



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS COMITÉS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN JULIACA – 2022.

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. YENY NANCY CHAMBI MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2023



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS C
OMITÉS DEL PROGRAMA VASO DE LECH
E DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL D
E SAN ROMÁN JULIACA - 2022.**

AUTOR

YENY NANCY CHAMBI MAMANI

RECuento DE PALABRAS

27068 Words

RECuento DE CARACTERES

124618 Characters

RECuento DE PÁGINAS

103 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

873.4KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 10, 2023 7:47 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 10, 2023 7:50 PM GMT-5

● 16% de similitud general

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

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros:

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado



T. S. DSc. Eladia Margot De la Riva Valle
DOCENTE F.T.S. - UNA
CASP. 5164



Dra. Ysabel C. Hito Montañón
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FTS - UNA

Resumen



DEDICATORIA

A Dios, que es la luz que me ha permitido no desistir de este objetivo y por ser quien me ha enseñado a levantarme después de cada caída.

A mis padres, por velar por mi bienestar, por su amor y comprensión; por sostenerme, alentarme y ser un motor para lograr mis objetivos.

A mi hija, quien es la persona que me motiva y llena mis días de alegría. Por ser en ella que encuentro en mis días el sentido a la vida y las ganas de seguir adelante.

A las docentes de la facultad de Trabajo Social, que con su amplio conocimiento han sido una pieza esencial en mi formación académica profesional.

Yeny Nancy Chambi Mamami



AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la fuerza necesaria para seguir adelante.

A la Universidad Nacional del Altiplano y en especial a la facultad de Trabajo Social por permitirme concluir satisfactoriamente la carrera profesional.

A mi directora de tesis, DSc. Eladia Margot De la Riva Valle, por sus conocimientos y experiencia en investigación, Pero, sobre todo, por ser quien confió en mí y me dio una mano amiga; por su empatía y carisma.

A mis jurados, Dra. Victoria Delfina Quispe Arapa, M.Sc, Elizabeth Sucapuca Tito y Mg. Cathy Ivonne Alarcón Portugal, anticipadamente agradezco sus aportes, recomendaciones y opiniones.

A la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca por haberme dado la oportunidad de desarrollar mi trabajo de investigación.

Yeny Nancy Chambi Mamani



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 12

ABSTRACT..... 13

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 15

1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMAS..... 18

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 19

1.3.1 Hipótesis General..... 19

1.3.2 Hipótesis Específicas 19

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 19

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 21

1.5.1 Objetivo General..... 21

1.5.2 Objetivos Específicos 21

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 22



2.1.1	A nivel internacional.....	22
2.1.2	A nivel nacional	23
2.1.3	A nivel local.....	24
2.2	MARCO TEÓRICO	26
2.2.1	Programas sociales.....	26
2.2.2	Clasificación de los programas sociales	27
2.2.3	Programa vaso de leche	27
2.2.4	Normativa vigente del programa vaso de leche.....	28
2.2.5	Enfoque de participación ciudadana	29
2.2.6	Enfoque de derechos humanos	29
2.2.7	Enfoque de género	30
2.2.8	Enfoque desarrollo social.....	30
2.2.9	Liderazgo	30
2.2.10	Liderazgo en los comités del programa vaso de leche.....	31
2.2.11	Estilos de liderazgo	31
2.2.12	Participación	35
2.2.13	Tipos de participación.....	35
2.2.14	Niveles de participación.....	36
2.2.15	Equipos y reuniones.....	36
2.2.16	Coordinación.....	37
2.3	MARCO CONCEPTUAL	37



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	39
3.2	TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO	40
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS	40
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	41
3.5	PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO.....	42

CAPÍTULO IV

RESULTADO Y DISCUSIÓN

4.1	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
4.1.1	Liderazgo que ejercen las líderes en los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.....	47
4.1.2	Participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.....	52
4.2	DISCUSIÓN DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS.....	56
4.2.1	Resultado para el objetivo general.....	56
4.2.2	Resultado para el objetivo específico 1	59
4.2.3	Resultado para el objetivo específico 2	62
4.2.4	Resultado para el objetivo específico 3	66
4.3	COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.....	69
4.3.1	Prueba de hipótesis para el objetivo general.....	69
4.3.2	Prueba de hipótesis específico 1	71



4.3.3 Prueba de hipótesis específico 2	72
4.3.4 Prueba de hipótesis específico 3	74
V. CONCLUSIONES.....	76
VI. RECOMENDACIONES	78
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS.....	79

Área: Derechos humanos y fortalecimiento democrático

Tema: Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 24 de julio de 2023



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Liderazgo de las dirigentes en los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022	47
Tabla 2.	Liderazgo transformacional que ejercen las líderes en sus comités	49
Tabla 3.	Liderazgo transaccional que ejercen las líderes en sus comités	50
Tabla 4.	Liderazgo laissez faire (no liderazgo) que ejercen las líderes en sus comités	51
Tabla 5.	Participación de los comités en el Programa Vaso de Leche.....	52
Tabla 6.	Tipo de participación de los comités en el Programa Vaso de Leche	53
Tabla 7.	Niveles de participación de los comités en el Programa Vaso de Leche.....	54
Tabla 8.	Participación interna de los comités en el Programa Vaso de Leche	55
Tabla 9.	Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.	57
Tabla 10.	Liderazgo transformacional y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. ...	59
Tabla 11.	Liderazgo Transaccional y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. ...	63
Tabla 12.	Liderazgo laissez faire (no liderazgo) y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.	66
Tabla 13.	Correlación de Spearman entre LIDERAZGO y PARTICIPACIÓN de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.....	70



Tabla 14. Correlación entre liderazgo transformacional y la Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.	71
Tabla 15. Correlación entre Liderazgo Transaccional y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.	73
Tabla 16. Correlación entre Liderazgo Liberal y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.	74



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

FONCODES	: Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social
INS	: Instituto Nacional de Salud
JUNTOS	: Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres
MEF	: Ministerio de Economía y Finanzas
MIDIS	: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MINSA	: Ministerio de Salud
MPS-J	: Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.
OCDE	: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PAN	: Programa Articulado Nutricional
PRONNA	: Programa Nacional de Asistencia Alimentaria
PVL	: Programa Vaso de Leche
SIS	: Seguro Integral de Salud
SPSS	: Paquete estadístico para las ciencias sociales
VdeL	: Vaso de Leche



RESUMEN

El presente trabajo de investigación: “Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022”. Tiene por objetivo; “Determinar la relación entre Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022”. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo. Con alcance descriptivo correlacional, de corte transversal. El cual tuvo un método hipotético deductivo de diseño no experimental. Con una población universo de 244 mujeres dirigentes, donde la muestra probabilística fue de 149 dirigentes. Esta muestra de estudio fue calculada por el método de muestreo aleatorio simple. Además, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se aplicó dos cuestionarios de tipo escala Likert. Por otra parte, el procesamiento de datos se desarrolló con el paquete estadístico SPSS 25 y para medir la correlación de ambas variables se empleó el método estadístico Rho Spearman. De acuerdo con los resultados obtenidos: el liderazgo y participación mostraron una correlación significativa media. De manera que, a mayor liderazgo mayor participación en los comités. En tanto que la prueba estadística, Rho Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0,527 con valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 o para un nivel de confianza del 95%. Por otro lado, el 28,3% indicaron que muestran liderazgo transformacional a través de la motivación inspiradora y en sus comités la participación es a veces. Y el 36,2% manifiestan tener liderazgo transaccional a través de la recompensa contingente y en sus comités la participación es a veces. Por otra parte, el 26,8% tienen liderazgo laissez faire por medio de una dirección por excepción pasiva y sus comités participarían a veces.

PALABRAS CLAVES: Comités, liderazgo, líderes, participación.



ABSTRACT

The present research work: “Leadership and Participation of the committees of the Glass of Milk Program of the Provincial Municipality of San Román – Juliaca, 2022”. Has as objective; “Determine the relationship between Leadership and Participation of the committees of the Glass of Milk Program of the Provincial Municipality of San Román – Juliaca 2022”. The research was developed under the quantitative approach with a correlational scope-transversal of a hypothetical deductive method and with a non-experimental design. With an universe population of 244 women leaders, where the probabilistic simple was 149 women leaders of the committees of the Glass of Milk Program. This study simple was calculate by the simple random sampling method. In addition, the technique used was the survey and as an instrument two Likert scale questionnaires were applied. On the other hand, data processing was developed with the SPSS 25 statistical package and the Rho Spearman statical method was used to measure the correlation of both variables. According to the results obtained: leadership and participation showed a significant correlation. So, the greater the leardership, the greater the participation in the committes. While the Rho Spearman statical test obtained a correlation coefficient of 0.527 with a significance value of 0.000 less tan 0.05 or for a confidence level of 95%. And, 28.2% indicated that they show transformational leadership through inspirational motivation and participation in their committees is sometimes. And 36.2% state that they have transactional leadership through contingent rewards and participation in sometimes. On the other hand, 26.8% have laissez-faire leadership through passive exception management and their committees would sometimes participate.

KEY WORDS: Committees, leadership, leaders, participation.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022”. Desarrolla aspectos fundamentales de la relación entre el liderazgo y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche, y también podemos ver cómo el liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire (no liderazgo), se relacionan con las dinámicas de participación en los comités.

Teniendo en cuenta lo anterior, el liderazgo es una forma de intervenir y ayudar a las mujeres líderes a ejercer las cualidades; aspectos de los liderazgos transformacional y transaccional, para promover la participación continua de los comités, aumentado así el interés en participar de los comités; en la toma de decisiones, en las reuniones, equipos de trabajo y logrando coordinación en las actividades. Como menciona. (Hernández, 2021). Un líder no es solo alguien que tenga la concentración en dar órdenes, sino que más bien es aquella persona que logra cambiar los pensamientos de los individuos para lograr objetivos comunes del grupo, por lo tanto, es aquel que tiene la capacidad de tener iniciativa y generar ideas constantemente. Se puede resaltar que los líderes son creativos, tienen asertividad en la comunicación, generan productividad e influyen en sus seguidores.

Para comprender mejor el presente trabajo de investigación se estructura de la siguiente manera:

En el capítulo I: Describe la introducción, planteamiento del problema donde se precisa la temática de investigación, también se considera la formulación del problema, justificación del trabajo, hipótesis, objetivo general y específicos de la investigación.



En el capítulo II, se considera la revisión de literatura que respalda el trabajo de investigación. En este capítulo encontramos los antecedentes de la investigación y el marco teórico que está en función de las variables, liderazgo y participación en los comités.

En el capítulo III, se define los materiales y métodos de la investigación. Tales como: ubicación geográfica, tipo, método, diseño de investigación, así mismo, esta las técnicas e instrumento de recolección de datos, población y muestra de estudio, procesamiento estadístico y análisis de datos.

En el capítulo IV: se muestran los resultados y la discusión de la investigación en función de los objetivos planteados en esta investigación.

Por último, comprende las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día el liderazgo es un factor fundamental en el desarrollo de organizaciones sociales y de base. Órganos de dirección a nivel institucional, público o privado y para estatales. Según, Caravedo (2011). El liderazgo tiene un ejercicio que siguen un doble “código”; donde se sobresale siempre y cuando se haya logrado una conexión con el grupo de personas, por lo que el vínculo con respecto al liderazgo se centra en emprender, promover, conducir, dialogar, decidir, tener autoridad, tener poder de convencimiento y hasta sostener una postura, idea o plan, donde se asegure su continuidad a largo plazo o que sea sostenible. Desde esta perspectiva, el liderazgo ha pasado de las habilidades especiales (carisma) a diferentes formas de vínculos que se construyen con las personas o sociedad. Por lo que se concibe que el liderazgo es una incitación a la transformación. (pág. 14 y 120)



Por otro lado, para Pando, et al. (2022). En lima norte, Perú, el liderazgo femenino tiene que ver con el empoderamiento de las mujeres, en la medida que estas líderes impulsan la capacidad de ser un ejemplo a seguir para otras mujeres. (pág. 242)

De ahí que, el liderazgo en el plano personal y de las organizaciones es necesario contar con personas capaces de entender y hacer frente a su entorno, en donde las relaciones interpersonales y actuación individual determinaran el alcance exitoso de los objetivos que se plantean a nivel personal y colectivo, con base en una visión de resultados altamente satisfactorios para el conjunto humano que participa en su consecución. (Leines y Maranto, 2021)

Por otra parte. Sastre (2013). Trabajo sobre el desarrollo del liderazgo en Puno. Donde encontró que en la zona sur de Puno un alto nivel de liderazgo genera un compromiso alto en los grupos de mujeres aimaras y así mismo tiene gran influencia en sus capacidades. Pero en la zona norte de Puno, el liderazgo es afectado por los conflictos entre líderes, hechos que provoca que toda la zona pierda conexión con la organización, efecto que genera una baja participación. Todo esto hace ver que el papel esencial de las líderes es tener capacidad de motivación y practicar los valores de confianza y reciprocidad en sus grupos. (pág. 1174)

Así también en la ciudad de Juliaca existen organizaciones sociales, locales comunitarias, organizaciones de mujeres, entre otros; donde se hace necesario la presencia del liderazgo, para que estos grupos, puedan llevar a cabo su participación en la toma de decisiones que abarque problemas que les estén afectando, de modo que, el liderazgo en las organizaciones es el eje principal para obtener los mejores resultados que conlleven a la consecución de los objetivos de las organizaciones sociales.

Por otra parte, en el Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de San Román el tema del liderazgo y participación de las socias en los comités u organizaciones del



Programa Vaso de Leche es de mucha importancia, ya que, el desarrollo organizacional para el cumplimiento de metas depende de la gestión que haga el equipo directivo de cada comité, motivo por el cual, la líder debe contribuir a la mejora de la organización, tomando en cuenta la contribución de los demás. Por lo tanto: “El liderazgo ejercido por la líder influye en el trabajo de los comités de las diferentes asociaciones del programa vaso de leche” (Moreno 2021, pág. 94).

El liderazgo y la participación son complementarias y cada vez son más necesarios en las organizaciones modernas. En este sentido, el liderazgo orienta y da rumbo a un grupo de personas a partir de un propósito común, brindando posibilidad de participación a los individuos, creando equipos para comprometerlos con los procesos claves que mejoren la calidad del servicio. (Mejía, 2015, pág. 162)

A propósito de lo mencionado, el Programa Vaso de Leche de la Provincia de San Román – Juliaca cuenta con 244 comités, cada uno de ellos tiene una líder que representa a su comité en las reuniones del PVL y genera el efecto multiplicador de la información. Las lideresas muchas veces no llevan la información adecuada a sus bases, porque no captan las ideas vertidas en las reuniones, a su vez, son las responsables de asegurar que sus comités participen en las diversas actividades planificadas por el PVL.

Por otra parte, los comités presentan una ocasional representación de participación frente a las actividades que desarrolla el programa, el cual es propio de lideresas que carecen de conocimientos estratégicos y habilidades de liderazgo, y que tienen poco tiempo para orientar y motivar a sus comités, así mismo, las líderes tienen dificultades para practicar el liderazgo transformacional o transaccional, que es potencial para influir en sus comités. También se ve que existe dificultades y problemas para liderar, ya que hay problemas para aplicar las siguientes estrategias de: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada, un liderazgo por



administración por excepción activa o una recompensa contingente. Es por eso, que estas lideresas muchas veces solo se circunscriben (limitan) a dirigir a sus comités de forma ocasional y cuando se necesita reuniones de suma urgencia.

Por otro lado, estas lideresas van aprendiendo en la práctica, desde la vida cotidiana de la organización, conocimientos empíricos que en algunas ocasiones se van perfeccionando día a día; sin embargo, no son lo bastante influyentes, pues los comités solo de vez en cuando cumplen el rol de participación consciente en las actividades del programa, ya que solo en ocasiones se involucran en la toma de decisiones para mejorar su participación en las actividades, dando su propio aporte y estando informados. Así mismo, expresar opiniones, contribuir, cooperar, coordinar en reuniones o trabajar en equipo.

Desde esta realidad analizada y explicada es la que motiva a querer investigar la participación ocasional de los comités, partimos del análisis de pensar en cómo las líderes pueden lograr una participación constante de sus comités. Por esto, la investigación tuvo por finalidad. “Determinar si existe relación significativa entre Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca – 2022”.

1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMAS

¿Cuál es la relación que existe entre Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca – 2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca- 2022?



- ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transaccional y participación de los comités del Programa Vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca – 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo laissez faire (no liderazgo) y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca – 2022?

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis General

Existe una relación significativa entre Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca - 2022.

