



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



LIDERAZGO DE LA MUJER Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS SOCIAS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE DEL DISTRITO DE PLATERÍA 2021

TESIS

PRESENTADA POR:

LELIZ PADIANY MEDINA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2024



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO DE LA MUJER Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS SOCIAS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE DEL DISTRITO DE PLATERÍA 2021

AUTOR

LELIZ PADIANY MEDINA MAMANI

RECuento de palabras

19573 Words

RECuento de caracteres

104960 Characters

RECuento de páginas

88 Pages

Tamaño del archivo

1.2MB

Fecha de entrega

Jan 25, 2024 9:31 PM GMT-5

Fecha del informe

Jan 25, 2024 9:33 PM GMT-5

● 19% de similitud general

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

- 19% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 17 palabras)


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



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

Resumen



DEDICATORIA

A Dios, quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante, por haberme permitido llegar hasta esta etapa de mi Formación Profesional y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

A mi padre, **Justo Pastor Medina Choque**, por su ejemplo de perseverancia y constancia que lo caracteriza y que me a infundado siempre. A mi madre, **Hilda Candelaria Mamani Nina**, por todo su apoyo incondicional.

Leliz Padiany Medina Mamani

Leliz Padiany Medina Mamani



AGRADECIMIENTO

A mi padre, **Justo Pastor Medina Choque** y a mi madre, **Hilda Candelaria Mamani Nina**. A quiénes debo lo que soy y lo que tengo.

A la Universidad Nacional del Altiplano, en especial a mis queridísimos Docentes de la Facultad de Trabajo Social y Escuela Profesional de Trabajo Social. Por impartirnos sus conocimientos científicos, un pilar fundamental para nuestra intervención en la sociedad.

A mi estimada asesora. **D.Sc. Eladia Margot De La Riva Valle**, por haberme brindado sus conocimientos científicos, por su dedicación y vocación además de su tiempo, preocupación y motivación durante todo este proceso de la presente investigación.

A los miembros del jurado. **Dra. Patricia Correa Charaja**, **Mg. Juana Victoria Bustinza Vargas** y **Mg. José Wilfredo Andia Bobadilla**, mi eterno agradecimiento y gratitud.

Leliz Padiany Medina Mamani



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESÚMEN	11
ABSTRACT	12
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA	19
1.2.1. Pregunta general.....	19
1.2.2. Preguntas específicas.....	19
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. Hipótesis general:.....	19
1.3.2. Hipótesis específicas	19
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	20
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.5.1. Objetivo general	22
1.5.2. Objetivo Especifico	22



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
2.1.2. A nivel internacional	23
2.1.3. A nivel nacional	25
2.1.4. A nivel local	27
2.2. MARCO TEÓRICO	29
2.2.1. Tipos de programas sociales	30
2.2.2. Liderazgo.....	31
2.2.3. Evolución de las teorías del liderazgo.....	32
2.2.4. Estilos de liderazgo	33
2.2.5. Estilos de comunicación.....	35
2.2.6. La participación social	37
2.2.7. Indicadores de la participación.....	39
2.2.8. Ejes Semánticos de la Participación.....	39
2.2.9. Principios de la Participación.....	40
2.2.10. Tipo de participación.....	41
2.2.11. Participación de la mujer.....	42
2.3. MARCO CONCEPTUAL	43

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICO DEL ESTUDIO	46
3.2. TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO	46
3.2.1. Tipo de investigación	46
3.2.2. Método de investigación	47



3.2.3. Enfoque de investigación	47
3.2.4. Diseño de investigación	47
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS	47
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	48
3.4.1. Población.....	48
3.4.2. Muestra	49
3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO	50
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	54
4.2. RESULTADO PARA EL OBJETIVO GENERAL.....	62
4.2.1. Resultado para el objetivo específico 1	64
4.2.2. Resultado para el objetivo específico 2.....	66
4.3. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	68
4.3.1. Prueba de hipótesis para el objetivo general	68
4.3.2. Prueba de hipótesis específico 1.....	70
4.3.3. Prueba de hipótesis específico 2.....	72
V. CONCLUSIONES.....	75
VI. RECOMENDACIONES	77
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS.....	82

ÁREA: Derechos humanos y fortalecimiento democrático

TEMA: Liderazgo de la mujer y la Participación de las Socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería 2021.

Fecha de sustentación: 31 de enero de 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Cuadro de resúmen del total de comités del Programa Vaso de Leche distrito de Platería junio 2023.	48
Tabla 2. Prueba de normalidad.....	51
Tabla 3. Estilos de Liderazgo de la mujer en el Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno 2021.....	54
Tabla 4. Estilos de comunicación de la mujer en el Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021.....	57
Tabla 5. Participación social de las socias en el Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021.....	59
Tabla 6. Tipos de participación de las socias en el Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021.....	60
Tabla 7. Liderazgo de la Mujer y Participación de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno 2021	62
Tabla 8. Estilos de Liderazgo de la mujer y Participación de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno 2021	64
Tabla 9. Estilos de comunicación y tipos de Participación de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021.	66
Tabla 10. Correlación de Spearman entre liderazgo de la mujer y la participación de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021.	69
Tabla 11. Correlación de Spearman entre Los estilos de Liderazgo de la Mujer y la participación de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021.....	71



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.	Operacionalización de variables.	82
Anexo 2.	Matriz de consistencia.....	83
Anexo 3.	Cuestionario	84
Anexo 4.	Declaración jurada de autenticidad de tesis	87
Anexo 5.	Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el repositorio institucional	88



ACRÓNIMOS

MDP:	Municipalidad Distrital de Platería.
PVL:	Programa Vaso de Leche.
MIDIS:	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
MEF:	Ministerio de Economía y Finanzas.
OSB:	Organizaciones Sociales de Base.



RESÚMEN

La presente investigación de tesis denominada: “Liderazgo de la Mujer y la Participación de las Socias del Programa Vaso de Leche del distrito de Platería, Puno - 2021”, tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo de la Mujer y la Participación de las Socias del Programa Vaso de Leche. El método de la investigación es el hipotético deductivo, bajo el paradigma cuantitativo con alcance descriptivo - correlacional y diseño de investigación no experimental de corte transversal. Con una población universo de 140 mujeres y/o socias, por lo cual se considera como muestra de estudio a 103 mujeres; ésta muestra de estudio fue calculada por el método de muestreo aleatorio simple. En cuanto a la técnica de estudio, se empleó la encuesta y como instrumento; cuestionario de tipo escala Likert. El procesamiento de datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSSV.25 con la prueba estadística Rho Spearman, con un nivel de confianza del 95%. Por otro lado, el 22.3% de encuestadas indicaron que a veces ejercen liderazgo en sus organizaciones y de manera similar a veces las socias participan en actividades. Asimismo, el 26.2% de encuestadas indican que ejercen el liderazgo autocrático en sus organizaciones, el cual presentan poca influencia en la participación de las socias, como también, el 29.1% de encuestadas practican una comunicación agresiva con las socias de su organización y la participación de las socias es a veces.

Palabras Claves: Comunicación, Liderazgo, Participación.



ABSTRACT

The present thesis research called: "Women's Leadership and the Participation of the Members of the Vaso de Leche Program in the Platería district, Puno - 2021", has the general objective of determining the relationship that exists between Women's Leadership and Participation of Members of the Glass of Milk Program. The research method is hypothetical-deductive, under the quantitative paradigm with descriptive-correlational scope and non-experimental cross-sectional research design. With a universe population of 140 women from the partner boards of directors, for which 103 women from the boards of directors are considered as a study sample; This study sample was calculated by the simple random sampling method. Regarding the study technique, the survey was used as an instrument; Likert scale type questionnaire. Data processing was carried out using the SPSSV.25 statistical package with the Rho Spearman statistical test, with a confidence level of 95%. On the other hand, 22.3% of respondents indicated that they sometimes exercise leadership in their organizations and in a similar way, sometimes members participate in activities. and 26.2% of respondents who indicate that they exercise autocratic leadership in their organizations, which has little influence on the participation of members. Also, 29.1% of respondents practice aggressive communication with the members of their organization and the participation of the members is sometimes.

Keywords: Communication, Leadership, Participation.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Liderazgo de la mujer y la Participación de las Socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería, Puno- 2021”. Se desarrolla elementos fundamentales sobre la relación que existe entre el Liderazgo de la Mujer y la Participación de las Socias del Programa Vaso de Leche. Asimismo, el aspecto de liderazgo como autoritario, democrático y liberal, tiene relación con la participación y con la dinámica de comunicación agresiva, pasiva y asertiva de las socias.

Tomando en cuenta el aspecto anterior, el tema de liderazgo es un conjunto de habilidades, forma de dirigir a las mujeres líderes para influir en la forma de ser o actuar y ejercer las habilidades y estilos de liderazgo democrático y transformador, para fomentar la participación de las socias, con el objetivo de promover el interés y la participación activa de los comités y socias. Como menciona Sánchez et al (2014). Que el liderazgo es el esfuerzo de una persona por ejercer influencia sobre el comportamiento de otro individuo o colectivo. En otras palabras, se trata de habilidades para movilizar a las personas hacia un objetivo específico. En este contexto, un individuo con habilidades de liderazgo posee la aptitud para impactar en los demás y lograr conjuntamente una meta particular.

Por lo cual, el Programa Vaso de Leche, es una organización de mujeres líderes que representan a cada comité, donde ellas ejercen un cargo impartiendo las habilidades, cualidades que demuestran cada una de ellas.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está estructurado en 4 capítulos:



CAPÍTULO I: Se desarrolla la introducción del presente informe de investigación, planteamiento del problema, formulación del problema, hipótesis de la investigación: Hipótesis general e hipótesis específica, justificación del estudio y los objetivos de la investigación: objetivo general y objetivos específicos.

CAPÍTULO II: Se expone la revisión de la literatura dónde, se aborda el marco teórico, marco conceptual, además los antecedentes de la investigación: se expone los trabajos ya realizados con anterioridad relacionados al tema de investigación en las dos variables, que incluye los antecedentes de la investigación a nivel Local, Nacional e Internacional.

CAPITULO III: Se desarrolla de manera detallada los materiales y métodos utilizados, dentro del mismo la ubicación geográfica del estudio, periodo de duración del estudio, procedencia del material utilizado, población y muestra del estudio, diseño estadístico, procedimiento y variables.

CAPITULO IV: Contiene los resultados y discusión de la investigación por cada uno de los objetivos e hipótesis planteadas, utilizando las tablas de contingencia que permitieron determinar la aceptación y/o rechazo de la hipótesis. Al final se muestran las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La importancia del liderazgo femenino ha sido destacada a lo largo de los años, ya que las mujeres han enfrentado exclusiones en los ámbitos laborales, social y familiar debido a la prevalencia del género masculino. La falta de participación de las mujeres en roles importantes se atribuye a una sociedad históricamente machista; a pesar de eso, en el siglo XXI, las mujeres líderes han demostrado habilidades políticas, económicas y sociales para superar la discriminación de género. A nivel mundial, el liderazgo femenino



ha sido subestimado, especialmente en países desarrollados donde la presencia masculina es dominante en diversos aspectos. En América Latina, las mujeres buscan acceder al bienestar y mejorar así sus condiciones de vida, asumiendo muchas veces roles de liderazgo en organizaciones para el beneficio de sus asociaciones. (Gavedia y Paredes, 2021, pág. 13).

En la actualidad, el liderazgo de la mujer en la ciudad de Huacho, se ha hecho notar debido a que han tomado la iniciativa de ser líderes dentro de sus organizaciones, por ejemplo, la Organización Social de Base (OSB, 2023): como parte del PVL del distrito de Huacho donde las 60 presidentas de los comités son mujeres y en estos tiempos de pandemia se han organizado para poder sobrellevar ésta crisis sanitaria, demostrando capacidad intelectual, emocional y psicosocial. Es por eso que, esta investigación quiere dar a conocer las características que tienen ellas como mujeres líderes, asumiendo sus responsabilidades como madres, trabajadoras, creando su personalidad y liderazgo en sus organizaciones en tiempos de pandemia, lo que conlleva a la mujer a tener la habilidad de motivar para que su comunidad no se sienta insegura ante la crisis sanitaria del COVID-19, implementando nuevas estrategias para el bien de ellas mismas, el de su comunidad y organización. (p, 14). Ya que en tiempos pasados, las organizaciones sociales por mayoría estaban integradas por hombres, quienes eran los directos responsables de tomar decisiones en sus diversos programas. Pero, en la actualidad observamos un cambio significativo, donde las mujeres son las que han asumido un papel más destacado, mostrando una mayor organización y liderazgo en sus comunidades. Por ello actualmente el liderazgo es muy indispensable para fortalecer habilidades, cualidades y así lograr el desarrollo de las organizaciones sociales, grupos sociales ya sea en las instituciones públicas y privadas como también en comunidades. Las características del liderazgo femenino en la actualidad, como se observa que en 10 países están presididos



por una jefa y 13 países tienen jefas de gobierno, sólo el 21 por ciento de quienes ocuparon ministerios fueron mujeres, y apenas en 14 países los gabinetes de Gobierno han alcanzado el 50 por ciento más en la representación de las mujeres.

Por otro lado, tomando en cuenta sobre el Programa Vaso de Leche:

(ENAHU, 2023) afirma que atendió a 993,798 hogares a nivel nacional, de acuerdo a esta cantidad, un total de 554,535 hogares y el 55.8% de los beneficiados no estaban en condición de pobreza. Si analizamos la evolución durante los últimos años, destaca que suele haber más de medio millón de hogares no pobres beneficiarios, mientras que generalmente se registran menos de 100,000 hogares en condición de pobreza extrema. Pues esta información evidencia claramente la deficiencia en la adecuada administración del programa por parte de las municipalidades, con errores en la selección de beneficiarios.

