamente. Lo que conversemos durante esta sesión se grabará, de modo que puedan transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas que brindará en la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas de la entrevista, el audio se destruirá.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a mi persona o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lisset Alburqueque Alcántara. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente media hora.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono 956766096

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono anteriormente mencionado.

CARLOS POLO VILLANUEVA

CA

02/09/14

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por mi persona, Lisset Alburqueque Alcántara, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá participar de una entrevista y responder algunas preguntas asociadas a su líder lgbt o a la comunidad a la que pertenece. Esto tomará media hora de su tiempo aproximadamente. Lo que conversemos durante esta sesión se grabará, de modo que puedan transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas que brindará en la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas de la entrevista, el audio se destruirá.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a mi persona o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lisset Alburqueque Alcántara. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente media hora.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono 956766096

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono anteriormente mencionado.

GONZALO MENESES



10/09/14

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por mi persona, Lisset Alburqueque Alcántara, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá participar de una entrevista y responder algunas preguntas asociadas a su líder lgbt o a la comunidad a la que pertenece. Esto tomará media hora de su tiempo aproximadamente. Lo que conversemos durante esta sesión se grabará, de modo que puedan transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas que brindará en la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas de la entrevista, el audio se destruirá.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a mi persona o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lisset Alburqueque Alcántara. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente media hora.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono 956766096

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono anteriormente mencionado.

Juan Carlos Yi Chung

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Juan Carlos Yi Chung

Firma del Participante

02-09-14

Fecha

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por mi persona, Lisset Alburqueque Alcántara, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá participar de una entrevista y responder algunas preguntas asociadas a su líder lgbt o a la comunidad ala que pertenece. Esto tomará media hora de su tiempo aproximadamente. Lo que conversemos durante esta sesión se grabará, de modo que puedan transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación es este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas que brindará en la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas de la entrevista, el audio se destruirá.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a mi persona o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lisset Alburqueque Alcántara. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente media hora.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono 956766096

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono anteriormente mencionado.

Liliana Contreras Quispe  *12-09-12*

Nombre del Participante (en letras de imprenta)	Firma del Participante	Fecha
--	------------------------	-------

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por mi persona, Lisset Alburqueque Alcántara, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá participar de una entrevista y responder algunas preguntas asociadas a su líder lgbt o a la comunidad a la que pertenece. Esto tomará media hora de su tiempo aproximadamente. Lo que conversemos durante esta sesión se grabará, de modo que puedan transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas que brindará en la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas de la entrevista, el audio se destruirá.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a mi persona o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lisset Alburqueque Alcántara. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

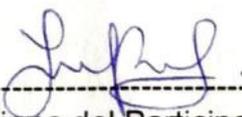
Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente media hora.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono 956766096

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono anteriormente mencionado.

LUIS ENRIQUE RIVERA

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)


Firma del Participante

02/09/14

Fecha

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por mi persona, Lisset Alburqueque Alcántara, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá participar de una entrevista y responder algunas preguntas asociadas a su líder lgbt o a la comunidad a la que pertenece. Esto tomará media hora de su tiempo aproximadamente. Lo que conversemos durante esta sesión se grabará, de modo que puedan transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas que brindará en la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas de la entrevista, el audio se destruirá.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a mi persona o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

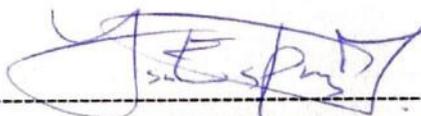
Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lisset Alburqueque Alcántara. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente media hora.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono 956766096

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono anteriormente mencionado.

OSCAR ESPINOZA



15/09/14

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por mi persona, Lisset Alburqueque Alcántara, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá participar de una entrevista y responder algunas preguntas asociadas a su líder lgbt o a la comunidad a la que pertenece. Esto tomará media hora de su tiempo aproximadamente. Lo que conversemos durante esta sesión se grabará, de modo que puedan transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas que brindará en la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas de la entrevista, el audio se destruirá.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a mi persona o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lisset Alburqueque Alcántara. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente media hora.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono 956766096

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono anteriormente mencionado.

Juan Carlos Bonce-Aupú

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Juan Carlos Bonce-Aupú

Firma del Participante

08/09/14

Fecha

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por mi persona, Lisset Alburquerque Alcántara, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá participar de una entrevista y responder algunas preguntas asociadas a su líder lgbt o a la comunidad a la que pertenece. Esto tomará media hora de su tiempo aproximadamente. Lo que conversemos durante esta sesión se grabará, de modo que puedan transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas que brindará en la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas de la entrevista, el audio se destruirá.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a mi persona o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lisset Alburquerque Alcántara. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente media hora.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Lisset Alburquerque Alcántara al teléfono 956766096

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Lisset Alburquerque Alcántara al teléfono anteriormente mencionado.

Romina Decerra Zimic



20/09/14

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por mi persona, Lisset Alburqueque Alcántara, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá participar de una entrevista y responder algunas preguntas asociadas a su líder lgbt o a la comunidad a la que pertenece. Esto tomará media hora de su tiempo aproximadamente. Lo que conversemos durante esta sesión se grabará, de modo que puedan transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas que brindará en la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas de la entrevista, el audio se destruirá.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a mi persona o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lisset Alburqueque Alcántara. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer los estilos de liderazgo de los dirigentes estudiantiles lgbt universitarios.

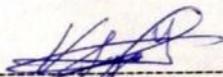
Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente media hora.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono 956766096

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Lisset Alburqueque Alcántara al teléfono anteriormente mencionado.

ARANGO YAMASHIRO, JERÓNICA

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)



Firma del Participante

10/09/19

Fecha

ANEXO B: FORMATO DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIDAD DE PSICOLOGÍA

Profesora:

Me dirijo a usted para solicitar su valiosa colaboración en la revisión del siguiente instrumento, diseñado para la tesis "Liderazgo de comunidades estudiantiles LGBT". El estudio tiene como finalidad describir y comparar los estilos de liderazgo de dirigentes e estudiantiles de la comunidad LGBT de 5 universidades de Lima Metropolitana.

El instrumento en cuestión es una guía de entrevistas semiestructurada basada en el Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) de Buss y Avolio, de donde se extrajo los seis ítems con mayor carga factorial que representan a los cuatro estilos de liderazgo propuestos por los mencionados autores.

La guía de entrevistas está estructurada de la siguiente manera: datos generales del participante y su comunidad, motivaciones y calificación del líder, y por último estilos de liderazgo.

A continuación le presento un formato para validar dicho instrumento.

Finalmente le expreso mi agradecimiento por su receptividad para dar su opinión como experto en la materia.

Atentamente

Lisset Evelyn Alburqueque Alcántara

Validación por medio de Jueces

Nombre de la Jueza:

La evaluación que se requiere del instrumento implica previo conocimiento sobre los estilos de liderazgo de acuerdo a Buss y Avolio (1994), los cuales se especificarán en los siguientes párrafos:

- El liderazgo transformacional: El líder se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emularle. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira, a través de desafíos y persuasión.
- El liderazgo transaccional: Aquél que se centra en la transacción o contrato con el seguidor, en donde las necesidades de éste pueden ser alcanzadas si su desempeño se adecua a su contrato con el líder.
- El liderazgo correctivo: El líder asume una postura más reservada, espera que surjan los problemas, para que entonces sean tomadas medidas de resolución de los problemas. Por lo tanto, el líder interviene sólo cuando las cosas se distancian de lo esperado.
- El liderazgo pasivo: Este último factor identifica la ausencia o la evitación del ejercicio de liderazgo, generalmente traducido por una ineficiencia en los resultados. El líder prácticamente se abstiene de tratar de influir en los subordinados y abdica de la responsabilidad de decidir.

A continuación encontrará un cuadro donde figuran las preguntas que forman parte de la guía de entrevista semiestructurada creada por mi persona. La guía tiene dos versiones, una para líderes y otra para miembros, ambas serán presentadas en este documento. Expresar su acuerdo o desacuerdo en la presentación de cada grupo de preguntas escribiendo una equis (X) en el espacio que corresponda, según la escala dada; si tuviera alguna sugerencia para mejorar la pregunta puede escribirla en el espacio correspondiente a la reformulación. En caso de sugerencias no especificadas para las preguntas correspondientes, puedes escribirlas en el espacio correspondiente a observaciones generales al final del documento.

GUÍA DE PREGUNTAS PARA LÍDERES

Datos generales del participante y su comunidad

Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
Comunidad LGBT a la que perteneces									
Orientación sexual									
Tiempo en el que has permanecido en la comunidad									
¿Has salido del closet?									
¿Tu comunidad tiene representatividad en tu universidad?									

Motivaciones y calificación del líder

Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
¿Qué es lo que te animó a ser parte de la dirección de tu comunidad?									
Ahora ¿Qué es lo que te motiva a permanecer en tu comunidad?									
Para ti ¿Qué es ser un líder LGBT universitario?									
¿Cuáles consideras que son tus fortalezas como líder LGBT? Indagar personalidad/agencia									
¿Cuáles consideras que son tus debilidades como líder LGBT? Indagar personalidad/agencia									

Estilos de liderazgo

Liderazgo transformacional:

Ítem MLQ: "Reexamino los supuestos cruciales (acuerdos dentro de la comunidad) para ver si son adecuados"									
Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
1. ¿Cuál es el procedimiento que tomas cuando viene un nuevo miembro al grupo? ¿Qué consideras que es de vital importancia informar, presentar? ¿Por qué crees que es importante presentarlo?									
1.1. ¿Cuáles son algunas de las normas de convivencia o reglas dentro de la comunidad? ¿Las tienen? ¿Por qué sí o por qué no?									
Ítem MLQ: "Actúo de forma que me gano el respeto de la gente que trabaja conmigo"									
Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
2. ¿Qué impresión consideras que generas en los demás miembros? Pensamientos, sentimientos									
2.1. ¿De qué manera consideras que ha influenciado esa impresión en la participación de los miembros?									

Liderazgo transaccional:

Ítem MLQ: "Ayudo a que la gente de mi comunidad desarrolle sus capacidades"									
Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
3. ¿De qué manera generas cambios en tu comunidad? ¿Has observado cambios en los comportamientos de miembros que haya mejorado el desempeño dentro del grupo? ¿Fuera del grupo?									
3.1. ¿Te han reportado cambios que hayan trascendido al grupo? ¿Qué tan importante es esto en tu forma de organizar/ liderar? *Evaluar delegación de responsabilidades									

Antes de continuar, se evaluará el grado de participación/ convocatoria a los siguientes eventos asumiendo que son ocasiones de regular asistencia y participación de parte de los miembros: Marcha del Orgullo Gay, Besos contra la Homofobia y Proyecto Unión Civil. Para esta evaluación, se preguntará: a) ¿Participaste? B) ¿Fomentaste la participación? C) ¿Cómo la fomentaste?

Ítem MLQ: "Ayudo a los miembros de mi comunidad LGBT a cambio de sus esfuerzos"									
Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
4. ¿Existe algún sistema de recompensas, bonos por participación e alguno de estos eventos?									
4.1. En caso de que exista esta compensación ¿Qué tan frecuentemente la aplicas?									

Liderazgo correctivo:

Ítem MLQ: "Concentro toda mi atención en subsanar los errores, quejas y fallos"									
Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
5. ¿Ha recibido quejas como organizador o coordinador? ¿Cómo manejas los reclamos? ¿Qué tan frecuente son los reclamos? ¿Cuál es la estrategia para mejorar la organización?									
5.1. ¿Qué otros eventos promueves como coordinador? ¿Qué tanto de tu tiempo ofreces a la elaboración de planes de contingencia para garantizar la participación de los miembros en los eventos en general?									

Liderazgo pasivo:

Ítem MLQ: "Evito tomar decisiones"									
Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
6. ¿Has estado de manera permanente en la organización de los eventos? Si te has ausentado, ¿Por qué lo hiciste?									
6.1 ¿Cuáles consideras que son tus debilidades de acuerdo a la percepción de los miembros?									

GUÍA DE PREGUNTAS PARA MIEMBROS

Datos generales del participante y su comunidad

Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
Comunidad LGBT a la que perteneces									
Orientación sexual									
Tiempo en el que has permanecido en la comunidad									
¿Has salido del closet?									
¿Tu comunidad tiene representatividad en tu universidad?									

Motivaciones y calificación del líder

Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
¿Qué te animó a unirse al grupo?									
Ahora ¿Qué es lo que te anima a continuar en el grupo?									
Para ti ¿Qué es ser un líder LGBT universitario?									
¿Quién(es) consideras que es/son tu(s) líder(es) LGBT en tu comunidad?									
¿Cuáles consideras que son su(s) fortalezas como líder LGBT? Indagar personalidad/agencia									
¿Cuáles consideras que son su(s) debilidades como líder LGBT? Indagar personalidad/agencia									

Estilos de liderazgo

Liderazgo transformacional:

Ítem MLQ: "Reexamina los supuestos cruciales (acuerdos dentro de la comunidad) para ver si son adecuados"									
Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
1. Cuando ingresaste, ¿Cómo fue la dinámica de bienvenida? ¿Quién se encargó? ¿Tienen algún patrón, speech, procedimiento?									
1.1. ¿Te indicaron cuáles son tus derechos, deberes, normas de la organización? ¿Algunas instrucciones iniciales? ¿Las conoces? ¿Compártelas?									
Ítem MLQ: "Actúa de forma que se gana mi respeto"									
Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
2. ¿Qué impresión te genera tu(s) líder(es), qué sentimiento, pensamientos se te vienen a la cabeza? ¿Cuáles consideras que son sus cualidades?									
2.1. ¿De qué manera el/ella ha influenciado en tu participación o activismo en el grupo?									

Liderazgo transaccional:

Ítem MLQ: "Me ayuda a desarrollar mis capacidades"									
Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
3. ¿Qué cambios has observado en tude cuando ingresaste hasta ahora? ¿Estos cambios te han permitido desempeñarte mejoren el grupo, fuera del grupo?									
3.1. En caso de que lo hayas observado fuera del grupo. ¿En qué otros campos lo has observado? ¿De qué manera? ¿En qué comportamientos? *Evaluar delegación de responsabilidades									

Antes de continuar, evaluar por qué razón permanece en el grupo, si para buscar amigos o para hacer activismo. Seguidamente, las próximas preguntas serán en torno a los siguientes eventos: Marcha del Orgullo Gay, Besos contra la Homofobia y Proyecto Unión Civil. Para esta evaluación, se preguntará: a) ¿Participaste? B) ¿Cómo decidiste participar? C) ¿En qué forma contribuyó el líder de tu comunidad para que te animaras/ desanimaras a participar?

Ítem MLQ: "Me ayuda a cambio de mis esfuerzos"									
Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
4. ¿Tuviste alguna compensación por participar? ¿Lo hiciste a cambio de algo? ¿Fue espontaneo, natural?									
4.1. En caso haya alguna compensación ¿Qué tan frecuente es esto en otros eventos?									