1.3.2 Hipótesis Específicas

- Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca – 2022.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca – 2022.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo laissez faire (no liderazgo) y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca – 2022.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

De acuerdo con, Moreno (2021), una de las preocupaciones centrales de los comités es el liderazgo, pues, determina la influencia en el trabajo de todo el comité (líderesas, juntas directivas, socias) del Programa Vaso de Leche, así también, determina



el estilo de liderazgo ejercido de la líder ante el comité y su influencia en su comité, además, precisa si la actitud desarrollada por las líderes influyen en el proceso de participación de los comités. En algunas investigaciones como el de, Calisaya y Mendoza, (2019). Las organizaciones de base o comités, actualmente se encuentran en dependencia del liderazgo de sus líderes. Entonces, las líderes son indispensables y muy requeridas, ya que los comités dependen de ellas. Por lo tanto, el liderazgo es importante por ser vital para la supervivencia de cualquier organización. (pág. 22).

Por su lado, Hiriyappa (2018). El liderazgo es un factor importante en las entidades sociales, porque interviene ampliamente en el proceso de lograr los objetivos comunes y beneficios para una organización. Ser líder implica, influir en las personas para lograr objetivos. Para, Narro (2019). El liderazgo influye en las acciones de los comités y en las funciones que desempeña cada socia, por lo tanto, la capacidad de liderazgo demuestra la participación constante de las integrantes de los comités. Por otra parte, Ccancapa (2017). En su investigación por medio de datos que ha obtenido, recalca que el “liderazgo implica dirigir, influir y motivar para trabajar directamente con la gente, por lo que las dirigidas contribuyen para que los integrantes de los comités den lo mejor de si mismos, por lo tanto, el liderazgo y la participación van la mano para el buen funcionamiento de una organización”. (pág. 60).

Por lo tanto, la investigación planteada contribuirá a generar un aporte teórico para comprender este importante aspecto del liderazgo de las líderes y la relación que existe entre este y la participación de los comités del programa vaso de leche, ya que se considera de gran importancia el estudio de liderazgo y su relación con la participación; porque de este va a depender el impacto social del programa. Por otro lado, la participación constante de los comités va a impulsar a una mejor gestión del programa y va a lograr una atención oportuna, además los resultados encontrados en la presente



investigación ayudarán a crear un mayor conocimiento en los encargados del programa de esta jurisdicción sobre este aspecto de algunos comités con ocasional participación, por otra parte, la investigación puede servir para que se mejore los tipos de liderazgo dentro de esta institución y mejorar así la participación en los comités, por último, la investigación se considera importante, porque ayuda a ampliar el conocimiento sobre liderazgo y participación, quedando esta como fuente bibliográfica para los lectores y otros investigadores.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación entre Liderazgo y Participación de los comités del Programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca – 2022.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el liderazgo Transformacional y la Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca – 2022.
- Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca – 2022.
- Determinar la relación entre liderazgo laissez faire (No liderazgo) y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca – 2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 A nivel internacional

Paz. (2018) En su tesis: “Estilos de liderazgo y toma de decisiones de líderes comunitarias interesadas en Participar políticamente en Colombia”. Se propuso como objetivo: “Analizar la relación entre los estilos de liderazgo y los estilos de toma de decisiones de un grupo de mujeres de diferentes regiones de Colombia, que ejercen liderazgo en sus comunidades y han manifestado interés en la participación política”. La muestra de investigación fue de 132 mujeres. Los resultados a los que llego, dieron que las variables estuvieron correlacionadas significativamente entre los estilos liderazgo transformacional y toma de decisiones racional, intuitivo y dependiente; el estilo transaccional y toma de decisiones dependiente, evitativo, racional; por último, el estilo Laissez faire y el estilo de toma de decisiones evitativo y espontáneo.

Zamudio, et. al, (2018), en su investigación titulada: “Las motivaciones para la participación voluntaria en comedores comunitarios del Estado de México”. Se planteó como objetivo general: “estudiar las motivaciones de las personas que participan como voluntarias en comedores comunitarios de dos municipios del Estado de México”. Hallo los siguientes resultados: “identifico una participación voluntaria, proactiva y prosocial de personas que requieren alimentar familia, pero, que al mismo tiempo, es una participación solidaria y generosa porque se interesa por el bien de su comunidad o la alimentacion de la gente que lo necesita”.

Godínez (2016). En su investigación desarrollada: “Factores del empoderamiento de las mujeres: Análisis del Municipio de Santa Catarina”. Se propuso como objetivo: “Identificar los factores que determinan el empoderamiento de las mujeres en el sector



económico en el Municipio de Santa Catarina desde su perspectiva”. Arribo a las siguientes conclusiones: “La participación femenina es un factor importante para el desarrollo económico de los hogares, en cuanto los factores que podrían decirse como determinantes para el empoderamiento de las mujeres”, “para desarrollar igualdad de participación económica, la oferta de empleo debe ser igualitaria, ya que se considera que existe preferencia hacia los hombres”, con respecto al hogar “está presente la toma de decisiones de las mujeres tanto en la distribución del ingreso como en las decisiones en el hogar”.

2.1.2 A nivel nacional

Rodríguez (2017) En su tesis: “Influencia del liderazgo de las juntas directivas a través de la Participación Comunitaria y la comunicación en la gestión de recursos del Programa Vaso de Leche del distrito de Quiruvilca en el año – 2016”. Se propuso como objetivo: “Identificar los aportes del liderazgo, la participación comunitaria y la comunicación en la gestión de los recursos de las juntas directivas del Programa Vaso de Leche del Distrito de Quiruvilca”. Las conclusiones a las que llego fueron: “El liderazgo de las juntas directivas influyen en las funciones que desempeñan cada una de las integrantes”, las juntas directivas y su líder organizan actividades y logran incluir a sus compañeras, además les dan confianza, resuelven conjuntamente los problemas que se presentan. Todo ello muestra “la capacidad de liderazgo de las juntas directivas del comité del programa vaso de leche del distrito de Quiruvilca”.

Sigüañas (2021). En el desarrollo de su investigación: “Ejercicio de liderazgo de las socias del programa Vaso de Leche Señora Fátima y satisfacción de beneficiarios, Alto Trujillo, 2021”. Que tuvo como finalidad: “Describir las acciones de liderazgo que tienen las sociedades, para liderar la organización social del Programa Vaso de Leche Señora Fátima, ubicada en Alto Trujillo, 2021”. Llego a los siguientes resultados: las



dirigentes ejercen los liderazgos carismático y democrático; como primer vínculo hay unión entre líder y miembros, generando, compromiso, respeto y confianza por parte de los miembros hacia el líder; el segundo vínculo es caracterizado por la forma en tomar decisiones, pues, es discutida y tomada por el grupo bajo la supervisión del líder. Por último, se muestra la clara posición de dos ejercicios de liderazgo, el cual conlleva a una mejor organización del PVL y de esta manera demuestra que cada socia es importante en toda actividad.

Alayo (2022). En su investigación: “Relaciones interpersonales y participación social de las socias del Comité de Vaso de leche Tumi de Oro, Gran Chimú, el Porvenir, 2021”. Se planteó: “Analizar la influencia de las relaciones interpersonales en la participación social de las socias del Comité de Vaso de Leche Tumi de Oro”. Los resultados y análisis dieron a que las relaciones interpersonales influyen de manera positiva con la participación social. El 93.33% indica que hay una comunicación adecuada, pues, está permitido la expresión de opinión de forma segura, directa y respetando a las demás socias, logrando de esa forma que el 77.78% participen de forma activa en los grupos de trabajo, por otro lado, el 86.67% de socias siente que, si se toman en cuenta sus decisiones, generando que el 80.00% tenga iniciativa en proponer actividades de mejorar el comité. El 100.00% de socias se siente comprometida con el comité de VdeL Tumi de Oro.

2.1.3 A nivel local

Calisaya y Mendoza (2019). En el desarrollo de su tesis: “Liderazgo y su influencia en el ejercicio de la participación social de las beneficiarias del Programa de complementación alimentaria de la Provincia de Yunguyo –2018”. Tuvieron como principal objetivo, “Determinar la influencia de Liderazgo en el ejercicio de la participación social de las beneficiarias del Programa de complementación alimentaria de



la Provincia de Yunguyo”. Los resultados, a los que llegaron, dieron que el 30.2% de las beneficiarias ejercen un liderazgo de ruptura y aislamiento, lo que resalta el interés personal y una participación pasiva, no opinan, no aportan ideas y no hay iniciativa propia dentro de la organización. Se llegó a la conclusión que el liderazgo influye significativamente en el ejercicio de la participación social de las beneficiarias del programa de complementación alimentaria, con un valor de Chi-cuadrado de $\chi^2_c(94,371) > \chi^2_t(9,4877)$ y una probabilidad de 0.005.

Ramírez (2021). Investigo acerca de la: “Incidencia de liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Puno - 2018”. Con la finalidad de: “Analizar la incidencia de liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la ciudad de Puno”. Los resultados a los que llego dieron a que: El 47.7% de socias indican que hay un tipo de liderazgo ausente y eso genera una organización improvisada, también encontró que el 48,9% de socias mencionan que la líder presenta una “perspectiva individual”, el cual genera un ambiente organizacional conflictivo. Por otro lado, se aprobó la hipótesis general, pues las líderes no implementan un liderazgo transformacional porque se presencia un liderazgo ausente e individualista, obteniendo una organización con acciones de improvisación, ocasionando ambiente conflictivo.

Moreno (2021). En el desarrollo de su investigación: “Influencia del liderazgo en el trabajo de las Juntas Directivas del Programa Vaso de Leche del Distrito de Pilcuyo 2019”. Investigación en la cual el objetivo fue: “Determinar la influencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas y las socias de las diferentes asociaciones del Programa Vaso de Leche del Distrito de Pilcuyo”. Uno de los resultados principales a los que se llegó dieron a que el liderazgo a través de la comunicación y las actitudes influyen de forma significativa en el trabajo de las juntas directivas, pues un 29,4% indican que la



junta directiva ejerce un liderazgo autoritario por lo que hay dificultad en la toma de decisiones en equipos. Además, el 28.0% manifiestan que el tipo de comunicación del líder es agresivo, y eso dificulta la organización en actividades y limita la participación activa, a la vez el 32.2% indican que la junta directiva no tiene “Actitud responsable” sobre el cumplimiento de las funciones asignadas y por ello las socias no sienten satisfacción con el desempeño de su líder.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Programas sociales

En primer lugar, los programas sociales (desde la perspectiva de las políticas públicas de lucha contra la pobreza) son estrategias que tiene el estado para aliviar las carencias o reforzar capacidades clave de una determinada población, por lo tanto, son una estrategia de alivio contra la pobreza, los programas sociales proveen bienes y servicios a las poblaciones más pobres y vulnerables, mientras que como estrategia de reforzamiento de capacidades fomentan la acumulación de capital humano a fin de que los beneficiarios puedan potenciar sus capacidades productivas para mejorar su desempeño económico y social. (Quispe, 2017, pág. 73)

De ahí que, los programas sociales actualmente, son vistos como estrategias para la lucha contra la pobreza y los cuales están formados por un cúmulo de recursos y acciones que tienen como fin, el dar solución a problemas o necesidades. Y por medio de esto contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas a quienes se les tiene como objetivo. (Quispe, 2017)

Así pues, en el Perú, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS, s.f.) es la entidad encargada de promover la práctica de derechos de las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad y pobreza; logrando el acceso de oportunidades y



el desarrollo de sus capacidades, pues este organismo es el encargado de mejorar la calidad de vida de este sector.

Tiene por visión asegurar oportunidades que permitan el desarrollo económico y eliminar los obstáculos de acceder a los servicios públicos universales de calidad, a través de las políticas y programas sociales de los diferentes niveles de gobierno y sectores, trabajando de manera coordinada y articulada.

2.2.2 Clasificación de los programas sociales

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, s.f.) los programas sociales se clasifican de la siguiente manera:

- a) **Programa universal;** Estos programas llegan a todos los ciudadanos que se encuentre en territorio peruano. Dentro de estos encontramos al sistema de salud, y los sectores básicos de educación
- b) **Programa focalizado;** Dentro de estos podemos encontrar a grupos que ha sido previamente evaluados, para posteriormente ser considerados como grupos vulnerables, y que puedan ser beneficiarios de los distintos programas que ofrece el estado peruano. Como por ejemplo el programa PVL, el SIS, programa nacional de apoyo directo a los más necesitados, programa de comedores populares, el fondo de cooperación para el desarrollo social, entre otros programas. Que se dan a sectores y/o grupos focalizados

2.2.3 Programa vaso de leche

Inicialmente, el programa vaso de leche es un programa social, creado para combatir la inseguridad alimentaria de grupos menos favorecidos, tiene por objetivo asegurar ración de alimentación diaria

De modo que, el programa social del vaso de leche (VdeL) es un programa que se encarga de asegurar alimentos a una determinada población que se encuentra en estado



vulnerable y que no tiene la capacidad económica para asegurarse una porción de alimentación diaria. Entonces este programa social tiene como finalidad lograr la calidad de vida de la población que tiene a su cargo y a la vez la población tiene el deber de participar para poder superar los niveles de nutricionales de los beneficiarios directos. (Suárez, 2003)

2.2.4 Normativa vigente del programa vaso de leche

Para comenzar, según el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS, s.f.) La creación del PVL en las municipalidades de cada provincia que se encuentran dentro del estado peruano, se crea por medio de la ley Nro. 24059, el cuatro de enero de 1985. Esta ley fue dada con el propósito de estar destinada al grupo materno – infantil, a los niños menores de 6 años, personas en estado de gestación y en etapa de lactancia, teniendo ellos el derecho al racionamiento que ofrece el estado peruano por medio de las municipalidades. Siendo que este apoyo no tiene un factor monetario y que es equivalente a 250 mililitros de leche o similar alimento.

Con la ley 27470 se crea normas adicionales para el cumplimiento en ejecución del PVL, que fue promulgada el 01 de junio de 2001. Teniendo 11 artículos en los cuales se desarrolla al respecto de los objetivos, la autorización de los recursos, la organización, el control, la fiscalización y la responsabilidad de no ser usada como fin político

Según el diario “El peruano” (2022), la ley Nro. 31554 que modifica la ley Nro. 27470, ley normativa que sirvió de complemento del PVL. La presente ley tiene como objeto dictar normas que integren la gestión, ejecución y organización de los recursos. Esta ley busca elevar los índices de nutrición mininos requeridos, con coordinación del equipo de dirección que da los niveles de valores nutricionales requeridos por el INS y probados por el Minsa. (pág. 5)



Actualmente, la ley 31554, en su artículo 6, menciona que los niños menores de 6 años, así como las madres gestantes, las que dan de lactar, las personas con índices de desnutrición y TBC, se mantienen como beneficiarios. Por otro lado, este artículo menciona que se puede atender a niños de 7 a 13 años, así como adultos mayores, personas con TBC personas con imposibilidad grave, las que estén con índices de pobreza y los indigentes. (El peruano, 2022, pág. 7)

2.2.5 Enfoque de participación ciudadana

Inicialmente, este enfoque hace referencia a que las personas deben ser participantes en los grupos o centros a los cuales uno es miembro, como las municipalidades locales, organizaciones, estados, asociaciones, colectividades, entre otros; las personas deben intervenir con las mismas posibilidades que los demás, concretando de esa manera su intervención y siendo partícipes en las decisiones que se toman en todo aspecto que requiera la intervención. (OCDE, citado en Calsina y Villahermosa, 2016)

2.2.6 Enfoque de derechos humanos

Los derechos humanos son consignados como aquellos que cuidan la “dignidad” de las personas, siendo así que se vela por la igualdad de sus derechos y la igualdad en oportunidades, además de ser propio y recíproco. Por consiguiente, los derechos humanos, son para el estado un factor de primera instancia, por lo que se reconoce el “respeto” la “protección” y la “promoción de derechos” a través de la constitución política del Perú y también estos derechos son respetados a través de distantes leyes y acuerdos de los cuales nuestro país es parte. Por otro lado, los derechos humanos sirven para que se corrija acciones de discriminación y desigualdad, que generan un obstáculo para el desarrollo individual y grupal de una comunidad, sociedad u otros (Payhua, 2016)



2.2.7 Enfoque de género

Este enfoque se refiere a las cualidades que las sociedades culturalmente han puesto para hombre y mujeres dándoles a cada uno funciones sociales diferentes es, por lo tanto, una construcción de la sociedad que se les da. Ocasionando diferencias en el valor que se le designan, en lo económico y lo social, generando jerarquías. En el enfoque de género, todas estas construcciones intervienen en las organizaciones nacionales y mundiales, así como en las medidas que se toman desde el gobierno. Entonces todos estos aspectos influyen en el proceso de progreso de la colectividad. (Calsina y Villahermosa, 2016)

2.2.8 Enfoque desarrollo social

El enfoque de desarrollo social es aquel en el cual las personas y los gobiernos de todo el mundo quieren lograr por ser una responsabilidad general de todos. Y estos se muestran como estrategias “sociales y políticas”. Se trata a su vez del crecimiento económico, que permite acabar con la pobreza, y otras inseguridades. Las medidas interpuestas más efectivas son las que ayudan a combatir con las inseguridades, y generar el aprovechamiento de las situaciones (Ccanccapa, 2017)

2.2.9 Liderazgo

El liderazgo es aquella condición y destreza que es adquirida para generar el manejo de una organización y que esta debe estar ligada a la “dirección”, pues es el dirigente quien maneja y logra que una entidad tenga resultados eficientes y sea capaz de llevarla a un óptimo desempeño de desarrollo (Madrigal, 2013).