En el artículo N.º 2 de la ley 27470, que se comunica en las municipalidades, se establece la aprobación del Vaso de Leche mediante una resolución de Alcaldía. Esta resolución involucra acuerdos con la sesión de consejo, representantes del Ministerio de Salud y las representantes de la Organización del PVL, como los Club de Madres y representantes de la Asociación de Productores Agropecuarios. Las organizaciones de mujeres desempeñan un papel destacado, siendo las principales protagonistas. Estas organizaciones operan de manera autónoma y tienen funciones específicas según sus propios estatutos, que se dividen en comisiones. Cada comisión cuenta con su junta directiva y asume diversas responsabilidades, como por ejemplo representar a sus socias y beneficiarios; convocar asambleas ordinarias y extraordinarias, gestionar y administrar la ración correspondiente al comité, así como cumplir y hacer cumplir las normas



relacionadas con el PVL según la Ley que establece normas complementarias para su ejecución.

Del mismo modo, el Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería opera con 35 comités, los cuales son representados por mujeres; en referencia a esta población de estudio, se puede observar a través de un diagnóstico situacional que las representantes de la organización del PVL en este distrito presentan una participación notablemente ausente, desorganizada y pasiva. Este comportamiento refleja un desinterés hacia la organización de sus comités y una irresponsabilidad al asumir sus roles. Así mismo, las representantes están influenciadas por diversos factores, como la falta de interés y tiempo, posiblemente relacionados con el trabajo rural, actividades comerciales y responsabilidades del hogar que llevan a cabo diariamente. Esta situación conlleva consecuencias negativas, como una escasa participación de mujeres líderes, desorganización persistente, falta de comunicación e interacción entre las socias de los comités, así como el incumplimiento de asistencia en reuniones y asambleas convocadas por la oficina del Programa Vaso de Leche.

La complejidad de éstas circunstancias acentúa aún más el hecho de que la participación de los comités y las socias limita su desarrollo integral y su involucramiento como mujeres en actividades de participación activa, liderazgo democrático y toma de decisiones. Dadas éstas condiciones, se destaca la importancia de abordar con interés, el estudio y análisis en referencia al liderazgo de la mujer y la participación de las socias. En este sentido, la participación implica dedicación, tiempo y costos económicos, que deberían ser implementados sin ningún titubeo con el objetivo de buscar el desarrollo de mujeres involucradas e incorporadas en el aspecto público y social.



Por otro lado, en la organización de las socias, se observa la práctica de una comunicación agresiva como pasiva, donde los acuerdos tomados en las asambleas u otras actividades del programa no se comunican de manera oportuna ni en el momento adecuado, lo que hace que las socias desconozcan las actividades en curso. Esta falta de comunicación genera dificultades y discusiones entre las socias, llevando a la mayoría a buscar la información por cuenta propia. De ahí que, éstas problemáticas suelen manifestarse al inicio de cada año y en el transcurso de las reuniones, así como los empadronamientos se llevan a cabo semestralmente (enero, julio, septiembre y diciembre). La responsabilidad del empadronamiento recae en la presidenta, quien asume esta tarea de manera irresponsable, generando quejas, insultos y discusiones por parte de las socias. Alegan que la presidenta inscribe únicamente a sus amistades, vecinos, familiares y miembros del partido político de la gestión en curso, dejando fuera a quienes realmente lo necesitan. Este problema se agrava porque la presidenta no comunica en la reunión general de su comunidad o barrio sobre la convocatoria del empadronamiento para ser beneficiario del programa.

Por lo tanto, este panorama refleja sobre cómo se desarrolla el liderazgo de la mujer y la participación de las juntas directivas con las socias en el cumplimiento de sus metas y objetivos. Por ello, en la presente investigación se considera que las líderes de cada comité son parte fundamental para el desarrollo y el cambio de las organizaciones. Ya que un agradable ambiente de trabajo y con la práctica de un liderazgo democrático y comunicación asertiva, tendrá como resultado un excelente desarrollo de trabajo de las juntas directivas y/o socias que favorecerá una convivencia armoniosa de manera individual y colectiva.



1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA

1.2.1. Pregunta general

¿De qué manera el liderazgo de la mujer tiene relación con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería – Puno 2021?

1.2.2. Preguntas específicas

- ¿manera los estilos de comunicación tienen relación con los tipos de participación de las socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería 2021?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general:

El liderazgo de la mujer se relaciona significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche del distrito de Platería – Puno 2021.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Los estilos de liderazgo de la mujer se relacionan significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche del distrito de Platería – Puno 2021.
- Los estilos de comunicación de la mujer se relacionan significativamente con los tipos de participación de las socias del Programa Vaso de Leche del distrito de Platería – Puno 2021.



1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El Liderazgo de la mujer y la Participación de las Socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería -2021, es realizada de acuerdo a los problemas que se visualiza en distintas actividades o reuniones tomadas por la municipalidad, dónde las mujeres y/o socias son atravesados por distintos factores ya sea en lo social, cultural, creencias, costumbres y el nivel de participación. También, se observa la falta de apoyo por parte de su pareja en las actividades domésticas y otros; lo cual va afectando en el desarrollo de la participación activa, el compromiso y la responsabilidad con el equipo de trabajo. Por otro lado, el liderazgo es orientado por un estilo autócrata y liberal ya que esto causa problemas internos en la organización de las comités y socias del programa como también, incluye la falta de comunicación, demostrando una comunicación agresiva y pasiva entre las socias, visualizando aptitudes inapropiadas frente a un conflicto.

Para (Moreno, 2021) el avance y crecimiento de una organización dependen en gran medida del liderazgo de sus dirigentes, lo cual conlleva a resultados positivos y a una mayor presencia futura de mujeres empoderadas en habilidades y conocimientos; actualmente, se enfrenta a desafíos relacionados con la falta de una cultura participativa entre los beneficiarios y la carencia de compromiso por parte de quienes asumen responsabilidades. Como también el Programa Vaso de Leche es un gran ejemplo en las experiencias locales que luego se amplió en una escala Nacional, después fue expandiéndose a nivel internacional. (p, 22).

Por otro lado, Caira (2023) menciona que, la comunicación organizacional propone el rendimiento y crecimiento de la organización, está estrechamente relacionado con el interés de las líderes sobre las necesidades e ideas de la población. Aporta una notable calidad a las relaciones humanas al mostrar una mayor sensibilidad hacia su



entorno. Ya que el individuo está frustrado, se siente mal en su organización, pues eso le impide desarrollarse y limita el uso de sus habilidades. (p, 60)

Por lo tanto, la investigación llevada a cabo en el Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería-2021, con una población de estudio de 35 comités, responde a la necesidad de identificar factores de riesgo. Esto se logra al analizar las dimensiones del estudio, que incluyen estilos de liderazgo, estilos de comunicación y la participación de las socias. Los resultados obtenidos permitirán formular estrategias e implementar intervenciones dirigidas a mujeres líderes.

Se destaca la relevancia y utilidad de este estudio en el ámbito Profesional y académico del Trabajo Social, así como en las Ciencias Sociales en general. Contribuye a profundizar, ampliar y enriquecer el constructo teórico, generando nuevos conocimientos prácticos que fortalezcan la intervención profesional del Trabajador Social. Esto implica una postura crítica en el abordaje de diversas problemáticas dentro de organizaciones y grupos, buscando mejorar las propuestas de tratamiento e intervención. Además, la investigación respalda la idea de sugerir nuevos lineamientos y planes estratégicos orientados a mejorar la situación; busca reducir y eliminar el débil liderazgo para disminuir la incidencia de liderazgo agresivo y autoritario en mujeres líderes. Asimismo, promueve el desarrollo de nuevas mentalidades, capacidades, sensibilidades y habilidades para fomentar la participación activa de las socias. Por otra parte, en esta tesis también se plantea como un marco de referencia para futuras investigaciones sobre este tema. También, los resultados obtenidos pueden servir de base para otros investigadores interesados en ampliar y profundizar, el conocimiento sobre estilos de liderazgo y tipos de participación de mujeres.



Finalmente, la investigación contribuye a la elaboración de proyectos para fortalecer capacidades, habilidades y destrezas en Municipalidad Distrital de Platería, entidad ejecutora del Programa Vaso de Leche. La propuesta incluye la realización de capacidades, talleres y eventos enfocados en el desarrollo de habilidades sociales y gerenciales. También aborda aspectos relacionados con la formalización de las organizaciones de base, desde su legitimación hasta la implementación de normas internas para funcionamiento adecuado.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo de la Mujer y la Participación de las Socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021.

1.5.2. Objetivo Especifico

- Analizar de qué manera se relacionan los estilos de Liderazgo con la participación de las Socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021.
- Identificar de qué manera se relacionan los estilos de comunicación con los tipos de participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.2. A nivel internacional

Alva (2022): en su artículo de investigación titulada; “Emprendimiento Rural, una Aproximación desde el Empoderamiento Femenino del año 2020”. se propuso como objetivo principal: “efectuar una revisión de literatura sistemática sobre el empoderamiento femenino en el emprendimiento rural”.(p, 38),la metodología que utilizó fue: “a partir de buscar referencias bibliográficas dónde se da un contexto de temas como participación, liderazgo, emprendimiento, empoderamiento y emprendimiento femenino que es realizado en mujeres indígenas”. Las conclusiones a las que llegó fueron: el 90% son la mayoría de las mujeres, es emprender a mejorar su condición de vida, ya que, a la falta de formación académica, dónde impide conseguir trabajo dónde está adaptado a sus condiciones personales y familiares lo cual es necesario profundizar a través de organizaciones dónde las mujeres puedan ser líderes y participar de manera equitativa en sus comunidades.

(Coila, 2021) en su artículo de investigación afirma que: “*La Importancia de la participación de las mujeres en los procesos de reconstrucción de la memoria*”, en la cual se plantearon como objetivo principal: “Describir el gran impacto en la reconciliación, reparación, memoria y reparaciones simbólicas de las aplicaciones en las estrategias de círculos de las memorias y reconciliación en mujeres participantes de las asociaciones”.



Los resultados a los que dieron fueron los siguientes: las mujeres afirmaron tener relaciones distintas como el estado emocional, la falta de liderazgo, falta de participación lo cual el 80% de mujeres no tenían participación en sus organizaciones y en tal sentido por parte de sus compañeras se ven reflejadas en sus relatos entrelazados y la reconstrucción de las memorias colectivas que afirman en los distintos encuentros.

(Caira, 2020) en su investigación titulada: “caracterización del liderazgo femenino en las organizaciones”, su objetivo general es: “Caracterizar el liderazgo organizativo femenino en las organizaciones (p, 8), Su metodología de investigación es: “cualitativas y cuantitativas en dónde el autor llegó a resultados, a las identificaciones en las competencias requeridas para ejercer el liderazgo, dónde se presentan agrupadas y se refieren a lo que debe ser y tener las capacidades de ser un buen líder”. (Pág, 11), como conclusión menciona que:

Existen bastantes estudios del liderazgo, pero actualmente no existe teoría universalmente aceptada, los estilos del liderazgo donde aportaba información pues la mayoría de las veces reafirmaba y que el 70% de mujeres en sus organizaciones tratan de participar y quieren ser lideresas. (p, 61 - 62)

Núñez (2018) en su investigación titulada: “Mujeres líderes y el estilo de liderazgo de las mujeres en la comunicación”. Tiene como objetivo general: “comprender el estilo de liderazgo que ejerce la mujer profesional en comunicación dentro de las organizaciones del sector privado en la ciudad de Bogotá”. (p, 8); Su metodología es cualitativa y como conclusión afirma que:

En la medida en que pretende comprender a la mujer explorándola desde su perspectiva en su ambiente laboral y en relación con su contexto. que la



participación en organizaciones de mujeres se posiciona en como eje central de la participación, el bienestar personal y colectivo de las mujeres por sobre los intereses familiares o comunitarios. (p, 81)

2.1.3. A nivel nacional

Cueva (2022). En su investigación de: “Relaciones interpersonales y empoderamiento femenino de las socias de los clubes de madres. Centro Poblado Ciudad de Dios 2020”. y como su objetivo principal es: “analizar la influencia de las relaciones interpersonales en el empoderamiento femenino de las socias de los clubes de madres”. Tesis que tuvo una metodología de investigación basada en el enfoque cualitativo de diseño explicativo con un método Deductivo- Inductivo; la técnica que utilizó fue: la entrevista y la observación directa por ello, llegó a los siguientes resultados, ente ellos: El 53% de las integrantes de los clubes de madres presenta una comunicación deficiente, lo que tiene un impacto negativo en las relaciones afectivas y obstaculiza un desarrollo saludable en la calidad de vida de sus miembros. Además, el 53% de las socias muestra una participación insuficiente, mientras, el 50% exhibe una capacidad de liderazgo deficiente, lo que complica la realización efectiva del trabajo en equipo. (pág. 47)

Alba (2022) En su investigación titulada: “Organización y participación de los comités de vaso de leche y gestión del programa en la provincia de Otuzco”. Se planteó como objetivo general: “Determinar cómo la organización y participación que existe en 35 de los comités del PVL influye en la Gestión de dichos comités internamente y con el Gobierno Local, teniendo en cuenta las políticas existentes para promover la organización, participación y democracia en la sociedad civil”. La metodología empleada en esta investigación es de enfoque



cuantitativo con método deductivo-inductivo, lo cual llegó a las siguientes conclusiones: las relaciones interpersonales entre las representantes de los diversos comités del PVL presentan numerosas deficiencias, siendo la comunicación inadecuada la principal razón. También, la participación insuficiente de las representantes está condicionada por la falta de motivación proveniente de los actores locales de la comunidad y por la falta de interés propio en mejorar el nivel de calidad de vida.