Liderazgo correctivo:

Ítem MLQ: "Concentra toda su atención en subsanar los errores, quejas y fallos"									
Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
5. ¿Has observado quejas en la organización de estos eventos? ¿Comentarios negativos sobre el líder en general? ¿Cuáles han sido algunos de sus errores como líder? ¿Qué tan frecuentes han sido estos errores?									
5.1. ¿Se han repetido estos errores en otros eventos? ¿Cómo afecta estas actitudes del líder en tu participación o pertenencia en la comunidad?									

Liderazgo pasivo:

Ítem MLQ: "Evita tomar decisiones"									
Preguntas	Claridad		Redacción		Coherencia y Pertinencia		Mantener	Eliminar	Reformular
	Si	No	Si	No	Si	No			
6. ¿Tu líder ha permanecido siempre en la organización de estos eventos? ¿Ha delegado funciones? ¿Qué tan responsable ha sido con la organización de estos eventos?									
6.1. ¿Qué recomendaciones darías a tu líder para que mejore su desempeño?									

Observaciones para “Guía de preguntas para líderes”

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Observaciones para “Guía de preguntas para miembros”

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ANEXO C: GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA FINAL

GUÍA PARA LÍDERES

Datos generales

Comunidad lgbt a la que pertenezco:

Orientación sexual:

Tiempo en el que has permanecido en la comunidad

¿Has salido del closet a mitad? Totalmente?

¿Tu comunidad tiene representatividad en tu universidad?

Motivaciones y personalidad

¿Qué es lo que te animó a ser parte de la dirección de tu comunidad?

¿Ahora, qué es lo que te motiva a permanecer en tu comunidad?

Para ti, qué es ser un líder lgbt universitario

Cuales consideras que son tus fortalezas como líder (indagar personalidad/ agencia)

Cuales consideras que son tus debilidades como líder (indagar personalidad/ agencia)

Análisis de estilos de liderazgo

1. ¿Cuál es el procedimiento que tomas cuando viene un nuevo miembro al grupo? ¿Qué consideras que es de vital importancia informar, presentar? ¿Por qué crees que es importante presentarlo?
 - 1.1. ¿Cuáles son algunas de las normas de convivencia o reglas dentro de la comunidad? ¿Las tienen? ¿Por qué si o por qué no?
 2. ¿Qué impresión consideras que generas en los demás miembros? Pensamientos, sentimientos
 - 2.1. ¿De qué manera consideras que ha influenciado esa impresión en la participación de los miembros?
 3. ¿De qué manera generas cambios en tu comunidad? ¿Has observado cambios en los comportamientos de miembros que haya mejorado el desempeño dentro del grupo? ¿Fuera del grupo?
 - 3.1. ¿Te han reportado cambios que hayan trascendido al grupo? ¿Qué tan importante es esto en tu forma de organizar/ liderar? **Evaluar delegación de responsabilidades.**

Antes de continuar, evaluar el grado de participación/ convocatoria a los siguientes eventos asumiendo que son ocasiones de obligatoria asistencia y participación de parte de los miembros

Plantear caso: Marcha del Orgullo Gay, Besos contra la Homofobia, Proyecto Unión Civil.

¿Participaste? ¿Fomentaste la participación? ¿Cómo la fomentaste?

4. ¿Existe algún sistema de recompensas, bonos por participación en alguno de estos eventos? ¿Cuál es la finalidad de este incentivo?
 - 4.1. En caso exista esta compensación ¿Qué tan frecuentemente la aplicas?
5. ¿Ha recibido quejas como organizador o coordinador? ¿Cómo manejas los reclamos? ¿Qué tan frecuente son los reclamos? ¿Cuál es la estrategia para mejorar la organización?

5.1. ¿Qué otros eventos promueves como coordinador? ¿Qué tanto de tu tiempo ofreces a la elaboración de planes de contingencia para garantizar la participación de los miembros en los eventos en general?

6. ¿Has estado de manera permanente en la organización de los eventos? Si te has ausentado, ¿Por qué lo hiciste?

6.1 ¿Cuáles consideras que son tus debilidades de acuerdo a la percepción de los miembros?

GUÍA PARA MIEMBROS

Datos generales

Comunidad lgbt a la que pertenezco:

Orientación sexual:

Tiempo en el que has permanecido en la comunidad

¿Has salido del closet a mitad? Totalmente?

¿Tu comunidad tiene representatividad en tu universidad?

Motivaciones y personalidad

¿Qué te animó a unirse al grupo?

¿Ahora, qué es lo que te anima a continuar en el grupo?

Para ti, un líder lgbt universitario es:

¿Quién(es) consideras que es/son tu(s) líder(es) lgbt en tu comunidad?

¿Cuáles consideras que son las principales fortalezas de el/ella/elxs? (Indagar personalidad y agencia)

¿Cuáles consideras que son sus principales debilidades de el/ella/elxs? (Indagar personalidad y agencia)

Análisis de estilos de liderazgo

1. Cuando ingresaste, ¿Cómo fue la dinámica de bienvenida? ¿Quién se encargó? ¿Tienen algún patrón, speech, procedimiento?

1.1. ¿Te indicaron cuáles son tus derechos, deberes, normas de la organización? ¿Algunas instrucciones iniciales? ¿Las conoces? ¿Compártelas?

2. ¿Qué impresión te genera tu(s) líder(es), qué sentimiento, pensamientos se te vienen a la cabeza? ¿Cuáles consideras que son sus cualidades?

2.1. ¿De qué manera el/ella ha influenciado en tu participación o activismo en el grupo?

3. ¿Qué cambios has observado en ti de cuando ingresaste hasta ahora? ¿Estos cambios te han permitido desempeñarte mejor en el grupo, fuera del grupo?

3.1. En caso de que lo hayas observado fuera del grupo. ¿En qué otros campos lo has observado? ¿De qué manera? ¿En qué comportamientos? **Evaluar delegación de responsabilidades**

Antes de continuar, evaluar por qué razón permanece en el grupo, si para buscar amigos o para hacer activismo. Seguidamente, las próximas preguntas serán en torno a los siguiente eventos:

Plantear casos: Marcha del Orgullo Gay, Besos contra la Homofobia, Proyecto Unión Civil.

¿Participaste? ¿Cómo decidiste participar? ¿En qué forma contribuyó el líder de tu comunidad para que te animaras/desanimaras a participar?

4. ¿Tuviste alguna compensación por participar? ¿Lo hiciste a cambio de algo? ¿Fue espontaneo, natural?
 - 4.1. En caso haya alguna compensación ¿qué tan frecuente es esto en otros eventos?
5. ¿Has observado quejas en la organización de estos eventos? ¿Comentarios negativos sobre el líder en general? ¿Cuáles han sido algunos de sus errores como líder? ¿Qué tan frecuentes han sido estos errores?
 - 5.1. ¿Se han repetido estos errores en otros eventos? Cómo afecta estas actitudes del líder en tu participación o pertenencia en la comunidad?
6. ¿Tu líder ha permanecido siempre en la organización de estos eventos? ¿Ha delegado funciones? ¿Qué tan responsable ha sido con la organización de estos eventos?
 - 6.1. ¿Qué recomendaciones darías a tu líder para que mejore su desempeño?



ANEXO D: TRANSCRIPCIONES

TRANSCRIPCIÓN DE LÍDERES

Y – Líder de la Comunidad D

¿A qué comunidad lgbt perteneces?

A la Comunidad D

¿Cuál es tu orientación sexual?

Lesbiana

¿Cuál es el tiempo que has estado en la Comunidad?

Déjame pensar, yo empecé en el segundo ciclo del 2010.

¿Has salido del closet?

Sí, menos con mi familia materna, mi papá sabe, mi mamá sabía, mis amigos saben, mi facultad sabe, cuando me preguntan yo le digo.

¿Tu comunidad tiene representatividad dentro de la Universidad?

Yo sé que en la FEUA antes había, una era lesbiana, otra era bisexual y se decía que el presidente también era, todos salidos del closet.

¿Qué es lo que te animó a ser parte de la organización de la comunidad?

Yo me metí desde el 2010, pero casi no iba, en el 2011-2012, me metí un poco más a raíz de una campaña que era contra la violencia hacia la mujer, y no sé, me gusto, y como que me quise meter más y fue como que de la nada.

¿Cómo es que te asignaron funciones?

Fue como que faltaba gente, decían “Angelito no se da abasto”, entonces yo le dije “Yo puedo ayudar”, recuerdo que empecé con las cartas, para pedir las solicitudes del aula.

¿Qué fue lo que te animó a integrarte inicialmente a la comunidad?

No sé. Cuando yo ingrese a la universidad yo sentía que era la única persona homosexual en mi círculo social, después me di cuenta que no, cuando conozco a I. No sé, quiero integrarme con personas con las que pueda hablar de otro tipo de cosas, o sea, tengo un montón de amigas pero es como que no te entienden mucho.

¿Y ahora que ya estas dentro de la comunidad tu motivación sigue siendo la misma, conocer gente, o ha cambiado?

Yo creo que ha cambiado, porque ya conozco a un montón de gente. Es como que para apoyar a los nuevos.

¿Para ti que es ser un líder LGBT?

Como te dije, yo creo que en los grupos de estudiantes lgbt la relación tiene que ser horizontal, sin algún líder, es lo que hacemos aquí, somos más un grupo de amigos. Ahora, he visto “líderes” o coordinadores en otras comunidades lgbt mas grandes no solo de estudiantes, o sea, que hay gays que solo se centran en los gays, para mi es alguien que tiene que ver de todo, de les, de gays, de trans; tiene que integrar y estar a favor de todos ellos, no de una parte.

¿Cómo es que se han incrementado tus funciones en la organización de la comunidad?

Casi todos los jueves proyectamos películas no solo de temática, sino de violencia hacia la mujer

¿Cuáles consideras que son tus fortalezas?

En verdad no lo he analizado. Lo único que creo es que cuando digo que voy a hacer algo lo cumplo, no me comprometo en algo que no voy a hacer.

¿Cuándo alguien entra a la comunidad, cuál es el procedimiento?

Primero hay una entrevista personalmente, yo sé que lo ha hecho Ronald, generalmente lo hace I. Es como que alguien se contacta, y dice que quiero formar parte, pero hay que saber quién es, podría ser otra razón que quiere contactarse, porque ya ha habido casos en que algún miembro simplemente por que dio sus datos, le empezaron a hacer bulling acá en la universidad, no me quisieron dar más datos, porque no querían hablar del tema.

¿Todas las personas que están dentro de la comunidad han salido del closet?

Que hayan salido, Ronald creo que salió acá con Comunidad, yo también. Masao como que sí.

¿Tienen algunos reglamentos generales? Por ejemplo, un estatuto dentro de la comunidad LGBT?

Sí tenemos un estatuto, sí tenemos normas. De repente la gente no lo conoce mucho. Pero la norma que más resaltaba es la página del Facebook que te decían las cosas que no se podían hacer, no revelar quienes estaban y otros dos puntos, uno era no insultar y el otro no sé qué.

¿Qué impresiones crees que generas en los demás miembros dentro de la comunidad?

La verdad es que no he preguntado.

¿De qué manera crees que has influido sobre tus demás compañeros?

Yo metí a Masao al grupo.

¿Cómo influyes tú para que vayan a eventos?

Creo que la mayoría cuando cuentan sus experiencias, a mí no me ha ido mal, recuerdo que hay personas que decían “no, hay prensa”, entonces yo les decía algo así como que “Oye, pero solo es un rato, no vas a estar así todo el tiempo”, trataba de decirles “Qué es lo peor que

puede pasar”, no es que le digas que todo va a estar bien. Es que hay varios casos donde cuentan que no les ha ido bien. Por ejemplo yo hasta ahora no me ha ido mal, o sea, por más religiosas que sean, son mis patas. O sea, yo por lo menos, les digo que no me ha ido mal.

¿Hay alguno que por no haber salido del closet lo han separado?

No, en el grupo se respeta si eres closet o no eres closet.

¿Has visto cambios en los comportamientos?

Yo creo que Ángel se ha vuelto más afeminado.

¿Ángel es miembro?

Sí, pero creo que andan bien ocupados, hace tiempo que no los veo, a la que más veo es a I, pero la verdad no les veo mucho. En la comunidad no hay muchos miembros. La verdad es que hace mucho no voy a una reunión, como para decirte, no somos muchos, digamos que somos como 6 personas.

¿Y hace cuanto que no se reúnen?

Supuestamente este ciclo iba a haber un almuerzo. El ciclo pasado yo no estuve acá porque andaba de viaje.

Este año 2013 fuiste a la Marcha del Orgullo, y a los Besos Contra la Homofobia...

Este año a la Marcha si, a Besos nunca he ido.

¿Por qué?

Yo creo que recién me entere de los Besos, el año pasado, este año creo que también hubo algo así por la Unión Civil, creo que les dije a unos amigos, pero me acuerdo que algo paso y la verdad no llegamos a ir.

¿Me mencionaste que habían chicos a los que les habías hablado para que vayan a la Marcha del orgullo?

O sea, hay chicos que dudan si ir. Entonces es como cuando estamos en grupo, les dices “Oye vamos, es chévere, yo voy a estar también. No vas a estar tú solo”, y cualquier cosa si pasa la cámara ahí les dices “Si quieres ponte el letrero en la cara, te tapas la cara”, es como que más o menos les convences, y muchos usaban el cartel así, se tapan la cara, un amigo hizo eso, yo iba a hacer eso, pero pensé “Y si mi familia lo ve en la tele, dije ya qué”.

X – Líder de la comunidad C

¿A qué comunidad lgbt perteneces?

C

¿Orientación sexual?

Gay.

¿Cuánto tiempo tienes siendo parte de la comunidad?

Tres años.

¿Has salido del closet?

Sí, tanto con amigos como con familiares

¿Tu comunidad tiene representatividad en la universidad?

Bueno, uno de los miembros de C es parte del consejo de facultad, de mi facultad, psicología y debate temas que de derechos que discutimos en el grupo

¿Qué es lo que te animó a ser parte de la dirección de tu comunidad?

Yo de entrada no me di cuenta que me gustaba el activismo, ni siquiera sabía lo que era el activismo, en B, que fue mi primera entrada por un interés amical pero de ahí con los chicos empezamos a pertenecer a ciertos círculos que nos pasaron la voz, a ser parte del Bloque y cuando yo me entero que C existe, porque ya existía antes de mí, entonces me digo, ya, ya basta de *[nombre de la universidad correspondiente a B]*, yo soy de *[nombre de la universidad correspondiente a C]*, no tengo nada que hacer acá, debo trabajar en mi espacio inmediato, cuando me voy para allá ya no tenía mucho interés amical ni mucho interés social, me interesa el medio más militante, y los chicos que encontré también tenían ese interés.

¿Y ahora qué es lo que te motiva a permanecer dentro del grupo?