En consecuencia, un líder no solo es alguien que tenga la concentración en dar órdenes, si no más bien es aquella persona que logra cambiar los pensamientos de las personas para lograr objetivos comunes en su grupo es, por lo tanto, aquel que tiene la capacidad de tener iniciativa y generar ideas constantemente, se puede resaltar que los



líderes son creativos, tiene asertividad en la comunicación y crean productividad, además de que influyen en sus seguidores. Si un líder tiene estas características, puede originar un ambiente de trabajo más productivo y lograr que todos cooperen, y exista un desenvolvimiento. (Hernández, 2021).

2.2.10 Liderazgo en los comités del programa vaso de leche

Es sin duda el liderazgo en las organizaciones sociales como el vaso de leche el motor para el empoderamiento de las mujeres, pues su éxito depende de su líder y su junta directiva. De modo que el liderazgo en las organizaciones del vaso de leche impulsa la participación activa de los comités, haciéndolos más productivos, pues, tiene la capacidad de aprovechar todos los recursos que tienen a su alcance. Tal como mencionan, Calisaya y Mendoza (2019)

Las organizaciones en la actualidad dependen del liderazgo de sus dirigentes para crecer y desarrollar diferentes ámbitos de dicha organización y esto es válido para las que tiene fines de lucro y las que no. Ya que el líder es el individuo más indispensable y requerido en las organizaciones, es por lo cual depende de ellos, se necesita ver qué aspectos de este son importantes. Un buen líder debe reunir cuatro condiciones; compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal; además de estas condiciones, también debe cumplir con determinadas virtudes que lo van a guiar en la buena toma de decisiones. Estas virtudes son la prudencia, templanza, justicia y la fortaleza.

2.2.11 Estilos de liderazgo

Para que una organización tenga éxito. Se necesita de dos tipos de líderes.

El primer tipo es el más importante o fundamental: el líder transaccional. Este líder es la persona que hace que las cosas se hagan con y a través de los demás.



El segundo tipo de líder que necesitamos es el líder transformacional. Que es el que abre caminos. Es el líder visionario. Es el líder que motiva, levanta, inspira y empodera a la gente para que responda en niveles que van más allá de cualquier cosa que haya hecho antes. (Tracy 2015. pág. 2)

Por otro lado, B. Bass un psicólogo industrial y docente investigador, utiliza el concepto de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional de Burns (citado en Castillo 2016) para formar su propia teoría sobre la base de los comportamientos que se evidencian en ambos conceptos; sobre ello hace referencia a tres estilos de liderazgo: el estilo de liderazgo Transformacional, transaccional y una dimensión de no liderazgo. (Bass, citado en Castillo, 2016)

2.2.11.1 Liderazgo transformacional

El líder transformacional es aquel que tiene la cualidad de lograr cambios a gran escala, y tiene claro sobre la importancia que tienen los valores, los aspectos morales y éticos, este tipo de líder tiene claro la forma como impulsar a su equipo colaborador, por tanto, crea vínculos con sus colaboradores, para hacerlos partícipes del desarrollo de cambio, y se centra en la esencia de la persona. (Cao, 2017)

El líder transformacional, según Bass (citado en Castillo, 2016) tiene cuatro dimensiones:

- a) **Carisma e influencia idealizada.** Para el autor es indicado como el grado en el que el líder enfatiza la confianza, toma determinada posición en aspectos y momentos complicados, además resalta la importancia y propósito del compromiso, el líder también es consciente de las consecuencias éticas de las decisiones que toma. Este líder se relaciona con sus seguidores en un nivel emocional. (pág. 25)



- b) **Motivación inspiradora.** El líder tiene una visión atractiva del futuro e intenta desafiar a sus seguidores a obtener estándares altos, habla con entusiasmo, es optimista, motiva y da significado a lo que es necesario hacer. (pág. 25)
- c) **Estimulación intelectual.** El líder se caracteriza por el desafío de supuestos, toma riesgos, hace peticiones de ideas a los seguidores; están constantemente estimulando y animando la creatividad de los seguidores. (pág. 25)
- d) **Consideración individualizada.** El líder es consciente del grado en cómo tratar a los individuos; toma en consideración las necesidades individuales, sus capacidades, aspiraciones, escucha con atención, aconseja y enseña. (pág. 25)

2.2.11.2 Liderazgo transaccional

El líder transaccional es aquel que tiene su atención en mantener los patrones ya establecidos, sin generar cambios, además se trata de un líder eficiente que no se fija en los aspectos personales, por tanto, propone favores o formas de ayudar a sus seguidores siempre y cuando estos cumplan con las expectativas o tareas encomendadas. Este líder siempre quiere mantener las pautas ya planeadas con anterioridad sin alterar con cambios. (Cao, 2017).

Lo cual significa que, el liderazgo transaccional está fundado en una estimulación adquirida para seguir una pauta y evitar generar distorsión del rol planeado. Logrando de esa manera que la institución se encuentre estable. Pero esta forma de liderazgo no permite que los colaboradores puedan desarrollar sus capacidades de tomar decisiones, pues, esta forma de liderazgo les crea un sometimiento al ser tan dependientes. (Mejía, 2015).

Al respecto del líder transaccional para Bass (citado en Castillo 2016) muestra las siguientes estrategias:



- a) **Recompensa contingente.** Es referido a que los líderes desarrollan acuerdos o intercambios constructivos con los individuos por haber mostrado esfuerzo y por este esfuerzo le ofrece una recompensa y reconoce los logros que se han obtenido. (pág. 26)
- b) **Administración por excepción.** Es la forma en como los líderes actúan para corregir los resultados obtenidos de los intercambios (Transacciones) con las personas. Al respecto, Bass y Hater (citado en Castillo, 2016). Dividen la administración por excepción en: activa y pasiva. Se indica a los líderes activos para: monitorear las acciones de las personas, reaccionar de forma rápida ante los problemas, tomar acciones correctivas, evitar errores y ejecutar las transacciones para animar activamente a las personas. Se indica a los líderes pasivos como aquellos que esperan que los problemas surjan para poder actuar. (pág. 26)

2.2.11.3 Liderazgo laissez faire (No liderazgo) o liderazgo liberal

Este estilo de liderazgo es aquel en el que no se ejerce el papel de líder, pues no hay evidencia de ello, esta forma de liderazgo es llamada como el no liderazgo y se evidencia claramente cuando la persona a cargo no delega tareas en las actividades, no muestra autoridad sobre los seguidores, no muestra interés en generar influencia y dejan la responsabilidad a cada uno y no desempeña su trabajo, ni controla. (Bass, citado en Hernández, 2021).

Por otra parte, este estilo de liderazgo deja que sus miembros tomen las decisiones sin considerar la opinión de su líder. Los líderes laissez faire extrañamente generan comentarios acerca de los resultados de sus miembros, pues normalmente se tiene que pedir su opinión para que pueda intervenir, sea en la formación de grupos, división. Esta forma de liderazgo crea conflictos de tipo “camarillas y de rivalidad”, como resultado hay un grupo en desorganización y con niveles demasiado bajos. (López, 2013)



2.2.11.4 Diferencia entre liderazgo transformacional y transaccional

Los líderes transaccionales luchan por la estabilidad, mientras que los líderes transformacionales provocan cambios significativos en los seguidores y las organizaciones. Los líderes efectivos aprenden a ser transformadores y transaccionales. No solo enfatizan su capacidad para crear una visión y unir a las personas a su alrededor, expresar optimismo sobre el futuro, ayudar a sus seguidores a alcanzar su potencial, empoderarlos para contribuir al cambio y energizarse; sino también empleando las habilidades transaccionales necesarias para diseñar estructuras, sistemas de control y sistemas de recompensa que ayuden a las partes interesadas a lograr la visión (Cao, 2017, pág. 51).

2.2.12 Participación

La participación implica un grado de conciencia de una o mas personas por el valor de sus aportes como integrantes de un grupo. El proceso de toma decisiones tiene que ver con dos etapas el activo y el pasivo. (León citado en Ancori, 2018 pag. 26)

2.2.13 Tipos de participación

- a) **Participación activa.** Se refiere a aspectos resolución y consulta, lo que implica que las personas tienen poder de decisión, y lo ejercen en actos de interés público y privado, también implica responsabilidad en el proceso de toma de decisiones en las actividades realizadas en su organización, grupo o institución.
- b) **Participación pasiva.** En este tipo de participación se puede encontrar a las personas que solo tienen fines informativos. Implica la transmisión de información de conocimientos sobre algo o un tema en específico. Del mismo modo cuando una persona es parte de una organización, grupo o comunidad no participa con aportes, ideas, opiniones, y muestra desinterés con respecto al tema que se está tratando, pues tiene un comportamiento pasivo.



2.2.14 Niveles de participación

Para Burin, et al. citado en Barrientos (2005). Existen tres niveles de participación:

- a) **Información.** Este nivel hace referencia a que las personas pueden participar: recolectando información, transmitiendo y preparando la información, informándose, dando información, pidiendo consejos para tomar decisiones. Para esto la información debe ser en cantidad y calidad necesaria. (pág. 2)
- b) **Opinión.** Este nivel implica que se pueda modificar acciones o decisiones, pues las opiniones nutren la certeza de los riesgos, sobre aquellas decisiones a asumir. Las personas pueden participar: dando opinión, sugerencia, participando en los debates, evaluando las decisiones a tomar, monitoreando al equipo directivo, planificando. (pág. 2)
- c) **Toma de decisiones.** Este nivel requiere información actualizada e importante, así como reconocer los acuerdos y diferencias, los mecanismos apropiados para los debates y toma de decisiones. En este nivel es necesario que en la toma de decisiones todos participen para evitar conflictos, pues, las personas que no fueron parte de la toma de decisiones tienden a resistir y criticarla. Las personas pueden participar: renovando y eligiendo a sus representantes, asumiendo cargos de representación, constituyendo comités de trabajo, delegando, tomando sus propias decisiones de acuerdo a las actividades que se le asigne. (págs. 2, 3)

2.2.15 Equipos y reuniones

“Un equipo es un conjunto de personas que realizan una tarea para alcanzar resultados, el punto de partida para definir y diferenciar los equipos, es la noción de personas articuladas en un conjunto”. Se puede precisar que los equipos tienen un claro rol en las reuniones (Cervantes, et al. 2020)



Por otro lado, una reunión es aquel espacio donde se comienza dando a conocer las pautas a tratar, y la finalidad de la reunión, para posteriormente pasar a un espacio de profundización del tema y para concluir, existe un final donde se hace una retrospectiva de los acuerdos tratados. En las reuniones siempre hay un moderador, quien es la persona que dirige y elige el funcionamiento más apropiado para su desarrollo. En las reuniones, los resultados deben quedar figurados de manera que quede prueba de los aportes y sugerencias, pero sobre todo de los acuerdos a los cuales se llegaron. Por otro lado, la forma en cómo se desarrolló la reunión y sobre todo los objetivos a los cuales se llegaron deben quedar como evidencia para ser evaluados y comprobados, y tener el conocimiento de que fueron efectivos e importantes para el desarrollo de la reunión. (Muñoz, et al. 2018)

2.2.16 Coordinación

La manipulación es uno de los riesgos que la situación grupal presenta. Coordinar un grupo es hallar una manera de escapar a ese peligro. El lugar de la coordinación tiene relación con el protagonismo del tiempo y no con el papel del coordinador. Coordinar es dar tiempo, para que cada uno tenga oportunidad de recuperarse en sus actos, sus palabras y sus modos de estar con otros. Supone saber intervenir a tiempo para que otro se encuentre como protagonista. (Percia, 1991, pág. 4)

2.3 MARCO CONCEPTUAL

- a) **Liderazgo:** “El liderazgo es la capacidad de provocar un rendimiento extraordinario en gente normal y corriente” (Tracy, 2015, pág. 2)
- b) **Líder:** Es aquel que procura tener una posición de ganador, que inspira, que trasciende. Predica con ejemplo de disciplina, siendo responsable y teniendo un compromiso que orienta al grupo en su visión. (Abarca, 2013)



- c) **Participación:** Quiere decir, “que la gente intervenga estrechamente en los procesos económicos, sociales, culturales y políticos que afectan sus vidas” (Sanabria, 2001, págs. 89 - 95)
- d) **Participación social:** Son aquellos procedimientos que la sociedad tiene para intervenir en cuestiones de interés público, como en salud u otros problemas que sean similar, en los cuales las organizaciones, grupos, incluso las comunidades se unen para diseñar y poder dar soluciones mediante la práctica. (Sanabria, 2001).
- e) **Los comités del Vaso de leche:** Son organizaciones sociales de base con carácter autónomo, compuestos por grupos de socias con niños menores de 6 años edad. Con una existencia legal y reconocimiento municipal. Estos comités trabajan de primera mano con los beneficiarios directos y la municipalidad, ambos son responsables del último rumbo de los insumos que brinda el PVL. (Moreno, 2021, pág. 40)

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El trabajo de investigación se desarrolla en la ciudad de Juliaca, en la parte sur del Perú, en Puno, Provincia de San Román, a $15^{\circ} 29' 40''$, a una longitud Oeste y una altitud de 3824 m.s.n.m ocupa parte de la meseta altiplánica de Toropampa, en la cuenca del río Coata. Además, se encuentra atravesada de Este a Oeste por el río Torococha. La localización de Juliaca, en la meseta de Toropampa, la configura como un espacio plano y sin grandes accidentes geográficos, el cual ha favorecido el crecimiento poblacional. Según los datos obtenidos, el 94.67% del área urbana está localizada en terreno plano llamado la Meseta, el 3.04 % se asienta en las zonas de “valles” que forman los cerros aledaños y solo el 2.29% está localizada en los cerros circundantes. (MPSJ, 2015, pág. 16).

Ilustración 1

Ubicación de la Provincia de San Román – Juliaca.



Fuente: Juliaca Red



3.2 TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO

- a) **Enfoque de investigación:** La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, iniciando desde la recolección de datos para lograr probar la hipótesis. Por lo que los resultados son cuantificables y se pueden medir estadísticamente.
- b) **Método de investigación:** El método de estudio fue el hipotético deductivo. Para comenzar con la investigación se realizó el planteamiento del problema, seguido de las hipótesis, que sirvieron para a posterior poder contrastarlos estadísticamente.
- c) **Diseño de investigación:** El diseño de investigación es no experimental de corte transversal o transaccional. Porque en el tiempo de duración de la investigación, no se experimentó y no existe manipulación de las variables.
- d) **Tipo de investigación:** De tipo descriptivo correlacional. Por lo que se determina y analiza la relación entre liderazgo y participación.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

- a) **Técnicas.** Como técnica de recojo de datos se empleó la encuesta, con la cual se ha podido recopilar la información brindada por las líderes. Para “la encuesta es un método descriptivo con el que se pueden detectar ideas, necesidades, preferencias, hábitos de uso, etc.” (Torres et. al, 2019, pág. 4).
- b) **Instrumento.** Se emplea al cuestionario que es “el documento en donde se van a recoger las características observadas para cada unidad estadística de la colectividad de estudio. Por lo tanto, se trata de un instrumento fundamental para la obtención de datos” (Torres et. al, 2019, pág. 10).

Como instrumento se utiliza dos cuestionarios de tipo escala Likert. Para la variable liderazgo se implementó un cuestionario constituido por 15 ítems,



elaborado por (Neyra, 2022) que cuenta con una validez de contenido a través de tres expertos, siendo un instrumento confiable. Para la variable participación se implementó un cuestionario de 15 ítems. Cabe resaltar que se realizó la construcción del instrumento a partir de la elaboración de (Coila, 2021) y el instrumento desarrollado por (Martín, 2006) con un coeficiente de consistencia muy alto (mayor a 0.9). En ambos instrumentos la escala de medición es ordinal de tipo Likert, donde los valores son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Siempre (4), Casi siempre (5). Para analizar los resultados de liderazgo y participación de los comités se considera la misma escala de medición.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

- a) **Población.** La población está conformada por 244, presidentas de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.
- b) **Muestra.** La muestra de estudio fue de 149 presidentas, el cual se halla mediante el método de muestreo poblacional con variable cuantitativa.