Sigueñas (2021) en su investigación titulada: “Ejercicio de liderazgo de las socias del Programa Vaso de Leche Señora Fátima y Satisfacción de Beneficiarios Alto Trujillo, 2021”. Su objetivo principal es: “Describir las acciones de liderazgo que tienen las socias, para liderar la organización social del programa vaso de leche Señora Fátima ubicado en Alto Trujillo, 2021”. Su metodología de investigación es: Descriptiva desde un enfoque cuantitativo con procedimientos deductivos, etnográficos y su técnica que utilizó la observación es: test y la encuesta, y a las conclusiones que llegó son; se pudo identificar que las prácticas de liderazgo implementadas por las socias de la organización, tienen impactos tanto positivos como negativos en el grado de satisfacción sobre las demás asociadas. También al 98% de mujeres les falta participación y liderazgo frente a las socias.

Chavez (2021) En su investigación: “Organización y participación de las beneficiarias del programa vaso de leche Municipalidad Distrital de San José Pacasmayo 2020”. Tuvo como objetivo general: “Determinar de qué manera influye la organización en la participación de las beneficiarias del programa vaso de leche de la Municipalidad distrital de San José”. la metodología de investigación es: Deductivo-Inductivo con un enfoque cuantitativo del método inductivo y la técnica que utilizó son recolección de datos, observaciones y



encuesta, como conclusión final es que: “la organización tiene un impacto positivo y significativo en la participación de las beneficiarias del PVL de la Municipalidad Distrital de San José Pacasmayo en el año 2020”.

2.1.4. A nivel local

(Moreno, 2021) en su investigación titulada: “Influencia del Liderazgo en el trabajo de las Juntas Directivas del Programa Vaso de Leche del Distrito de Pilcuyo 2019”. Y como objetivo general: “Determinar la influencia del liderazgo en el trabajo de las Juntas Directivas y las Socias de las diferentes asociaciones del Programa Vaso de Leche” (pág. 23). “La investigación corresponde al tipo explicativo causal, de método hipotético – deductivo y diseño no experimental, transversal” (pág. 50). Por ello llegó a la siguiente conclusión, entre ellas:

El liderazgo ejercido por la líder tiene un impacto en las actividades de las Juntas Directivas y las Socias pertenecientes a diversas asociaciones del Programa Vaso de Leche. Se observa que el 29.4% de las líderes adoptan un enfoque autoritario, tomando decisiones de manera independiente y sin consultar al comité, lo que se refleja en una participación activa marcada por relaciones interpersonales inadecuadas. Esto obstaculiza el progreso de las Juntas Directivas, ya que las líderes adoptan actitudes negativas que limitan la capacidad de las socias para ser protagonistas de su propio cambio y desarrollar sus habilidades y potencialidades como mujeres líderes y empoderadas. (pág. 95)

Coila (2021) en su investigación titulada: “Influencia de las relaciones interpersonales en la participación social de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de Huancané-2019”. Se propuso como objetivo general: “Determinar la influencia de las relaciones Interpersonales en



la Participación Social de las Socias del Programa Vaso de Leche”. (p, 18), la metodología que utilizó es “hipotético-deductivo, bajo el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fué de carácter explicativa, que busca el porqué de los hechos y el diseño fue no experimental transversal”. (p, 43), Sus conclusiones finales demuestran que:

Las relaciones interpersonales tienen un impacto significativo en la participación social, ya que un 67.4% de las socias manifiestan que la comunicación que prevalece es la agresiva, generando esto una participación es pasiva. Asimismo, un 53.0% de las socias ejercen un estilo de comunicación agresiva, lo que complica su participación en las actividades de organización. También, un 25.8% de las socias indican la ausencia de un trato respetuoso entre ellas, lo que lleva a la falta de consideración hacia las opiniones de las demás socias y a la exclusión de la junta directiva en la toma de decisiones (p, 76).

Caira (2020) en su tesis denominada como:“Influencia de la Comunicación de las Líderes en el Clima Organizacional del Comité del Vaso de Leche del Barrio Porteño de la ciudad de Puno en el 2018”. Se planteó como objetivo Principal: “Determinar la Influencia de la Comunicación de las Líderes en el Clima Organizacional”.Tesis que corresponde a una investigación cuantitativa, de tipo explicativo y diseño no experimental, en el que se aplicó el método hipotético-deductivo”.(p, 43) el cual llegó a la siguiente conclusión: la efectividad de la comunicación de las líderes tiene un impacto notable en el ambiente organizacional del comité. De acuerdo a la prueba Chi Cuadrada, dio un valor de 0,018, el 46,2% de las encuestadas considera que la comunicación por parte de las líderes es deficiente ya que, no implementan estrategias de información ni demuestran habilidades para un trato adecuado, lo que contribuye a un clima



organizacional regular caracterizado por relaciones interpersonales inapropiadas y una participación en la toma de decisiones. (pág. 85).

Chambi (2023) Investigó sobre el tema de: “Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022”. Tesis que tuvo 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”. La investigación se empleó bajo el enfoque cuantitativo con alcance descriptivo correlacional de corte transversal; método hipotético deductivo y diseño no experimental. Arribó a la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre liderazgo y participación de los comités. Además, el 26,8% de las encuestadas revelaron que adoptan un estilo de liderazgo Laissez – faire (ausencia de liderazgo), caracterizado por una dirección por excepción pasiva y los comités ocasionalmente participan, ésta situación se atribuye a la participación activa de los comités en la recolección de insumos y la asistencia a las reuniones. La falta de incremento en los esfuerzos y la motivación en los comités es identificada como la razón subyacente de este comportamiento (pág. 77).

2.2. MARCO TEÓRICO

El Programa Vaso de Leche PVL, es un programa social para proveer apoyo en la alimentación a través de la entrega de una ración diaria de alimentos a una población considerada vulnerable, con el propósito de ayudarla a superar la inseguridad alimentaria en la que se encuentra. Creada mediante la Ley N.º 24059 y complementada con la Ley N.º 27470 a fin, de ofrecer una ración diaria de alimentos a una población considerada vulnerable. El propósito final de este programa, es mejorar el estado nutricional para



elevar la calidad de vida de este grupo. Esto se hace especialmente para aquellos que debido a su situación económica precaria no podrían cubrir sus necesidades básicas.

Primera priorización: Entre estos encontramos a las niñas y niños menores de seis años de edad, a las madres que dan de lactar. Además, se prioriza a las personas en estado de pobreza y desnutrición, incluido las personas con TBC.

Segunda priorización: Dentro de este grupo se encuentran los Niños y niñas de 7 a 13 años edad, personas de la tercera edad, individuos afectados por tuberculosis, las personas con discapacidad severa y las que están en condición de pobreza.

Base legal

Aprobada mediante la resolución ministerial N°160-2023-MIDIS

(MIDIS, 2023) Afirma las siguientes leyes en PVL:

Ley N° 24059, Ley que crea el Programa del Vaso de Leche en todos los municipios provinciales de la república.

Ley N.° 27470, Ley que establece normas complementarias para la ejecución del Programa del Vaso de Leche.

Ley N° 31554, Ley que modifica la Ley N° 27470, Ley que establece normas complementarias para la ejecución del Programa del Vaso de Leche, a fin de mejorar la focalización, la cobertura del Programa y los mecanismos de control.

2.2.1. Tipos de programas sociales

Según, Sandoval (2019) menciona que. los programas de apoyo social se clasifican en dos categorías:



Los programas protectores o de asistencia: Buscan disminuir las carencias y limitaciones de las personas, identificando a los beneficiarios en relación a su nivel de vulnerabilidad y la realidad que enfrentan.

Los programas habilitación: que tienen como objetivo, potenciar las capacidades de sus beneficiarios, mayormente jóvenes y adultos mayores, quienes, debido a sus circunstancias, se encuentran alejados de las oportunidades que la sociedad y su entorno podrían ofrecerles.

2.2.2. Liderazgo

El líder es aquel individuo que dirige a un grupo específico de individuos pertenecientes a organizaciones populares con el propósito de fortalecer de manera positiva su capacidad de liderazgo y de este modo, motivar a los seguidores. Esto conduce a que trabajen de manera colaborativa hacia un objetivo compartido. Además, el líder demuestra una habilidad destacada en la gestión de personas al establecer directrices, objetivos y metas definidos de manera clara. También es competente en proporcionar orientación completa y participar en la conversión del potencial en un desempeño efectivo, que se traduce en logros tangibles derivados de la acción humana. Por lo tanto, el recurso más valioso a disposición del líder es el factor humano, que consiste en individuos únicos capaces de convertir procesos en resultados concretos (Ramirez, 2021).

Es así que un liderazgo, se define comúnmente como la habilidad para conducir a un grupo hacia el logro del objetivo y metas, que desarrolla el potencial, ganarse la confianza y lealtad con los demás el cual obtiene eficiencia, eficacia y productividad. (Loaiza & Pirela, 2015) (p, 15).



2.2.3. Evolución de las teorías del liderazgo

Dentro del tema de liderazgo encontramos distintas teorías y enfoques; respecto a la investigación realizada sobre: *liderazgo de la mujer y la participación de las socias del distrito de Platería -2021*, se toma en cuenta teorías de liderazgo. Para ello, se tomó en cuenta dos teorías relevantes teniendo relación con la presente investigación:

Para, Cao (2020) las teorías de liderazgo evolucionan junto con los cambios en las normas, actitudes y visiones del mundo. De ahí, toma como ideas claves los distintos enfoques destacados en los que se puede clasificar y explorar las distintas teorías de liderazgo en categorías fundamentales. A continuación, se presenta los enfoques en orden cronológico. Por otra parte, las teorías del comportamiento, como lo dicho párrafos arriba; al tener dificultad de identificar un conjunto de características universales, estuvo presente durante la década de 1950, el estudiar las acciones del líder más que su personalidad, de ahí, el examinar la conducta de los líderes, sus responsabilidades laborales y deberes como administradores. Más a posterior, los estudios se ampliaron para examinar las distinciones de las teorías del comportamiento, se pasó de analizar cómo un líder demostró competencias en su rol, así como aquellos que no lo eran; se discutió la relación entre sus seguidores y su orientación política, ya sea autocrática o democrática.

Teorías de la influencia, son las teorías que examinan el impacto de los líderes sobre los seguidores. Una muestra de las teorías centrales engloban la teoría del liderazgo carismático, que se centra en la influencia; el liderazgo no está determinado por el rango o la autoridad formal, sino por las cualidades y rasgos



caóticos del líder; su objetivo es discernir la conducta de los líderes, así como las características del liderazgo carismático y los factores que atribuyen a él entonces, las perspectivas para el futuro, la influencia y la inspiración del líder inspiran a otros a realizar cambios positivos. Daft (citado en Cao, 2017 pag. 14).

En cuanto a las **teorías de relaciones**, se considera que surgen a finales del año 1970, y se ve al liderazgo eficaz como un fuerte sentido de interacción interpersonal; este liderazgo comienza a percibirse como un proceso más que como una acción del líder hacia su seguidor y su influencia está vinculada a la forma en que interactúan los líderes y los seguidores, lo que permite la colaboración entre individuos para lograr el resultado deseado. Se comienza ver cómo se animan a los agentes de cambio a seguir el concepto fundamental de relaciones en el liderazgo transformacional, con la finalidad de fomentar el liderazgo y elevar los estándares morales, la motivación es esencial, de ahí, una persona que predica con el ejemplo se considera un servidor de los demás, según la teoría del “Liderazgo de servicio” se pone énfasis en que el líder es una persona que sirve a otros y no una que los controla, por lo tanto coloca las necesidades y los interés de los demás por encima de los suyos. (Daft (citado en Cao).

2.2.4. Estilos de liderazgo

Autocrático

Este líder, se caracteriza por ser el único miembro del grupo que toma decisiones sin la necesidad de justificarlas ante los demás. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son transparentes para el resto del grupo, y la comunicación es unidireccional, es decir, va del líder al subordinado. Este estilo de liderazgo fomenta la obediencia absoluta y se inclina hacia métodos directos,



ya que la persona que lidera asume toda la responsabilidad en la toma de decisiones y trata a los demás miembros como receptores de órdenes que deben cumplir sin mucha participación en la definición de metas y tareas. Se caracteriza por basarse en amenazas y castigos, generando temor entre los subordinados. Aunque este estilo permite decisiones rápidas y puede ser efectivo en términos de control y productividad, no se considera el más óptimo. (Calisaya & Mendoza , 2019).

Democrático

Para, Calisaya Mendoza (2019). En este estilo de liderazgo, el líder comparte la responsabilidad con los demás integrantes y fomenta su participación en la definición de objetivos y la planificación. Lo que genera una mayor motivación para cumplir las decisiones, ya que no se impone de manera unilateral, lo que a su vez conduce a una mayor satisfacción en el trabajo. Los miembros tienen un papel activo en la toma de decisiones, los acuerdos alcanzados son vinculantes. El líder adapta sus decisiones según la opinión mayoritaria del grupo. Sin embargo, ésta forma de liderar puede tener inconvenientes, ya que el proceso de alcanzar consenso puede ser agotador y llevar a una falta de acción cuándo no se logra una decisión de unanimidad. (Pag, 26).