El rollo con C siempre fue crear un grupo sólido, que sea una referencia para todos los estudiantes, gays, les, trans y bi en *[universidad que corresponde a C]*. En realidad esa fue la motivación con la que entre y eso es lo que me ha hecho darle todo el tiempo que he podido, incluso, trabajando y estudiando, el año pasado llevaba 6 cursos, ahora llevo menos, pero con todo igual daba todo lo posible para reunirlos, para convocarlos, y era eso, lo que buscaba era eso, buscaba dejar un grupo que fuera una referencia, de la gente que sea gay, lesbiana, bisexual o trans y que crece en cualquier facultad en *[universidad que corresponde a C]*, supiera que existe este grupo, supiera que puede ir a él cuando esté preparado, supiera que puede darse de ahí un proceso de reconocimiento de la identidad, de conocerse como uno mismo, de estar cómodo, sentir que puedes ser quien eres. Y que esa pose que tienes en C, también puede ser una pose que tienes en cualquier lugar de la universidad.

¿Quiénes habían iniciado C?

Anto y Kathy, ellos iniciaron, entonces yo me acople cuando recién se estaban unos cuantos meses, ella desde sociología y quería que sea un grupo activista, que sea un grupo militante y el realidad mi motivación para quedarme era la gente que estaba ahí, que veía que tenían problemáticas muy particulares que es diferente a las otras universidades, y quería que C salga adelante. En realidad, si me hace pensar en una cosa, algo que me desesperaba y me animaba mucho era que no quería irme de la universidad dejando C en la nada, o sea, quería cuando me vaya C sea un grupo sólido, concreto y protagonista.

¿Kathy y Anto siguen activando en la universidad?

Están más preocupados por su tesis de licenciatura, ya están por egresar.

¿Entonces, ustedes se van y quién?

Los chicos que se quedan pues. Se está quedando Rodríguez. Ahora no sé en qué están, la verdad.

¿Para ti quién es un líder LGBT universitario?

No sé qué tanto se diferencia un líder universitario. Me parece que si hay alguna particularidad es que está aprendiendo. En realidad una persona siempre está aprendiendo, pero en la universidad es como que uno le da una forma de acuerdo a nuestras experiencias de acuerdo al tipo de liderazgo que quiere hacer.

Yo tengo la idea de que un líder en general es una persona que crea más líderes, que sabe hacer o por lo menos alienta a la persona que está liderando ser líderes. Entonces los que lideramos C buscamos un poco de eso, C siempre salió como un grupo horizontal, sin coordinadores, sin líderes, sin presidentes, pero tratábamos, al menos mi idea, de que no es que no hubieran líderes, si no que todos tengamos la capacidad de tomar la batuta y todos tengamos la capacidad de salir adelante.

¿Cuáles consideras que son las principales fortalezas de ellos en general?

Compromiso, harto compromiso.

¿Cuáles consideras que son tus fortalezas como líder?

Mis fortalezas creo que son que yo no soy de desanimarme, pase lo que pase; y que me gusta ser perseverante en lo que hago, sobre todo si me he comprometido.

¿Cuáles consideras que son tus debilidades como líder?

Que a veces me exalto mucho. Por ejemplo, a veces por ser confirmativo digo palabras muy fuertes. Para mí es una debilidad, pero para otros es pucha, ay que tener más respeto, más de mesura para decir las cosas. Al momento de debatir derechos, al momento de dar la palabra, al momento de anunciar algo, para algunos eso es una debilidad.

¿Qué procedimiento tomas cuando viene un nuevo miembro al grupo?

De hecho tenemos un prezi con una presentación donde está la historia del grupo, están los objetivos, la misión, todo lo que hacemos siempre lo presentamos, viene un nuevo integrante y tiene que ver el prezi. Además tratamos de hacer una reunión de bienvenida, una reunión de confraternidad para que nos conozca, para ver de qué trata el grupo, para ver si buscamos lo mismo. Me parece que el liderazgo un poco tiene que ver con eso, que es lo que esperas tú del movimiento y que es lo que esperas del grupo como movimiento, o del grupo con el movimiento.

¿Qué impresión consideras que generas en los demás miembros? Pensamientos, sentimientos.

Yo creo que en el grupo había quienes me tomaban bien, me veían con buenos ojos, como un ser necesario, porque era un poco la persona que los convocaba, que los animaba, pero otras personas me veían como que tomaba mucho protagonismo, y eso es importante, es una apreciación finalmente como que negativa, pero si somos como que medio observadores, yo por lo menos me daba cuenta que estas personas eran precisamente las que no salían del closet, llevaban en el grupo los 4 años que tenía formado y nunca salían del closet, no le gustaba que el grupo sea muy activista, no le gustaba que digamos que somos gays, ellos todavía no asimilaban bien la cosa, entonces yo tenía la idea de que C era un grupo en el cual la gente iniciaba un proceso, pero ellos se estancaban, pero en realidad nunca avanzábamos, siempre se quedaban en la misma, y muchos de ellos, además del chico que te digo, que si se le veía la cara y todo, muchos de ellos tenían capacidades de liderazgo porque tenían puntos importantes en sus facultades, eran parte del consejo y esas cosas, pero no querían decir que eran lesbianas o gays, porque precisamente consideraban que eso vulneraba sus posiciones, entonces mi activismo siempre ha sido confrontativo y eso no era bien tomado por todos.

¿De qué manera ese protagonismo influenciaba en la participación de los demás miembros?

Yo creo que mi protagonismo hacia que más gente vaya a la marcha por ejemplo, o sea, los que no querían ir no iban a ir haga lo que haga, así yo hubiese sido la persona más caleta del mundo, igual no iban a ir. O sea, siendo como ellos o tratando de complacerlos en su afán de no aparecer o mantener al grupo en la sombra, no iba a favorecer a que vayan o se comprometan más, entonces mi realidad, mi rollo era hacer que con los que se puede hacer algo, hacer algo y los que están en su proceso y más bien, en mi punto de vista, truncaban las cosas, pucha es su roche, no me parecía que el grupo se quedara en la nada por ellos.

¿Has observado cambios en los comportamientos de los demás miembros?

Sí, empezando por Felipe, eran súper reservado, súper cabizbajo, y ahora es militante, asume su identidad en cualquier lado, ha salido elegido como consejo de su facultad. Y también una chica, F, que no hablaba con nadie, y poco a poco fue tomando el protagonismo, ya hablaba, empezó a tomar más su sexualidad, tuvo su enamorada, al final se terminó de asumir; eso es súper importante, y en realidad ellos eran más se amotinaban, como vi que ellos habían avanzado, yo les dije "chicos, así como ustedes consideran que ahora están mejor, la idea es que la gente vea, que las chicas vean a F, que los chicos vean a Felipe, y que vean que también puede ser como ustedes, que también pueden vivir en su sexualidad libremente y ser felices, sin ninguna palta. Y hay otros que no, que en realidad entraban y no sé para qué entraban, se

sentían bien en el grupo, sentían que estaban con semejantes pero no tenían la menor intención desde mi punto de vista, de iniciar nada ni de lograr nunca nada.

¿Ha habido alguna delegación de responsabilidades de manera que la organización no se concentraba en una sola persona?

Lamentablemente como C, en este afán de ser horizontal, nunca tuvo una organización concreta, lo que sucedía es que cada vez que había un evento, hacíamos lo que podíamos, no teníamos nada planificado. Yo intente mover, no quiero darme aires de Mesías, pero intente organizar unos 3 eventos con el nombre de C, pero era como que lo trabajábamos yo y 2 patas más, los contactos, los permisos, siempre éramos yo y 2 patas más que son de los nuevos, que no eran precisamente de los antiguos. Y como serán algunos de palteados que ni siquiera iban al evento, o sea, ni siquiera iban a hacer presencia, no aparecían porque tenía miedo que los identificaran, entonces, nunca terminaba de haber eso. Y cuando había una marcha, algo, como que cada quien hacia lo que podía y salía, pero nunca hay una delegación fija, como de repente tiene otros grupos, como por ejemplo, tú vas a ser de redes, tú vas a tal aspecto, tú vas a irte a lo que es comunicación y ya, tienen esa cuestión bien fija. En C nunca paso eso.

Entonces yo cuando podía actualizaba la página, cuando no podía lo hacia otro. Pero nunca hubo una estructura, como un organigrama de responsabilidades, y yo espero que lo que esté ahora si sepan hacerlo, pero no sé qué están haciendo.

¿Fomentaste la participación para eventos cruciales? Besos contra la homofobia o la Marcha del Orgullo, por ejemplo.

Si, efectivamente intentamos hacer algunas actividades al respecto. Concretamente para lo de la marcha de la igualdad y para la marcha del orgullo, si había gente de la *[universidad que corresponde a C]*, pero muchos iban como para apoyar, y gente de C propiamente eran pocos, eran unos 8-10. Pero para la marcha siempre hay gente que dice que va y nunca viene, pero como para la marcha nunca más regreso, pero todo era súper incierto, todo era así, si vendrán o no vendrán.

¿Qué pasaba con la gente que no iba?

Intentamos poner multas por ejemplo, o fastidiar, y había tiempo en que por falta, dos soles, pero nunca se hizo cumplir. A parte, depende del riesgo corres al mostrarte en un evento, o sea, como te digo habían eventos que eran súper relax, súper fresh, pero ellos lo veían como que magnificaban el riesgo que podían correr. Pero en realidad nunca pasaba nada, todo era siempre voluntad. Había los 4 o 5 que siempre iban, pero otros a los que no les daba la gana.

¿El año pasado (2013) cuantas veces se reunieron?

De reuniones exitosas, así de éxito al mes, habrán sido unas dos veces, así que al año ponle 24. Entre 24 y 30.

¿Has recibido quejas como organizador o coordinador?

Los que nos quejábamos éramos nosotros, los que organizábamos porque solo venían unos 3 o 4 a las reuniones. De ahí los demás no tenían razón para quejarse por que ellos tampoco

venían, entonces era como una informalidad permitida, como que ya nadie viene, así que todos somos chéveres, todos venimos cuando nos da la gana y ya pues. Es eso, cuando todos tienes compromiso es como que lo ideal es que vengan, pero cuando la gente está como me llega, entonces lo raro es que venga, entonces lo normal era que viniéramos los 3 o 4 que siempre veníamos, y la queja era una queja generalizada, por qué no vienen, y como que eran 7 los que siempre venían, y dejaron de venir, ya eran 5, eran 4 y como que desanimaba. Desanima saber que hay gente que al inicio somos 20 y al final somos 6, desanima a la gente y se van perdiendo. Pero creo que ha sido una queja generalizada.



W – Líder de la comunidad B

A qué comunidad lgbt perteneces

Yo pertenezco a la organización juvenil B de la *[universidad que corresponde a B]*.

¿Cuál es tu orientación sexual?

Gay, homosexual

¿Cuál es el tiempo que has estado en la Comunidad?

Aun permanezco desde el 2009.

¿Has salido del closet?

Claro.

¿Totalmente o solo con tus amigos?

Yo creo que totalmente. Aunque esto de salir del closet es muy relativo. Por ejemplo, acabo de entrar a un nuevo trabajo y tengo que empezar, y me voy a otro trabajo y tengo que empezar. Es una práctica muy constante, pero si tiendo a salir del closet en el lugar que este, es una manía mía.

¿Qué te animo a ser parte de la organización de B?

Yo funde el grupo, yo de por sí, la idea de organizar el grupo fue mía en el 2009, digamos que lo que me movilizó a formar un grupo de maricas y machonas en *[universidad que corresponde a B]* fue básicamente una cuestión de ausencia. Yo leía, había leído, que había grupos LGBT en muchas partes del mundo y Latinoamérica, también en otras partes de Lima, yo quería formar un grupo, porque quería sentirme parte de un grupo, quería formar cosas, hacer cosas con gente similar a mí. Entonces vi una ausencia, un espacio vacío, entonces decidí formar el grupo.

¿Tienen representatividad dentro de la Universidad?

Sí, ahora sí, en el 2013, hay una compañera, De la Cruz, que era de B, es bisexual, que es del tercio estudiantil, minoría, parte del cogobierno en la facultad, de alguna forma se visibilizan nuestras propuestas.

¿Tu motivación inicial por organizar el grupo ha cambiado con el tiempo?

Definitivamente cambió. Cuando empezamos con B, no solamente hablo de mí, sino de muchas personas, empezamos con muchas ideas, digamos que han pasado los años, muchos han salido, algunos se han desinteresado, otros no, la idea de B muchas veces es la sobrevivencia, como veo que las generaciones que hubo, como 4 o 5 generaciones de chicos y chicas que ingresaban pero al final y al cabo dejan la universidad y buscan proyectos personales distintos, de repente muchos se alejan del activismo y otros no, pero no siempre

van a estar en un grupo estudiantil, algunos se reciben, ejemplo, por ahora si estoy participando en el grupo es para que continúe, para que hayan nuevos estudiantes, que sigan trayendo sus propuestas, para que el grupo no desaparezca, porque un grupo de esta naturaleza en *[universidad que corresponde a B]* es vital.

¿Cuáles han sido tus estrategias para garantizar la vigencia del grupo?

Estrategias te podría mencionar de repente, hemos hecho reuniones últimamente para discutir este tema, unos ya han decidido irse y no los voy a amarrar porque tienen otro tipo de proyectos, pero los que hemos decidido quedarnos, básicamente buscamos una manera novedosa de conectarnos con los estudiantes, porque en *[universidad que corresponde a B]* no funciona solo el hecho de pegar afiches y “ven a mi reunión”.

¿No están permitidos?

Sí, pero no van. O sea debemos organizar a partir de esta experiencia negativa, experiencias nuevas. Hemos realizado ya talleres de introducción al activismo y vamos a seguir organizando estos talleres para poder permitir a la gente que venga, seguir hablando a la gente del activismo, de etcétera, para permitir que ellos sigan con la posta, porque es importante que este tipo de grupos haya. Tratamos de hacer talleres, que con las pocas personas que aun forman parte del grupo y que traigan a sus amigos y amigas, que si ha resultado, y traigan a sus amigos y amigas lesbianas gays. Es mucho más fácil.

¿Para ti que es un líder LGBT?

Me parece un poco problemática la pregunta, porque no creo que haya una receta necesaria para ser él o la lideresa LGTB. Yo creo que hay más que todo, hay formas de ser líder.

¿Cuáles serían las pautas generales que se deben de seguir para ser un líder lgbt?