Se realiza el tamaño de la muestra mediante la siguiente fórmula:

$$n_0 = \frac{NZ^2PQ}{(N - 1)e^2 + Z^2PQ}$$

Dónde:

$$P = 0.5 = 50\%$$

Proporción favorable

$$Q = 1 - P = 1 - 0.5 = 0.5 = 50\%$$

Proporción no favorable

$$Z_{\left(1 - \frac{\alpha}{2}\right)} = Z_{(1 - 0.025)} = 1.96$$

$$E = 5\% = 0.05 = \text{Margen de error maestro}$$

$$N = 244 \text{ Población universo}$$

Si la fracción $\frac{n_0}{N}$ corrección usando cuando $\frac{n_0}{N} > 10\%$ se utiliza corrección en caso

contrario la muestra sería n_0



$$n_0 \frac{(244)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(244 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 149.45 = 149$$

Entonces:

$$\text{Es: } \frac{n^0}{N} = \frac{149.45}{244} = 6.12 = 6\% \text{ entonces } n_0 < 10\%$$

3.5 PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

Para el plan de procesamiento de datos, se tuvo como primera instancia el programa Microsoft Excel para posteriormente pasarlos al programa SPSS 25. Donde se realizó el análisis descriptivo e inferencial, y los resultados se presentan en tablas. Para posteriormente ser interpretados y cruzados con los resultados de otras investigaciones de acuerdo a los objetivos planteados.

a) Prueba estadística

Es la no paramétrica porque su distribución es ordinal y presenta una distribución libre. Por lo que se contrasta las hipótesis en función de los objetivos, general y específicos. Además, se considera el coeficiente de correlación Rho Spearman con un nivel de significancia de 0,05

b) Prueba de normalidad



Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a (n>50)			Shapiro-Wilk (n<=50)		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,092	149	,003	,972	149	,004
Liderazgo Transaccional	,100	149	,001	,970	149	,002
Liderazgo Laissez Faire (no liderazgo)	,091	149	,004	,974	149	,006
LIDERAZGO	,064	149	,200*	,981	149	,033
PARTICIPACION	,071	149	,061	,982	149	,054

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

H₀: Los datos siguen una distribución normal (Hipótesis Nula)

H₁: Los datos no siguen una distribución normal (Hipótesis Alternativa)

Si *p-valor* (significancia) < 0.05, Entonces, se rechaza la H₀ (Hipótesis nula)

- Como la significancia es 0,003 < 0,05; Entonces se Acepta la H₁, Significa que los datos de Liderazgo transformacional no siguen una distribución normal para un 95% de nivel de confianza.
- Como la significancia es 0,001 < 0,05; Entonces se Acepta la H₁, Significa que los datos de Liderazgo transaccional no siguen una distribución normal para un 95% de nivel de confianza.
- Como la significancia es 0,004 < 0,05; Entonces se Acepta la H₁, Significa que los datos de Liderazgo Laissez Faire (no liderazgo) no siguen una distribución normal para un 95% de nivel de confianza.
- Como la significancia es 0,200 > 0,05; Entonces se Acepta la H₀, Significa que los datos de LIDERAZGO siguen una distribución normal para un 95% de nivel de confianza.



- Como la significancia es $0,061 > 0,05$; Entonces se Acepta la H_0 , Significa que los datos de PARTICIPACION siguen una distribución normal para un 95% de nivel de confianza.

c) Análisis de los resultados

Para la realización del análisis estadístico de los resultados se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman.

Dicha prueba estadística está determinada por la siguiente formula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

D = Representa la diferencia entre los rangos pareados de cada par de variantes X_i, Y_j .

n : Tamaño de muestra

ρ : Coeficiente de correlación de Spearman

Y : Variable dependiente

X : Variable independiente.

d) Regla de decisión para la prueba de hipótesis

El nivel de significancia es del 5% ($\alpha=0.05$), que equivale a un nivel de confianza del 95%

Entonces la regla de decisión la consideramos de la siguiente forma:

- $p < 0.05$, se rechaza la H_0 : considerando que no existe relación significativa (HIPÓTESIS NULA)
- $p > 0.05$, no se rechaza la H_1 : considerando que existe relación significativa (HIPÓTESIS ALTERNA)

e) Correlación de Spearman

Hernández S, et al (2014). El coeficiente rho de Spearman, simboliza como ρ , son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal



modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales (pág. 322)

También se menciona que los coeficientes varían de -1.0 que sería una (correlación negativa perfecta) y $+1.0$ que vendría a ser una (correlación positiva perfecta), teniendo en cuenta que el 0 es resultado de la inexistencia de correlación de las variables. (Hernández S, et. al 2014, pág. 323). Por lo tanto, el coeficiente, puede tomar un valor entre $+1$ y -1 donde:

El coeficiente puede tomar un valor entre $+1$ y -1 donde:

-1.00 = Correlación negativa perfecta. (“A mayor X menor Y”)
-0.90 = Correlación negativa muy fuerte
-0.75 = Correlación negativa considerable
-0.50 = Correlación negativa media
-0.25 = Correlación negativa débil
-0.10 = Correlación negativa muy débil
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables
+0.10 = Correlación positiva muy débil
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media
+0.75 = Correlación positiva considerable
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta. (“A mayor X, mayor Y”)

El coeficiente de Spearman rho tiene una aproximación cercana al coeficiente r de Pearson, cuando los datos son continuos o para analizar relaciones curvilíneas. En tal



sentido, se interpreta también su significancia igual que Pearson y otros valores estadísticos. (Hernández, et. al 2014, pág. 323).

CAPÍTULO IV

RESULTADO Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se desarrolla los resultados y discusión de liderazgo y participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. Para ello se describe cada resultado según dimensiones, para después pasar al análisis de los objetivos, de acuerdo a las dos variables. Los resultados se presentan en tablas, mientras que la comprobación de la hipótesis se da con el coeficiente estadístico Rho Spearman.

4.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1 Liderazgo que ejercen las líderes en los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022

El liderazgo es aquella cualidad que es adquirida y necesaria para el funcionamiento de los comités, por lo que es una ayuda para que los comités puedan conseguir sus propósitos comunes.

Tabla 1.

Liderazgo de las dirigentes en los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022

LIDERAZGO	TOTAL	
	N	%
Casi nunca	7	4,7%
A veces	88	59,1%
Casi siempre	48	32,2%
Siempre	6	4,0%
Total	149	100,0%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 1 se observa que 59,1% de las encuestadas indican que a veces ejercen cierto estilo de liderazgo para influir en sus comités, así mismo podemos observar que



esta influencia ocasional se debe al compromiso eventual de las lideresas para mejorar la dirección de sus comités.

Del párrafo anterior podemos inferir que las líderes de estos comités tienen dificultad para ejercer liderazgo de manera constante, debido a la falta de conocimiento de las estrategias y habilidades que debe tener una líder, ya que la mayoría de las lideresas tienen un nivel de instrucción secundaria y carecen de conocimiento de liderazgo estratégico, por lo tanto, ejercen un liderazgo transformacional o transaccional basado solo por conocimientos aprendidos de forma empírica, optando en ocasiones por un liderazgo laissez faire a través de una dirección por excepción pasiva, por lo que ocasionalmente existe influencia de liderazgo en los comités.

Para, Ramírez (2021) el liderazgo es aquella capacidad que influye sobre los individuos, para conllevar a una organización a trabajar en equipo de forma entusiasta, con la finalidad de lograr los objetivos y metas propuestos (pág. 54).

Por otro lado, solo el 4.0% de líderes encuestadas indican que siempre muestran liderazgo en sus comités, lo cual facilita que los comités participen en las actividades, sin embargo, este es un dato mínimo.

De acuerdo con el enunciado anterior, las dirigentes de estos comités siempre influyen en sus comités, debido a que sienten alto compromiso para ejercer de la mejor manera su dirección, en tal sentido, las líderes de estos comités tienen claro que un liderazgo transformacional o transaccional logra que los comités se sientan comprometidos para aportar y tomar parte activa en la toma de decisiones.

Tabla 2.

Liderazgo transformacional que ejercen las líderes en sus comités

Liderazgo Transformacional	N	%
Influencia idealizada	8	5,4%
Motivación inspiradora	87	58,4%
Estimulación	26	17,4%
Consideración individualizada	28	18,8%
TOTAL	149	100%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 2, el 58,4% indican que ejercen un liderazgo transformacional por medio de la dimensión de motivación inspiradora, lo que significaría que tienen capacidades y habilidades para motivar; orientar al comité a alcanzar las metas. Sin embargo, las líderes solo a veces presentan esta capacidad, y tienen ocasional influencia de liderazgo en los comités, motivo que genera que los comités solo a veces participen en las actividades.

Con respecto a la motivación inspiradora, Bass, (citado en Castillo 2016), menciona que una de las cualidades del líder transformacional es la motivación inspiradora, en esta cualidad se habla de que el líder tiene la capacidad de lograr impulsar a los seguidores, para que tengan un estándar alto, este líder tiene la cualidad de motivar a su entorno, además de ser entusiasta, y muy optimista, también tiene una proyección futura. Entonces, para que una líder tenga éxito con cualidades inspiradoras y motivadoras, es importante que siempre tenga en cuenta el estar pendiente de su comité para guiarlo y motivarlo, para que así se evite esta ocasional dedicación y se esfuercen en liderar a sus comités, tanto como sea posible, ya que esta influye de forma negativa en la participación de sus comités, lo que lleva a una participación casual y desordenada en las reuniones, eventos y toma de decisiones internas.

Por otra parte, el 5,4% de encuestadas consideran que trabajar por medio de la influencia idealizada (practican los valores, morales, éticos y principios para tomar decisiones) van a lograr una mejor influencia y motivación en sus comités, no obstante, cuando las líderes solo a veces practican esta habilidad tienden a lograr una influencia poco responsable en sus comités, de ahí, el conflicto de una ocasional participación en las actividades. Por consiguiente, es relevante recordar que las líderes transformadoras con influencia idealizada hacen ver que su forma de trabajar es por medio de un sistema de motivación con “los valores, creencias y actitudes implícitas en las acciones de los líderes”. (Bass y Burns citado en Paz, 2018, pág. 17). Por lo tanto, las líderes deben predicar con el ejemplo.

Tabla 3.

Liderazgo transaccional que ejercen las líderes en sus comités

Liderazgo Transaccional	N	%
Recompensa contingente	104	69,8%
Dirección por expresión activa	45	30,2%
TOTAL	149	100%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 3 muestra que el 69.8% de encuestadas mencionan que ejercen un liderazgo transaccional mediante la estrategia de recompensa contingente, lo que significa que premian o sancionan a sus comités de acuerdo a los resultados que obtienen, pero cuando las recompensas contingentes se aplican de forma ocasional, no tiene el mismo efecto, pues se altera la secuencia de amonestaciones que se deben dar en todas las ocasiones cuando incurra una falta en los comités. Para, Ramirez (2021). Este estilo de liderazgo está fundado en una solución de ofrecer una “recompensa” si el seguidor hace lo que se le ordena, los líderes transaccionales motivan por medio de recompensas y sanciones, por lo tanto, el objetivo de los colaboradores es obedecer a su líder. (pág. 25)

Por otra parte, el 30,2% de líderes indican tener un liderazgo transaccional por medio de una dirección por excepción activa, razón por la cual a veces se enfocan en los problemas de sus comités antes de que estos se agraven y creen inestabilidad interna, no obstante, la dirección por excepción activa crea dependencia de los comités a las acciones de sus líderes, lo que implica que la participación es limitada y de obediencia. Por otro lado, cuando esta estrategia se da de forma ocasional, se presenta una administración por excepción pasiva el cual crea inestabilidad en el entorno, y genera ocasional dedicación del ambiente. Tal como resaltan Bass y Hater (citado en Castillo, 2016). Los líderes con **administración por excepción activa** “tienen intercambios positivos con las personas, pues los animan y evitan errores”.

Tabla 4.

Liderazgo laissez faire (no liderazgo) que ejercen las líderes en sus comités

Liderazgo laissez faire	N	%
Dirección por expresión pasiva	79	53.0%
Dejar hacer	39	26,2%
Esfuerzo extra	19	12,7%
Eficiencia	12	8,1%
TOTAL	149	100%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”.

En la tabla 4 se puede observar que el 53.0% de encuestadas indican que ejercen un liderazgo laissez faire (no liderazgo) mediante una dirección por excepción pasiva, lo que conlleva a considerar que no se involucran en sus comités hasta que ven grandes problemas que afectan su organización o surgen reuniones de mucha urgencia. Bas y Hater (citado en Castillo 2016). Una dirección por excepción pasiva como aquellos que esperan que surjan los problemas para poder actuar. (pág. 26) Por otro lado, el 12,7% consideran que muestran un esfuerzo extra al momento de dirigir a sus comités y logran aumentar el esfuerzo y motivación en sus comités.

4.1.2 Participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

La participación implica la intervención de acciones y opiniones en espacios como grupos, comités, organizaciones de base, entre otros. Para Coila (2021). “La participación social son actividades dinámicas, complejas y relacionadas y de tal manera quienes integran las organizaciones muestran actitudes proactivas, colaboran bajo responsabilidades, compromisos, enfrentan conflictos y los solucionan conjuntamente” (pág. 27).

Tabla 5.

Participación de los comités en el Programa Vaso de Leche

Participación de los comités	N	%
Casi nunca	4	12,8%
A veces	69	46,3%
Casi siempre	57	38,2%
Siempre	19	2,7%
Total	149	100%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 5 se observa al 46.3 % de encuestadas que indican que únicamente a veces sus comités participan en las actividades programas. El resultado nos permite deducir que los comités presentan dificultades para participar de forma constante en las actividades programadas.

La descripción del párrafo anterior, hace ver la ocasional participación de los comités en las actividades, ya que, solo a veces, sienten preocupación en involucrarse en la toma de decisiones, aportando y dando opinión sobre los acontecimientos que involucran a su participación frente al programa, de ahí, su interés por participar solo cuando hay reparto de raciones y con la finalidad de no perder su cupo como socias. Para,

Pérez (2007). “Participar de forma activa es importante respetar al entorno y ser conscientes”.

Por otra parte, solo un 2,7% de líderes mencionan que su comité siempre participa en las actividades programadas. El resultado descrito, hacer ver el alto grado de compromiso de estos comités para participar activamente en las actividades, por eso que estos comités tienen niveles de participación buenos y presentan coordinación interna buena, esto muestra la buena relación que hay entre la líder y el comité, por eso los comités tienen motivación para participar, pero este dato es mínimo, siendo que solo 19 comités tienen esta cualidad. Es importante mencionar que, para participar como miembro de un grupo o comité, la persona debe intervenir con iguales oportunidades que los demás integrantes, logrando ser partícipe activo en la toma de decisiones y en todo aspecto que requiera la intervención. (OCDE, citado en Calsina y Villahermosa, 2016)

Tabla 6.

Tipo de participación de los comités en el Programa Vaso de Leche

Tipo de participación	N	%
Pasiva	104	69,8
Activa	45	30,2
Total	149	100,0

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

La tabla 6 muestra que, 69.8% de líderes encuestadas indican que en sus comités la participación es pasiva. Este resultado hacer ver el casual interés y ocasional compromiso de los comités para participar en las actividades, de ahí, los problemas en la coordinación interna y las raras veces de disposición de los comités en ser parte de la toma de decisiones. Por lo tanto, los comités sienten de vez en cuando que deben asistir a las reuniones de forma constante para evitar conflictos de mala información y desconocimiento de los acuerdos; para seguir siendo socias. Por su parte, Narro (2019). El tipo de participación pasiva se caracteriza por ser una forma de participación que

provee, pues se interviene mediante la compra de gas o ya sea por medio del pago de los servicios básicos. Lo que resalta que hay una participación únicamente por subsistencia, pues las socias aportan de esa manera por no dejar de ser beneficiados con los productos que ofrece el programa, ya sea leche o la ración que reciben

Pero, el 30,2% de líderes encuestadas indican que sus comités tienen participación activa en las actividades, ya que: asisten a las reuniones, recogen sus raciones, de tal modo, se ve el interés de los comités para ser parte de las actividades cuando hay algo que les pueda proveer y sea tangible, en tal sentido, estos comités se guían por la programación de actividades que desarrollan sus líderes. Sin embargo, Pérez (2007). La participación activa es una forma de intervenir que tienen las personas en los grupos. Para participar activamente la persona tiene que estar apta para dar opiniones, generar ideas y ser activo en tomar acciones y actuar. Para participar se tiene que tener presente el respeto a los demás, mostrando valores. Para participar activamente se debe ser consciente de lo que eso implica.

Tabla 7.