“Su principal objetivo es crear consenso y compromiso entre sus colaboradores para la consecución de tareas comunes. Destaca por su capacidad para escuchar las opiniones de su equipo, sin embargo, no hay que perder de vista el foco en los resultados, que se pueden ver afectados por una escucha excesiva” Goleman (2018).



Liberal

Es un tipo de liderazgo que brinda gran libertad a los subordinados. A diferencia del resto, acá, quién ejerce el liderazgo confía plenamente en su equipo y les permite que actúen según lo que consideren de manera adecuado y correcto.

Lo que quiere decir que se caracteriza por la pasividad en la dirección. Los miembros tienen total libertad para llevar a cabo actividades y tomar decisiones, mientras que el líder desempeña un papel mínimo en la definición de metas y objetivos. Aunque los miembros buscan un objetivo común y esperan cierta orientación del líder en forma de consejos y apoyo, esto puede resultar en un incumplimiento de los objetivos y una baja productividad en el trabajo. Los miembros toman decisiones de manera independiente en sus roles, ya que el líder delega la autoridad de tomar decisiones a ellos mismos, esperando así que ellos mismos asuman la responsabilidad. (Calisaya & Mendoza , 2019).

2.2.5. Estilos de comunicación

Se presenta la siguiente tipología de comunicación, considerando que es de mucha importancia en la interacción entre las personas, líderes y socios del programa Vaso de Leche del distrito de platería.

Comunicación pasiva

La comunicación pasiva, se refiere a aquellos que no expresan sus opiniones, deseos, por lo tanto, son personas que se alinean con los demás independientemente de la situación y en contra de sus propios deseos. En tal sentido, las personas con comunicación pasiva, sienten privación de la libertad personal de transmitir libremente sus sentimientos, pensamientos y expresan opiniones de manera autodestructiva, de ahí la causalidad de la poca confianza.



En otras palabras, las personas que emplean ésta forma de comunicación no dan a conocer sus ideas, no se expresan explícitamente ninguna idea o propuestas. Por lo general no hablan ni participan en una conversación, además, su incapacidad para hacer valer sus deseos se evidencia de forma débil. Entonces la falta de atención hacia su trabajo los lleva a optar por callarse y aguantar. Fonseca, et al. (2018).

Comunicación agresiva

Este estilo de comunicación, está orientada a objetivos, pero impone agresivamente la voluntad propia. Además, crea tensión e incomodidad innecesarias en grupos dónde las competencias como luchas de tener poder, normalmente casi siempre reemplazan la cooperación y el afecto; por lo tanto, este estilo de comunicación está basada en las necesidades y deseos de superioridad ante los demás, de ahí que ésta forma de comunicación puede conllevar a las personas se defiendan con dignidad, aunque eso podría significar que se violen los códigos morales y los derechos de otros. Por otro lado, los grupos vulnerables son incapaces de expresar y defender sus propios derechos o necesidades. Este tipo de comunicación por lo general se da cuándo las personas expresan sus pensamientos de forma directa y abierta, el punto queda en que de alguna manera influye en las otras personas. Entonces las personas que se comunican de forma agresiva no ocultan sus pensamientos y lo expresan abiertamente.

Comunicación asertiva

Este estilo de comunicación persuasiva, conecta con aquéllas personas que comparte sus necesidades, ideas o deseos; logrando comprender a los demás antes de expresar sus pensamientos. Entonces esa forma de comunicación se da



cuándo una persona expresa abiertamente sus pensamientos y trata de no hacerlos, con la finalidad de no influir negativamente en los demás, por lo que evita discusiones innecesarias, ésta ideología siempre tiene una sensación de seguridad y confianza en lo que quiere expresar. En ese sentido esta comunicación asertiva quiere lograr, crear y ayudar a resolver la comunicación y está preparado para resolver conflictos de forma inteligente y con comunicación asertiva.

2.2.6. La participación social

Se trata de la creación de nuevos espacios sociales mediante la movilización de agentes, colectividades y comunidades que reivindican su derecho a participar en la democracia y en la toma de decisiones políticas. Este proceso se lleva a cabo tanto en organismos gubernamentales como en organizaciones no gubernamentales y en la sociedad civil. Además, implica la capacidad de la sociedad civil para intervenir activamente en la formulación de políticas a nivel nacional, territorial y comunitario. Todo esto se logra fortaleciendo colectivos, redes sociales, movimientos de género, etnias y grupos culturales, permitiéndoles potenciar su voz y acciones en el marco de los procesos de transformación sociocultural. Es importante destacar que la participación es un concepto y una práctica en constante disputa, reflejando las dinámicas de conflictos y contradicciones propias de un momento histórico en una sociedad específica (Santos & Saito, 2020).

Landa (2018) el hombre, desde sus orígenes, vive agrupado con sus iguales para realizar, hacer cosas y afirmarse a sí mismo; por eso, la participación es inherente a la naturaleza social del hombre y el camino natural para que éste canalice su tendencia innata a unirse en la creación de múltiples proyectos que



enriquecen la vida social, cultural, económica y política. Todas las personas participan en la sociedad: país, territorio o nación, familia, grupos, comunidad, en el trabajo, en la lucha política y en otras áreas de la vida social. (p, 43). Como también la participación es un procedimiento de intervención de la población que logra su genuinidad al tomar decisiones, dónde los grupos o comunidades toman la iniciativa y reafirman su independencia para implementarlas. De esta manera, la participación representa un poder compensatorio que enfrenta las estructuras de poder ya existentes en un contexto específico y desarrolla estrategias de supervivencia ante las políticas gubernamentales que no favorecen la equidad social.

Por otro lado, la participación implica más que la mera aceptación pasiva de los grupos sociales; se trata de una intervención activa en su construcción. Es un proceso colectivo de cambio en la cual diversos sectores se integran a la vida social por derecho propio, logrando una presencia influyente en aspectos como la producción, distribución, consumo, vida política y recreación cultural, (Cembranos, et al. 2020).

Proceso de Participación

Este proceso, es reconocido porque la participación se manifiesta tanto a nivel individual como a nivel más amplio. De ahí, las personas participan en unidades básicas como la familia, asociaciones y movimientos comunitarios de base.

Micro y macro participación:

La micro participación, se refiere a la colaboración voluntaria en grupos con objetivos comunes que buscan satisfacer las demandas de la sociedad civil y



mejorar las condiciones de vida de sus miembros. Por otro lado, la macro participación abarca una perspectiva más amplia, donde las personas participan no solo a nivel de grupos y asociaciones, sino también en procesos sociales, económicos y políticos que afectan a la sociedad en su conjunto. En este nivel más amplio, la participación implica la intervención en órganos de gobierno de grupos y comunidades a través de estructuras institucionales locales y regionales.

2.2.7. Indicadores de la participación

Es organizar a las personas juntas y ayudarles a darse cuenta de que resolver los problemas de su comunidad usando sus propias cosas. También, Hacer que las personas trabajen juntas y sea amigables, lo cual es una parte importante de las cosas buenas que deben hacer todos los que viven en ese espacio. Por otra parte, hacer Lograr que los grupos de personas en la organización trabajen juntos todo el tiempo y compartan ideas sobre lo que quieren lograr juntos. Por ello, Ayudar a las personas a pensar y hablar sobre cómo es vivir en su comunidad, como ganan dinero, como aprenden y como cuidan de su ambiente, de manera que puedan tomar buenas decisiones sobre su vida y hacer cambios necesarios. Por lo tanto, Enseñar a la organización a hablar, decir lo que piensan y pensar de diferentes formas para solucionar problemas y Hacer que las personas se sientan fuertes y entiendan como trabajar juntas para proteger los derechos de todas las personas de su organización

2.2.8. Ejes Semánticos de la Participación

La organización

Para que un grupo de personas pueda trabajar juntas y resolver problemas, es importante organizarlas. Cuando las personas no están organizadas, no pueden



lograr cosas en conjunto. Es como si cada persona estuviera sola. Por eso, es importante organizar a las personas en grupo para que la organización funciones de manera inteligente y pueda responder, proponer, construir y relacionarse. La organización hace que la participación sea más sencilla.

La comunicación:

Sin duda, la participación no puede existir sin comunicación. Para tomar decisiones, es necesario hablar y compartir información. La información que se comparte debe ser buena, relevante, abundante, por sobre todo debe tratar sobre los problemas, recursos, necesidades, expectativas, programas, proyectos y otros. Los canales de comunicación deben ser específicos y claros para que los grupos y la asociación sepan que pueden hacer, que pueden ellos pedir y que deben de hablar.

La participación:

Es indudable la importancia de hablar mucho, lo que significa que las personas comparten lo que piensan sobre un problema, proponen sus ideas y tienen la oportunidad de tomar decisiones y hacer recomendaciones dentro de la organización.

2.2.9. Principios de la Participación

La participación es concebida como un derecho, de forma individual tanto como colectiva ha estado presente desde la existencia de los seres humanos. Es así que, desde tiempos antiguos, las personas se han unido para trabajar de manera conjunta, evidenciando así a la participación como algo mucho elemental en la sociedad. Entonces, participar implica una posición activa, orientada hacia la



acción y los resultados objetivos acordes con los objetivos de esas acciones. Por esa razón, participar se convierte en un impulso para consolidar la convicción de que solo a través de la conciencia crítica y la toma de poder, por parte de las comunidades se puede cambiar la marginación y la exclusión social.

Asimismo, Ramírez (2020) menciona que: la participación es parte fundamental para el ejercicio de la democracia, son embargo, la participación no solo hace referencia a la participación política, también hace referencia a la participación en diferentes ámbitos de la vida de una persona, ya sea dentro de su familia, comunidad y otras instancias en las cuales se desenvuelve. Por su lado, Peralta, (2018); indica que el acto de participar conduce al individuo a desarrollar sus conciencias de sí mismo, de sus derechos y de su pertenencia a un grupo o comunidad. La participación tiene que ver con la capacidad de tomar decisiones en libertad y no solamente con el hecho de contraer responsabilidades económicas o de cualquier otro tipo.

2.2.10. Tipo de participación

Partiendo del objetivo de promover, fomentar, o generar la participación activa que promueve el desarrollo comunicatorio, ésta nueva línea de acción se centró desde sus inicios en involucrar a la población como protagonistas del cambio social, combinado la acción con el conocimiento y planteando el concepto de práctica, como una postura política e ideológico que permite descubrir la realidad y transformación (Cifuentes, 2011).

Para, León (2013) indica que: “la participación es la toma de conciencia de uno o varios individuos acerca de la importancia de sus aportes como miembros de una organización en la toma de decisiones, en el que se encuentra dos formas



de participación”. Por otra parte, esta teoría de participación tiene relación con el tema de investigación de liderazgo de la mujer y la participación de las socias del distrito de Platería. El cual, implica una estrecha relación con la participación pasiva, y activa para ello se definen como:

Participación Pasiva: Se refiere a un nivel de participación, sólo informativo, que implica la transferencia de información de conocimientos sobre un determinado tema. Así mismo afirma que el ciudadano siendo parte de una organización, comunidad o reunión no participa con ideas, opiniones, demostrando actitudes de desinterés y pasividad.

Participación Activa: Se refiere, que el ciudadano tiene el poder de decisión, que implica el ejercicio del poder en las acciones de interés público y privados, también implica responsabilidad en los procesos de toma de decisiones en las actividades que se realizan en su localidad.

2.2.11. Participación de la mujer

Se entiende por participación de la mujer, como en la posibilidad de involucrarse, intervenir y ser parte de algo. Durante éstos cincuenta años, hemos visto cómo las mujeres han evolucionado, cada vez son más mujeres que ocupan lugares o espacios antes denominados o de exclusividad por los hombres, las mujeres participan y son piezas fundamentales en la sociedad y ocupan los altos cargos del gobierno o estado, ya no solo la mujer se dedica a la participación doméstica y familiar, sino a desarrollar y tomar acción en las tareas para sacar adelante a su familia y a una sociedad, ayudar con sus miembros o integrantes de una agrupación o grupo social. (Espinoza, 2014). También la participación de la mujer se constituye en una estrategia muy importante para lograr el desarrollo de



sus demandas en la comunidad, desempeñando su rol de transmisión de cultura a través de múltiples formas ya sea mediante elaboración y con su participación en la vida política o económica. Por otra parte, la mujer ha enfrentado debilidad en lo referente a la participación ya que siempre ha pasado dificultades y obstáculos que han limitado su participación activamente y han dado prioridad a las tareas del hogar, al cuidado de los hijos, la familia, entre otros aspectos, por ende, ésta circunstancia perjudica su participación como actores activos que busque su desarrollo y desenvolvimiento social. (Avolio, 2008)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Participación social:

Hace referencia en tomar parte en acciones y en decisiones colectivas. Se trata de animarnos a comprometernos con otras, con nuestro barrio, nuestra comunidad, nuestro entorno y, en definitiva, con la sociedad en su conjunto como también es fundamental para la construcción de una sociedad más democrática. Participar implica que las personas se involucren conscientemente en iniciativas sociales, uniéndose a grupos y posicionándose en ciertos espacios para abogar por causas específicas. Este concepto de participación se interpreta como la capacidad de crear nuevos espacios sociales o la incorporación de actores sociales en movimientos sociales, así como en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

Liderazgo:

El liderazgo es crucial, para impulsar cambios en las organizaciones, ya que influye en las personas para que trabajen con entusiasmo en la consecución de objetivos que beneficien a la comunidad. Se refiere a las habilidades de gestión



de un individuo para influir en el comportamiento y desempeño de un grupo o equipo, logrando que trabajen con entusiasmo para alcanzar metas y objetivos. Implica capacidades como delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto de manera efectiva y eficiente.