Sí, muy generales, por ejemplo, además esta idea de líder a mí me parece muy autoritario, porque en realidad ser líder, también depende de la concepción que tengas de liderazgo, por ejemplo, yo no soy, te puedo decir lo que yo no predico. Yo no me pongo en el lugar del líder autoritario que dispone o que va a las reuniones o a las invitaciones, no. Ese tipo de liderazgo, yo vengo, yo tengo el conocimiento, yo sé que hacer y ustedes obedecen o de alguna manera obedecen o por ignorancia o por otras razones, ese tipo de liderazgo no me parece viable, más bien, en lo que yo sí creo es en algún tipo de liderazgo en el que la figura del líder no quede como la del conecedor o concedora, o la del gestor o gestora sobre los demás, yo creo que la figura del líder debe desdibujar como es el pedestal, y bajar y entablar una relación más horizontal. Por ejemplo, últimamente hubo un encuentro de líderes LGBT de PROMSEX, en realidad a mi esa dinámica a mí no me gusta, porque es como que invitamos a los líderes y lideresas y después ellos o ellas van a sus grupos y les dicen que hacer, o sea, ven aquí, te doy los conocimientos y voy a mi grupo y bajo los conocimientos ya reinterpretados, según como yo los he interpretados, eso a mí no me parece correcto porque que la idea es que las organizaciones se manejen de una manera más orgánica, mas grupal, o sea si quieren hacer un congreso o algo, creo que lo más conveniente y sensato es que se trabaje con la organización en sí, y que no sea solo el elegido o elegida de la organización que vaya y represente y después esta vaya y mande. Porque esa salida me parece muy autoritaria. Yo creo en un liderazgo más

horizontal, más desdibujado, más participativo en el cual no sea el líder o la líder con mayúscula, si no, sea un líder o una lideresa, un coordinador o coordinadora que trabaje con su organización a la par, que no sea una cuestión de poder sobre los demás.

¿Cuáles son tus debilidades como parte de la organización?

No organizaba bien mi tiempo, a veces no tenía tiempo para el grupo.

¿Cuáles son las actividades cuando hay un nuevo miembro?

Cuando se integra un nuevo miembro, lo primero que tratamos es de no ser muy confrontacionales, por ejemplo, en el grupo digamos que hay gente que es asumidamente gay, lesbiana, marica; gente que ya salió del closet, sus padres de alguna manera lo sabe; tratamos de ser lo más dialogantes posible, muchas personas se pueden sentir muy intimidadas ante una persona que ya no le importa gritarlo a los cuatro vientos. La mayoría de personas que se acercan al grupo aun no salió del closet, muchas aún tienen muchas dificultades en decirlo. Tratamos de ser "suaves", también tratamos de integrarlo. Por ejemplo salimos a comer, porque la idea es más que un grupo político, de izquierda, buscamos más que todo ser una comunidad de amigos, y a partir de esa comunidad de amigos, que sea el basamento a partir del cual se pueda hacer la actividad política.

¿Tienen algunos reglamentos generales? Por ejemplo, un estatuto dentro de la comunidad LGBT

Hicimos un estatuto pero nunca lo hemos puesto en práctica

¿Tienen alguna posición política en particular?

Te puedo decir que una vez hablamos de esto, y llegamos a la conclusión de que podemos decir que no somos, no somos de derecha, pero tampoco nos consideramos izquierda. Porque el grupo de alguna manera es un poco ecléctico, no es así de izquierda LGTB, yo creo que más bien tenemos ideas de izquierda, pero no somos de izquierda, tampoco somos de derecha, somos feministas, la mayoría somos feministas, creemos que el feminismo es una base teórica y política súper potente para lo LGTB o la mariconada, no somos pro clericales, tendemos a lo anti clericales, porque la iglesia católica es bien jodida con nosotros. Yo creo que juntando esas características podríamos definir al grupo como un grupo con ideas de izquierda feminista anti clerical y básicamente también muy trasgresor, algo que a mí me ha gustado mucho en el grupo como ha devenido, y todo el mundo tiene claro, y se ha caracterizado es que somos un grupo bien trasgresor, que no nos gusta el activismo con mayúscula, no hago mi lobby en el congreso o me alió con Carlos Bruce o voy y me lio con el APRA, un asco el APRA como siempre, si no básicamente un activismo que marca lo que es el activismo cultural, porque hacemos conferencias, talleres, también hacemos besatones de lesbianas, ese tipo de actividades, participamos en Besos Contra la Homofobia, participamos en esas cosas más chocantes, digamos. Esa es nuestra onda.

¿Consideras que la postura transgresora es generalizada? Por ejemplo, en el caso del

proyecto de Unión Civil ¿había un consenso en su aprobación o había miembros que lo rechazaban?

Con respecto a la Unión Civil había gente, como yo, que estaba en desacuerdo, pero había gente que estaba de acuerdo, y al final y al cabo.

¿Estabas en desacuerdo con Unión Civil?

Sí, con todas las alianzas, pero había gente que estaba de acuerdo, entonces, normal. Decidimos no pronunciarnos como grupo, si no cada uno de manera individual veía por donde caminar, por eso no sacamos ningún pronunciamiento, no organizamos nada de Unión Civil, cosa que si hubo en Católica bastante, fue como si por *[universidad que corresponde a B]* nunca pasó la Unión Civil, y en realidad si B no lo hizo lo pudo haber hecho cualquier otra persona, esperan que B haga eso, pero no hay consenso, yo creo que el disenso también es una manera viable de hacer política.

¿Qué impresiones crees que generas en los demás miembros dentro de la comunidad?

No creo que me consideren el gran líder LGTB, porque no lo soy ni lo pretendo ser. Yo creo que me consideran un buen amigo. Para empezar, una persona confiable en algún grado, un poco desorganizada, no soy el operador político o el líder montesinista, así súper calculador, no. O sea, claro, soy un poco desorganizado, yo creo que si me consideran un buen amigo, una persona confiable con la cual si dan ganas de hacer cosas, de repente avanzamos y retrocedemos, pero yo creo que si hemos hecho una buena amistad. Puedo ser radical al hablar de cambios políticos y sociales pero es algo que lo hemos hablado dentro del grupo, los demás saben que si les molesta algo me los pueden decir con la mayor sinceridad, esto no nos ha impedido luchar por nuestros objetivos.

¿De qué manera crees que has influido sobre tus demás compañeros?

No creo que sea mágicamente mi participación o mi coordinación, porque si bien al grupo yo lo funde y trate de buscar a la gente, después venían las personas y hay que hacer todo, la organización y toda la participación no la hacía yo, la hacíamos todos. Te mentiría si te dijera, yo hice esto y ellos hicieron esto, pero lo que yo si te puedo decir sobre esa pregunta es que muchas personas del grupo me han agradecido el haber sido parte de B porque de alguna manera ha servido a su desarrollo personal, han venido a B súper enclosetada o súper temerosa, pero entrando a B se han dado cuenta que hay un grupo de jóvenes, de chicas y de chicos que te daban la oportunidad de ser como tú eres y de alguna manera te sentías parte de algo, y yo creo que de alguna u otra manera será generar el espacio.

¿Y has visto gente que entro de una forma, y estando dentro de la comunidad cambio ciertos comportamientos?

Sí, si ha habido, no solo por el lado de una reafirmación de la identidad sexual sino también por el lado de la propia seguridad. También la cuestión del matiz político. Había gente que entraba con la intención de hacer amigos, pero se daban cuenta que era más un club político, de alguna manera esas personas que no tenían una formación política, entraban a B y forjaban una posición política.

¿Qué consideras que es hacer políticas dentro de una comunidad LGTB?

La política es un término muy laxo en realidad, es cotidiana, es muy fluida, está ahí. Por ejemplo nos reuníamos en una parte de la universidad y todos nos saludábamos con un beso en el cachete, de por si eso ya es político, porque afirmabas una manera de relacionarte con los demás diferente. Y sobre todo entre hombres es mucho más trasgresor. Por ejemplo, otra manera de hacer política entre nosotros era llamarnos por el artículo femenino, “La W”, “La H”, “La Max”, “La Javier”, hasta ahora, no es una manera simplemente de mariconada, aunque si es una mariconada, pero nosotros la pensamos desde un punto de vista trasgresor, como que estamos rompiendo el lenguaje, y nos posicionamos no como sujetos masculinos heterosexuales ni como mujeres o locas, etc. Más que todo a partir de la cotidianeidad hemos forjado cosas más políticas con letras mayúsculas, con los plantones, con las marchas, en las asambleas, con el movimiento ya. Son varias maneras de hacer política. Y creo que todos y todas hemos aprendido bastante de eso, y me han dicho que nunca lo van a olvidar, no sé si será cierto.

¿Qué pasa cuando hay chicos dentro de la comunidad que prefieren ir a la Marcha y no a Besos contra la Homofobia ¿Existe algún tipo de presión?

No, para nada, nunca hemos presionado a alguien a hacer algo que no ha querido.

¿Por el tema de que participen en demás eventos, han ofrecido alguna compensación?

No, en realidad yo creo que lo más honesto es hacerlo por convicción y porque realmente crees y no porque te darán un premio.

¿Durante el 2013 cada cuanto se reunían?

En el comienzo nos reuníamos una vez por semana, en el 2009-2010. Pero ya en el 2013 nos estamos reuniendo una vez por mes, con menos frecuencia.

Z – Líder de la comunidad E

¿Cuál es la comunidad lgbt a la que perteneces?

E

¿Cuál es tu orientación sexual?

Homosexual

¿Cuánto tiempo tienes en E?

Siete meses

¿Tu comunidad tiene representatividad en la universidad?

No, no hay ningún lgbt en el consejo estudiantil

¿Qué es lo que te animo a formar parte de la dirección de la organización?

Hacer un cambio, educar, informar, compartir información sobre los temas LGBT y también sobre temas de género, de feminismo, que son muy importantes, porque los universitarios somos los ciudadanos de ahora y que también en algún momento en el futuro vamos a tomar decisiones, entonces qué tipo de universitarios estamos sacando.

¿Qué es lo que te motiva a continuar en E?

Bueno, todavía tengo tiempo, porque todavía no termino la universidad, y me motiva el poder seguir trabajando el tema de diversidad sexual y de orientación de género.

¿Cómo has visto que ha cambiado esa motivación de cuando llegaste a cómo es ahora?

Es la misma, porque el activismo en las universidades está el tema de que queremos informar, queremos educar a la gente, a los nuevos ciudadanos o actuales ciudadanos, algo que me olvide decir, es que queríamos que gente que quería salir del closet o tenía ciertas dudas sobre los temas que manejamos vieran que hay alguien con el que puedan conversar, a veces, sales del colegio que es represivo y entras a la universidad y no sabes con quien hablar de estas cosas, también queríamos ser una opción para esas personas, por lo menos decir "oye, fácil si vas al MHOL, hay un consultorio psicológico, que te cobra 5 soles o es gratuito", cosas así. Y me motiva también ahora seguir en la organización, que haya una continuidad, ¿no? somos pocos, en verdad salirme, no es la voz. Hay una chica que lo hizo, Michelle, con ella fue que primero pensé eso, pero ella si decidió apartarse, para mí es un poco más difícil porque creo que sí debería haber un espacio y si deberíamos continuar con eso.

¿Para ti que es ser un líder LGBT universitario? ¿Qué características debe tener?

Debe estar fuera del clóset, por lo menos de su casa para afuera, no debe tener miedo de decir que es gay o lesbiana, o bisexual o queer, lo que sea, debe saber entender a las demás personas, a veces es difícil, yo creo que un líder LGBT no se diferencia mucho de otros líderes

universitarios, en el sentido que debe ser asertivo, tiene que saber manejar, saber que la gente no trabaja para esa persona, para el líder o la lideresa, ni tampoco el líder o lideresa trabaja para la gente, en el sentido que es un trabajo en conjunto.

A propósito de lo que he estado viendo de que varios coordinadores se están retirando de sus grupos lgbt, pienso yo que es la chamba. Es que los liderazgos universitarios no se pueden quedar ahí, y eso, por ejemplo, teníamos la Articulación de Jóvenes LGTB, y no sé, hubo una escisión, Libertad se salió del MHOL, Lili también. Entonces, Lili ahora está trabajando en PROMSEX, entonces una escisión, y eso afecta un poco el tema de la Articulación y ahora no funciona. Y es por nosotros mismos, nosotros los universitarios, porque la mayoría éramos universitarios, no había que nadie que no fuera, eso no funciona en sí, entonces, hay una crisis de liderazgos, no sé si en otros temas, no sé si voluntariado. Tendrías que ver un poco, si es que existen otros tipos de liderazgos jóvenes universitarios.

¿Cómo estableces la armonía entre los miembros de tu comunidad?

Cuando decidimos hacer una actividad, se conversa cuáles son los planes, qué haremos, a quiénes tenemos que invitar, cuál es nuestro público objetivo, entonces todo eso se conversa. Cuando iniciamos esto, acordamos que mi cargo era para casos urgentes de toma de decisiones. Tratamos de conversarlo todo.

¿Cuáles consideras que son tus fortalezas como líder de E?

Me motiva mucho el tema, y ese creo que es mi fortaleza. Soy persistente, en cierta manera; y bueno, me interesa ayudar a la gente y educar, en el sentido no de “yo tengo la verdad”, si no conoce esta otra realidad o conócenos antes de formarte una opinión. Somos parte de la sociedad también, no deberíamos estar invisibilizados o discriminados.

¿Cuáles consideras que son tus debilidades como líder de E?

Mi debilidad es que si no veo mucho apoyo me desinflo. Que también me gusta estar en muchas cosas, yo estoy en organizaciones, que es E que es la de la *[universidad que corresponde a E]*, y estoy en las Las Insumisas de Lilith, y en Las Insumisas de Lilith, los activistas, las activistas como que tienen mayor recorrido y entonces tienen más planes, a pesar de que no cumplimos todos, pero igual, como trabajamos más, como que me jala más, y en E el tema de organización, o sea, nos frustramos también cuando hay muchas trabas.

¿Cuál es el procedimiento que tomas cuando viene un nuevo miembro?

En el caso de Milagros, que es la chica que recién ha ingresado, lo que hice fue que, hubo una exposición de activismo universitario LGBT en la *[universidad que corresponde a B]*, entonces para esto yo prepare un ppt, entonces después del evento de la conferencia, de la charla, de la mesa redonda, me pidieron que redactara algo, entonces esto le compartía Milagros para que más o menos supiera donde estábamos, porque básicamente eso resumía nuestra posición. No hubo una especie de inducción, no había por ejemplo, como en Las Insumisas de Lilith, donde explicamos que es el feminismo, en qué Perú vivimos, cuál es Lima y cuáles son las actividades que hacemos, pero si, básicamente el ppt y el documento que le compartí resumía todo lo poco que habíamos hecho en E, y digamos que yo trate de estar interesado en ella, pero ella

también debió mostrar un interés, el intereses debió ser mutuo, y después fueron vacaciones, entonces no mantuve mucho el contacto.

¿Tienen algún reglamento interno?

No tenemos un reglamento interno, lo pensamos pero no lo llegamos a concretizar

¿Qué impresión consideras que generas en los demás miembros?

No he preguntado.

¿Has tenido algún modelo de líder lgtb?

Bueno, conversé con A y B para saber cómo se habían organizado, también del MHOL. Carlos toma muchas ideas del MHOL.

¿Tienes alguna postura política dentro de E?