Niveles de participación de los comités en el Programa Vaso de Leche

Niveles de participación	N	%
Nivel de información	82	55,0
Nivel de opinión	55	36,9
Nivel de toma de decisiones	12	8,1
Total	149	100,0

FUENTE: "Elaborado por el equipo de trabajo"

La tabla 7 muestra que el 55% de líderes encuestadas indican que sus comités tienen mayor participación frente al nivel de información, lo que implica que los comités se informan preguntando sobre las fechas de las actividades o reuniones, asimismo, ayudan a otros a informarse.

En este nivel se implica que las personas deben ser capaces de evaluar la información que manejan y a su vez esta información debe ser la necesaria en cantidad y calidad. En este nivel se puede participar: Recopilando información, suministrando y elaborando información, además de participar informándose uno mismo y comunicando la información, participar pidiendo asesoramiento en la toma de decisiones. (Burin et.al 1998 citado en Barrientos, 2005, pág. 2)

Por otra parte, el 8,1% de líderes encuestadas indican que sus comités participan en la toma de decisiones. Deducimos que asisten con mucha frecuencia a las reuniones y actividades. Al respecto, Paz (2018).

El proceso de toma de decisiones se lleva a cabo por todas las personas a lo largo de la vida, siguiendo un procedimiento propio desarrollado por cada individuo. De la misma forma, el proceso de toma de decisiones es la principal actividad para un directivo, constituyendo riesgo en diferentes niveles de acuerdo a la situación y llegando a través de ellas la consecución de los resultados que se esperan en las organizaciones. (pág. 22).

Tabla 8.

Participación interna de los comités en el Programa Vaso de Leche

Participación interna del comité	N	%
En los equipos y reuniones	85	57,0
Coordinación interna	64	43,0
Total	149	100,0

FUENTE: "Elaborado por el equipo de trabajo"

En la tabla 8, se puede observar que 57% de líderes encuestadas indican que los comités tienen más participación en los equipos y reuniones, el cual es debido a que los comités están de acuerdo con el número de reuniones que se desarrollan en sus comités, ya que la frecuencia de reuniones es de ocasión, pues, se desarrolla muchas veces solo



para dar indicaciones del reparto de raciones y algunas muy pocas veces para el desarrollo de actividades de capacitaciones o talleres, entonces, los comités asisten solo para escuchar las recomendaciones o información que las líderes indican para desarrollar las actividades encomendadas por el programa, de tal manera, los comités de vez en cuando opinan, aportan, para el mejor desempeño de su participación frente al programa. Por otro lado, los comités a veces participan de mejor manera en división de grupos, lo que implica que las tareas encargadas tienen mejor resultado cuando se desarrollan por afinidad. De acuerdo con Cervantes, et al. (2020). Hace referencia a que:

“Un equipo es un conjunto de personas que realizan una tarea para alcanzar resultados, el punto de partida para definir y diferenciar los equipo, es la noción de personas articuladas en un conjunto”.

Por otro lado, un 43% de líderes encuestadas indican que la participación de sus comités es de coordinación, ya que a veces hay apoyo para el buen desarrollo de las reuniones, sin embargo, existe esta cooperación porque en muchos comités los integrantes se limitan solo a escuchar sin reacción, lo cual dificulta a que se pueda tener una reunión enriquecida de opiniones y aportes. Es preciso mencionar que la coordinación implica el desenvolvimiento y la capacidad de interpretación adecuada, con respecto a relacionarse de manera adecuada con el entorno. (Goleman, 2010). De manera que, es necesario una buena coordinación para llegar a acuerdos que sean aceptados por todos.

4.2 DISCUSIÓN DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS

4.2.1 Resultado para el objetivo general

- Determinar la relación entre liderazgo y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Tabla 9.

Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

LIDERAZGO	PARTICIPACIÓN DE LOS COMITÉS DE VASO LECHE									
	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Casi nunca	1	0,7%	1	0,7%	5	3,3%	0	0,0%	7	4,7%
A veces	1	0,7%	48	32,2%	24	16,1%	15	10,1%	88	59,1%
Casi siempre	2	1,3%	17	11,4%	28	18,8%	1	0,7%	48	32,2%
Siempre	0	0,0%	3	2,0%	0	0,0%	3	2,0%	6	4,0%
Total	4	2,7%	69	46,3%	57	38,2%	38,3%	12,8%	149	100,0%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 9: se observa que, 32,2% de encuestadas indicaron que a veces desempeñan un papel de liderazgo en sus comités y, de manera similar, los comités solo a veces participan en las actividades o reuniones. Este resultado nos muestra una estrecha relación entre ambas variables y nos permite observar como la ocasional preocupación de las líderes por orientar y motivar, conduce a una participación casual de los comités.

El párrafo anterior demuestra la influencia de liderazgo ocasional que las líderes ejercen en sus comités, el cual es debido a que carecen de comprensión suficiente de habilidades que deben tener las líderes transformacional o transaccional para guiar de la mejor manera su gestión, por lo que emplean el liderazgo por conocimientos aprendidos de la vida cotidiana, más allá del nivel de educación secundaria que tengan completa o incompleta, no ayuda a su capacidad de manejar su entorno y sin notar la situación a veces trabajan a través del liderazgo laissez faire (no liderazgo) con dirección por excepción pasiva, lo que influye de forma poco favorecedora en la participación de sus comités. De esta manera, los comités sólo ocasionalmente logran establecer su presencia en



actividades de intervención organizada en la toma de decisiones y frente a actividades que desarrolla el programa PVL, de ahí que la participación de los comités es ocasional.

Para Calisaya y Mendoza, (2019), la habilidad consolidada del liderazgo es de mucha importancia para ayudar a adaptarse a cada participante de los comités y de esa manera lograr que el programa consiga la exigencia que requiere de los comités.

Al respecto, Rodríguez (2017), la capacidad del órgano directivo influye en las funciones que desempeñan las integrantes del programa vaso de leche, porque cuando el órgano directivo organiza actividades incluyen a sus compañeras para ser parte del proceso, además logran que las integrantes participen en la resolución de problemas que se presenten, debido a que las juntas directivas brindan la confianza necesaria a sus compañeras (pág. 105).

Por otro lado, solo el 2.0% de encuestadas indican que siempre muestran liderazgo en sus comités y sus comités siempre muestran participación en las actividades. Por lo tanto, las lideresas de estos comités siempre tienen influencia en sus comités, por lo que los comités están constantemente participando en las actividades.

Muchas lideresas de estos grupos tienen un grado de nivel en educación superior o educación técnica y están comprometidas para ejercer de la mejor manera su dirección, de ahí que estas condiciones ayudan a que puedan influir de la mejor manera en sus comités. En este sentido, las líderes de estos comités son muy consciente de que el liderazgo transformacional o transaccional puede hacer que los comités se sientan comprometidos a contribuir en la toma de decisiones, por lo que estos comités siempre están participando y tienen un buen nivel de participación, por lo que siempre buscan soluciones a los problemas, asisten a reuniones con frecuencia, participan en debates para llegar a buenos acuerdos, su nivel de consulta es bueno, desarrollan un buen trabajo en equipo, las reuniones son armónicas, coordinan bien y lo más importante, son conscientes

de lo que implica su participación constante en las reuniones. Tal como menciona Zamudio, et al. (2018)

“La mejor versión de la participación se da cuando es solidaria, generosa y voluntaria”, en ese entender la participación voluntaria es una muestra diaria de solidaridad, sin necesidad de ser captados por cámaras, por eso que hombres y en su mayoría mujeres participan con “la responsabilidad que les marca su conciencia y voluntad” participan ayudando al buen funcionamiento de la organización. (párr. 53 y 54),

4.2.2 Resultado para el objetivo específico 1

- Determinar la relación entre liderazgo transformacional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Tabla 10.

Liderazgo transformacional y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PARTICIPACIÓN DE LOS COMITÉS DE VASO LECHE									
	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Influencia idealizada	1	0,7%	2	1,3%	5	3,4%	0	0,0%	8	5,4%
Motivación inspiradora	3	2,0%	42	28,3%	35	23,4%	7	4,7%	87	58,4%
Estimulación	0	0,0%	9	6,0%	15	10,1%	2	1,3%	26	17,4%
Consideración individualizada	0	0,0%	16	10,7%	2	1,3%	10	6,8%	28	18,8%
Total	4	2,7%	69	46,3%	57	38,2%	19	12,8%	149	100,0%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”



En la tabla 10: se observa que el 28,3% de encuestadas indican que ejercen un liderazgo transformacional por una motivación inspiradora, ya sea para guiar y motivar a sus comités a alcanzar las metas, o presentar una visión convincente a futuro. Cabe señalar que cuando esto se origina de forma irregular o esporádica, los comités tienden a participar en las actividades a su voluntad, lo que quiere decir que solo a veces participan informándose, opinando, participando en la toma de decisiones o ayudando a que exista una coordinación adecuada en sus comités

Por lo tanto, la tabla muestra que las líderes transformacionales a veces toman el tiempo para motivar y guiar a sus comités hacia un compromiso continuo, pero en lugar de eso logran un compromiso de participación ocasional en sus comités. Esto se debe a que las líderes son inconstantes en el ejercicio del liderazgo, ya que están aprendiendo el proceso de adquirir habilidades de motivación y orientación, pues, de vez en cuando se preocupan por orientar o motivar a sus comités, además su nivel de consulta hacia sus comités no es adecuado por carecer de constancia, de esta forma los comités en ocasiones son parte de la toma de decisiones, y cuentan con la participación interna coordinada en los equipos y reuniones de trabajo. Por otro lado, influencias ocasionales de motivación y orientación llevan a los comités a solo preocuparse en recoger sus razones que, por mejorar su organización interna, ya que solo de vez en cuando, se sienten comprometidos con tener representación frente al programa.

A propósito, Sigüeñas (2021). Menciona que: Un buen liderazgo promueve el trabajo en equipo, mediante la encomienda de responsabilidades dentro del comité, se solucionan problemas desde el diálogo y de forma empática, existe una toma de decisiones democrática y con respeto, la comunicación se da de manera horizontal, pues de esa manera se evitaban malos entendidos y posteriores conflictos. Por su parte, Ramirez (2021) en su investigación aduce que el tipo de liderazgo transformacional tiene una



forma de organización prevista, pues las líderes asisten a sus socias en todo el desarrollo de elaboración de los menús, en las compras, en limpieza y otros. Por eso que las socias se organizan desde sus experiencias empíricas o rutinarias. En tal sentido, las líderes motivadoras e innovadoras, fortalecen las perspectivas de cambio en sus comités. (pág. 56)

Por otro lado, el 1,3 % de encuestadas mencionan que ejercen un liderazgo transformacional por **consideración individualizada** y sus comités casi siempre **participan**, dado que casi siempre están presentes en las actividades, existe buena coherencia en sus reuniones, participan activamente y tienen buen nivel de participación con la información, opinión y toma de decisiones. Sin embargo, la tabla refleja que son pocos los comités que tienen buena participación.

Por lo tanto, se puede deducir que este grupo más reducido de líderes transformacionales logra una buena participación de sus comités a través de la consideración individualizada, considerando que los valores, principios morales y éticos son prioritarios en las decisiones que toman y, además, dedicando tiempo a enseñar y capacitar a sus comités, porque consideran que, tratando de forma individual con cada miembro del comité, la participación conjunta del comité será positiva y productiva. Por lo tanto, las líderes preocupadas en tener buena representación ante el programa, logran alta motivación e influencia, porque los comités participan activamente, se puede ver su interés para ser parte activo en la toma de decisiones, mostrando apoyo para la coordinación de las reuniones. Al respecto, Rodríguez (2017) concluye en que:

Las juntas directivas tienen gran influencia en el funcionamiento de los miembros individuales. Por lo que cada líder, involucra a otros colaboradores, inspira confianza y juntos resuelven los problemas planteados. Por lo que, eso demuestra



la capacidad de liderazgo de la junta directiva del Comité del Programa Vaso de leche. (pág. 105)

Moreno (2021). En su investigación desarrollada, encontró que un mínimo grupo de socias encuestadas indican que en sus comités se desarrolla un liderazgo democrático, el cual permite, que cada una sea escuchada, que exista un ambiente estable y armónico, motivo por lo que, la líder tiene facilidad para impulsar la toma de decisiones conjuntas con respecto a las actividades del programa. Por otra parte, este tipo de liderazgo ayuda a generar un ambiente de participación activa, teniendo asambleas con nivel de participación activa, el cual se ve reflejado, con las constantes opiniones y propuestas ante las diversas situaciones que menciona la líder, considerando el respeto a la postura de las integrantes y por ende incrementando la “satisfacción del trabajo”. (pág. 57 y 59)

4.2.3 Resultado para el objetivo específico 2

- Determinar la relación entre liderazgo transaccional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Tabla 11.

Liderazgo Transaccional y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

LIDERAZGO	PARTICIPACIÓN DE LOS COMITÉS								Total	
	TRANSACCIONAL				COMITÉS					
	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Recompensa contingente	2	1,4%	54	36,2%	32	21,5%	16	10,7%	104	69,8%
Dirección por expresión activa	2	1,3%	15	10,1%	25	16,8%	3	2,0%	45	30,2%
Total	4	2,7%	69	46,3%	57	38,3%	19	12,7%	149	100,0%

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 11: observamos que 36,2%, de encuestadas, indican que ocasionalmente ejercen en sus comités un Liderazgo transaccional por recompensa contingente, y sus comités a veces participan, en el nivel de información, toma de decisiones, y cooperan asistiendo a las reuniones.

Tomando los datos mencionados en el párrafo anterior. Se menciona que las líderes transaccionales a veces tienden a priorizar las recompensas contingentes basadas en premios y castigos para lograr que los comités participen en las actividades, pues ocasionalmente les agradecen verbalmente cuando el comité cumple con las expectativas de la líder y dan una amonestación verbal cuando el comité no actúan de acuerdo a lo planeado por la líder. Por otra parte, las líderes a veces dan como prioridad en atender sus asuntos personales, para dejar de promover y guiar a su comité en la participación, por otro lado, existe desconocimiento de la forma adecuada de ejercer el liderazgo transaccional a través de recompensas contingentes, ya que solo ocasionalmente



sancionan o gratifican a los comités. Así, por lo tanto, la participación de los comités es ocasional, ya que a veces, ponen como prioridad el asistir a las reuniones para contribuir en la toma de decisiones.

En este sentido, la influencia ocasional del liderazgo transaccional en los comités no ayuda a que los comités participen en las actividades, porque, algunos errores en el comité no son sancionados en el debido momento, por ejemplo: cuando algunas personas del comité no asisten a las reuniones o tienen faltas, no son amonestadas, esta actitud errónea influye en que los demás también falten a las reuniones, porque no ven problema alguno en hacerlo. Para, Tracy (2015). Argumenta que el liderazgo transaccional. “Es aquella persona que hace que las cosas se hagan con y a través de los demás” (pág. 2).

El liderazgo transaccional explica que la relación entre líder/seguidor se basa en el intercambio que puede llegar a ser positivo o negativo. Este tipo de líder desarrolla e implementa estrategias donde se llegue a garantizar el cumplimiento de cada una de las tareas asignadas, se premia cuando los resultados son los esperados y se sanciona cuando no se cumple los objetivos. Este tipo de liderazgo considera un proceso planificado e intencional, evitando cualquier tipo de incertidumbre (Hernández, 2021).

Por su lado, Zamudio, et al. (2018). En los resultados de su investigación sobre la participación voluntaria, menciona que “El valor de la participación voluntaria en los comedores comunitarios no debe verse desde lo económico sino desde lo social”.

En tal sentido. Las líderes que influyen solo a veces con la recompensa contingente generan una participación ocasional de sus comités, pero esto no es suficiente porque además limitan la capacidad de participación de los comités a la obediencia, y crean inestabilidad interna, porque no están constantemente guiando a sus comités.



Por otro lado, el 1,3% de encuestadas indican que ejercen un liderazgo transaccional a través de una dirección por excepción activa, lo que significa que sus comités casi nunca están involucrados en las actividades porque casi nunca toman iniciativa y esperan que las líderes les informen y los ayuden a tomar decisiones.

A partir de lo anterior se puede deducir que un liderazgo transaccional a través de una administración por excepción activa, da como resultado que los comités casi nunca se involucren y su participación sea limitada porque los comités dependen de sus líderes para tomar decisiones. Como resultado, casi nunca participan en contribuir a cambiar o mejorar la dinámica de organización de sus comités, lo que resulta en que los comités no respondan en las reuniones más allá de estar obligados a asistir y limitados a recibir sus raciones. Esto se debe a que tienen una participación de obligación en las actividades, el cual se debe a que las líderes centran su atención en las cosas que no funcionan, de acuerdo a lo previsto, y constantemente están evaluando los fracasos, a fin de que no vuelva a ocurrir lo mismo. En este sentido, el compromiso de las líderes es mayor y los comités tienen buena estabilidad, pero la actitud de las líderes afecta el entusiasmo y la participación innovadora de los comités. Tal como refiere Mejía (2015) quien menciona lo siguiente:

El liderazgo transaccional se basa en una motivación extrínseca y busca alcanzar los resultados organizacionales. El rol del líder consiste en promover el cambio planificado, y evitar el no planificado dando estabilidad a la institución. Sin embargo, **impide la iniciativa** de los colaboradores al crear dependencia en estos últimos. (pág. 32)

Por su lado, Paz (2018). Considera que los “líderes transaccionales no son tan ventajosos en contextos cambiantes y de incertidumbre como lo son los líderes transformacionales” (pág. 29). Es importante aclarar que las líderes transaccionales

buscan que su comité tenga una participación sin innovación, ya que el cambio altera los planes previos o programación de la líder, porque genera distorsión, por ese motivo que los comités están limitados a tener únicamente niveles de participación en información, opinión y apoyar en la toma de decisiones.