Organización Social de Base:

Las Organizaciones Sociales de Base (OSB), son grupos autogestionados creados por personas de bajos recursos económicos con el propósito de abordar problemas alimentarios y lograr un desarrollo humano integral. Se trata de un sistema conformado por individuos, funciones y gestión social para alcanzar metas y objetivos específico.

Programa Vaso de Leche:

Según el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS, 2017). Es un programa que proporciona una ración alimentaria diaria (leche u otro producto) a una población beneficiaria en situación de pobreza y extrema pobreza, con el objetivo de: “mejorar el nivel nutricional de las poblaciones en situación de pobreza, así como contribuir a mejorar la calidad de vida de ésta población que, por su precaria situación económica, no estaría en condiciones de atender sus necesidades elementales, y así prevenir la desnutrición y fomentar la participación de la comunidad organizada” (Pág.1). En consecuencia, se trata de un programa que suministra una porción de alimentos diaria a una población receptora que se encuentra en condiciones de pobreza, perteneciente a los comités del PVL.



Comités vaso de leche:

Los comités del Vaso de Leche, son organizaciones sociales de base y tienen carácter autónomo, de modo que para su conformación se requiere que la población se organice y agrupe a un conjunto de socias, que tengan hijos de 0 a 6 años. Tienen existencia legal y son reconocidos por la municipalidad. Los comités trabajan directamente con la entidad municipal y beneficiarios del programa, son responsables del destino final de los insumos que otorga el programa.

Junta directiva/ Socias:

Son un grupo de personas beneficiarias del programa y parte del comité al cual representan, está conformada por una presidenta, una secretaria, una tesorera y un vocal, elegidas democráticamente por sus comités y por un periodo de dos (2) años, no ser reelegidas de forma inmediata y deben residir en el barrio y/o comunidad a la que representan.

Focalizar:

Implica fijar los esfuerzos hacia una determinada población, por ejemplo, las poblaciones más vulnerables Dávila, (2018)

Política social:

Es un conjunto de instrumentos y mecanismos destinados a preservar y mejorar el bienestar social, procurando mayor equidad, MEF (2022).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICO DEL ESTUDIO

El distrito de Platería se ubica al sur de la ciudad de Puno, su capital es la ciudad de Platería, situada en la gran meseta del Collao, a orillas del lago Titicaca y sobre la carretera Panamericana Sur, que conduce a la frontera Perú- Bolivia, es decir, a la localidad de Desaguadero. Entre las coordenadas: 69° 50'14" de longitud oeste y 15°56'58" de latitud sur del meridiano de Greenwich a una distancia de 28 Km. de la ciudad y capital del departamento de Puno. Asimismo ubicada geográficamente en la sierra, presenta una topografía irregular con elevaciones significativas como el cerro Nasacara, Pucara, Teecollo, Ajrani y otros, hacia la parte alta y el cerro Ccota, Lagine, Pallalla hacia la zona lago, depresiones y planicies; en la zona circunlacustre existe una amplia zona agrícola, la que bordea el Lago Titicaca en una mayor extensión; la capital del distrito se encuentra al pie de la carretera Puno-Desaguadero. (Ccosi, 2019 - 2022, pág. 3).

3.2. TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO

3.2.1. Tipo de investigación

Es básica ya que busca incrementar y profundizar el conocimiento científico que ya existe de la realidad y su finalidad es obtener información para la construcción de una base de conocimientos que se va agregando a la información que ya existe. (Carrasco Diaz, 2022).

3.2.2. Método de investigación

El método utilizado en la presente investigación es hipotético-deductivo. Por lo tanto, parte de la observación, identificación y, planteamiento del problema e hipótesis, para a posteriori contrastarlos estadísticamente.

3.2.3. Enfoque de investigación

La investigación, responde a un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo correlacional, ya que los resultados son cuantificables y se pueden medir de forma numérica, con un análisis estadístico para probar hipótesis.

3.2.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación, corresponde a un diseño no experimental de tipo correlacional transversal o transaccional, de ahí que se determina y analiza la relación entre las variables liderazgo de la mujer y la participación de las socias. La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, por lo que los resultados son cuantificables y se pueden medir estadísticamente.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

Técnicas: Se emplea como técnica para el recojo de datos, la encuesta, la cual ha permitido recopilar la información manifestada por los miembros de las juntas directivas.

Instrumento. Como instrumento se utiliza un cuestionario de tipo escala Likert. El cual ha permitido recoger datos a través de un cuestionario diseñado de acuerdo a las dos **variables:** Por otro lado, el instrumento corresponde a una escala de medición ordinal de tipo Likert, donde los valores son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Siempre (4),

Casi siempre (5). Y ésta misma valoración se utiliza para analizar y describir los resultados de las variables.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

La población está conformada por 140 mujeres de las juntas directivas, que ocupan los cargos de presidenta, secretaria, tesorera y vocal de cada comité del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería, que se detalla en el siguiente cuadro.

Tabla 1.

Cuadro de resumen del total de comités del Programa Vaso de Leche distrito de Platería junio 2023.

COMITÉ	DENOMINACIÓN	SOCIAS	MIEMBROS DE LA J. D.
1	CARUCAYA	17	4
2	CHAATA	10	4
3	AQUECHIA- NAZAPARCO	6	4
4	HUAYLLOHUECO	7	4
5	CCOTA VIRGEN DE GUADALUPE ÑACA	21	4
6	CCOTA CENTRAL	26	4
7	CCOTA SELVA ALEGRE	19	4
8	CCOTA ALTO ALIANZA	7	4
9	LACCONI MICARAYA	9	4
10	SIHUECANI CENTRAL	8	4
11	SIHUECANI PUENTE CCACCATA	12	4
12	AÑO CALLEJÓN	13	4
13	COMUNIDAD TOTOJIRA	5	4
14	PALLALLA WILACCOTA	11	4
15	PALLALLA MARCANI	7	4
16	PALLALA PAMPA	9	4
17	PALLALA TORAZAYA	8	4
18	PALLALLA CALLANCA	8	4
19	PALLALLA 27 DE JULIO	10	4
20	PALLALLA CHOJÑALAYA	5	4
21	PERKA JAYUYAPU	5	4
22	PERKA CENTRAL	12	4



23	PERKA TITIRE	9	4
24	PERKA NORTE	8	4
25	TITILACA HUENCALLA	23	4
26	TITILACA JHANTA	10	4
27	CHARCA CENTRAL	9	4
28	CAMATA	41	4
29	CAMACANI	42	4
30	POTOJANI CHICO	15	4
31	RINCONADA	20	4
32	BARRIO MENDOZA	22	4
33	BARRIO NUEVA ESPERANZA	17	4
34	BARRIO SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS	17	4
35	BARRIO VICTORIA	14	4
Total		482	140

Fuente: Oficina del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería.

3.4.2. Muestra

La muestra de estudio fue, de 103 miembros de las juntas directivas, el cual se halla mediante el método de muestreo poblacional con variable cuantitativa. Se realiza el tamaño de la muestra mediante la siguiente formula:

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

Dónde:

$$P = 0.5 = 50\%$$

Proporción favorable

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

Proporción no favorable

$$Z_{\infty} = Z(1 - 0.025) = 1.96$$

$$(1 - \alpha)$$

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

$$N = 140 \text{ Población universo}$$

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

$$n_0 \frac{(140) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(140 - 1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 102.80 = 103$$

Entonces:

$$\text{Es: } \frac{n}{N} = \frac{102.80}{140} = 0.734 = 7\% \text{ entonces } n < 10\%$$

3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

En este estudio, los datos fueron analizados mediante el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25. Se empleó este método para evaluar la relación entre las variables liderazgo de la mujer y participación de las socias, permitiendo un análisis detallado de los resultados tanto descriptivos como inferenciales. Este enfoque facilitó la interpretación de los datos y su comparación con los hallazgos de otras investigaciones, en línea con los objetivos propuestos.

Prueba estadística: La prueba estadística que se utilizó es el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que se emplea en para evaluar las hipótesis y determinar la relación entre dos variables.

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.

Prueba de normalidad: Se considera la prueba estadística como la no paramétrica por tener una distribución ordinal.

Tabla 2.

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a (>50)			
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO DE LA MUJER	0.208	103	0.000
PARTICIPACIÓN DE LAS SOCIAS	0.236	103	0.000
Estilos de liderazgo	0.116	103	0.002
Estilos de Comunicación	0.161	103	0.000

FUENTE: *Elaborado por el equipo de trabajo.*

- **Corrección de significación de Lilliefors**

H_0 : Los datos siguen una distribución normal (Hipótesis Nula).

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal (Hipótesis Alterna)

Entonces: si p-valor (significativa) <0.05 , se rechaza la H_0 (Hipotesis nula).

- Como la significancia es 0,000; entonces se acepta la **H_1** , lo que significa que los datos de la variable, Liderazgo de la mujer no siguen una distribución normal, para un 95% de nivel de confianza.
- Como la significancia es 0,000; entonces se acepta la **H_1** , lo que significa que los



datos de la variable Participación de las socias no siguen una distribución normal, con un nivel de confianza del 95%.

- Como la significancia es 0,002; entonces se acepta la **H₁**, lo que quiere decir, que los datos para la dimensión estilos de liderazgo no sigue una distribución normal, para un nivel de confianza del 95%.
 - Como la significancia es 0,000; entonces se acepta la **H₁**, lo que indica que los datos de la dimensión estilos de comunicación no sigue una distribución normal, para un nivel de confianza del 95%.
- a) **Nivel de significancia:** El nivel de significancia es del 5% (viene incorporado por defecto en el paquete (SPSS) y es equivalente a un 95% de nivel de confianza, por lo tanto = α (0,05).
- b) **Regla de decisiones 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 (HIPOTESIS ALTERNA).

Hernández S, et al (2014). El coeficiente Rho de Spearman, representado como ρ , son indicadores de correlación aplicables a variables con un nivel de medición ordinal (ambas variables). En éste contexto, los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ser ordenados según rangos o jerarquías. Estos coeficientes son empleados para establecer relaciones estadísticas entre de tipo Likert por parte de investigadores que consideran que éstas escalas tienen un carácter ordinal.



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.

Entonces el valor de SPEARMAN se encuentra entre 0 y 1 siendo:

0,00 a 0,19 una correlación muy baja.

0,20 a 0,39 una correlación baja.

0,40 a 0,59 una correlación moderada.

0,60 a 0,79 una correlación buena.

0,80 a 0,100 una correlación muy buena.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Liderazgo de la mujer en el Programa Vaso de Leche de la Municipalidad
Distrital de Platería -Puno, 2021

Tabla 3.

*Estilos de Liderazgo de la mujer en el Programa Vaso de Leche de la
Municipalidad Distrital de Platería - Puno 2021.*

ESTILOS DE LIDERAZGO	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Liderazgo Autocrático	1	1.0%	3	2.9%	7	45.6%	3	32.1%	19	18.4%	103	100%
Liderazgo Democrático	5	4.9%	7	26.2%	5	43.7%	21	20.3%	5	4.9%	103	100%
Liderazgo Liberal	5	4.9%	20	19.4%	35	34.0%	38	36.8%	5	4.9%	103	100%
PROMEDIO	4	3.9%	17	16.5%	42	40.8%	31	30.1%	10	9.7%	103	100%

Nota: *Elaborado por el equipo de trabajo.*

En la tabla 3: Se observa que el 45.6% de las encuestadas indican que a veces ejercen el estilo de Liderazgo autocrático, para influir sobre las socias de su organización de base. Asimismo, las líderes de cada comité tienen la dificultad para poder ejercer el liderazgo de manera persistente, debido a la escaséz de conocimiento de habilidades e iniciativas que debe poseer una líder, pues la mayoría de las mujeres tienen la instrucción primaria y secundaria incompleta, por lo tanto, ejercen un liderazgo autocrático en dónde la representante/ líder asume todas las decisiones y sobre sus hombros recaen todas las responsabilidades, mientras que las mujeres socias a su cargo se limitan a seguir las



órdenes recibidas y en las reuniones es la única que tiene acceso a la información de carácter relevante y se considera que las personas subordinadas no son competentes para la toma de decisiones. Por otro lado Moreno (2019) en su investigación titulada; influencia del Liderazgo en el trabajo de las Juntas Directivas del Programa Vaso de Leche del Distrito de Pilcuyo 2019 se observa que el 29.4% de líderes desarrollan un liderazgo con características autoritarias, en donde las mujeres toman sus propias decisiones, sin consultar al comité, demostrando una participación activa con presencia de inadecuadas relaciones interpersonales, que dificulta en el desarrollo del trabajo de las juntas directivas, influenciada por sus formas de relacionarse con sus socias empleando actitudes negativas que no les permite a las socias ser protagonistas de su propio cambio, ni el desarrollo de sus potencialidades y habilidades, para ser mujeres líderes y empoderadas. En tal razón, el tema del liderazgo autoritario en cualquier organización ya sea pequeño o grande trae resultados negativos y para que haya un buen liderazgo se debe realizar habilidades y capacidades para tener un liderazgo eficiente en la organización.