De partido político partidario, no, en verdad no. Más bien, una vez Carlos llegó a conversar con este grupo de estudio que es comunista, y yo como que no sabía si ingresar a eso, porque yo en verdad, a pesar de que el activismo que hacemos es político, porque trabajamos para el cambio de la sociedad, para tener más políticas públicas, para tener más inclusión dentro de la universidad, yo no tengo una postura política, y en cuanto lo que me preguntaste respecto a la percepción de la gente, fui Consejero de la Facultad, entonces me hice más o menos conocido por eso, eso fue antes de E, y bueno también tenemos un grupo en Facebook, entonces también posteo cosas, a veces encuentro un enlace interesante y hacia eso.

¿Has notado que ha habido cambios en el comportamiento de los miembros?

Es que eso a veces es algo complicado, por mucho, mucho tiempo, éramos solo Carlos y yo.

¿Y cuando estaba Michelle (ex integrante)?

Es que Michelle esta, pero en verdad no llegó a hacer ningún, no llegó a involucrarse en nada, estuvo en las dos primeras reuniones que hicimos, cuando recién conoció a Carlos, para conversar que íbamos a hacer, pero en realidad de ahí no hizo mucho.

Hubo un chico que cuando conversábamos, él tenía ciertas tendencias transfobias y también machistas, entonces no sé si habría, él es gay, entonces, conversábamos y él me interrumpía y quería hablar de una chica trans que tenía abundantes senos, entonces quería hablar de eso y burlarse de eso, entonces de un momento a otro lo corto y le dije “oye, esto no es el momento, y creo que estas faltando el respeto”, y entonces me puse duro en ese sentido, entonces, no sé si hizo un cambio en él, pero por lo menos sabe que hay ciertas cosas que no están permitidas y que tiene que haber un respeto.

¿Qué expectativas tienes con el grupo?

A mí me gustaría que el grupo siga, que entren nueva gente y que quiera seguir trabajando el tema. Probablemente no pase, probablemente si, quien sabe, de aquí al próximo ciclo, puedo ser alguien externo, como lo hace a veces José, pero es que debe haber un interés, o sea, yo no

puedo hacer todo, debo poner las pilas en ese sentido, por ejemplo, la conferencia que íbamos a hacer sobre bulling o violencia homolesbotransfóbico en las escuelas, retomarlo y trabajarlo, teníamos pensado hacer un video foro, pero me vi solo y simplemente dije como que ya “a la mierda” y hacerlo.



V – Líder de la comunidad A

¿A qué comunidad lgbt perteneces?

A A.

¿Cuál es tu orientación sexual?

Homosexual

¿Cuánto tiempo tienes siendo parte de A?

Dos años

¿Has salido del closet?

Sí, con mi familia, mis amigos cercanos.

¿A tiene representatividad dentro de la Universidad?

Yo diría que sí. Somos el único grupo LGBT de la universidad.

¿Y tienen voz dentro del Consejo Estudiantil?

No tenemos una participación directa, no tenemos representantes ahí, pero si tratamos de que nuestra voz se escuche representando a la comunidad LGTB.

¿Qué te animo a ser parte de tu comunidad?

Estaba en un proceso explorando mi sexualidad, y también estaba un poco confundido en lo que implicaba ser gay, ser homosexual, entonces me uní al grupo para buscar otras experiencias, y ahí fue cuando más o menos asumí mi identidad homosexual.

¿Qué fue lo que te animo a ser parte de la dirección de A?

Yo creo que fue por la permanencia del grupo, porque hay mucha gente que llega al grupo, pero no se queda más de dos meses o un par de reuniones, pero ya los que nos quedamos más tiempo somos los que terminamos asumiendo cierta carga directiva.

Por qué consideras que hay gente que permanece más tiempo y otra que no

Yo diría porque no encuentran lo que buscan en términos personales, pero lo que yo buscaba más era en términos colectivos, un grupo de gente que esté dispuesta a hacer activismo, entonces como si encontré ese capital es por eso que decidí quedarme más tiempo.

¿Esa motivación personal es la misma que te motiva a permanecer dentro del grupo o ha cambiado?

Creo que ha cambiado porque he asumido ciertas cosas, y también lo que yo esperaba del grupo ha cambiado también en mis expectativas. Creo que antes esperaba un grupo más vanguardista, o un grupo que lidere más la opinión sobre la diversidad sexual, digamos como romper este sistema heterosexual y que te normativiza, que te da unas reglas de cómo hay

que ser; pero pienso más que la labor del grupo se trata de acercarse más a la comunidad lgtb que todavía que no se ha asumido así como tal, como lesbianas, como gays, y darle esa orientación para darle a saber que hay muchas maneras de vivir tu sexualidad.

¿Para ti qué es ser un líder LGBT universitario?

Supongo que es visibilizarme en varios espacios, decir abiertamente que soy homosexual y decir que estoy orgulloso de ello, que no tengo miedo de decirlo y conocer bien la problemática de la comunidad LGTB, que es muy diversa porque son varias identidades, y que también es muy criticada en todo el país.

¿Cuáles consideras que son tus fortalezas como parte de una directiva?

En parte, creo que puedo ser empático con la gente que llega, porque cuando llegue al grupo yo era una persona muy tímida, muy reservada, yo soy de provincia, entonces ahí la homosexualidad no es un tema del que se converse mucho, entonces era un tema tabú, y era siempre visto como algo malo, desconocido, entonces como que se más o menos cuales son las ideas con las que pueden llegar, y puedo también confrontar esas ideas y abrirles un poco el panorama, esa creo que puede ser una de mis fortalezas, como que puedo empatarme con la gente que llega, para que poquito a poco vayan considerando otras maneras de pensar.

¿Cómo te sientes al momento de exponer tus ideas frente a un público?

Siento que no puedo ser tan crítico con el sistema patriarcal heteronormativo, como le decimos, como es bien fuerte, vivimos controlados, sin libertad; pero si trato de cuestionar ciertos mitos, ciertos prejuicios sobre la homosexualidad y eso creo que ayuda a tejer puentes con la gente nueva que llega al grupo. Ser como que, bajarle el nivel del discurso, para que sea algo más accesible para ellos.

¿Cuál consideras que son tus debilidades como parte de la organización LGBT?

Puede ser que a veces tengo expectativas muy altas y como que no lo planeo estratégicamente para ir paso por paso y hacer una mayor incidencia dentro de la universidad, con más crítica, con mayor fuerza, mayor peso, y a veces creo que lo que planeo hacer se queda mucho en la reflexión, en la integración.

¿Cómo has percibido ese encuentro entre las expectativas que tenías al comenzar a dirigir A y lo que finalmente llegaste a hacer aquí?

Creo que ha sido entre experiencias satisfactorias, porque el hecho de que la gente se reúna y comparta en colectivo en estos días es bastante difícil, creo que cada uno piensa que la sexualidad es algo que debe vivir en lo privado, que no tiene que conversarlo en público.

¿Te lo han manifestado antes?

Eso es algo que yo percibo de la sociedad, a veces es como una intuición mía, a veces como que no hay mucha colectivización de lo que significa ser un sujeto con identidad, y esa identidad como lesbiana o gay es política también, o sea, que significa algo diferente a una personas heterosexual, porque tienes menos poder, tienes menos agencia. Entonces

encuentro cierta satisfacción de que se den estos espacios de encuentro y de reunión, pero igual un poco de frustración porque no trasciende a veces de eso, sino solo se queda en la reflexión, en el compartir y no va mucho en maneras de incidir en la universidad.

¿Cuáles son tus expectativas respecto a lo que esperas más adelante?

Yo espero que se consolide primero, es un grupo que tiene bastante años y permanecido vigente bastantes años, y aun ahora tiene dificultades por el tema de no hay suficientes recursos y no hay una manera, una estrategia para enganchar comprometer todavía, que vean la necesidad de ser parte de un colectivo LGBT, y también que tenga más presencia dentro de la universidad, que sea reconocido, porque en la universidad no lo es.

¿Cuáles son las actividades que realizas cuando se integra un nuevo miembro?

Lo que hacemos es como un sistema de anfitrión asignado, el anfitrión es parte de la organización, y se le asigna a una persona nueva que es alguien con el que puede tener cierta empatía, mismos gustos, entonces se le pregunta a la persona nueva a qué carrera va, qué le gusta y se le asigna alguien que pueda ser similar a él, en muchos casos si es un chico le asignamos un chico, si es una chica le asignamos una chica.

¿Le ofreces algún tipo de información?

Es algo bien general sobre el grupo, qué es A, qué es lo que hacemos, un poquito de la historia, cuándo es que se formó, cuáles han sido las etapas, o si es que le interesa ya puede ir a una reunión bien amplia que van a estar todos los miembros. Ese es más o menos el sistema, una reunión personal con el anfitrión, y luego la reunión amplia.

¿Qué tan importantes consideras que son estas actividades para la incorporación de un nuevo miembro?

Yo creo que es bastante importante, porque cuando uno hace el contacto con A, siente que puede ser un grupo que no es muy abierto tal vez, porque aun como que el grupo es percibido así, como que un mito en la Católica, como no tiene una presencia constante se desconoce mucho de él, entonces lo que tratamos de hacer es este primer contacto con una sola persona para que entre en confianza y ya que vaya al grupo y tenga una mejor idea de lo que es el grupo y pueda integrarse de a pocos.

¿Cuáles son las normas de convivencia o estatutos dentro de A?

No hay un estatuto, de hecho se planteó eso cuando yo ingrese, y creo que si había uno, pero que especificaba las funciones de cada comisión en A, y creo que trabajamos en base a eso todavía, pero si para relacionarnos entre nosotros, creo que es bastante libre, sobre todo lo que permanece es la horizontalidad entre los miembros.

¿Qué impresión consideras que generas en los demás miembros?

Es una pregunta difícil, creo. Yo creo que algunas veces cierta parte del grupo han usado el término radical como para las ideas que yo propongo, pero bueno, son compañeros que también tienen otra noción de lo que es el activismo o A en general, lo que debería ser.

Digamos que no están tan empatados con el activismo. Pero, creo que la mayoría yo me llevo bien con todos y trato de que siempre haya respeto mutuo, un ambiente de armonía.

¿De qué manera ha influenciado esa impresión en la participación de los demás miembros?

Yo creo que bien, no se involucran tanto con lo que yo propongo, pero lo que si hacen es proponer otras cosas que igual son muy valiosas y creo que son importantes para llegar a otro público que ven el tema de otra manera, y eso se da más con gente que viene de ingeniería y ciencias, que no están tan empatados con la idea de que hay que ser visibles, de que hay que hacer activismo en las calles, sino quieren informarse más, quieren capacitarse más sobre género, sobre sexualidad para responder sus dudas.

¿Qué tanto A es una organización con objetivos específicos y qué tanto es un grupo de amigos?

Creo que es algo intermedio entre ambos, no es una organización, porque no tiene órganos creo, solamente hay roles, solamente hay funciones, pero somos más que un grupo de amigos, porque si nos reunimos 2 o 3 veces a la semana no es para compartir cosas nada más, también es para planear cosas y ver cómo se pueden ir cambiando, entonces yo lo definiría como un colectivo, creo que es más apropiado.

¿Has observado cambios en los comportamientos de algunos miembros que ha mejorado su desempeño dentro del grupo?

Pienso que sí, si ha habido gente que se ha empoderado más, así le decimos, gente que ya la tiene más clara, que ya no tiene miedo de decir que es gay, lesbiana, homosexual; y también que se han informado sobre sus derechos, eso es algo importante, todo ese discurso que uno adquiere cuando esta con un grupo de activistas que la tienen más clara un poco.

¿Qué tanto estos cambios en el comportamiento ha trascendido a lo esperado de cada miembro?

Creo que el ejemplo más resaltante que puede haber ahora, aunque está en proceso todavía, es de H y Jonathan que van a postular a un cargo de representación en su facultad, en Comunicaciones, y justamente me parece que ellos quieren ir también visibilizando su identidad, que son dos chicos gays y que quieren hacer cosas por la facultad, cambios, pero considerando eso, que son personas diferentes en algún sentido, pero que tienen todo ese compromiso. Y para agregar algo, creo que es importante eso de hacer política, postular a algún cargo siendo LGTB, porque no hay muchas personas que lo sean y sean abiertamente gays o lesbianas en la política, creo que es un primer paso para tener una sociedad que entienda que somos personas con las mismas capacidades y con las mismas ambiciones.

¿Cómo hacen con la delegación de responsabilidades después del egreso?

Lo que hizo Lilita Huaraca fue algo bien particular, yo solo he estado 2 años en el grupo, así que no sé más experiencias, otros ciclos de A, otras generaciones; pero cuando Lilita se fue, se fueron como 4 chicas que también estaban en el grupo.

¿También estaban por egresar o se retiraron?

Dos se retiraron y dos de ellas egresaron, eso sucedió el 2012, y eso fue una época en la que Liliana hizo una especie de formación en el verano, así como más teórico, mas de, como un círculo de lectura casi, en la que varios fuimos y nos capacitamos y nos interesamos más y creo que esas personas que fuimos también asumimos la dirección, el liderazgo en la última parte del año, 2013 y 2014 estoy pensando.

¿Cuántos son los que se encargan de convocar?

Yo diría que son unas 3 personas o 4 personas, digamos que intentan dar iniciativas de varias cosas.

Sobre la Marcha del Orgullo, Besos Contra la Homofobia o el Proyecto de Unión Civil

¿Cuántos miembros de A participan de estos eventos?

Los que has mencionado son 3 eventos de distinta naturaleza. La Marcha del Orgullo es un cosa cada vez más aceptada, que se ve como que más necesaria, más relevante en el año dentro de las actividades del colectivo.

¿Cuántos participan?

Yo diría que el 80% participa. Y de hecho, esto ha sido algo que se ha hecho desde hace bastante tiempo, una preparación para la Marcha del Orgullo. Y marchamos como colectivo del grupo.

La de la Unión Civil me parece que es algo, que la iniciativa no fue algo del grupo, pero si viene del colectivo que trabajaba este tema, y como somos muy cercanos fue cuestión de tiempo que haya una iniciativa del grupo en la universidad, cogimos su iniciativa y también hicimos promoción de eso.

Pero lo de Besos Contra la Homofobia, si es algo que se ve con resistencia todavía dentro del grupo, justamente porque hay toda esta dinámica de confrontación con la autoridad con la policía, es una protesta en sí.

¿Participan voluntariamente todos? ¿Qué pasa si hay alguno que no desea participar?

No se los obliga, se les hace la convocatoria, se les avisa dónde va a ser, cuándo, pero no es algo que todos vean como que valga la pena protestar por eso.

¿Y en el caso de la Marcha del Orgullo me dices que el 80% participa...?

Yo diría que más las personas que están en el closet, tienen miedo e aparecer en cámaras o que los vean en la calle marchando, son los que tienen más reservas con ir a la marcha del Orgullo.

¿Ha ocurrido alguna falta grave que haya requerido retiro permanente?

Creo que no ha habido casos de retiro, pero si ha habido casos de una enemistad ha provocado que se fraccione un poco el grupo, entonces siempre tiende.