4.2.4 Resultado para el objetivo específico 3

- Determinar la relación entre liderazgo laissez faire (no liderazgo) y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Tabla 12.

Liderazgo laissez faire (no liderazgo) y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	PARTICIPACIÓN DE LOS COMITÉS DE VASO LECHE									
	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Dirección por excepción pasiva	2	1,3%	40	26,8%	30	20,2%	7	4,7%	79	53,0%
Dejar hacer	2	1,3%	13	8,8%	23	15,4%	1	0,7%	39	26,2%
Esfuerzo extra	0	0,0%	10	6,7%	3	2,0%	6	4,0%	19	12,7%
Eficiencia	0	0,0%	6	4,0%	1	0,7%	5	3,4%	12	8,1%
Total	4	2,6%	69	46,3%	57	38,3%	19	12,8%	149	100,0%

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 12 se observa que el 26,8% indican que practican un estilo de liderazgo laissez faire (no liderazgo) a través de una **dirección por excepción pasiva** y que los comités participan aportando a veces en las reuniones de su comité, así mismo,



ocasionalmente ponen interés en informarse, opinar, ser parte de la toma de decisiones o apoyar para que en el comité exista coordinación en las actividades.

Considerando el párrafo anterior se menciona que tienden a no intervenir hasta que los problemas se agravan. Estas actitudes afectan la coordinación interna de los comités y provoca que participen pocas veces en las actividades, el cual se debe a que las líderes presentan poco compromiso con su comité y ponen más énfasis a su entorno personal como sus actividades económicas, familia u otras actividades, ya que, no motivan y solo actúan cuando los problemas de sus comités se agravan, además, como las líderes tienen poca autoridad e influencia en la administración de sus comités, los comités actúan de la misma manera que sus líderes, no se preocupan en mejorar su organización interna y se conforman con recibir sus raciones, por lo que también quieren menos reuniones a fin de no invertir el mayor tiempo posible en sus comités, ya que, prefieren ocupar su tiempo en sus cuestiones externas, debido a esta situación, su participación es a veces, por el hecho de que, no es prioridad. Al respecto, Chura (2018) menciona que existe un “Rol poco responsable, es decir, se encuentra en ausencia ante cualquier demanda, necesidad, etc.” (pág. 75).

Para Vargas (2017). Gran parte de conflictos en las organizaciones tienen relación con la deficiente comunicación, porque, esto ocasiona que exista problemas que dañan la productividad, clima laboral y eficiencia. El no resolver los conflictos a tiempo provoca consecuencias en los objetivos de los integrantes y afecta su reputación. El líder es quien tiene que reconocer estas dificultades, intervenir y mejorar la dinámica de diálogo. Así también tener conciencia es importante para lograr un ambiente de trabajo bueno, y como respuesta a esta actitud se podrá obtener mejores resultados. (pág. 66). Por su lado, Ramirez (2021) quien menciona que un líder ausente es:



Es aquel que no establece relaciones interpersonales con sus seguidores, en donde su trabajo se centra en lograr sus objetivos propios, que es ajeno al propósito elevado de la organización o las necesidades de sus seguidores, lo que significa que es un líder que no asume con compromiso su cargo y a su vez carece de capacidad para motivar o inspirar a los equipos. (pág. 25).

Entonces los resultados muestran que las lideresas a veces tienen las cualidades mínimas para mostrar liderazgo, pero no es suficiente ni adecuado porque hay falta de autoridad, y aunque los resultados muestren que solo actúan cuando hay problemas en el comité, es importante que los comités sientan seguridad y estabilidad, el cual no lo da una líder que no está en todo momento para guiar y conducir a su comité, porque no toma decisiones cuando es necesario, sino que permiten que los problemas se agraven para resolverlo o tomar una decisión y decidir.

Por otra parte, el 3,4% indican que muestran eficiencia en su rol como líderes y que sus comités siempre participan, ya que las líderes de estos comités son muy efectivas, mostrando su mayor autoridad en sus comités y como respuesta el comité muestra un buen nivel de participación, debido a que, la líder siente compromiso con el cargo que se le ha asignado y siente que depende de su gestión la representatividad del comité (que su comité tenga voz frente al programa), por eso que la participación de los comités es activa, pues estos tienen gran concurrencia de asistencia a las actividades programadas, como: reuniones, eventos, otros, además, los comités tienen buena coordinación y cooperación en el desarrollo de sus actividades.

Para, Vargas (2017) es necesario que el liderazgo se involucre con el entorno para conseguir una participación conjunta. Por lo que es necesario hacer que las personas se sientan como parte importante y centro de las actividades. (pág. 79). Por otra parte, también menciona que:



Las relaciones interpersonales son la base de una organización y, cuando son positivas, pueden aumentar la productividad, la eficacia y la eficiencia de la propia organización, pero cuando son negativas, también pueden tener efectos no deseados (Vargas, 2017, pág. 80)

4.3 COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

4.3.1 Prueba de hipótesis para el objetivo general

Hipótesis general: Existe una relación significativa entre liderazgo y participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Planteamiento de hipótesis general

H₀: $\rho = 0$ No existe una relación significativa entre liderazgo y participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. (HIPÓTESIS NULA).

H₁: $\rho \neq 0$ Existe una relación significativa entre liderazgo y participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. (HIPÓTESIS ALTERNA)

Tabla 13.

Correlación de Spearman entre LIDERAZGO y PARTICIPACIÓN de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

		Correlaciones	
		LIDERAZGO	PARTICIPACIÓN
Rho de Spearman	LIDERAZGO	1,000	,527**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	149	149
	PARTICIPACIÓN	,527**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	149	149

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Decisión:

Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,527**, lo que significa que existe una correlación positiva media, además con el valor de Sig. (bilateral) o p -valor = 0,000 < α = 0,05 (95% de nivel de confianza), Entonces se rechaza la hipótesis nula concluyendo que: Existe una relación significativa entre liderazgo y participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, con un nivel significancia del $\alpha=0,05$ o para un 95% de nivel de confianza. Por lo tanto, al incrementar el liderazgo se tendrá una mayor participación de los comités.

Lo que lleva a considerar que, a mayor incremento de liderazgo, mayor participación de los comités. En ese entender, una líder que adopta un liderazgo transformacional o transaccional, mantiene una participación constante de su comité, los niveles de participación son buenos y la toma de decisiones es productiva. Además de que en sus comités existe buena coordinación en las reuniones y equipos de trabajo. Por otra parte, en un sentido negativo un mayor liderazgo liberal logra escasa participación

en los comités, por lo que crea incertidumbre e inestabilidad interna. Motivo por el cual hay deficiente coordinación en las reuniones, inasistencias y tardanzas en las actividades y/o reuniones. A la vez, también en estos comités no hay ideas u opiniones para aportar en la toma de decisiones y muchos comités asisten a las reuniones sin reacción y limitándose al recojo de alimentos.

4.3.2 Prueba de hipótesis específico 1

Hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Planteamiento de hipótesis específico 1

H₀: $\rho = 0$ No existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y participación de los comités del programa vaso de leche de la municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. (HIPÓTESIS NULA).

H₁: $\rho \neq 0$ Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y participación de los comités del Programa Vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. (HIPÓTESIS ALTERNA)

Tabla 14.

Correlación entre liderazgo transformacional y la Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

	ρ	P	N
Liderazgo Transformacional- Participación	.435**	.000	149

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Decisión: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.435**, lo que indica que existe una correlación positiva media, además con el valor de sig.

(bilateral) o $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$, Entonces se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y la variable participación de los comités del Programa Vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, para un nivel de significancia del $\alpha = 0.05$ ó para un 95% de nivel de confianza. Por lo tanto, a mayor liderazgo transformacional los comités tendrán mayores oportunidades de participación en las actividades del PVL.

Esto quiere decir, a menor liderazgo transformacional, menores oportunidades de participar, en otro sentido sería a mayor o también de forma ocasional. Vale la pena aclarar que los comités que presentan escaso liderazgo transformacional. Tienen bajas oportunidades para expresar ideas innovadoras. De manera que en los comités hay limitada participación innovadora y poco aporte de ideas u opiniones. Así pues, la falta de interés de las líderes condena al comité a que tengan una participación pasiva, con escasez de opiniones, inasistencia a las reuniones y con desinterés en ser parte de las actividades. De ahí que en los comités hay dificultades para coordinar de forma coherente en las reuniones y tomar decisiones, en tal sentido, el nivel de toma de decisiones es bajo, pues los debates en los comités son pasivos y con inasistencias continuas.

4.3.3 Prueba de hipótesis específico 2

Hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la participación de los comités del Programa vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Planteamiento de hipótesis específico 2.

H₀: $\rho = 0$: No existe una relación significativa entre liderazgo transaccional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. (HIPÓTESIS NULA).

H₁: $\rho \neq 0$: Existe relación significativa entre liderazgo transaccional y participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. (HIPÓTESIS ALTERNA)

Tabla 15.

Correlación entre Liderazgo Transaccional y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

	ρ	p	N
Liderazgo Transaccional - Participación	.413**	.000	149

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Decisión: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman: 0,413**, lo que indica que existe una correlación positiva media, además con el valor de Sig. (bilateral) o p-valor = 0,000 < α = 0,05, Entonces se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: Existe una relación significativa entre liderazgo transaccional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, para un nivel de significancia del α =0,05 ó para un 95% de nivel de confianza. Por lo tanto, a mayor liderazgo Transaccional mayor participación de los comités

El líder transaccional caracterizado por crear estabilidad en el comité genera limitada participación de los comités, pero no nula, debido a que los comités dependen de la programación de su líder, y no pueden aportar u opinar si es para cambiar alguna secuencia de las actividades, pues eso provoca inestabilidad en el comité, pero si pueden participar activamente asistiendo a las actividades o reuniones, apoyando en la toma de decisiones, cooperando y ayudando a que exista coordinación en las actividades, obedeciendo la secuencia de actividades programadas. Por otra parte, la falta de una líder

transaccional en los comités va a provocar una baja participación, en la medida en que no habrá estabilidad en el comité, de ahí que las situaciones que requieren respuesta inmediata, como al momento de repartir las raciones, tengan que ser improvisadas para salir del problema, pero eso va a llevar a que surjan problemas por inconformidad en el comité y como consecuencia el comité se va a volver inestable y con baja participación.

4.3.4 Prueba de hipótesis específico 3

Hipótesis específico 3: Existe una relación significativa entre el liderazgo laissez faire (no liderazgo) y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022

Planteamiento de hipótesis específico 3

H₀: $\rho = 0$: No existe una relación significativa entre liderazgo Laissez faire (No liderazgo) y participación de los comités del programa vaso de leche de la municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. (HIPÓTESIS NULA).

H₁: $\rho \neq 0$: Existe una relación significativa entre liderazgo Laissez faire (no liderazgo) y participación de los comités del Programa Vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. (HIPÓTESIS ALTERNA)

Tabla 16.

Correlación entre Liderazgo Liberal y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

	ρ	p	N
Liderazgo Laissez Faire - Participación	-.420**	.000	149

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”



Decisión: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman: $-0,420^{**}$, lo que indica que existe una correlación inversa media, además con el valor de Sig. (bilateral) o $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$, Entonces se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: Existe una relación significativa entre liderazgo Laissez faire y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, para un nivel de significancia del $\alpha = 0,05$ ó para un 95% de nivel de confianza. Por lo tanto, a mayor liderazgo Laissez Faire menor participación de los comités.

Lo que quiere decir que las líderes laissez faire, tienen comités con participación mayormente pasiva, pues hay escasas opiniones, ideas y el aporte a la toma de decisiones no es buena. Así pues, una líder laissez faire genera escasa participación en los comités, porque crea incertidumbre, dejando a cada quien en los comités tomar sus decisiones. Por otra parte, un liderazgo laissez faire, no motiva, no inspira confianza, no muestra autoridad, no ejerce su rol de líder y crea inestabilidad en su comité, como consecuencia, los comités no tienen representatividad externa, por eso que el comité muestra deficiente participación activa y en su mayoría su participación es de dejadez, siendo que no hay alguien que asuma las responsabilidades y solo se dedican a recibir la ración de alimentos.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA. Los resultados demostraron correlación significativa entre ambas variables. En tanto, la prueba estadística Rho Spearman, obtuvo un coeficiente de correlación de 0,527** con el valor de significancia (bilateral) 0,000 menor a 0,05 ó para un nivel de confianza del 95%. Lo cual indica que se desarrolla el estilo de liderazgo transformacional, transaccional, laissez faire en sus comités. Lo que quiere decir que a mayor liderazgo transformacional o transaccional mayor participación de los comités. De ahí que al incrementar el liderazgo en los comités se obtendrá más participación, cooperación, coordinación en las reuniones y actividades del comité. En otro sentido negativo, sería que, a mayor liderazgo, laissez faire menor participación en los comités. Cabe en la posibilidad de que el ocasional ejercicio de liderazgo por parte de las dirigentes logrará que a veces sus comités participen en las actividades programadas.

SEGUNDA. Los resultados para el liderazgo transformacional y la participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca. Mostraron que el 28,3% indicaron que practican un liderazgo transformacional a través de la motivación inspiradora, y la participación de los comités es, a veces. Pues los comités a veces tienen participación activa, a veces su nivel de participación es bueno y a veces cooperan en la coordinación del comité. Con respecto a la prueba estadística Rho Spearman hay correlación significativa de 0,435**, siendo que hay una correlación positiva media con valor de significancia (bilateral) de 0,000 menor a 0,05 ó para un 95% de nivel de confianza. Por lo tanto, a cuanto mayor sea el liderazgo transformacional, mayores serán las posibilidades de participación activa en los comités.

TERCERA. Los resultados sobre el liderazgo transaccional y la participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román. Mostraron que 36,2% dirigentes indican tener un liderazgo transaccional, a través de la



recompensa contingente y que sus comités participan a veces. Debido a que a veces tienen niveles de participación buena, pues, a veces se informan, opinan y son activos en la toma de decisiones. En cuanto a La prueba estadística de Rho Spearman fue de 0.435** siendo una correlación positiva media, para un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 0 ó para un 95% de nivel de confianza, en lo que se concluye que a mayor liderazgo transaccional mayor participación de los comités.

CUARTA. Los resultados sobre liderazgo Laissez faire (no liderazgo) y la participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad de San Román. Mostraron el 26,8% de encuestadas indican que practican un Liderazgo laissez faire (no liderazgo) a través de una dirección por excepción pasiva y los comités a veces participan. Debido a que, participan de forma activa recogiendo sus insumos, asistiendo a las reuniones. Esto se debe a que no se incrementa los esfuerzos y motivación en los comités. En cuanto a la prueba estadística Rho Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de -0.420** lo que indica una relación negativa inversa media, para un valor de significancia (bilateral) de 0,000 menor a 0,05 ó para un 95% de nivel de confianza. Lo que permite concluir en que a mayor liderazgo laissez faire menor participación de los comités.



VI. RECOMENDACIONES

1. A la Municipalidad Provincial de San Román, por medio del PVL, promover espacios de desarrollo de habilidades y estrategias de liderazgo. Considerando que es importante aplicar a las lideresas para el mejor desarrollo de trabajo en sus comités desde una perspectiva de los liderazgos transformacional y transaccional de manera fusionada.
2. A las lideresas, solicitar al Programa Vaso de Leche, capacitaciones y talleres sobre la temática de liderazgo transformacional, dirigidos tanto a líderes e integrantes de los comités, con la finalidad de lograr empoderar a las mujeres, para que descubran nuevas oportunidades de innovación y puedan de esa manera mitigar las diversas cuestiones que les puedan estar afectando.
3. A los comités de todo el Programa Vaso de Leche, establecerse metas claras y alcanzables, lograr un sistema de seguimiento y retroalimentación constructiva de los acuerdos; establecerse roles y responsabilidades claras, a través de una comunicación abierta y responsable, para así de esa forma incrementar el compromiso conjunto de los comités y su participación.
4. A la facultad de trabajo social, realizar convenios con organizaciones sociales para desarrollar programas de educación y promoción social, a fin de evitar un liderazgo Laissez faire y lograr el empoderamiento de las mujeres en estas organizaciones. Asegurando de esa manera que las mujeres de comités, organizaciones de base o comunidades, tengan, representatividad social y comunitaria, así mismo, tengan las seguridades de participar activamente para hacer frente a diversos problemas que puedan surgir en sus organizaciones.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca, N. (2013). *El líder como entrenador*. Aguilar .