De acuerdo con, Sánchez et al. (2014) Argumentan que el liderazgo es el esfuerzo de una persona por ejercer influencia sobre el comportamiento de otro individuo colectivo. En otras palabras, se trata de la habilidad para movilizar a las personas hacia un objetivo específico. En este contexto, un individuo con habilidades de liderazgo posee la aptitud para impactar en los demás y lograr conjuntamente una meta particular. Cabe destacar que el liderazgo no debe ser confundido con la autoridad legal ni con situaciones de mando autoritario o tradicional formal, aunque dichas formas de autoridad pueden estar presentes en el proceso de liderazgo. Por lo tanto, el liderazgo es el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Aplicando para ello una mezcla de sabiduría, pensamientos, valores, servicios, autenticidad,



humildad, compasión, autodisciplina y reflexión que hacen del líder una persona sobresaliente.

Por otro lado, un 4.9% de encuestadas, manifiestan que siempre demuestran un liderazgo liberal. De acuerdo con el punto anterior, Este liderazgo ofrece libertad absoluta a la hora de actuar a los integrantes de la organización, de modo que se mantiene al margen y no interviene. En este tipo de liderazgo, ocurre cuando él o la líder deja a los miembros del grupo que trabajen libremente, la libertad de libre expresión y pensamiento. En este sentido, se forma líderes de opinión que argumentan que una sociedad libre es capaz de cimentar sus relaciones en base a la tolerancia y el respeto. De acuerdo con Landa (2018) demuestra que el liderazgo en las organizaciones sociales y de base son importantes, y la participación de la mujer es crucial, ya que son las que tienen una mirada holística y una planificación efectiva, donde ellas primero planifican en su hogar y esto quiere decir, que las mujeres tienen potencialidades de liderazgo. En la actualidad las mujeres están dejando de lado su rol asignado sin contrato, se están integrando a la sociedad de una forma económicamente activa, así como a la educación, mejorando su calidad de vida. (p.86). Por lo tanto, menciona que el 77% no ha tenido la oportunidad de liderar una organización, mientras que un 23% manifestaron que si lograron liderar una organización.

Tabla 4.

*Estilos de comunicación de la mujer en el Programa Vaso de Leche de la
Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021.*

ESTILOS DE COMUNICACIÓN	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Comunicación Pasiva	10	9.7%	19	18.4%	26	25.3%	37	35.9%	11	10.7%	103	100
Comunicación Agresiva	13	12.6%	10	9.7%	61	59.2%	18	17.5%	1	1.0%	103	100
Comunicación Asertiva	46	44.7%	35	34.0%	10	9.6%	11	10.7%	1	1.0%	103	100
PROMEDIO	23	22.3%	21	20.4%	32	31.1%	22	21.4%	4	3.9%	103	100

Nota: Elaborado por el equipo de trabajo.

En la tabla 4, podemos observar que: El 59.2% de encuestadas indican que a veces practican una comunicación agresiva con las socias de su organización de base. Lo que significaría que a veces tiene problemas o conflictos entre las socias y las representantes. Esto sucede en las actividades, reuniones y en la repartición de alimentos es dónde ahí se observan las manifestaciones, desacuerdos, gritos, insultos como, por ejemplo, cuándo la representante del comité comunica sobre la fecha de reunión para la repartición de raciones y una de las beneficiarias expresan su descontento, el por qué se les entrega en esa cantidad diciendo que es muy poco, como también el descontento sobre la marca de avena, etc. Por otro lado discuten por las fechas de reuniones y actividades que se va a realizar, por ende, la reunión queda en un gran desacuerdo, sin llegar a un objetivo ni plan, con una comunicación agresiva sin dialogo ni interacción y eso a la organización trae una desorganización fatal pues no logrando ningún acuerdo para que se lleve a cabo dicha actividad o reunión. Al respecto Caira (2020) “en su Investigación Titulada Influencia de la Comunicación de las Líderes en el Clima Organizacional del Comité del Vaso de Leche del Barrio Porteño de la ciudad de Puno en el 2018”, llega a una conclusión



que la comunicación de las líderes influye significativamente en el clima organizacional, el 46.2% considera que la comunicación es mala, y que el clima organizacional es regular. Los estilos de comunicación de las líderes influyen significativamente ,026 en las relaciones interpersonales 29.2 y estos espacios de comunicación influye en los valores de cada individuo. En ese entender la presente investigación que realiza la autora Caira (2020) tiene relación con la presente investigación realizada, dónde en su investigación menciona que: También existe una mala comunicación, por ende, esta problemática de comunicación agresiva se vive en distintas organizaciones e instituciones tanto en las organizaciones del programa vaso de leche. Por otro lado, Según, Castro 2022 en su tesis denominada “Comunicación y Relaciones Interpersonales de las socias del Vaso de Leche Manuel seoane vista alegre 2022 Trujillo Perú”. Menciona que en su investigación también existe una comunicación ineficiente. Por ello, afirma que: El 43.33% casi nunca mantienen comunicación y el 26.67% a veces mantiene comunicación y el 13.33% casi siempre mantienen una comunicación. Asimismo, el 6.67% siempre mantienen comunicación. (Pág.33).

Por lo tanto, solo el 1.0% de encuestadas consideran que siempre practican una comunicación asertiva para comunicarse con las socias de su organización. Asimismo, la comunicación asertiva en las socias demuestra esa habilidad de convivencia dónde la comunicación les permite dialogar con calma y respeto, expresando lo que quieren decir, pero, sin herir los sentimientos de las demás compañeras del grupo.

Participación de las socias en el Programa Vaso de Leche de la Municipalidad
Distrital de Platería -Puno, 2021

Tabla 5.

*Participación social de las socias en el Programa Vaso de Leche de la
Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021.*

PARTICIPACIÓN SOCIAL	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Participación en Actividades	3	2.9%	17	16.5%	38	36.9%	40	38.8%	5	4.9%	103	100
Asistencia en las Actividades	1	1.0%	1	1.0%	21	20.4%	61	59.2%	19	18.4%	103	100
PROMEDIO	2	1.9%	9	8.7%	30	29.1%	51	49.5%	12	11.6%	103	100

Nota: Elaborado por el equipo de trabajo.

La tabla 5, muestra que: El 59.2% de las encuestadas mencionan que casi siempre las socias asisten a las actividades que planea el Programa Vaso de Leche. Lo que quiere decir, que asisten a las reuniones solo por cumplimiento. Pues la mayoría de las veces son obligadas y amenazadas por parte de sus comités o representantes del programa con multas, sanciones, hostigando con que se le va a cortar del programa o retiro automático, todos estos actos lo hacen para que puedan asistir a dichas reuniones y actividades. Por otro lado, Landa (2018) en su investigación de tesos menciona que las encuestadas manifiestan el 58% que casi siempre han participado en actividades dentro de la comunidad, y un 42% manifiesta que a veces participan. Por ello es importante la interrelación entre vecinos y población externa, es por eso que las actividades dentro de la comunidad es una herramienta para poder armonizar y dar confianza a la misma población. siendo así que se forma una comunidad sólida y con estrategias de participación vecinal. (Pag.83).

Asimismo, El 2.9% de encuestadas indican que nunca las socias participan en las actividades que planea el Programa Vaso de Leche, de ahí, la falta de aportes e ideas en las reuniones son escasas, por esa razón la organización del programa vaso de leche del distrito de platería se encuentra pésima en una situación desorganizada tanto, entre los comités, socias y la responsable del área del programa. Por lo tanto, Chambi (2022) en su tesis de investigación analizó que el 26,8% tienen liderazgo laissez faire por medio de una dirección por excepción pasiva y sus comités participarían a veces.

Tabla 6.

*Tipos de participación de las socias en el Programa Vaso de Leche de la
Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021*

TIPO DE PARTICIPACIÓN	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Participación Activa	10	9.7%	12	11.7%	22	21.4%	46	44.7%	13	12.5%	103	100
Participación Pasiva	1	1.0%	2	1.9%	53	51.5%	28	27.2%	19	18.4%	103	100
PROMEDIO	6	5.8%	7	6.8%	38	36.9%	37	35.9%	16	15.5%	103	100

Nota: Elaborado por el equipo de trabajo.

La tabla 6, muestra que: El 51.5% de encuestadas indican que las socias de su organización presentan una participación pasiva, en las actividades talleres, reuniones, capacitaciones y en las actividades deportivas que realiza la oficina. Por ello, la mayoría no tienen la motivación y voluntad de querer cumplir y participar en las funciones que se realiza en la Oficina del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería, pues sólo disponen de tiempo para el recojo de alimentos, participar en actividades cuándo hay premios, agasajos y otros, por ello existe escasa responsabilidad y ese empeño de poder participar en toda las actividades que se realiza , ya que esto es de suma importancia para el fortalecimiento de capacidades y habilidades para tener un buen liderazgo. Asimismo



Para Coila, (2021) en su tesis de investigación muestra que: Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la participación social, ya que el 67.4% de las socias expresan que la comunicación que practican es agresiva y por tanto, la participación es pasiva. Este resultado demuestra ver la falta de compromiso y poco interés de los comités para participar en las actividades que se realiza en su institución de la misma manera, en la Municipalidad Distrital de Platería, existe una comunicación pasiva, lo que indica que solo participan frecuentemente cuándo se realiza el reparto de de alimentos y otras actividades que suelen dar como premio, regalos, mientras que si se trata de otras actividades importantes como. las capacitaciones, talleres pues no lo hacen, es por ello, que los comités no tienen conciencia ni voluntad y existe la escasa responsabilidad para poder participar.

Pero, el 9.7% de encuestadas indican que las socias nunca participan de forma activa en las reuniones, actividades y eventos que realiza la oficina como, asambleas ordinarias y extraordinarias ya sea en las capacitaciones, talleres. Pues ellas sólo participan de manera voluntaria en aquellas ocasiones especiales dónde, suelen dar premios, comidas y otros. Es ahí, que asisten de manera voluntaria y puntual. Por lo tanto, solo en esas ocasiones se observa una participación activa de las mujeres. Por otro lado, Pérez (2007) menciona que la participación activa es una forma de intervenir que tienen las personas en los grupos. Para participar activamente para ello, el individuo tiene que estar apta para dar opiniones, ideas y activa en tomar acciones y decisiones para así participar y tener presente el respeto a los demás, mostrando valores.

4.2. RESULTADO PARA EL OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el liderazgo de la mujer y la participación de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería – Puno 2021.

Tabla 7.

Liderazgo de la Mujer y Participación de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno 2021

LIDERAZGO DE LA MUJER	PARTICIPACIÓN DE LAS SOCIAS										TOTAL	
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Nunca	2	1.9%	2	1.9%	0	0.0%	1	1.0%	0	0.0%	5	4.8%
Casi nunca	0	0.0%	10	9.7%	4	3.9%	20	19.4%	1	1.0%	35	34.0%
A veces	1	1.0%	0	0.0%	23	22.3%	0	0.0%	0	0.0%	24	23.3%
Casi siempre	1	1.0%	7	6.8%	10	9.7%	17	16.5%	0	0.0%	35	34.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	3	2.9%	1	1.0%	0	0.0%	4	3.9%
TOTAL	43.9%	19	18.4%	40	38.8%	39	37.9%	1	1.0%	103	100.0%	

Nota: Elaborado por el equipo de trabajo.

En la tabla 7, se observa que: El 22.3% de encuestadas indicaron que a veces ejercen liderazgo en sus organizaciones y de manera similar a veces las socias participan en actividades. y esto sucede porque la mayoría no tienen la iniciativa o conocimiento sobre las estrategias, habilidades para poder dirigir, tomar acciones sobre cómo hacer que participen en las actividades que realiza la oficina del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería, como las actividades recreativas, campeonatos deportivos, como también, en reuniones ordinarios y extraordinarios, talleres, capacitaciones y sensibilizaciones que ha de realizar la municipalidad.



Para Chambi (2022) menciona que: El 32.2% de dirigentes indican que a veces ejercen liderazgo en sus comités. Asimismo, los comités a veces participan en las actividades o reuniones. Lo considera que presentan una poca influencia de liderazgo sobre sus comités, el cual es debido a la falta de tiempo, ya que ponen como prioridad a su entorno personal, su familia o situación económica, además desconocen de las estrategias y habilidades que debe poseer un líder para guiar a su comité. De ahí que solamente ejercen un liderazgo por conocimientos aprendidos de forma empírica o acontecimientos de la vida cotidiana. Asimismo, tienen dificultades para ejercer el liderazgo en sus comités, porque la mayoría de encuestadas tienen nivel de instrucción secundaria incompleta o completa, lo cual dificulta la capacidad de dirigir a sus comités. Y debido a estos problemas los comités solo a veces presentan participación en las actividades, reuniones, toma de decisiones y equipos de trabajo. Por eso hay inasistencias o tardanzas en las reuniones y tienen coordinación débil en sus reuniones. Por ende, ésta investigación también, concuerda con la tesis que realizó la autora Chambi (2022) sobre la escases de liderazgo que existen en las organizaciones del programa vaso de leche, respecto a estos resultados es preocupante para todos. Por ende, se debe realizar nuevas estrategias y habilidades para poder tener un liderazgo eficiente.

Por otro lado, 1.9% de encuestadas manifiestan que: Nunca muestran liderazgo en sus organizaciones y las socias nunca participan en las actividades. es dónde existe el desinterés y la falta de compromiso por parte de la mayoría de mujeres y ahí empieza la desinformación y se crea un conflicto entre las socias, el otro factor es la falta de tiempo porque la mayoría de las socias tienen labor doméstica y trabajan diariamente en la chacra, ganadería y comercio. Es por esa razón que no asisten a las reuniones, teniendo como resultados la inasistencia de manera reiterativa por mayoría de las mujeres y pues existe ausencia en esas actividades.