Entiendo que es más un tema de amistad que de organización...

Sí, no hay un comité de disciplina que diga te separas, te retiras porque has hecho esto, sí, es más por un tema de amistad.

¿Existe algún tipo de compensación por haber participado en algún evento?

Lo que tratamos de hacer es hacer un reconocimiento cuando sucede algo importante, cuando hay un evento, como su cumpleaños, o cuando salen de la universidad, cuando egresan, y hace poco hicimos un evento que se llamaba A Awards, que es como una premiación a los mejores momentos, a la mejor performance de A, y era algo muy divertido.

Como un rol que han tenido y haya sido importante dentro de la organización para la universidad, para nuestra actividad, por ejemplo había una que era como... en realidad eran cosas muy divertidas, como los mejores vecinos, la bebida A, algo que lo reconozca el grupo y que fuera divertido también, ese era más el motivo. El más fashion.

¿Consideras que has cometido errores, faltas? ¿Has tenido quejas de parte de los miembros?

Sí, de hecho una vez cuando una vez tuve el rol de coordinador, estaba pasando por un momento un poco malo, y me retire del facebook, y el facebook es el medio que usamos para organizar todas nuestras actividades, entonces eso fue mal visto por varios miembros, porque justo fue un momento en que estábamos con varias actividades y yo me retire y dije voy a dejar el facebook.

No es que te hayas alejado de la comunidad, entiendo que solo dejaste de usar Facebook...

Sí veía a la gente, sólo deje el Facebook, pero fue un gesto mal tomado, como si me quisiese alejar. Y esa fue un poco la intención también, pero fue poco tiempo, como una semana, de ahí las cosas volvieron a la normalidad. Aunque claro, como yo tenía el cargo dejo un precedente y a veces lo mencionan en las reuniones, "Sí, como cuando tú renunciaste", así lo toman.

Entonces asumen que te fuiste del grupo porque dejaste el Facebook...

Sí, es un grupo de Facebook, una red de todos los miembros de A y si alguien se da de baja se sobreentiende que es porque no quieren estar en la red, o sea, se quieren salir de la red.

¿Y eso era realmente lo que querías?

Sí, un poco, estaba muy estresado, con muchas cosas, de medida personal también, entonces le di de baja a mi cuenta una semana y luego ya volví, pero como yo era el coordinador del grupo tenía que dar explicaciones, tenía que rendir cuentas.

¿Cómo te enteras de la satisfacción de los demás miembros con tu gestión?

Lo que hacemos usualmente al final de cada ciclo es hacer una reunión de balance, en el que repasamos todas las actividades que hicimos durante todo el año, vemos los momentos más importante para la organización, si es elecciones, si hay algún evento en coordinación con la DARS, que estamos trabajando con la DARS, y es en ese balance que se identifican los puntos en los que hay que trabajar más o los que hay que ir manteniendo.

¿Ha habido algún periodo más largo en el que te hayas ausentado?

No, creo que en el tiempo que fui coordinar, que fue hace un año, solo sucedió eso; pero después creo que si cumplí hasta el final. Es un cargo difícil el de coordinador. El chico anterior también renunció.

¿Qué funciones tienes como coordinador?

Cómo no esta tan definido, de hecho que te sobrecargas de varias tareas, y cuando hay que hacer un actividad que es de peso, que es grande, hay veces que si no distribuyes bien las tareas entre miembros, entre las comisiones, tú terminas asumiendo todo, entonces son varias cosas que hay que ver, como por ejemplo, el pre comprar materiales, es bastante la chamba.



TRANSCRIPCIÓN DE MIEMBROS

F – Miembro de la comunidad C

¿A qué comunidad lgbt perteneces?

Me llamo F, en este caso pertenezco a la comunidad que se llama C [*universidad que corresponde a C*]

¿Cuál es tu orientación sexual?

Actualmente no me identifico con una orientación sexual, pero si hablamos como protocolos, como bisexual.

¿Cuál es el tiempo que has estado en la Comunidad?

Un año, aproximadamente un año.

¿Has salido del closet?

Mis amigos saben, mis amigos más cercanos, mi familia no lo sabe. Mis amigos de la universidad, mis amigos de casa, amigos que recién conozco sí. Sobre todo los más cercanos.

¿C tiene representatividad dentro de la Universidad?

Sí, en este caso, hemos hecho conferencias junto a otros grupos, en este caso de la [*universidad que corresponde a C*], sobre temas de orientación sexual y sobretodo feminismo.

¿Qué te animo a ser parte de tu comunidad?

La lucha por la visibilidad lésbica, y el problema sobretodo hoy en día, de lo que es el movimiento LGTB.

Y qué lo que ahora te anima a continuar

Las motivaciones iniciales eran básicas, como por ejemplo, sobretodo personal, un tema personal, enfrentar esto yo misma, poder conocer más sobre la orientación sexual que empiezo a descubrir; y hoy en día las motivaciones han crecido, ya no se trata solo de algo personal, sino también social y por visibilidad y reivindicación LGTB.

¿Para ti qué es ser un líder LGBT universitario?

Las cualidades que yo me imagino, en este caso todas las relaciones que llevamos en el grupo son horizontales, es el que mayormente este proactiva, que esté dispuesto a llevar al grupo, por ejemplo, que este activo, que de ideas, que nos motive, que nos hable a cada uno, mayormente el que tiene más experiencia.

¿Quién consideras que es un líder en C?

Actualmente todos nos consideramos líderes, pero en opinión personal, considero a José un buen líder.

¿Cuáles consideras que son las principales fortalezas de José como líder?

Bastantes habilidades sociales para poder complementar con los demás grupos, comunicaciones con organizaciones, y aparte creo que es característico su personalidad, motivación, buenas ideas y todo ello.

¿Cuáles consideras son sus principales debilidades como líder?

Si tendría que definir una, creo que tendría que abrirse a un espacio de tolerancia con personas que todavía no llegan a entender la ideología que estamos manejando, en este caso el feminismo, a pesar de esto él sabe manejar muy bien las diferencias

¿Tiene una postura política, ideológica establecida dentro del grupo, o es una postura propia de José?

En el grupo, por ejemplo, José maneja una ideología feminista; no todos lo manejan, en el grupo hay personas que manejan algunas también, pero no todos, entonces, de alguna manera el grupo no se define feminista, sólo se identifica como un grupo LGBT, orientado y abierto a diferentes opiniones, ideologías y todo ello.

¿Cuándo tú ingresaste cómo fue la dinámica de bienvenida? ¿Quién se encargó de recibir a los nuevos integrantes?

Me hicieron una bienvenida en lo que es el MHOL, que es el Movimiento Homosexual de Lima. José.

¿C hace sus bienvenidas en el MHOL?

Por esa vez, pidieron prestado un local donde más o menos se pueda identificar lo que es el movimiento lésbico y por ser un buen ambiente. En ese momento lo hicieron todos los integrantes del grupo, que en ese momento lo conformaban, no me hicieron sólo a mí, éramos 3 nuevos que ingresábamos.

¿Tenían algún tipo de estatuto?

No tenía nada escrito, reglas, o algo así. El presi, toda la información del grupo, quien somos, cual es nuestra misión, visión, valores y todo ello. Pero algo en cuanto a reglas, no tanto.

¿Cómo influyó José en tu participación y activismo dentro del grupo?

Yo creo que al principio, de manera personal, porque compartíamos muchas salidas, eventos con el grupo, nos empezamos a preguntar por nosotros mismos, actualmente por como llevábamos nuestra vida en cuanto es visibilidad, en ese tiempo entre de alguna manera, no salía del closet todavía, y actuó de manera personal conmigo. Pedí consejos, me los daba, me explicaba de cosas que no sabía, me intentaba empoderar.

¿Qué cambios has observado en ti de cuando ingresaste hasta ahora?

De alguna manera si hay un cambio, cuando ingrese al grupo nadie sabía mi orientación sexual, más que solo yo, era algo nuevo que estaba descubriendo, tenía muchas ideas erradas, tenía

mucho miedo, tenía sobretodo sentimientos y emociones reprimidas dentro de mí, sobre todo lo que implica el movimiento LGTB. Cuando ingrese fui abriéndome a nuevas ideas, nuevas opiniones, nuevas formas de ver como se mueve el movimiento LGTB en Lima, como es en los exteriores, como es la importancia de visibilizar, de sacar miedos, hoy en día puedo decir que ha funcionado bastante, he aprendido sobre todo a aceptarme a mí misma, y ser como soy frente a los demás.

¿Esto lo ves en términos de comportamiento de algún modo?

Conducta directa, el hecho de que ahora mis amigos lo sepan, mis amigos más cercanos, mis amigos de universidad, sobre todo las personas más cercanas, espero mayormente que se den cuenta o si en caso me lo preguntan en forma directa les digo que sí, soy de esta orientación sexual.

Cuándo están ustedes por egresar ¿Cómo mantienen la vigencia del grupo?

Mayormente hemos tenido ya casos con ello. Como las relaciones en este caso son muy horizontales, el miembro que sea activo en el grupo participa cuando tiene tiempo, en el principio hacemos que tome una responsabilidad, de que si entra al grupo participe en la medida que pueda, o si no es libre totalmente de retirarse, o sino manifestar porque no puede estar en el grupo, de alguna manera esto se agradece y seguimos así.

Sobre la Marcha del Orgullo, los Besos Contra la Homofobia. ¿Participaste?

De Besos Contra la Homofobia, el primero dónde los reprimieron.

¿En la marcha también?

Sí. Y este año también.

¿Cómo decidiste participar? ¿Fue de manera voluntaria?

De alguna manera si fue de manera voluntaria, creo que esa es la principal motivación. Todos participan cuando hay marchas o eventos de forma general en el movimiento LGTB, es una especie de empoderamiento de cada uno, y cada uno participa de la forma en que lo puede hacer, hacemos pancartas.

¿Has escuchado o has tenido quejas dentro de mismo grupo sobre cómo esta yendo la comunidad?

Específicamente de personas directas, no. Pero de grupos, por ejemplo en el Face, de gente externa si he visto comentarios negativos o que están en contra de ello.

¿Qué recomendaciones darías, en este caso a José, para mejorar su desempeño como líder?

Generalmente José es un buen líder, una magnifica persona, tiene muchísimas habilidades para manejar un grupo, para dejar sus ideas, hacer comprender a otros de alguna manera como estamos inmersos en el machismo. Alguna cosa que recomendaría seria si de todas maneras, que este tolerante a algunas ideas de los demás, si bien es cierto, la persona puede estar equivocada o no.



G – Miembro B

¿Cuál es la comunidad lgbt a la que perteneces?

En teoría pertenecía a B, pero por el tema de tiempo, de responsabilidades que he ido asumiendo estos últimos 2- 3 años me he ido apartando un poco del grupo, además que el grupo está en un proceso de desarticulación, ya no tiene la misma cohesión que tenía antes, por el mismo motivo que la mayor parte de las personas que formamos el grupo o han egresado de la universidad o han asumido otras responsabilidades políticas o académicas, o simplemente han desaparecido de la faz de la tierra y no se las vuelven a ver.

¿Entonces actualmente, digamos ya no estas activando tanto como antes en B?

No, ahora ya soy como algo más independiente.

¿Cuál es tu orientación sexual?

Soy gay.

¿Cuánto tiempo tienes perteneciendo a la comunidad?

Desde el año 2011 hasta más o menos el año pasado que fue que tuvimos actividades más o menos continuas y este año si están totalmente desarticulados, porque no hemos tenido reuniones ni nada. Se ha intentado, pero difícil ahora sacar, porque la mayor parte no puede ya.

¿Has salido del closet?

Casi todo el mundo sabe que soy gay. En la universidad desde el Decano hasta el último de mantenimiento, pero en mi casa si nadie sabe, más que mi hermano.

¿B tiene representatividad en la universidad?

Sí, porque tenían un nombre, era la única comunidad que existía dentro de *[universidad que corresponde a B]*, y la mayor parte era de gente de Ciencias Sociales, ciencias Humanas, Economía, Derecho y educación, que era donde más o menos circulábamos, teníamos, nos conocían, nos consultaban para algunas cosas.

¿Hay algún representante de B en la Asamblea o el Consejo?

No, a nivel de estamentos de la Universidad no, bueno por mi parte particular yo si represento a un centro de estudiantes porque soy el Secretario General de ____ y ahorita tengo la representación máxima a nivel gremial de mi escuela, pero después de eso, que yo sepa, nadie más. Creo que Estefanía un tiempo llegó a ocupar tercio o centro de estudiantes de educación física. Tercio minoría.

¿Qué fue lo que te animo a unirse al grupo al inicio?

Me acuerdo que me uní a B luego de un taller de una feria sobre Diversidad Sexual que se organizó aquí en la facultad, un taller que hubo posterior y una serie de actividades recuerdo que fue para las fechas más o menos de Rebeldías Lésbicas, como que encontré en el grupo un

espacio donde yo, una persona gay, todavía joven que no me encontraba con un grupo, opte por acercarme y comencé a participar con ellos.

¿Qué es lo que buscabas?

Primero, conocer a más personas como yo, o sea, era bastante particular, sigo siendo bastante particular porque mi círculo de amistades sigue perteneciendo más que todo a personas heterosexuales y mi relación con la comunidad gay no es tan amplia todavía que digamos, conozco un montón de personas que son LGBT, pero el problema es que no encuentro los espacios de sociabilización a los que pueda recurrir y participar.

¿Y B te ayudo en eso?

Sí, B me ayudó mucho, primero a seguir entendiéndome como individuo y poder relacionarme con otras personas que también pertenezcan o compartan emociones y sentimientos y razones de existir como los míos, más o menos.

¿Qué es lo que te animó a continuar en el grupo?

Sí. Bueno, fueron las mismas y en parte fueron cambiando, porque en parte también empezamos a asumir el tema del activismo; era algo por lo que yo no había entrado a B y después empecé a tomar conciencia de que debía luchar por mis derechos; por un lado, y por el otro también seguir manteniéndome en el grupo por las mismas personas por las cuales forme afinidad, porque al final de todo éramos un grupo tan pequeño que formamos B que nos hicimos muy amigos, seguíamos tratando de participar y ver otros espacios en los que participar o concientizar a la gente en diferentes espacios aquí en la Universidad, aquí en *[universidad que corresponde a B]* es un poco difícil meter ese tema en la agenda, la gente es bastante cerrada con respecto al tema

¿Para ti quién es un líder LGBT universitario?