Alayo D, K. M. (2022). *Relaciones interpersonales y participación social de las socias del Comité de Vaso de Leche Tumi de Oro, Gran Chimú, El Porvenir, 2021. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Trujillo].* Repositorio institucional.

Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/20587/ALAYO%20DE%20LA%20CRUZ%20-%20TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ancori Q, R. R. (2018). *Factores socioculturales en la participación de la mujer rural en la Cooperativa Agraria Qhapaq Qolla de la Provincia de Puno – 2016* [tesis de grado. Universidad Nacional del Altiplano - Puno]. Repositorio institucional, Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/8467>

Barrientos , M. A. (2005). La participación. Algunas precisiones conceptuales. *Curso de Extensión Rural, 1(1)*.

Calsina R, A. D., y Villahermosa Q, R. P. (2016). *Participación de las beneficiarias del programa “Vaso de Leche” de la Municipalidad distrital de Lampa.* [Tesis de grado. Universidad Nacional del Altiplano Puno]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4168>

Calisaya M, E., y Mendoza C, V. (2019). *Liderazgo y su influencia en el ejercicio de la participación social de las beneficiarias del programa de complementación alimentaria de la provincia de Yunguyo – 2018* [Tesis de grado. Universidad Nacional del Altiplano Puno]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/12300>



- Cao, H. (2017). *Liderazgo: Evolución y Funciones* [Tesis de maestría. Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/63833>
- Caravedo, M. B. (2011). *¿Que tipo de Liderazgo necesita el Perú?* Universidad del Pacífico. Obtenido de <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/251/INT51.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo E, J. E. (2016). *Estilo de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Cineplanet Real Plaza - Trujillo 2015.*[Tesis de grado. Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4623>
- Ccancapa G, V. M. (2017). *Participación de la mujer en la dinámica organizacional del Programa Vaso de Leche: distrito de Capachica, 2017.*[Tesis de grado. Universidad Nacional del Altiplano Puno]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16120>
- Cervantes , G., Muñoz, G., y Inda, A. D. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Espacios*, 41(14), 27 - 37.
- Chura M, R. Y. (2018). *Relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano Juliaca, junio 2017.* [Tesis de maestria. Universidad Peruana Unión]. UPEU -Tesis. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1563/Ruth_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Coila Q, L. M. (2021). *Influencia de las relaciones interpersonales en la participación social de las socias del Programa Vaso de Leche (PVL) de la Municipalidad*



- Provincial de Huancané - 2019*. [tesis de grado. Universidad Nacional del Altiplano Puno]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16173>
- El peruano. (11 de Agosto de 2022). *Diario Oficial del Bicentenario "El Peruano"*. de Normas legales. Ley N° 31554. Consultado el 15 de Septiembre de 2022,; <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-modifica-la-ley-27470-ley-que-establece-normas-comp-ley-n-31554-2094623-2>
- Godínez R, I. S. (2016). *Factores determinantes del empoderamiento de las mujeres: Análisis del Municipio de Santa Caraeana, N. L.* [Universidad Autónoma de Nuevo León. Tesis de Maestría]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/13988/1/1080237751.pdf>
- Goleman, D. (2010). *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairós.
- Hernández R, A. F. (2021). *Evolución de los estilos de liderazgo y su impacto en la gestión de la organización Prodepol*. [Trabajo de grado. Fundación Universidad de América]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8493>
- Hernández S, F., Fernández C, C., y Baptista , L. P. (2014). *Metodología de la investigación 6ta edición*. México: MacGraw-Hill. Obtenido de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf.
- Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de Habilidades de Liderazgo*. Babelcube Inc..
- Juliaca Red. (s.f.). *Juliaca - Datos generales*. de Juliaca red. Consultado el 30 de Octubre de 2022,; <https://juliaca-red.firebaseio.com/datos/index.html>
- Leines J, E. O., y Maranto R, M. (2021). La importancia del Liderazgo. *Vida Científica Boletín de la Escuela Preparatoria N° 4, 9, 13-14*.



- López Ma, E. (2013). La importancia del Liderazgo en las organizaciones. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/110463>
- Madrigal T, B. E. (2013). *Líderes y liderazgo*. Universitaria .
- Martín B, M. (2006). Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación infantil, primaria y secundaria. *Participación educativa* , 33 - 47.
- MEF. (s.f.). *Política Económica y Social - Programa Vaso de leche*. de Perú. Ministerio de Economía y Finanzas. Consultado el 10 de Agosto de 2022,; https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100694&view=article&catid=243&id=393&lang=es-ES
- Mejía L, C. S. (2015). *Estilos de liderazgo y su impacto en la participación de los docentes de la Institución Educativa Coronel José Joaquín Inclán de Piura*. [Tesis de maestría. Universidad de Piura]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/3185>
- MIDIS. (s.f.). *Programa Vaso de Leche*. de Ministerio de Desarrollo e Inclusión social. Consultado el 5 de Octubre de 2022,; https://www.midis.gob.pe/wp-content/uploads/2019/04/informacion-rub_pvl-v2.pdf
- Moreno L, D. (2021). *Influencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas del Programa Vaso de Leche del distrito de Pilcuyo 2019*. [Tesis de grado. Universidad Nacional del Altiplano - Puno]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14910>
- MPSJ. (2015). *Ordenanza N° 13-2015*. de Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca. Consultado el 11 de Febrero de 2022,; <http://munisanroman.gob.pe/portal/sites/default/files/PDFs->



2020/PLAN%20ESTRATEGICO%20INSTITUCIONAL%20PEI%20-
%202015%20A%202018_0_0.pdf

Muñoz S, E., Duro R, R., y Peguero R, E. (2018). ¿Cómo mejorar las reuniones de un equipo de trabajo? *FMC - Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, 25(7), 390 - 396.

Narro E, I. M. (2019). *Liderazgo y participación en la organización social: Vaso de Leche "Guiame Señor" y "Virgen del Rosario de la Alameda" Trujillo - 2018*. [Trabajo de Pregrado. Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14696>

Neyra M, G. M. (2022). *Estilos de liderazgo en las mypes del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho - 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/30909>

Pando E, T. T., Cangalaya S, L. M., Herrera M, Z. E., y Cabrejos B, R. E. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revsita de ciencias sociales*, 28(5), 234 - 245. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6907/38159-Texto%20del%20art%3%adculo-71180-1-10-20220525.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Payhua S, Y. (2016). *Abandono del adulto mayor por el núcleo familiar del programa ciam - Huancayo 2013*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/956>

Paz V, M. G. (2018). *Estilo de liderazgo y toma de decisiones de líderes comunitarias interesadas en participar políticamente en Colombia*. [Tesis de maestría.



- Universidad del Rosario]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/18316>
- Percia, M. (1991). *Notas para pensar lo grupal*. Lugar Editorial .
- Pérez, J. (2007). *La participación ciudadana como elemento de modernización en el municipio de mineral de la reforma, HGO*. [Tesis de pregrado. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo, México]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/10832/La%20participacion%20ciudadana%20elemento%20de%20modernizacion.pdf?sequence=1>
- Quispe Q, M. R. (2017). Impacto de los programas sociales en la disminución de la pobreza. *Pensamiento Crítico*, 22(1), 69 - 102. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/econo/article/view/14022/12402>
- Ramirez F, M. Y. (2021). *Incidencia de liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Puno - 2018*. [Tesis de grado. Universidad Nacional del Altiplano - Puno]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14808>
- Rodríguez C, E. L. (2017). *Influencia del liderazgo de las juntas directivas a través de la participación comunitaria y la comunicación en la gestión de recursos del programa vaso de leche del distrito de Quiruvilca, en el año 2016*. [Tesis de grado. Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8434>
- Sanabria R , G. (2001). Participación social y comunitaria: Reflexiones. *Revista cubana de salud Pública*, 27(2), 89 - 95.



- Sastre M, S. (2013). *Desarrollo de liderazgo en proyectos de desarrollo rural: caso de estudio en una organización de mujeres aymaras en Puno (Perú)*. Puno (Perú).
Obtenido de https://oa.upm.es/26219/1/INVE_MEM_2013_145785.pdf
- Sigüeñas M, D. Y. (2021). *Ejercicio de liderazgo de las socias del Programa Vaso de Leche Señora Fátima y satisfacción de beneficiarios, Alto Trujillo, 2021*. [Tesis de grado. Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18204>
- Suárez B, M. A. (2003). *Caracterización del programa del Vaso de Leche*. Recuperado el 2 de Octubre de 2022, de Dirección de General de Asuntos Económicos y Sociales del Ministerio de Economía y Finanzas: <http://www.mef.gob.pe/propuesta/ESPEC/investigacion.php>
- Torres , M., Paz, K., y Salazar, F. G. (2019). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. Repositorio UDGVirtual. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2817>
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo* (Vol. 1). Grupo Nelson.
- Vargas D, M. T. (2017). *Influencia de las relaciones interpersonales en la participación de las socias en el comité "Santa Catalina" del programa vaso de leche del AA.HH. Catalina, distrito Pueblo Nuevo, provincia de Chepén: 2017*. [Tesis de grado. Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10737>
- Zamudio , N. A., Herrera, T. F., Moctezuman, P. S., y Zarur, O. A. (2018). Las motivaciones para la participación voluntaria en comedores comunitarios del Estado de México. *Estudios sociales: Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional*, 28(52), 0 - 0. Obtenido de



https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-91692018000100004&script=sci_arttext



ANEXOS

Anexo 1. OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Generalidades	Edad	Grupo etario	15 – 20 años 21 - 25 años 26 – 30 años 31 – 35 años 36 – 40 años 41 – 45 años 46 – 50 años 51 – más años	Cuestionario Tipo liker Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
	Grado de instrucción	Grado de instrucción	Primaria Secundaria Técnico Universitario Ninguno	
	Procedencia	Zona de procedencia	Urbano Rural	
Liderazgo	Transformacional	-Influencia idealizada -Motivación inspiracional -Estimulación intelectual Consideración individualizada	1,2,3,4,5,6,7	
	Transaccional	- Recompensa contingente Dirección por excepción activa	8,9,10,11	
	Laissez faire	-Dirección por excepción pasiva -Dejar hacer -Esfuerzo extra Eficacia	12,13,14,15	



Participación en los comités	Tipo de participación	Activa Pasiva	16,17	
	Nivel de participación	Información Opinión Toma de decisiones	18,19,20,21, 22,23,24	
	Participación dentro de los comités	En equipos y reuniones Coordinación interna	25,26,27,28, 29,30	

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Liderazgo y participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022

Planteamiento del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Estadística
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?</p> <p>Problemas específicos - ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022? - ¿Cuál es la relación que</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre liderazgo y participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.</p> <p>Hipótesis específicas - Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. - Existe una</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo y la participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.</p> <p>Objetivos específicos - Determinar la relación entre liderazgo transformacional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022 - Determinar la relación entre liderazgo</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Participación en los comités</p>	<p>Transformacional</p> <p>Transaccional</p> <p>Laissez faire (no liderazgo)</p> <p>a) Tipo de participación en el comité</p> <p>b) Nivel de participación en el comité</p> <p>c) Participación dentro de los comités</p>	<p>-Influencia idealizada</p> <p>-Motivación inspiracional</p> <p>-Estimulación intelectual</p> <p>-Consideración individualizada</p> <p>-Recompensa contingente</p> <p>-Dirección por excepción activa</p> <p>-Dirección por excepción pasiva</p> <p>-Dejar hacer</p> <p>-Esfuerzo extra</p> <p>-Eficacia</p> <p>- Activa</p> <p>-Pasiva</p> <p>-Información</p> <p>-Opinión</p> <p>-Toma de decisiones</p> <p>- Equipos y reuniones</p> <p>- Coordinación</p>	<p>De enfoque cuantitativo</p> <p>Nivel: relacional</p> <p>De diseño: No experimental.</p> <p>Transversal de tipo correlacional</p> <p>Hipotético deductivo</p>	<p>Procesamiento de dato: paquete estadístico SPSS 25</p>



<p>existe entre el liderazgo transaccional y la participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022? - ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo laissez faire (no liderazgo) y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?</p>	<p>significativa entre el liderazgo transaccional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. - Existe una relación significativa entre el liderazgo laissez faire y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022</p>	<p>transaccional y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. - Determinar la relación entre liderazgo laissez faire (no liderazgo) y la participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--



Anexo 3. INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

Estimada señora me complace prestar la presente encuesta que será parte de un proyecto de investigación que tiene por objetivo conocer qué relación tiene el Liderazgo con la participación de los comités del Programa vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. Y puede estar segura que la información que brinde será de entera reserva.

Por ello ponemos de su conocimiento de las siguientes indicaciones:

- Lea atentamente el enunciado antes de marcar la alternativa de su preferencia
- Responda con absoluta verdad el siguiente cuestionario
- Marque con una (x) la respuesta. Solo una de las alternativas en cada pregunta.

GENERALIDADES

Edad

Grado de Primaria Secundaria Técnico Universitario Ninguno

Zona de Rural Urbano
procedencia

PARTE I : LIDERAZGO						
N°	ITEMS	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
LIDERAZGO SEGÚN ESTILO						
Liderazgo Transformacional						
Influencia idealizada						
01	¿Practicas los objetivos, valores y principios más importantes?	1	2	3	4	5
02	¿Consideras los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomas?	1	2	3	4	5
Motivación inspiracional						
03	¿Sientes que tu trabajo principal como líder es orientar y motivar a otros para alcanzar las metas?	1	2	3	4	5
04	¿Presentas una visión convincente del futuro?	1	2	3	4	5



	Estimulación						
05	¿Consideras diferentes perspectivas cuando intentas solucionar los problemas?	1	2	3	4	5	
06	¿Sugieres buscar nuevas formas de completar el trabajo o actividad?	1	2	3	4	5	
	Consideración individualizada						
07	¿Dedicas tiempo a enseñar y capacitar a tu comité?	1	2	3	4	5	
Liderazgo transaccional							
	Recompensa contingente						
08	¿Prestas ayuda a los demás cuando observas sus esfuerzos?	1	2	3	4	5	
09	¿Expresas satisfacción cuando tu comité cumplen con las expectativas?	1	2	3	4	5	
	Dirección por excepción activa						
10	¿Centras tu atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto?	1	2	3	4	5	
11	¿Comunicas regularmente los fracasos con el fin de superarlos y no incurrir en lo mismo?	1	2	3	4	5	
Liderazgo laissez faire (no liderazgo)							
	Dirección por excepción pasiva						
12	¿No intervienes hasta que los problemas se agravan?	1	2	3	4	5	
	Dejar hacer						
13	¿Evitas involucrarte cuando surgen temas importantes?	1	2	3	4	5	
	Esfuerzo extra						
14	¿Incremento en el comité sus esfuerzos y motivación?	1	2	3	4	5	
	Eficiencia						
15	¿Eres efectiva en representar tu mayor autoridad en los demás?	1	2	3	4	5	
PARTE II: PARTICIPACIÓN EN LOS COMITÉS							
			Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
Tipo de participación							
16	¿La participación del comité es activa?	1	2	3	4	5	
17	¿Tu participación y la del equipo directivo es activa?	1	2	3	4	5	
Niveles de participación en el comité							
	Nivel de información						



18	¿Las socias están informadas de todas las actividades o reuniones del comité?	1	2	3	4	5
	Nivel de opinión					
19	¿Hay interés en participar y dar soluciones a problemas que surgen en el comité?	1	2	3	4	5
20	¿Es bueno el nivel de participación de tu comité?	1	2	3	4	5
	Nivel de toma de decisiones					
21	¿En tu comité asisten frecuentemente a las actividades o reuniones?	1	2	3	4	5
22	¿Es buena la participación en los debates de temas importantes del comité?	1	2	3	4	5
23	¿Es buena la participación en la toma de decisiones sobre temas de interés general del comité?	1	2	3	4	5
24	¿Es adecuado el nivel de consulta al comité desde el equipo directivo en los temas importantes?	1	2	3	4	5
Participación interna del comité						
	En los equipos y reuniones					
25	¿Con que frecuencia es bueno el nivel de trabajo en equipo en tu comité?	1	2	3	4	5
26	¿Se desarrolla de buena manera las reuniones en tu comité?	1	2	3	4	5
27	¿Estás de acuerdo con el número de reuniones de tu comité?	1	2	3	4	5
	Coordinación interna					
28	¿Las socias coordinan de forma adecuada en el comité?	1	2	3	4	5
29	¿Hay buena coordinación entre socias y equipo directivo?	1	2	3	4	5
30	¿Hay buena coordinación entre equipo directivo y socias?	1	2	3	4	5