4.2.1. Resultado para el objetivo específico 1

Analizar de qué manera se relacionan los estilos de Liderazgo con la Participación de las Socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021

Tabla 8.

Estilos de Liderazgo de la mujer y Participación de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno 2021

ESTILOS DE LIDERAZGO	PARTICIPACIÓN DE LAS SOCIAS											
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	2	1.9%	11	10.7%	1	1.0%	13	12.6%	0	0.0%	27	26.2%
LIDERAZGO AUTORITARIO	1	1.0%	7	6.7%	27	26.2%	24	23.3%	1	1.0%	60	58.2%
LIDERAZGO LIBERAL	1	1.0%	1	1.0%	12	11.7%	2	1.9%	0	0.0%	16	15.6%
TOTAL	4	3.9%	19	18.4%	40	38.8%	39	37.9%	1	1.0%	103	100.0%

Nota: Elaborado por el equipo de trabajo.

En la tabla 8 observamos que: El 26.2% de encuestadas que indican ejercen el liderazgo autocrático en sus organizaciones, el cuál presentan poca influencia en la participación de las socias, pues sólo a veces participan en las actividades, reuniones y ahí se visibiliza la escasa participación de las socias ya sea en tomar decisiones, opiniones esto sucede porque, temen a que no escuche o rechacen su opinión o idea es que mayormente la presidenta no escucha ni hace valer las ideas de las demás, pues ella tiene todo el derecho de opinar y hace que cumplan lo que ella dice. Al respecto Gómez (2017) señala que el liderazgo transformacional implica la relación de estimulación y elevación mutua que convierte a los seguidores a lograr un desempeño que supera las expectativas transformando las



actitudes y los valores de sus seguidores, en cambio esto no sucede con las mujeres representantes del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería, lo que más demuestran es la costumbre de ser autoritarias y mandonas les gusta que la escuchen y cumplan lo que dice, pues hace que las demás mujeres/socias no opinen ni hacen valer las propuestas que tienen ellas. Por esa razón, las mujeres ya temen de querer participar se sienten resentidas y con miedo que la rechacen.

Por otra parte, el 1.9% de encuestadas manifiestan un liderazgo liberal el cual influye de forma negativa en la participación de las socias, ya que, nunca participan en las actividades como reuniones, eventos, capacitaciones, talleres. Esto ocurre cuándo la líder no convoca a todas las socias y hacen lo que quieren las demás, por ello, existe una desorganización y la ausencia de liderazgo por parte de los comités. Por lo tanto, la participación de los comités es a veces, de ahí que, las socias solo tienen interés en recoger sus raciones y no se enfocan en mejorar su organización interna.

Asimismo. (chambi, 2022) menciona en su tesis 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 a veces. En razón de que a veces participan de forma activa en las reuniones de su comité y sus niveles de participación son regulares, ya que, a veces ponen interés en informarse, opinar o ser parte de la toma de decisiones, de ahí que, a veces apoyan para que en el comité exista coordinación en las actividades. (Pág.59).

Para Moreno (2021) menciona que las juntas directivas del programa vaso de leche del distrito de Pilcuyo 2019. Tuvo como resultado que el 29.4% de los líderes alcanzan un liderazgo autoritario, suelen tomar sus propias disposiciones

sin considerar primero al comité, haciendo gala de una intervención activa empleando relaciones interpersonales no adecuadas, lo que relentiza y estorba el trabajo normal de las juntas directivas. Estas formas de relacionarse con sus socias no las encamina a ser actores de su propia renovación ni a extender sus potencialidades y pericias, para llegar a ser mujeres líderes y debidamente empoderadas.

4.2.2. Resultado para el objetivo específico 2

Identificar de qué manera se relacionan los estilos de comunicación con los tipos de participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021.

Tabla 9.

Estilos de comunicación y tipos de Participación de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021.

ESTILOS DE COMUNICACIÓN	TIPOS PARTICIPACIÓN DE LAS SOCIAS										TOTAL	
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Comunicación Pasiva	2	1.9%	13	12.6%	10	9.7%	15	14.6%	1	1.0%	41	39.8%
Comunicación Agresiva	2	1.9%	6	5.8%	30	29.1%	23	22.3%	0	0.0%	61	59.2%
Comunicación Asertiva	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.0%	0	0.0%	1	1.0%
TOTAL	4	3.9%	19	18.4%	40	38.8%	39	37.9%	1	1.0%	103	100.0%

Nota: Elaborado por el equipo de trabajo.

En la tabla 9, observamos que: El 29.1% de encuestadas practican una comunicación agresiva con las socias de su organización y los tipos de participación de las socias es a veces. Es dónde la líder impone agresivamente la voluntad propia además, crea tensión e incomodidad en las socias; el temor de dar sus opiniones, propuestas y la inasistencia a las reuniones y actividades que se



llevan a cabo; por lo tanto, este estilo de comunicación está basada en las necesidades y deseos de superioridad ante los demás, de ahí que esta forma de comunicación puede conllevar a las socias a que defiendan con dignidad, aunque eso podría significar que se violen los códigos morales y los derechos de otros. Por otro lado, los grupos vulnerables son incapaces de expresar y defender sus propios derechos o necesidades. Este tipo de comunicación por lo general se da cuándo las personas expresan sus pensamientos de forma directa y abierta, el punto queda en que de alguna manera influye en las otras personas.

El 1.0% de encuestadas manifiestan tener una comunicación asertiva, el cual ayuda a que las socias casi siempre participen en las actividades. con aquellas personas que comparte sus necesidades, ideas o deseos; logrando comprender a los demás antes de expresar sus pensamientos. Entonces esa forma de comunicación se da cuándo una persona expresa abiertamente sus pensamientos y trata de no hacerlos, con la finalidad de no influir negativamente en los demás, por lo que evita discusiones innecesarias.

Por otro lado, Apaza (2017) en su investigación sobre: “Las relaciones interpersonales y su influencia en el desarrollo de liderazgo de las socias del programa de complementación alimentaria de la provincia de Puno -2017”, como resultado determinó que: El 35.1% de las encuestadas señalan que el tipo de comunicación que hacen uso es el agresivo, lo cuál no les permite que las socias participen activamente provocando que se establezcan sanciones, dónde las socias no se sienten cómodas y quieren abandonar a la organización y el 42.4% de las socias manifestaron que el liderazgo de la organización está siendo afectado por la comunicación agresiva que tienen los miembros que interactúan. se indica que la actitud de respeto y la responsabilidad no se practican por lo que, origina en las



socias incomodidad al no ser tomadas en cuenta en las decisiones de la organización.

4.3. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

4.3.1. Prueba de hipótesis para el objetivo general

Hipótesis general: El liderazgo de la mujer se relaciona significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería – Puno 2021.

Planteamiento de hipótesis general

H0: **P=0** El liderazgo de la mujer no se relaciona significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería – Puno 2021 (HIPÓTESIS NULA).

H1: **P=0** El liderazgo de la mujer se relaciona significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería – Puno 2021. (HIPÓTESIS ALTERNA).

Tabla 10.

Correlación de Spearman entre liderazgo de la mujer y la participación de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021.

Correlaciones				
Rho de Spearman			Liderazgo de la mujer	Participación de las socias
	LIDERAZGO DE LA MUJER	Coefficiente decorrelación	1.000	,571**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	103	103
	PARTICIPACIÓN DE LAS SOCIAS	Coefficiente decorrelación	,571**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	103	103

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: *Elaborado* por el equipo de trabajo.

Decisión: se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,571**, lo que indica que existe una correlación positiva media, además con el valor de Sig. (bilateral) o $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ (95% de nivel de confianza), Entonces se rechaza la hipótesis nula, afirmando la Hipótesis alterna. Concluyendo que: El liderazgo de la mujer se relaciona significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021, para un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ ó para un 95% de nivel de confianza. Para lo cual, si el liderazgo de la mujer se desarrolle de manera positiva la participación de las socias se incrementará.

Por lo tanto, si el liderazgo de la mujer se desarrolle de manera positiva la participación de las socias se incrementará. En ese entender, una lideresa que acoja un liderazgo democrático, mantiene una participación persistente de su comité, los tipos de participación son buenos y la toma de decisiones es productiva.



Además, la socia de cada comité existe buena coordinación en las reuniones y equipos de trabajo. Por otra parte, un mayor liderazgo liberal y autocrático logra escasa participación en las socias, por lo que crea incertidumbre, conflictos e inestabilidad interna. Para lo cual hay deficiente coordinación en las reuniones y actividades que se realizan dentro de la institución, las inasistencias y tardanzas en las actividades y/o reuniones. A la vez, en las socias, no hay propuestas, ideas u opiniones para aportar en la toma de decisiones.

4.3.2. Prueba de hipótesis específico 1

Hipótesis específico 1: Los estilos de liderazgo de la mujer se relacionan significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería- Puno 2021.

Planteamiento de hipótesis específico 1

H0: P=0 Los estilos de liderazgo de la mujer no se relacionan significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería –Puno 2021 (HIPÓTESIS NULA).

H1: P=0 Los estilos de liderazgo de la mujer se relacionan significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería –Puno 2021 (HIPÓTESIS ALTERNA).

Tabla 11.

Correlación de Spearman entre Los estilos de Liderazgo de la Mujer y la participación de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021.

Correlaciones				
			Estilos de liderazgo	Participación de las socias
Rho de Spearman	ESTILOS DE LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1.000	,516**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	103	103
	PARTICIPACIÓN DE LAS SOCIAS	Coefficiente de correlación	,516**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	103	103

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: *Elaborado por el equipo de trabajo.*

Decisión: se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman es 0,516**, lo que indica que existe una correlación positiva media, además con el valor de Sig. (Bilateral) o $p\text{-valor} = 0,000 \leq 0,05$, Entonces se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: Los estilos de liderazgo de la mujer se relacionan significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021, para un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ ó para un 95% de nivel de confianza. Por lo tanto, a mayor liderazgo democrático se tendrán mayores ocasiones de participación activa en las socias.

Por lo tanto, a menor liderazgo democrático, será menor las oportunidades de la participación, en otro sentido, sería mayor la participación de las socias. En la cual cabe resaltar que las socias que presentan escaso liderazgo democrático. Tienen menores oportunidades para poder dirigir y expresarse con ideas, opiniones innovadoras. Además, en las socias existe una limitación participativa que pueda ser innovadora pocos aportes de ideas o propuestas.



Pues la falta de interés y voluntad de las mujeres líderes de cada comité hace que las socias de cada comité tengan una participación pasiva, con escasos de participación, de dar ideas u opiniones mayormente las inasistencias a las actividades como reuniones, talleres y capacitaciones con desinterés en ser parte de las actividades que se realiza. Por lo tanto, existe mucha dificultad para reunirse y coordinar conjuntamente con las socias.

Entonces la participación activa es baja, porque las opiniones, propuestas en las socias son pasivos y las inasistencias siempre son persistentes en cada reunión u actividades. Además, las representantes de cada comité llamada también como líder, pues casi nunca coordina ni consulta a comités y socias para tomar decisiones y como consecuencia las reuniones no son innovadoras porque no hay una buena toma de decisiones ni coordinaciones en las socias, ya que existe una escasa clima y armonía,

4.3.3. Prueba de hipótesis específico 2

Hipótesis específico 2: Los estilos de comunicación de la mujer se relacionan significativamente con los tipos de participación de las socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería – Puno 2021.

Planteamiento de hipótesis específico 2

H₀: $P=0$ Los estilos de comunicación de la mujer no se relacionan significativamente con los tipos de participación de las socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería – Puno 2021. (HIPÓTESIS NULA).

H1: $P=0$ Los estilos de comunicación de la mujer se relacionan significativamente con los tipos de participación de las socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería – Puno 2021. (HIPÓTESIS ALTERNA)

Tabla 12.

Correlación de Spearman entre Los estilos de comunicación y los tipos de participación de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021.

		Correlaciones		
		Estilos de comunicación		Tipos de participación de las socias
Rho de Spearman	ESTILOS COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	.508**
		N	103	103
	TIPOS DE PARTICIPACIÓN DE LAS SOCIAS	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.508**	1.000
		N	103	103

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaborado por el equipo de trabajo.

Decisión: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman es 0,508**, 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: Los estilos de comunicación de la mujer se relacionan significativamente con los tipos de participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería- Puno 2021, para un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ ó para un 95% de nivel de confianza. Por lo tanto, a mayor comunicación asertiva mayor participación activa de las socias.

Este estilo de comunicación está orientada a objetivos, pero impone agresivamente la voluntad propia, además crea tensión e incomodidad



innecesarias en grupos donde las competencias y luchas de tener poder, normalmente casi siempre reemplazan la cooperación y el afecto; por lo tanto, este estilo de comunicación está basada en las necesidades y deseos de superioridad ante los demás, de ahí que esta forma de comunicación puede conllevar a las personas se defiendan con dignidad, aunque eso podría significar que se violen los códigos morales y los derechos de otros. Lo cual genera limitada participación de las socias, debido a que las socias dependen de la programación de su líder, en donde 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 siempre en cambio haya regalos o agasajos, Por otra parte, la falta de un líder democrático en las socias va provocar una baja participación.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA. Los resultados de la investigación para el presente objetivo general. Demostraron correlación significativa entre las variables de liderazgo de la mujer y la participación de las socias del Programa vaso de leche, Platería- Puno 2021. Esto quiere decir que a mayor liderazgo democrático mayor participación de las socias. Pues al acrecentar el liderazgo en las socias habrá más participación activa, interés en querer cooperar, coordinar en las reuniones y actividades de los comités. Y en sentido negativo a mayor liderazgo liberal será menor participación en las socias, por lo tanto, la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,571**, lo que indica que existe una correlación positiva media, además con el valor de Sig. (bilateral) o $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ (95% de nivel de confianza del 95% de nivel de confianza).

SEGUNDA. Los resultados para el objetivo específico 1, de los estilos de liderazgo de la mujer se relacionan significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche del Distrito de Platería – Puno 2021. Se mostró que el 26.2% de encuestadas que indicaron que practican un liderazgo autocrático en sus organizaciones, el cual presentan poca influencia en la participación de las socias, pues solo a veces participan en las actividades, reuniones, es donde no se visibiliza la participación de las socias ya sea en tomar decisiones, opiniones porque temen a que no escuche o rechacen su opinión porque mayormente la presidenta no escucha ni hace valer las ideas de las demás es donde ella tiene todo el derecho de opinar y hace que



cumplan lo que ella dice. Con respecto a la prueba estadística Rho Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman es 0,516**, 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: Los estilos de liderazgo de la mujer se relacionan significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021, para un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ ó para un 95% de nivel de confianza.

TERCERA. Los resultados sobre los estilos de comunicación y los tipos de Participación de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Platería - Puno, 2021. Mostraron que el 29.1% de encuestadas practican una comunicación agresiva con las socias de su organización y los tipos de participación de las socias es a veces. Es donde la líder impone agresivamente la voluntad propia, además crea tensión e incomodidad innecesarias en las socias el temor de dar sus opiniones, propuestas y la inasistencia a las reuniones y actividades en cuanto a la prueba estadística de Rho Spearman fue de 0,508**, siendo 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: Los estilos de comunicación de la mujer se relacionan significativamente con los tipos de participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021, para un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ ó para un 95% de nivel de confianza.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las autoridades de la Municipalidad Distrital de Platería, mediante la oficina del programa vaso de leche, responsables del programa. Es recomendable promover espacios de desarrollo y fortalecimiento de habilidades sobre el liderazgo de la mujer. ya que es importante aplicar en las socias el liderazgo democrático de manera eficiente solo así la participación activa será impulsada en las socias y/o líderes para poder disminuir problemáticas y manifestaciones en los comités. Asimismo, el programa vaso de leche tenga mayor expectativa e impacto. para ello se recomienda realizar una propuesta dentro del plan de actividades de la oficina del programa vaso de leche, como capacitaciones y sensibilización relacionado a la temática para así lograr un liderazgo democrática para que las mujeres líderes sean empoderadas.

SEGUNDA: A los representantes y/o presidentas líderes se recomienda elaborar un plan estratégico orientados al tema de liderazgo democrático y participación activa de sus comités para así fortalecer habilidades, valores e impulsar la participación de las socias y/o líderes en la toma de decisiones y con la participación de todas y hacer que se lleve talleres de capacitación, sobre la temática liderazgo de la mujer y/o liderazgo democrático de la oficina programa vaso de leche promocionando acciones de fortalecimiento de capacidades en liderazgo, relaciones interpersonales, clima organizacional. Asimismo, realizar talleres para la creación de microemprendimiento, promoviendo el crecimiento y empoderamiento de



la mujer. Acciones enfocadas en el desarrollo de habilidades sociales y gerenciales.

TERCERA: A la Oficina del Programa Vaso de Leche; Organizar talleres y charlas para desarrollar en las líderes las tareas de funciones, valores y roles que se debe cumplir como responsable de un cargo de acuerdo a la agenda que se tiene, a fin de que las líderes propongan cumplir las metas y así poder ser responsable de asistir en todas las actividades y reuniones pues así tengan las habilidades de tomar iniciativas y dirigir de manera activa las participaciones. para la realización de talleres y charlas informativos en el área psicológico, concerniente al control de emociones- actitudes, práctica de valores.

CUARTA: Finalmente, a la Facultad de Trabajo Social, realizar convenios con organizaciones sociales de base, como también trabajar interdisciplinariamente para así paliar un liderazgo autocrático y liberal. Y así las mujeres líderes de la organización, socias y representantes tengan esa habilidad y conocimiento de poder participar activamente en diversas actividades y así poder reforzar las funciones de organización y enfrentar los diversos problemas que se pueda presentar. Por otro lado, a los investigadores venideros que sigan mejorando los resultados de esta investigación sobre el liderazgo de la mujer y la participación de mujeres en organizaciones.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cifuentes, R. (2011). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Buenos Aires.
- Coila Q., L. (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*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16173/Coila_Quello_%20Lidia_Melecia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz Torrado, B., & Jefren Francisco, J. (2021). Importancia de la participación de las mujeres en los procesos de reconstrucción de la memoria del año 2021. *Revista Internacional de COOPERACION & DESARROLLO*, 14.
<https://revistas.usb.edu.co/index.php/Cooperacion/article/view/5290>
- Cueva C., L. (2022). *Relaciones interpersonales y empoderamiento femenino de las socias de los clubes de madres. Centro Poblado Ciudad de Dios, 2020*. Trujillo. Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Trujillo: Repositorio institucional
- ENAH0. (martes de Noviembre de 2022). *Encuesta Nacional de Hogares*. Obtenido de Encuesta Nacional de Hogares: <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3364523-encuesta%20nacional%20de-hogares-enaho-2022>
- Espinoza, V. (2014). *Pobladores y participación entre los pasajes y las anchas alamedas Centro de estudios sociales y educación*. Sur Chile.
- Fonseca, M, Lemus, F., Pineda, M., & Correa, A. (2011). *Comunicación oral y escrita* (Segunda edición ed.). México: Pearson Educación. Obtenido de <https://bibliotecavirtualceug.files.wordpress.com/2017/05/comunicacion-oral.pdf>
- Giménez, I. (2016). *La participación de las mujeres profesionales de la Universidad de Oriente*.
- Goleman, D. (2017). *¿Qué tipo de líder eres? Estilos de Liderazgo*.
- González, J. (2018). *Liderazgo. 10*.



- Hernández, A. (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>
- León, D. (2013). *Participación de la mujer en la dinámica comunitaria*. Guatemala.
- Loaiza, C. T., & Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista venezolana de gerencia*, 20(69), 152 -171.
- MEF. (martes de noviembre de 2022). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: <https://www.gob.pe/mef>
- Montaño, E. (2011). *Fortalecimiento de las organizaciones pertenecientes a la asociación de proyectos comunitarios*. A.P.C.
- Moreno L, D. (2019). *"Influencia del Liderazgo en el Trabajo de las Juntas Directivas del Programa Vaso de Leche del Distrito de Pilcuyo 2019"*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Altiplano - Puno]: Repositorio Institucional. Recuperado el martes de noviembre de 2022, de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/14910/Moreno_Lupaca_Dalila.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Núñez S., C. (2018). *Mujeres Líderes: el Estilo de Liderazgo de las Mujeres en la Comunicación*. Bogotá. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Documento%20nu%C3%B1ez.pdf>
- Peralta, D. (2012). *Mujer y participación*. México: Editorial FCE. México.
- Ramírez Flores, 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>
- Ramírez, V. (2015). *Modelos de participación ciudadana*. Madrid: Universidad Carlos III.
- Rochina M., L. (2020). *"Caracterización del Liderazgo Femenino en las Organizaciones 2020"*. España: Facultad de Administración de Empresas.



Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Rochina%20-%20CARACTERIZACION%20DEL%20LIDERAZGO%20FEME.pdf>

Sánchez, S.Vaca I. Padilla J. & Quezada, C. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional. *Okios*, 18(37), 41 - 61.

Sedano, D. (2022). *Programa Vaso de Leche y ración alimenticia para niños de 0 a 6 años, madres gestantes y madres lactantes* [Trabajo de suficiencia. Universidad Nacional Agraria La Molina]. Repositorio institucional.

Sigueñas M. D. (2021). *Ejercicio de liderazgo de las socias del Programa Vaso de Leche Señora Fátima y satisfacción de beneficiarios, Alto Trujillo, 2021*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Trujillo]: Repositorio institucional. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18204/SIGUE%c3%91AS%20MESTANZA%20-%20TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<i>VARIABLE INDEPENDIENTE:</i> LIDERAZGO	ESTILOS DE LIDERAZGO	Autocrático
		Democrático
		Liberal
	ESTILOS DE COMUNICACIÓN	Comunicación pasiva
		Comunicación agresiva
		Comunicación asertiva
<i>VARIABLE DEPENDIENTE:</i> PARTICIPACIÓN	PARTICIPACIÓN SOCIAL	Participación en actividades
		Asistencia en las actividades
	TIPOS DE PARTICIPACIÓN	Activa
		Pasiva

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo de la Mujer y la Participación de las Socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿De qué manera el Liderazgo de la mujer tiene relación con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el liderazgo de la mujer y la participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021.	HIPOTESIS GENERAL El liderazgo de la mujer se relaciona significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021.	Liderazgo de la mujer	Estilos de liderazgo	Democrático Autocrático Liberal
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Analizar de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Los estilos de liderazgo de la mujer se relacionan significativamente con la participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021.	Participación de las Socias del Programa Vaso de Leche	Estilos de comunicación	Participación Social
¿De qué manera los estilos de comunicación tienen relación con los tipos de participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021?	Identificar de qué manera se relacionan los estilos de comunicación con los tipos de participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021	Los estilos de comunicación de la mujer se relacionan significativamente con los tipos de participación de las socias del Programa Vaso de Leche, Platería – Puno 2021.		Tipos de participación Social	Activa Pasiva



Anexo 3. Cuestionario

**FACULTAD DE
TRABAJO SOCIAL
CUESTIONARIO**

La presente encuesta tiene como finalidad obtener información acerca de liderazgo de la mujer y la participación de las socias del programa vaso de leche de la Municipalidad Distrital de Platería para lo cual solicito de su sincera colaboración en el llenado de la presente. cuya información será eminentemente confidencial.

ASPECTOS GENERALES

Nombres

Edad a) 17-25 b) 26-30 c) 31-35 d) 36 a más

Estado civil a) casado b) conviviente c) separado(a) d) viudo(a)

Grado de instrucción

a) Primaria b) primaria c) secundaria d) secundaria e) sin
incomplete completa completa completa instrucción

PARTE I: LIDERAZGO					
N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4
Estilos de liderazgo					
01	¿Existe mando u obligación en las mujeres dentro del programa vaso de leche?				
02	¿Practica un buen liderazgo con sus socias?				
03	¿Cumple el papel de liderazgo durante las reuniones?				
04	¿Demuestra una actitud negativa cuando existen problemas entre compañeros?				
05	¿Cumple con las funciones que se le asigna como líder?				
06	¿se caracteriza por ser una persona que respeta las costumbres tradiciones sin discriminación a las demás?				
07	¿Le agrada organizar actividades nuevas?				
08	¿durante las reuniones toma en cuenta las opiniones de las socias?				



09	existe en la organización sanciones. discusiones frente al comportamiento?						
10	¿Orienta y busca soluciones cuando existe problemas entre socias?						
11	¿realizas capacitaciones con las socias?						
12	¿escuchas y respetas las opiniones de las socias						

66 Estilos de comunicación							
1 3	Reviso la información que la responsable de vaso de leche nos entrega en document						
1 4	Comunico oportuno ente a la presidenta cuando hay dificultades para que las socias tengan conocimiento y estar satisfecho						
1 5	¿se preocupa de explicar sobre temas que no están de acuerdo?						
1 6	¿Cumplimos nuestros acuerdos?						
1 7	Cuando no estás de acuerdo con alguna decisión. sueles emitir la opinión?						
1 8	Me comunico con la presidenta para conocer las actividades que debe desarrollar las socias						
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi	Siempre	

PARTICIPACIÓN DE LAS SOCIAS

		1	2	3	4	5
1 9	¿Participa en los eventos que organiza el programa vaso de leche?					
2 0	¿La participación en las asambleas es democrática?					
2 1	¿Cuándo realizan actividades participan todas las socias?					
2 2	Me informo sobre las actividades que realiza el Programa Vasode Leche					
2 3	Participo en talleres de Capacitación que el Área de Programa Vaso de Leche convoca					
2 4	¿Cuándo existe problemas entre socias Ud. ¿Tiene interés en participar y dar soluciones al problema?					
2 5	¿Está informada de todas las actividades o reuniones?					
2 6	¿Cuándo tienen actividades comunales y fechas de celebres del Programa Vaso de Leche, ¿se organizan para participar?					
2 7	Participo en el recojo de alimentos que el área de programa vaso de leche convoca					



28	Coordino con otros comités y socias para dialogar como podemos cumplir y mejorar nuestra participación en talleres y Reuniones					
29	Me preocupo y participo en las reuniones y presenciales virtuales que convoca la presidenta o la responsable de programa vaso de Leche					
30	¿las socias participan activamente en las tareas					
31	¿considera que la participación de las socias es pasiva?					
32	¿participa frecuentemente en la toma de decisiones?					



Anexo 4. 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 Leliz Padiona Medina Mamani
identificado con DNI 71007905 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 de la mujer y la participación de las Soñás
del Programa Vaso de leche del Distrito de Platería-
2021. "

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 22 de Enero del 2024

Leliz Padiona

FIRMA (obligatoria)



Huella



Anexo 5. Autorización para el depósito 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 Leliz Padiany Medina Mamani
identificado con DNI 71007905 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 de la mujer y la participación de las socias del Programa Vaso de leche del Distrito de Platería 2021. ”

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 22 de Enero del 2024

Leliz Padiany

FIRMA (obligatoria)



Huella