Ahí viene el tema, por que como mencionabas en un comienzo nos hemos formado o nos hemos visto de una forma tan horizontal, que a veces definir quién era el líder y quien no lo era, era un poco difícil. Bueno, un líder, como mencionaste en el comienzo, puede tener esas características, de ser una persona carismática y una persona que sepa gestionar, pero en la comunidad LGTB no se presentan mucho estas 2 características, porque no tenemos ni la capacidad de gestionar, porque no hay espacios donde gestionar y también el tema del carisma, es un tema que no necesariamente cohesiona y atrae entre los individuos, por lo menos en la experiencia que tengo he visto que la mayor parte de las personas mientras más se sumen o más horizontal sea el trato, mas comienzan a articular y comienzan a participar. Y eso es como un liderazgo, no sé si llamarlo liderazgo comunitario, o algo parecido, pero yo lo veo desde ese punto de vista, porque generalmente es la comunidad quien mueve no es un individuo que empieza a jerarquizar un espacio y empieza a dirigir a toda una colectividad hacia un fin en particular. Lo que pasa es que todo empieza a articular en ese fin, o sea, la gente empieza a articularse en base a esos principios con los cuales se van a empezar a articular.

¿Quiénes consideras que son o es líder LGBT en tu comunidad?

Bueno, el Coordinador principal era W Espinoza, un compañero de la base 2007 de Arqueología, el compañero el año pasado egresó de la universidad, y ahorita está trabajando en la Marina de Guerra, pero no se le ve mucho, y a veces lo veo que aquí pasa por la facultad, viene a visitar, pero no se le ve.

Y los otros dos eran Paquito, no recuerdo su apellido ahorita, que era también base 2007, y el compañero también base 2007 que era de literatura, ellos eran los que formaron o conformaron los principales organizadores. Ellos fundaron el grupo en el año 2009. El espacio como que media ha vivido y medio muerto, y sigue vivo o sigue muerto, no sé cómo hasta ahora.

¿Cuáles consideras que son las principales fortalezas de W como líder u organizador?

W como que era quien articulaba a la gente, él se preocupaba más por el espacio, también era el fundador y de las cabezas más visibles, en parte también él salía en todos lados, era la persona más mediática que podía existir, él es como uno de los primeros que podríamos considerar como líder, él era el líder, la cabecilla, el caudillo.

Con él trabajando en B, primero el discurso que empleaba: su discurso era bastante radical, y era un discurso, que a diferencia de otros que pude escuchar o pude leer dentro de la comunidad, era bastante certero en cuanto a criticar, era bastante directo en cuanto al decir de las cosas, y era bastante conocedor del tema, a parte manejaba teoría de género, y manejaba teoría queer, y sabía y conocía bastante. Ahorita todo lo que sabía o lo que se ahorita sé mucho por él, por lecturas que él me proporcionó, me ayudaron bastante a formarme, tanto como activista también como individuo.

¿Cuáles consideras que son sus debilidades?

Es difícil poner debilidades, pero lo que sí podría considerar una debilidad, no solamente de él sino de todo el grupo, era que no saber coaccionarnos, en algunos puntos al llegar a consensos para poder articular falto solides del grupo, falto convocar más personas, porque aquí en *[universidad que corresponde a B]* hay muchos individuos LGBT que por ahí está pululando, que tú los conoces, pero no se acercan porque no entienden que es eso del activismo. Eso fue un error de B, no saber utilizar algún mecanismo para poder articular o poder traer a la gente al espacio, a pesar de que tuvimos reuniones bastante ampliadas y venía bastante gente, y eso era bastante curioso, hacíamos actividades y venían 100 personas, venían 50 personas, no solamente LGTB si no también que eran amigos de a causa.

¿Cuándo tú ingresaste, cómo fue la dinámica de bienvenida, quién se encargó?

Eso dependía, porque generalmente se distribuían el trabajo y quien se ponía como voluntario asumía, era su responsabilidad, no había alguien quien sea que articule y tenga esa responsabilidad de forma específica, si no que cualquiera del grupo podía decir "Ya, yo quiero esa responsabilidad".

¿Te indicaron alguna información sobre el grupo en general, historia, reglas?

No. Había algunos principios, pero como estatuto o normas de convivencia, no. Inclusive una de las últimas reuniones que tuvimos en mi casa, tratamos de hacer una especie de aparte de los principios, como una especie de normas que rigieran la participación del grupo. No recuerdo ahorita cuales eran, pero las tengo apuntadas. Pero, más o menos tratamos de darle un poquito más de formalidad al espacio, en el sentido, en que también tratábamos de que no solo participen personas LGBT, si no también tratábamos que personas heterosexuales, también atraer personas a través de los principios, que no solo sean principios tan cerrados. El grupo siempre dio la imagen de ser un poco cerrado acerca de algunas ideas, no articular ni escuchar. Ero quedo ahí y no se pudo avanzar más.

¿Qué pensamientos, sentimientos te genera W cómo líder? ¿Por qué le has identificado como líder?

Aparte de que es un muy buen amigo, muy buen pata, es una persona que es muy consecuente con lo que piensa, muy empeñoso en cuanto a lo que hace, trata de ir contra la corriente siempre, es una persona que no le gusta estar establecido bajo normas o patrones. Él es arqueólogo, y la arqueología es un espacio muy cerrado respecto a personas, Todos saben lo que haces ahí, todos saben lo que sientes y todos saben lo que piensan y todos saben todo de tu vida. Y estar en un espacio tan pequeño y tan prejuicioso a la vez, y tatar de ir contra la corriente es bastante fuerte. Mira el espacio donde trabaja él, la Marina de Guerra, tampoco es un espacio donde una persona LGBT normalmente trataría de entrar.

¿De qué manera él ha influenciado él en tu participación dentro del grupo?

Él fue uno de los que impulso para que varios de nosotros que éramos jóvenes asumiéramos la cuestión del activismo, comenzamos a articular y comenzamos a trabajar, y comenzamos sobre todo a tomar conciencia de que teníamos la necesidad de juntarnos y mantener nuestros derechos. Uno de los principios fundamentales sobre los que se sustentó B.

¿Qué cambios has observado en tu comportamiento?

En primer lugar, creo que fue el tema de visibilizarme, no ente siendo closet, porque ya desde primer año tuve una pareja, si no, en el sentido de visibilizarme fuera del espacio universitario, en otros espacios de participación política, en otros espacios de coordinación, en otros espacios académicos, etc., etc. de lugares. Porque eso fue uno principales cambios; el segundo fue ponerme fuerte y tratar de hacerme respetar tal como soy en diferentes espacios, y eso creo que ha sido uno de los logros más trascendentales de mi vida, y era porque a pesar de ser homosexual he podido entrar a espacios en que generalmente no son como que muy abiertos a personas homosexuales, por ejemplo, los espacios gremiales a nivel político de la facultad, porque la participación político de un homosexual, sea mujer o sea hombre es muy mal vista, o sea, siguen habiendo bastantes prejuicios en cuestiones de género dentro del ambiente estudiantil, y haber podido entrar de lleno a ese espacio, e inclusive llegar al extremo de poder ocupar un cargo de representación fuerte, ha sido como un logro, o sea, particularmente para mí es algo muy certero, y por lo menos a mí me ayudo bastante para poder formarme más como persona.

¿W tomo alguna postura política dentro de B?

No. A nivel activista, sí, porque W proviene del activismo queer. Pero a nivel general no. La mayoría éramos de izquierda, pero habían compañeros que no, discurríamos a veces con algunas ideas, como que había esa suerte de discusión que podíamos tener internamente dentro del grupo, y eso es lo que enriquecía bastante a nivel de ideas, lo que nosotros pensábamos o sentíamos.

Respecto a dos eventos, la Marcha de Orgullo y los Besos contra la Homofobia ¿Participaste en algunos? ¿De manera voluntaria?

Sí participe en las dos, y fue por iniciativa mía, no por obligación del grupo.

¿Hubo alguna presión de parte de W por que ustedes participaran?

No, de hecho la mayoría tratábamos de coordinar previamente de manera voluntaria, estas coordinaciones se hacían con mucha anticipación. Siempre teníamos una reunión previa a ambos eventos, generalmente nosotros articulamos en una agrupación que era mayor, que era la articulación del MHOL, llegábamos a coordinar, a tener reuniones previas para poder repartirnos trabajos en caso de que pasase algo en las actividades, sobre en los Besos Contra la Homofobia, que siempre genera violencia cuando llegamos al centro de Lima, porque la Marcha del Orgullo no, es un poco más festiva hasta cierto punto, si bien ahí hay algunas cuestiones activistas que siempre tratamos de resaltar dentro del espacio, porque la Marcha generalmente tiene un matiz político, porque la Marcha debe tener ese objetivo, termina convirtiéndose en un espacio de fiesta, que supuestamente no debería ser con todo el tema que tenemos dentro del país. Pero en caso de Besos Contra la Homofobia, sí, ahí si teníamos que hacer las coordinaciones un poco más amplias porque teníamos, primero que organizar algunas comisiones sobre las cuales tratar de asegurar la participación, tratar de ver por la seguridad de las personas que iban a participar, y al mismo tiempo tratar de ver planes de contingencia en caso de que ocurra alguna eventualidad, como generalmente ocurrió los últimos años que hemos tenido, alrededor de la catedral, del cerco que nos dieron en la puerta de palacio, en la última vez, este verano, que tuvimos que hacer una redondela, tuvimos que aprovechar una actividad de la Municipalidad de Lima para poder participar porque no nos dejaban, si se ha podido, pero es más que todo, lo que hemos hecho por esos caso.

¿Has observado en los demás miembros quejas sobre W?

No, no hubo quejas.

¿Alguna vez W se ha ausentado de algún evento importante?

No, generalmente él siempre va. A eventos pequeños, si no iba. Pero en cosas grandes siempre estaba presente, o en otras organizaciones importantes siempre estaba ahí, generalmente nunca falla.

H – Miembro A

¿Cuál es la comunidad lgbt a la que perteneces?

A

¿Cuál es tu orientación sexual?

Homosexual

¿Cuánto tiempo tienes perteneciendo dentro de la comunidad?

2 años

¿Has salido del closet?

Sí

¿Totalmente, con tus amigos, con tu familia?

Casi totalmente se podría decir, me falta solamente un miembro de mi familia, nada más.

¿Tu comunidad tiene representatividad en la universidad?

Sí. Hay varias personas que hablan de nosotros en general, unas cuantas, pero no son LGTB, son heterosexuales.

¿Dentro del Consejo o de la Asamblea?

Dentro de la REA, dentro de la FEPUC. Por ahí hay unos perfiles.

¿Qué fue lo que te animo a unirte al grupo al inicio?

Al inicio solamente buscaba amigos LGTB, pero luego me interesé un poco más por el activismo del grupo.

¿Y ahora qué es lo que te anima a continuar dentro del grupo?

Me anima que hagamos más cosas dentro de la universidad, que logremos un cambio para nosotros, para la comunidad LGTB en sí. Y que podamos concientizar a la población universitaria para hacer cosas nuevas.

¿Para ti quién es un líder LGBT universitario?

Para mí un líder LGBT universitario es quien apuesta por hacer cambios en la universidad y desde la universidad, pero que esos cambios también lleguen hacia afuera, en la sociedad peruana. Que trate de fomentar un poco en su comunidad el compañerismo, que también ayude a inculcar estos valores de activista LGBT, de ser muy crítico en cómo se nos cría, cómo se nos ha socializado nuestro género, nuestra sexualidad; en general con eso.

¿Quiénes consideras que son o es líder LGBT en tu comunidad?

Yo creo que hay tres personalidades bien marcadas, que son Kike, Carlo y a mí también me señalan como líder. Yo a veces trato de no reconocermelo como tal, pero si soy consciente de que tengo un papel fuerte. Si tuviera que escoger a una persona, escogería a Kike.

¿Cuáles consideras que son sus principales fortalezas como líder?

Creo que V tiene la fortaleza de ser consecutivo con las acciones que hace, o sea, es cierto que a veces hubo crisis, por ejemplo en la que él tuvo que alejarse del grupo, pero igual, hasta ahora lo que veo en su trabajo es que siempre ha sido así, siempre ha estado ahí para ayudarnos también ha propuesto muchas cosas.

¿Cuáles consideras que son sus debilidades?

V, justamente no es muy flexible que digamos, tiene una crítica muy fuerte de izquierda y a veces eso choca con la gente de A, porque no todas son de izquierda.

¿Cuándo tú ingresaste, cómo fue la dinámica de bienvenida? ¿Quién se encargó?

Era básicamente integraciones los jueves, había un coordinador de integración que hacía las integraciones. Entonces era solamente una fecha, jueves, por ahí podía haber un sábado en que nos reuníamos todos y hacíamos fiesta, algo.

¿Te indicaron alguna información sobre el grupo en general, historia, reglas?

Claro, eso también lo averigüé por mi cuenta. Comencé a preguntar a ellos, o si no hubo sesiones en el verano en el cual hablábamos de la historia de A, ahí me informe un poco más.

¿Existen normas dentro de la organización?

Literales, escritas no, pero si las mínimas normas de convivencia, o sea, respeto por el otro, a su opinión, a su forma de ser. Y claro, también están las normas por el lado del feminismo, que reivindicamos, o sea, no queremos nada de machismo ni clasismo dentro del grupo.

¿Qué pensamientos, sentimientos, qué te genera V como líder?

V me agrada porque su trabajo es constante y si bien, yo puedo fallar a veces, él siempre está ahí igual, insistiendo, insistiendo, y eso está bien, porque siempre hace falta ese disidente.

¿Consideras que un líder debe estar de manera permanente en la agrupación?

No sé si permanente, porque yo creo que también muchos de nosotros pasamos por crisis.

¿De qué manera él ha influenciado en tu participación dentro del grupo?

Lo que pasas es que si hay gente que quiere chambear, a ti te motiva a chambear dentro del grupo, entonces, como yo veo que ellos también quieren hacer varias cosas, y actividades; entonces a mí me motiva a seguir ayudándolos, básicamente por eso.

¿Qué cambios has observado en ti de cuando ingresaste hasta ahora?

Bueno, antes era más cohibido sobre la sexualidad, no me gustaba hablar mucho de eso, era closet; de alguna manera no estaba politizado. Ahora es todo lo contrario, o sea, ya no estoy en el closet, hablo abiertamente sobre mi sexualidad, y creo que me he vuelto como un agente político también. He reivindicado mi identidad como política y eso es bueno para mí.

¿Has pertenecido a alguna otra comunidad lgbt?

No, acá no. Pero afuera sí. Hay un grupo que se llama FRACS, que son las Feministas Revolucionarias en Acción Sexual, y es un grupo de izquierda feminista, así que también es un grupo político.

¿Cómo ha tomado el tema de delegación de responsabilidad cuando V o el organizador egrese?

Justamente lo que queremos es que cada miembro del grupo se asuma esas responsabilidades, pero también, siendo conscientes que ellos también quieren hacer las cosas a su manera. Si es que yo estudio comunicación quiero apoyar en la parte de comunicación, si es que soy ingeniero, quiero ayudar de ese modo, o si soy filósofo puedo ayudar de este modo. Entonces queremos que cada uno de ellos asuma esa responsabilidad pero desde su capacidad.

¿Hay algún tipo de preparación antes del egreso?

Claro. Tratamos de perfilar gente que pueda sumir esos cargos, pero lo ideal es que cada uno y que todos los hagan. A mí me parece que esa idea de buscar a alguien que nos reemplace a mí no me gusta, pero funciona. A mí me gustaría que cada uno asuma esos roles desde sus capacidades, pero no pasa. También vienen a A con distintos fines, solamente vienen para hacer amigos, hay gente que no viene para trabajar realmente, entonces no puedo hacer nada contra eso.

¿Has participado de proyectos como la marcha del orgullo LGTB, Besos contra la Homofobia o el proyecto de Unión Civil?

También, los 3.

¿Cómo te decidiste a participar?

Me pasaron la voz y me interesó así que decidí participar, yo ya había participado antes así que quise volver.

¿Has observado quejas entre los miembros sobre la organización de Kike?

V, puede ser un poco despistado para algunas cosas, parecía que en algún momento no fue muy asertivo en la forma en que dijo las cosas de repente, un poco duro. Pero no generó rencillas fuertes, solo una crítica que no se le dijo, creo, pero igual sabíamos las personas que habíamos hablado de eso.

¿Y esa actitud poco asertiva todavía permanece en él?

Ya no tanto, creo, ya no está.

¿Cómo estas quejas han influenciado en la percepción de líder que tienes de él?

Yo creo que igual es un buen líder, y como todo líder, tienen errores. Lo malo estaría en que no los reconozcan y que no haga algo para solucionarlo. Pero en el caso de él, creo que sí, no se cierra.

¿Qué recomendaciones darías a V para que mejore su desempeño como líder?

Que sea un poco más asertivo, que vea a A como un grupo que posiblemente podría ser de izquierda, pero actualmente no lo es, y se tiene que hacer mucha chamba si es que queremos hacer que sea de izquierda.

¿Se lo has planteado?

Se le ha dicho una vez, pero no discutimos más sobre eso. Pero igual él sabe que el grupo tiene una naturaleza, pero probablemente se puede cambiar o no, pero actualmente sigue su curso como esta, y es porque no hemos hecho una chamba realmente eficiente, creo



I – Miembro Comunidad D

¿Cuál es tu orientación sexual?

Lesbiana

¿Cuál es el tiempo que has estado en la Comunidad?

Cuatro años y medio

¿Has salido del closet totalmente?

Sí, totalmente.

¿Tu comunidad tiene representatividad dentro de la Universidad?

Sí, somos un punto de referencia.

¿Los conocen los alumnos?

A las cabezas más que nada.

¿Qué te animo a ser parte de tu comunidad?

Cuando ingresé no había ninguna organización, entonces junto con una amiga, Ana, la armamos porque vimos que había una necesidad de parte de la población LGBT de refugio, de acoger. Estaban muy divididos.

¿Qué te motiva a permanecer dentro de tu comunidad?

Creo que la universidad ha cambiado mucho desde que se formó el grupo.

¿Cómo así ha cambiado?

El otro día hablada con el profesor asesor del grupo, y me comentaba de que ve muchas más parejas de la mano que no tienen miedo a mostrarse, de parejas homosexuales y que los profesores ya comienzan a cuestionarse este tipo de cosas.

¿Para ti qué es ser un líder LGBT?

Un líder tiene que ser una persona que tenga la capacidad de no solamente de convocar y de poder guiar a un grupo, si no también hay lideres buenos y líderes malos, en el caso de un líder LGBT que se necesita, es alguien quien sepa orientar a los chicos. Guiarlos para su propio desarrollo, buscando que sea constructivo el crecimiento de ellos.

¿Quién es la cabeza del grupo?

Actualmente el consejo está formado por la Directora Ejecutiva, Ana, Secretario es Ronald, Relaciones Publicas no recuerdo si es Ángel o Ryu y economía no recuerdo si es Ryu o Ángel.

¿Cuáles consideras que son las fortalezas de Ana como líder?

Alegre y entusiasta y esto fomenta en los demás la participación

¿Cuáles consideras que son las debilidades de Ana como líder?

Que no siempre se desempeña como líder. Por temporadas, el grupo es una prioridad pero por otras varias temporadas, no. No hay una continuidad en su labor. Cuando se ausenta tiene prioridades, más en el campo personal.

¿Qué sentimientos o pensamientos te genera Ana como líder?

Me decepciona un poco, el año pasado informe que no desempeñaría mas cargos, yo pensé que Ana o Ronald lo harían mejor pero este año no han organizado casi ninguna actividad.

¿Ana ha recibido quejas o ha cometido errores como líder?

Su ausentismo ha sido cubierto por el secretario que era Ronald, y tampoco pudo cubrir bien esa función. La verdad es que es el primer año en que no estoy en el consejo directivo, y lo que apreciamos fue mucha inactividad del grupo, no podría hablar de un liderazgo en el caso de ella.

¿De qué manera ella ha influenciado en un mejor desempeño tuyo dentro del grupo?

Ella cuando quiere hacer algo le pone full empeño, es como una retroalimentación, motiva mucho cuando se involucra con las actividades pero no es constante.

¿Cómo integran a un miembro nuevo?

Nos encargamos todos, cuando alguien se acerca, en primera instancia, lo que hacemos es invitarlo a las reuniones, depende de cómo sea la persona. Si la persona es muy tímida, primero tenemos una reunión dos de nosotros con esa persona, para que conozca, se vaya soltando, siempre los invitamos a reuniones más grandes, pero algunas veces temen acercarse, otras personas no, algunas personas prefieren mantener su comunicación virtualmente en lo posible.

¿Y quién es el encargado de hablar con ellos?

En primera instancia, quien se encarga de relaciones públicas, normalmente se encargan dos personas, tanto el coordinador de relaciones públicas, propiamente dicho y el presidente o secretario.

¿Cuándo ingresaste te recibió Ana?

No, las dos ingresamos al mismo tiempo, ella es cofundadora.

¿Ahorita que posición ocupas?

Actualmente estoy como asesora.

¿Cuáles son las normas de convivencia o estatutos dentro de la comunidad LGBT?

Contamos con un estatuto que rige las normas como la duración de los cargos, la forma de elección, el grupo está formado, están los miembros inactivos del grupo, que son personas que van, vienes; escuchan, pero no están en la organización propiamente dicho. Después está lo

que es Asamblea, que son las personas que van con más frecuencia, ya se identifican a sí mismos como miembros del grupo. Con ello se toman las decisiones y lo que es, bueno ellos tienen voto, y lo que es el consejo directivo, que está formado por cuatro personas que son quienes se encargan de organizar los eventos, las salidas.

¿Y cuando alguien nuevo entra les muestran los estatutos?

El estatuto, el principal medio de comunidad es más que nada el Facebook, en el Facebook tenemos un grupo secreto que es el primer espacio en el cual se acercan los chicos, cuando alguien se comunica y el coordinador se lo publica, conversa con esa persona y ve que efectivamente se trata de. El grupo secreto tiene cuatro reglas básicas, una de ellas es que tiene que ser una persona LGBT de *[universidad correspondiente a D]*, no pueden ser persona externas ni heterosexuales. Lo otro es la libertad de opinión, una persona puede decir, sin tener que agredir a nadie, No me acuerdo la cuarta regla. Cada vez que entra una persona nueva y vemos que no se respeta les hacemos recordar estos cuatro puntos y siempre se lo recordamos a través de este medio virtual que el estatuto está colgado y en cualquier momento lo pueden leer.

¿Hay otras actividades en que estén involucrados los miembros?

La *[universidad correspondiente a D]* se caracteriza por eso, por una gran variedad de agrupaciones, hay entre 45 0 50 agrupaciones que funcionan dentro de la *[universidad correspondiente a D]*. Como ejemplo tienes el caso de la facultad de agronomía que tiene ocho organizaciones dentro de esa facultad y la mayoría de los chicos forman parte de algún grupo. Todas las carreras tienen actualmente una agrupación, ejemplo tienes ECOS *[universidad correspondiente a D]*, que es un grupo de economía, tienes grupos de danza, *[universidad correspondiente a D]* Criolla, que solo bailan música criolla, tienes Natural Style, que es hip hop.

Fuera de la universidad, he escuchado que participan en las Insumisas de Lilith, las FRACS, hay otras agrupaciones a las que pertenecen o participan también los miembros.

En el caso de las agrupaciones, los chicos que forman parte del grupo y que forman parte también de agrupaciones ecológicas forman parte de redes más grandes ecológicas.

¿Cómo hacen en el tema de los egresos, ¿Preparan a alguien?

El Estatuto especifica que cada año se debe elegir la nueva mesa directiva, también indica que la persona debe estar como máximo en noveno ciclo, entonces garantiza que todo ese año al menos va a estar en la universidad. Todas las agrupaciones de la universidad tienen elecciones anualmente, y la D no es la excepción, seguimos esa misma política.

¿Sobre la Marcha del Orgullo ¿participaste en alguno?

El último año no hemos participado, en otras oportunidades sí, el año pasado estuvimos en la organización de la Marcha del Orgullo, este año por motivos de tiempo no participamos, además en ese momento quien está a la cabeza del grupo se encontraba de viaje, entonces el grupo no participo esta vez.

¿Existe algún tipo de compensación por participar de las actividades?

No existe un sistema de compensación, si es libre cada uno. Es más, siempre advertimos en cada evento las cosas que pueden pasar. En el caso de la Marcha del Orgullo es bien segura, pero en el caso de los Besos Contra la Homofobia, uno de los motivos por los que no participábamos era eso, porque no se puede garantizar la seguridad de cada persona y el estatuto nos indica debemos garantizar la seguridad tanto física como mental de los miembros del grupo.

¿Ana ha recibido quejas, algunas faltas errores, que se le han hecho saber?

Su ausentismo ha sido cubierto por el secretario que era Ronald, y tampoco pudo cubrir bien esa función. La verdad es que es el primer año en que no estoy en el consejo directivo, y lo que apreciamos fue mucha inactividad del grupo.

¿Recomendaciones para mejorar su desempeño como líder?

Que sea mejor líder, se está tanteando quien puede asumir el cargo. Que haga algo, este año no hemos hecho casi nada, para eventos importantes hemos tenido pocos pronunciamientos.

¿Qué factores consideras importantes para que una comunidad lgbt se abra paso dentro de la universidad?

Creo que es muy importante el apoyo que reciba de la universidad. Hace poco hice un proyecto de investigación sobre la antigüedad de diversas comunidades dentro de la universidad y encontré que había una comunidad que tenía 30 años de antigüedad, era de un grupo de alumnos voluntarios de diversas carreras que hacían trabajo social desde sus ramas con poblaciones pobres, desde un enfoque comunitario, tenían un departamento propio, tenían oficinas y apoyo de los profesores

Creo que cuando se trata de grupos que buscan romper un esquema social, la universidad te pone trabas. En la Cesar Vallejo quisieron iniciar un comunidad lgbt y el rector le dijo al organizador que no iba a permitir que un grupo así hubiera en la universidad, que era una vergüenza. En el caso de Garcilazo, les hicieron firmar a todas las comunidades, lgbt o no, una carta de compromiso para que no hayan gremios, reuniones de ningún tipo. Una agrupación que tiene fines académicos es apoyado por los profesores, una que tiene fines sociales, no tiene apoyo. El apoyo de la universidad es muy importante.

J – Miembro Pluriversidades

¿Cuál es la comunidad lgbt a la que perteneces?

E de la [universidad que corresponde a E]

¿Cuál es tu orientación sexual?

Soy gay

¿Cuánto tiempo tienes participando de E?

Desde hace año y medio

¿Has salido del closet?

En la universidad todos saben que soy, pero tengo reservas con mi familia.

¿Tu comunidad tiene representatividad en la universidad?

No, no tenemos ningún representante en el consejo, al menos no ha salido del closet en la universidad. Hemos tenido incidencia en la universidad, pero no representación.

¿Cómo han tomado los profesores su presencia en la universidad?

Algunos están de acuerdo, pero hay profesores homofóbicos que dificultan que tengamos un mayor alcance en la universidad

Me habías comentado que están conformados por Z, Milagros y tú ¿cierto?

Sí, también

¿Cuáles consideras que son las fortalezas de Z como líder?

Creo que es más constante en las actividades, en la organización de eventos pero por mi parte me interesa hacer activismo más desde la información, la ideología.

¿Cuáles consideras que son las debilidades de Z como líder?

Creo que no solo de él sino del grupo es nos dejamos llevar por los asuntos pendientes que tenemos, la universidad, el trabajo. Incluso Z, siendo parte de la organización ya está inactivo.

¿Por ejemplo en qué actividad te has ausentado?

No, más que todo al momento de sentarnos y decir, vamos a hacer esto. No estamos haciendo nada, entonces yo me voy porque a veces estoy con miles de cosas. Participo también en otros grupos.

¿Cuántos grupos más participas?

Estoy en el FRACS, feminismo LGTB e izquierda, y estoy ahorita en el Comité de Defensa de los Derechos Animales en Tierra y Libertad.

¿Y Z también está así metido en otras actividades como tú?

Sí, él participa en un grupo que se llama Insumisas de Lilith, y ya. De verdad que todos estamos a full, porque estamos en varios grupos.

¿Qué impresión te genera Z como líder?

Yo creo que la intención de formar un grupo lgbt está, de fomentar la igualdad está pero hay otras condiciones como el trabajo o la universidad que yo también entiendo, él es un buen organizador pero actualmente el grupo está casi desactivado.

¿Qué cambios has observado en ti de cuando ingresaste hasta ahora?

De hecho que me siento más seguro de mi sexualidad y con más confianza, no tengo tanto temor de decir que soy gay.

¿En qué otros campos has visto esos cambios?

Yo creo que desde el lenguaje uno puedo ir rompiendo esquemas, claro no han sido los grandes cambios porque soy más de informarme, checar info en la web, compartir información pero creo que yo por ejemplo he influenciado en amigas que se interesaron por el grupo.

¿Coméntame cómo así has logrado influenciarlas?

Tenía una amiga que yo pensé siempre que era hetero, después un día me dice que conoció a una chica que creía que estaba enamorada, después que estaban saliendo, pero primero era como que closet, después ya no era tan closet, lo comenta a en el Facebook con sus amigas, después me dijo que su mamá lo sabía y antes de ayer que vi el estado decía que había visto una película lésbica con su mamá con su canchita y todo, entonces ya súper abierta y todo. Yo la conocí con gustos heteros desde 2012 y ya en el 2013 me dijo que estaba saliendo con esta chica.

¿Qué expectativas tienes con el grupo?

Ahora creo que estoy más metido en los otros grupos porque veo que hay más actividad, además hay ganas. En E somos casi tres pero ninguno está participando activamente entonces como que no le veo mucho futuro.

ANEXO E

DATOS SOBRE EL LÍDER

Comunidad	A	C	B	E	D
Es líder y fundador	No	No	Sí	Sí	No
Cantidad del núcleo	3	3	4	2	4
Tiempo liderando la comunidad (meses)	17	36	60	19	7
Orientación sexual	Homosexual	Homosexual	Homosexual	Homosexual	Lesbiana
Tiene representatividad en la universidad	Sí	Sí	Sí	No	No