Anexo 4. BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO

Base de datos del cuestionario aplicado de liderazgo y participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Nro.	Edad	Grado	L.Proced	ESTILOS DE LIDERAZGO														
				Liderazgo Transformacional							Lid.Transaccional				Lid.Laissez Faire			
				Preg.1	Preg.2	Preg.3	Preg.4	Preg.5	Preg.6	Preg.7	Preg.8	Preg.9	Preg.10	Preg.11	Preg.12	Preg.13	Preg.14	Preg.15
1	29	2	2	3	3	3	5	2	3	3	3	1	1	3	1	1	4	4
2	34	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
3	19	2	2	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4
4	34	3	2	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	3
5	34	4	2	4	4	5	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
6	30	2	2	5	5	5	5	5	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3
7	28	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	27	2	2	5	4	3	5	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	1
9	43	1	2	4	4	5	5	3	4	3	3	3	1	3	4	3	2	3
10	31	4	2	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
11	52	2	1	3	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5
12	30	2	2	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	2	3	3	4
13	32	2	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	2	2	3	3
14	25	3	1	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	2	5	4
15	36	2	2	5	5	4	5	4	5	3	3	4	3	1	4	4	4	5
16	34	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
17	43	1	2	1	2	1	5	3	3	1	5	5	1	1	1	1	5	2
18	26	2	1	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	2	4	2	4	4
19	27	4	1	3	3	4	5	4	5	3	2	4	3	1	1	1	2	1
20	36	4	1	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	1	4	4
21	30	2	2	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4
22	27	2	2	5	5	5	3	4	5	4	5	4	1	5	5	3	5	5
23	45	2	1	3	4	3	2	2	2	1	3	4	4	3	4	3	2	1
24	24	3	1	4	5	3	4	4	3	3	5	2	3	2	1	3	4	4
25	38	5	1	3	4	4	1	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4
26	30	2	1	5	5	3	1	5	5	5	4	5	1	3	3	4	1	4
27	28	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	3	5	1	2	3	4



28	26	2	2	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4
29	43	1	1	5	3	5	1	5	5	5	5	5	1	2	3	4	2	5
30	31	1	1	5	3	5	1	5	5	5	5	5	1	1	3	4	1	4
31	39	3	2	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	1	2	2	5
32	40	1	2	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	1	1	5	5
33	24	3	2	3	5	5	5	4	2	2	2	3	4	3	2	1	2	3
34	39	2	2	4	3	3	3	3	4	2	5	5	5	5	3	3	5	3
35	28	2	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	1	1	3	4
36	30	2	2	4	4	4	4	2	2	1	3	4	4	3	2	4	2	4
37	21	2	2	5	5	5	5	5	3	2	4	5	4	4	3	3	3	3
38	28	3	1	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	2	1	4	4	5
39	27	2	2	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
40	30	2	2	4	5	5	3	4	2	3	5	3	4	2	3	2	3	4
41	27	2	2	5	3	4	5	5	3	3	4	5	3	3	2	5	3	4
42	36	2	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3
43	23	3	2	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	1	2	1	3	5
44	29	3	2	5	3	4	2	2	2	5	4	5	4	5	4	1	4	5
45	34	2	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3
46	18	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3
47	22	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	2	2	2	4
48	29	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	3
49	29	2	2	4	5	3	4	4	5	1	5	5	4	3	3	2	2	3
50	22	2	2	4	3	3	4	5	5	2	4	5	5	4	1	1	4	2
51	36	2	1	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4
52	30	4	2	5	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	3	2	1
53	33	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	3	2
54	50	2	1	1	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3
55	40	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	1	3	4	3
56	34	3	2	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4
57	35	2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	2	5	4	5
58	45	2	2	4	4	4	5	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4
59	45	1	2	4	4	4	1	3	2	1	5	5	3	3	4	4	3	3
60	34	2	2	3	3	3	3	3	5	1	2	3	2	2	1	1	1	1
61	18	2	2	3	3	5	5	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
62	30	2	2	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5
63	34	1	1	3	5	3	5	3	5	5	5	4	3	5	1	3	5	5
64	38	1	1	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4



65	54	2	1	3	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	3	4	5	3
66	34	1	2	5	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3
67	30	3	2	3	1	5	5	3	5	3	4	3	2	5	3	5	3	3
68	25	2	2	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
69	26	2	2	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3
70	28	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	3
71	33	2	2	4	4	5	5	5	5	1	5	2	4	5	1	5	5	5
72	27	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3
73	32	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	4	3
74	31	2	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5
75	82	5	1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	4	5	4	5	5
76	31	2	2	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2
77	30	3	1	5	3	4	3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	4	3
78	32	2	2	3	5	3	5	4	3	3	5	3	1	1	3	2	3	1
79	50	1	1	1	2	4	2	2	4	3	3	3	4	2	1	1	2	2
80	33	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2
81	30	2	2	5	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	1
82	38	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
83	35	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4
84	32	2	2	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
85	29	2	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3	3	3
86	24	2	1	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
87	35	3	1	2	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	1	1	5	3
88	43	3	1	4	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	1	2	5	4
89	25	4	2	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	1	1	5	5	5
90	31	2	2	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	5	5	5
91	35	3	2	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	3	2	1	3	3
92	25	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
93	23	3	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
94	30	2	2	4	5	4	4	5	1	4	4	4	5	4	1	1	2	3
95	17	2	2	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	5	1
96	46	3	2	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4
97	20	2	2	3	2	3	5	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4
98	17	2	2	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	1	4	5	5
99	15	2	2	3	3	3	5	2	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2
100	30	2	2	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3
101	34	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	5	3	2



102	42	3	2	3	3	4	5	3	5	4	5	3	3	5	4	3	3	2
103	31	2	2	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	2	1	4	4
104	35	2	1	3	4	4	3	4	3	2	3	5	3	4	3	3	3	4
105	30	3	2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5
106	25	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5
107	48	2	1	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	2	1	3	4
108	52	5	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	5
109	49	3	2	5	5	5	3	5	5	1	5	4	4	1	3	5	4	5
110	28	2	2	4	2	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	5	3	4
111	26	2	2	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	3	2	2	2	2
112	20	2	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2
113	27	2	2	4	5	4	3	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	3
114	39	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5
115	35	2	2	3	4	3	4	5	5	1	3	4	4	4	4	3	3	3
116	36	4	2	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
117	28	3	2	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4	3	1	2	3	4
118	38	1	2	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4
119	37	1	1	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	2	3
120	28	4	2	3	3	4	5	4	3	1	3	1	1	3	1	1	1	2
121	26	2	1	4	4	4	4	3	2	4	4	4	1	4	2	2	3	3
122	32	2	2	4	5	5	5	5	3	1	2	4	3	3	3	3	2	2
123	27	2	1	3	3	2	3	4	5	1	3	4	2	3	3	4	5	5
124	40	2	2	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4
125	30	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	1
126	25	2	2	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1
127	38	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	32	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	1	1	3	3
129	33	4	2	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3
130	33	2	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2	3	1	3	1	3	4
131	45	1	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
132	30	2	2	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3
133	34	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	2	3
134	31	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3
135	29	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2
136	35	2	1	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4
137	30	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	2
138	25	2	2	4	5	5	3	5	5	3	3	5	4	3	3	4	4	4



139	30	2	2	1	2	1	5	3	3	1	4	2	2	2	1	1	4	4
140	18	2	2	4	4	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4
141	43	1	1	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
142	26	4	2	4	3	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5
143	22	2	2	3	3	4	5	3	5	4	5	3	3	5	4	4	3	2
144	32	2	2	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
145	49	2	2	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3
146	32	2	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4
147	27	2	2	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	2	1	3
148	38	4	2	4	4	5	5	3	3	3	4	5	3	4	3	1	4	4
149	89	1	1	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4

LEYENDA:

GRADO DE INSTRUCCIÓN: 1) Primaria 2) Secundaria
3) Técnico 4) Universitario 5) Sin instrucción

LUGAR DE PROCEDENCIA: 1) Rural 2) Urbano

VALORACIÓN PARA LAS PREGUNTAS (escala de Likert):

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre



Base de datos del cuestionario aplicado de liderazgo y participación de los comités del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

PARTICIPACION															
Nro.	Tipo participación		Niveles de participación en el comité							Participación dentro del comité					
			Inf.	Op..		Toma de decisiones			Grup	Reuniones		Coordinación			
	Preg.16	Preg.17													Preg.18
1	4	3	4	2	3	4	2	3	3	1	3	3	2	2	4
2	2	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
4	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4
6	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
7	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
8	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4
9	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	5	2	3	4
10	5	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
11	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	1	5	5	4	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
14	2	5	5	5	2	1	3	3	4	3	4	2	2	3	3
15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
16	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1
17	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	5	5	5	5
18	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4
19	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5
20	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
21	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5
22	1	3	5	5	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3
23	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3
24	1	3	5	3	5	2	3	3	3	4	3	2	3	2	5
25	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
26	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	4	4	5	4



27	3	3	4	3	3	4	2	4	4	5	2	5	4	3	3
28	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	3	4	4	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	5
31	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4
32	2	2	5	5	3	3	3	4	2	5	2	5	5	3	2
33	1	2	5	1	1	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1
34	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	1	3	5	1	2	3	3	3	4	2	3	5	2	3	4
36	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	4	3	3	5	3	3	3	2	2	2	2	2	3
38	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	5	3	3	3
39	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
40	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	3	5	4
41	4	3	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5
42	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	5	4	3	3
43	5	5	5	5	5	1	3	5	3	5	5	5	4	4	3
44	2	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5
45	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	3	4	4	3	5	3	3	3	2	1	5	1	3	3
47	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	3	3
48	2	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
49	4	1	5	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3
50	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	5	4	4
51	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3
52	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4
54	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	5	3	3	3
55	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
56	5	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4
57	2	5	4	5	2	3	3	5	2	5	5	5	5	5	4
58	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4
59	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3
60	3	3	3	2	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	3
61	3	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3
62	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4
63	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4



64	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
65	5	3	4	4	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5
66	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	5	2	3	3
67	3	3	3	2	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3
68	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4
69	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
70	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4	4	4
71	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
72	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	4
73	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
74	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	1	2	2
75	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
76	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
77	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3
78	5	5	5	4	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5
79	3	2	3	3	5	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3
80	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3
82	3	3	5	3	3	5	3	2	3	1	1	5	2	2	2
83	3	3	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3
84	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	5	3	3	5
85	1	3	5	2	1	1	1	2	3	1	3	4	3	2	2
86	4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	5	3	3	3
87	4	3	4	3	2	2	4	3	2	5	5	4	4	5	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
89	3	5	4	3	2	3	5	5	4	5	4	5	3	5	3
90	4	5	4	3	3	1	5	2	5	2	5	2	2	5	2
91	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
92	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5
93	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3
94	4	1	5	4	4	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2
95	4	4	3	3	4	5	3	3	3	2	2	5	2	2	3
96	3	3	4	4	2	4	5	3	3	3	3	2	4	3	3
97	2	4	5	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3
98	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	4	3
99	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5
100	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3



101	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
102	3	3	3	2	3	2	3	5	3	4	3	3	3	2	3
103	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
104	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	5	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5
110	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4
111	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
112	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5
113	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
114	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3
115	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
116	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
117	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	2	5	2	3	3
118	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
119	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4
120	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
121	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3
122	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
123	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
124	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	5	5	4	5	4	4	4	5	2	3	4	4	3	4	4
126	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4
127	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
129	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3
130	3	3	4	3	2	3	2	1	2	2	3	4	2	1	2
131	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4
132	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
133	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
134	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
135	3	2	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
136	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
137	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3



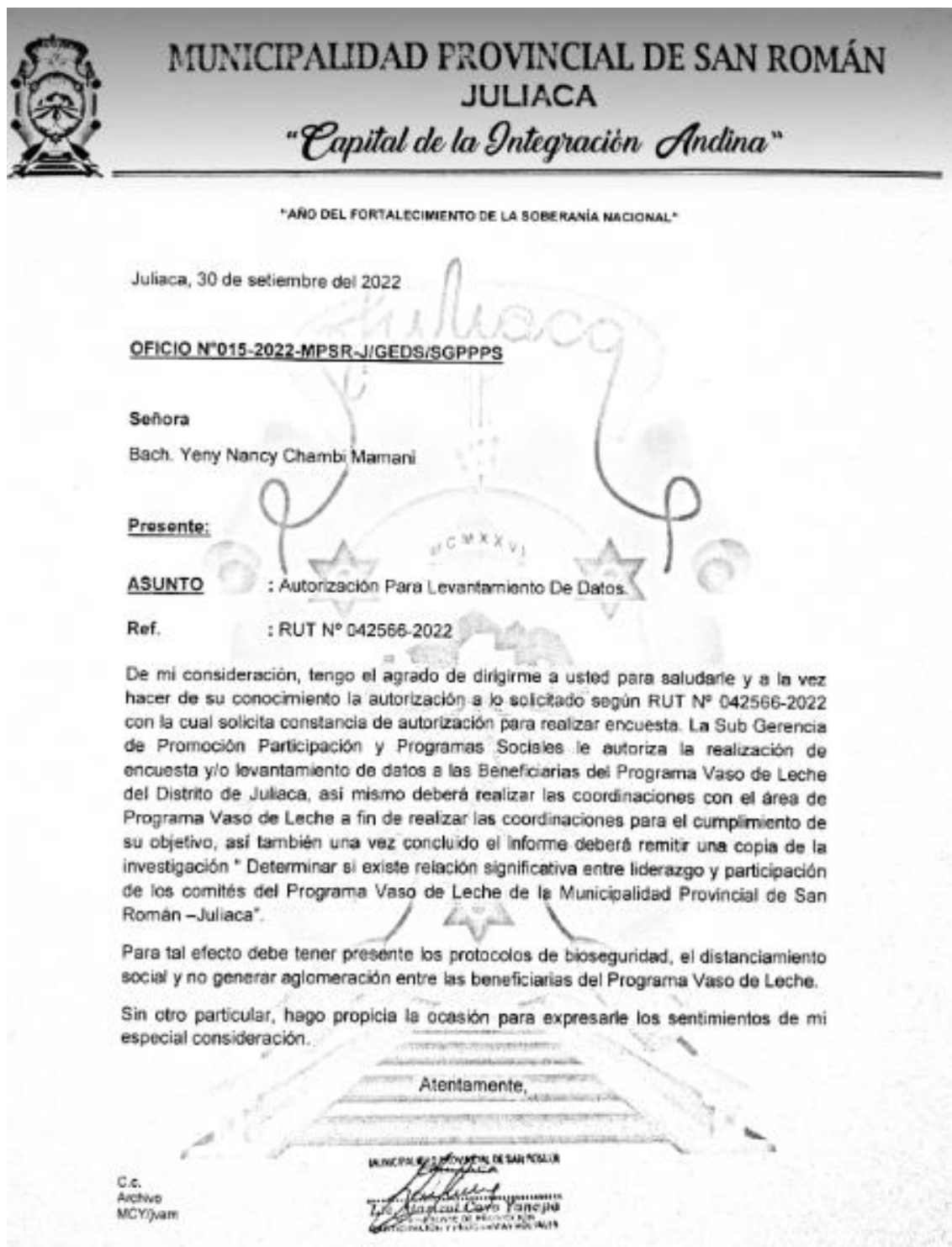
138	4	4	4	5	2	5	4	3	5	3	2	5	4	4	5
139	2	2	3	3	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3
140	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2
141	3	3	4	2	3	5	3	3	2	3	4	3	3	3	3
142	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4
143	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
144	5	5	5	3	3	5	2	1	1	2	5	1	5	5	5
145	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4
146	2	3	5	3	2	5	5	5	5	1	2	5	4	5	5
147	1	4	5	4	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3
148	3	5	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	3	4	4
149	3	2	4	2	3	5	3	3	3	3	4	3	5	4	4

VALORACIÓN PARA LAS PREGUNTAS (escala de Likert):

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre



Anexo 5. DOCUMENTO DE LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO





Anexo 6. DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Yeny Nancy Chambi Mamani,
identificado con DNI 48068959 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Trabajo Social

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“
Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial
de San Román - Juliaca 2022.
”

Es un tema original.

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

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

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

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

Puno 17 de julio del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella



Anexo 7. AUTORIZACIÓN PARA EL PROPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL.



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

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

Por el presente documento, Yo Yeny Nancy Chambi Mamani
identificado con DNI 48068959 en mi condición de egresado de:

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

Trabajo Social

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

« Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de

San Román - Juliaca 2022

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

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

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

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

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

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

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

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 17 de julio del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella