



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL ROL DE LAS PRESIDENTAS DEL PROGRAMA DE VASO DE LECHE DEL DISTRITO DE AMANTANÍ – PUNO, 2022.

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. YANET YOVANA PACOMPIA CALSIN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL ROL
DE LAS PRESIDENTAS DEL PROGRAMA
DE VASO DE LECHE DEL DISTRITO DE**

AUTOR

YANET YOVANA PACOMPIA CALSIN

RECuento DE PALABRAS

21729 Words

RECuento DE CARACTERES

121583 Characters

RECuento DE PÁGINAS

91 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.2MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 2, 2023 7:51 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 2, 2023 7:53 AM GMT-5

● **19% de similitud general**

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

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

M.Sc. Beatriz Vilma Mamani Marín
Facultad de Trabajo Social
UNAP - PUNO



Dra. Ysabel C. Hito Montaña
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FTS - UNAP

Resumen



DEDICATORIA

A Dios por su bondad y amor infinito, por haberme dado salud para lograr mis objetivos e iluminar mi camino.

Con mucho amor a mis Padres Américo y Julia, quienes siempre me brindaron mucho amor y su apoyo incondicional en todo el proceso de mi formación profesional, por su ejemplo de superación, dedicación y humildad, aunque mi madre ahora ya no está físicamente conmigo, puedo estar segura de que desde el cielo celebra mis logros, gracias por todo mamá.

A mi compañero de vida Genaro, por ser mi apoyo total, sobre todo en los momentos más difíciles que me ha tocado vivir y a mi amor bonito Yulia.

A mis hermanos Diego, Luis y Milagros, por su apoyo, motivación, confianza y complicidad.

A mis grandes amistades por su apoyo y palabras de aliento en el proceso de mi formación profesional, por los momentos compartidos, por sus consejos y experiencias compartidas.

Bach. Yanet Yovana Pacompia Calsin



AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme despertar con salud, fuerza y voluntad, por cada bendición, simplemente agradecerle por todo.

A todas las personas que eh podido conocer en el transcurso de mi formación académica en la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, a las profesoras quienes impartieron en nosotros sus sabias enseñanzas, por compartir experiencias que contribuyeron en nuestra formación profesional, a los compañeros por compartir grandes momentos en el salón de clases y a mis amigas por vivir experiencias inolvidables.

Mi más profundo agradecimiento a mi querida directora de tesis, M.Sc. Beatriz Vilma Mamani Marón, por su acertada orientación, el soporte y corrección en la elaboración de mi tesis lo cual me permitió realizar y llegar a un buen término.

A los miembros de jurado dictaminador, presidente D. Sc. Eladia Margot de la Riva Valle, primer miembro Mg. José Wilfredo Andia Bobadilla, segundo miembro, Lic. Lizbet Choquejahuá Olivera, por sus sabios consejos y acertadas verificaciones en la revisión de mi tesis.

Al sr. alcalde, a las presidentas y beneficiarias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad distrital de Amantani, por el apoyo y colaboración incondicional.

Y a todas las personas que de alguna forma u otra se han involucrado en la realización de esta investigación.

Bach. Yanet Yovana Pacompia Calsin



ÍNDICE GENERAL

| | Pág. |
|---|------|
| DEDICATORIA | |
| AGRADECIMIENTOS | |
| ÍNDICE GENERAL | |
| ÍNDICE DE FIGURAS | |
| ÍNDICE DE TABLAS | |
| ÍNDICE DE ACRÓNIMOS | |
| RESUMEN | 11 |
| ABSTRACT..... | 12 |
| CAPÍTULO I | |
| INTRODUCCIÓN | |
| 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 13 |
| 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 16 |
| 1.2.1 Problema general | 16 |
| 1.2.2 Problema específico | 16 |
| 1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 16 |
| 1.3.1 Hipótesis general..... | 16 |
| 1.3.2 Hipótesis específica | 16 |
| 1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... | 17 |
| 1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | 18 |
| 1.5.1 Objetivo general..... | 18 |
| 1.5.2 Objetivos específicos | 18 |
| CAPÍTULO II | |
| REVISIÓN DE LITERATURA | |
| 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN | 19 |
| 2.1.1 Nivel internacional..... | 19 |



| | | |
|------------|--|-----------|
| 2.1.2 | Nivel nacional | 21 |
| 2.1.3 | Nivel local | 24 |
| 2.2 | MARCO TEÓRICO | 26 |
| 2.2.1 | Liderazgo | 26 |
| 2.2.1.1 | Enfoques de liderazgo | 27 |
| 2.2.1.2 | Tipos de liderazgo | 30 |
| 2.2.2 | Líderes sociales | 35 |
| 2.2.3 | Liderazgo en las mujeres indígenas | 36 |
| 2.2.4 | Rol | 36 |
| 2.2.5 | Rol social | 37 |
| 2.2.6 | Rol de presidentas | 37 |
| 2.2.7 | Gestión de las presidentas | 37 |
| 2.2.8 | Estilos de comunicación | 38 |
| 2.2.9 | Relación entre beneficiarias | 39 |
| 2.3 | MARCO CONCEPTUAL | 40 |

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

| | | |
|------------|---|-----------|
| 3.1 | UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO | 43 |
| 3.2 | TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO | 43 |
| 3.2.1 | Tipo de investigación | 43 |
| 3.2.2 | Diseño de investigación | 43 |
| 3.2.3 | Método de investigación | 44 |
| 3.2.4 | Alcance de investigación | 44 |
| 3.3 | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS | 44 |
| 3.3.1 | Técnicas de análisis de datos | 44 |
| 3.4 | POBLACIÓN Y MUESTRA | 45 |
| 3.4.1 | Población | 45 |



| | | |
|-------------------------------|---|-----------|
| 3.4.2 | Muestra | 45 |
| 3.5 | PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO | 46 |
| CAPÍTULO IV | | |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN | | |
| 4.1 | RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN..... | 48 |
| 4.1.1 | Resultados para el objetivo general | 48 |
| 4.1.2 | Resultados para el objetivo específico 1 | 54 |
| 4.1.3 | Resultados para el objetivo específico 2..... | 60 |
| 4.2 | DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 71 |
| 4.2.1 | Discusión de resultado del objetivo general | 71 |
| 4.2.2 | Discusión del resultado del objetivo específico 1 | 72 |
| 4.2.3 | Discusión del resultado del objetivo específico 2 | 73 |
| V. | CONCLUSIONES..... | 75 |
| VI. | RECOMENDACIONES | 77 |
| VII. | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 78 |
| ANEXOS | | 83 |

Área : Familias; realidades, cambio y dinámicas de intervención

Tema : Liderazgo y rol de presidentas

Fecha de Sustentación: 14 de agosto del 2023



ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Estilo de comunicación y desenvolvimiento de las presidentas en las reuniones con las beneficiarias | 51 |
| Figura 2. Tipo de liderazgo y capacidad de planificación con las beneficiarias | 62 |
| Figura 3. Estilo de comunicación de las presidentas y capacidad de planificación con las beneficiarias | 68 |



ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Tipos de liderazgo y desenvolvimiento de las presidentas en las reuniones con las beneficiarias..... | 48 |
| Tabla 2. Prueba de hipótesis sobre la influencia de los tipos de liderazgo y el desenvolvimiento de la presidenta con las beneficiarias | 50 |
| Tabla 3. Prueba de hipótesis sobre la influencia del estilo de comunicación y desenvolvimiento de las presidentas en las reuniones con las beneficiarias | 53 |
| Tabla 4. Tipos de liderazgo y relación con las beneficiarias | 54 |
| Tabla 5. Prueba de hipótesis sobre la influencia de los tipos de liderazgo y la relación con las beneficiarias..... | 56 |
| Tabla 6. Estilo de comunicación de las presidentas y relación con las beneficiarias | 57 |
| Tabla 7. Prueba de hipótesis sobre la influencia del estilo de comunicación de las presidentas y la relación con las beneficiarias | 59 |
| Tabla 8. Tipo de liderazgo y capacidad de gestión de las presidentas..... | 60 |
| Tabla 9. Prueba de hipótesis sobre la influencia del tipo de liderazgo y capacidad de gestión de las presidentas..... | 61 |
| Tabla 10. Prueba de hipótesis sobre la influencia del tipo de liderazgo y la capacidad de planificación con las beneficiarias | 64 |
| Tabla 11. Estilo de comunicación de las presidentas y tipo de gestión con las beneficiarias | 64 |
| Tabla 12. Prueba de hipótesis sobre la influencia del estilo de comunicación de las presidentas y el tipo de gestión con las beneficiarias | 67 |
| Tabla 13. Prueba de hipótesis sobre la influencia del estilo de comunicación de las presidentas y la capacidad de planificación con las beneficiarias | 70 |



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

PVL : Programa Vaso de Leche

MD : Municipalidad Distrital



RESUMEN

La presente investigación titulada: “Influencia del liderazgo en el rol de las presidentas del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantani – Puno, 2022”. Tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo en el rol de las presidentas, tuvo como hipótesis: El liderazgo influye significativamente en el rol de las presidentas, se desarrolló bajo la metodología, del enfoque cuantitativo de tipo correlacional, de diseño no experimental, método hipotético – deductivo puesto que parte de un marco teórico para describir la realidad así deducir a través del razonamiento lógico y se demostró las hipótesis. La muestra seleccionada es al azar no probabilística que en total asciende a 80 beneficiarias, la técnica utilizada fue la encuesta, como instrumento se utilizó el cuestionario. El resultado al que se arribó es de que si existe influencia del liderazgo, el cual influye significativamente ($p < 0,05$) en el rol de las presidentas; donde el 48,8% practican un tipo de liderazgo liberal, el cual significa que el líder transfiere el poder de decisión a los subordinados. Se espera que los resultados contribuyan a la población del distrito de Amantani, para mejorar el liderazgo en el rol de las presidentas del Programa Vaso de Leche.

Palabras Clave: Comunicación, gestión, liderazgo, presidentas, rol



ABSTRACT

The present investigation entitled: "Influence of leadership on the role of the presidents of the Glass of Milk Program of the district of Amantani - Puno, 2022". Its general objective was: To determine the influence of leadership on the role of the presidents, it had as a hypothesis: Leadership significantly influences the role of the presidents, it was developed under the methodology, of the quantitative approach of correlational type, of non-experimental design, hypothetical - deductive method since it starts from a theoretical framework to describe reality, thus deducing through logical reasoning and the hypotheses were demonstrated. The selected sample is random, non-probabilistic, which totals 80 beneficiaries, the technique used was the survey, the questionnaire was used as an instrument. The result reached is that there is influence of the leadership, which significantly influences ($p < 0.05$) the role of the presidents; where 48.8% practice a type of liberal leadership, which means that the leader transfers the power of decision to the subordinates. The results are expected to contribute to the population of the Amantani district, to improve leadership in the role of the presidents of the Glass of Milk Program.

Key Words: Leadership, role, chairpersons, communication, management



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Sabemos que las organizaciones dependen mucho del liderazgo de la junta directiva para garantizar el éxito tal como Gameda y Lee (2020) agrega que “el liderazgo es clave para el adecuado funcionamiento de las organizaciones, por lo que las organizaciones apuestan por un líder que tenga la capacidad de motivar, orientar, guiar, inspirar a los equipos de trabajo hacia la consecución de metas y objetivos comunes” (p. 12). No obstante, existen organizaciones en donde el liderazgo no es enfatizado como tal, generando un liderazgo ausente, dando lugar a un conjunto de problemas en diversos entornos y contextos sea este en una organización, comunidad, grupo, equipo de trabajo e inclusive niveles amplios como el plano social y política, haciendo que las actividades no se ejecuten conllevando al fracaso.

A nivel Latinoamérica el liderazgo se presenta de manera variada y cambiante, por el mismo hecho de que América Latina es una región diversa, con diferentes realidades políticas, sociales y económicas, existen algunos aspectos comunes en relación con el liderazgo, que en los últimos años dio la configuración de los tipos de liderazgo, tal como Chiavenato (2017), menciona que:

“existen tres tipos de liderazgo en las organizaciones, que son el líder autocrático asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, pone en marcha las actividades y dirige, motiva y controla a los subordinados; el líder participativo alude a que el líder elige el enfoque participativo, practica el liderazgo a través de la consulta y el líder liberal comprende que el líder transfiere el poder de decisión a los subordinados, sin importar cómo lo haga mientras lo haga correctamente”.



A nivel nacional el liderazgo en los últimos tiempos experimentó diversos desafíos asumiendo enfoques nuevos que con los hechos y situaciones ocurridos configuran el liderazgo, en cuanto a las organizaciones sociales el liderazgo tiene repercusión en cuanto a su funcionamiento y resultados, comprendiendo que las organizaciones de base responden a necesidades de la población buscando el desarrollo social, económicos y cultural de cada localidad, entre las organizaciones sociales se encuentran los comités de Vaso de Leche que es dirigida por mujeres quienes asumen el liderazgo y organización.

En el Perú, el INEI informa que más de 917,477 hogares son beneficiarias de este programa, por lo que es importante que esta sea administrada de manera correcta y ejecutada por las mismas mujeres lideresas con compromiso y liderazgo, quienes son actores directos y guardan relación entre el programa y las beneficiarias, dado que son los principales protagonistas son las organizaciones de mujeres, que se encargan a realizar las coordinaciones con la municipalidad, estas son autónomas y funcionan de acuerdo a sus propios estatutos. Están compuestas por comités y cada comité tiene una junta directiva que cumple con las siguientes funciones: representar a sus beneficiarios, convocar a asambleas ordinarias y extraordinarias, administrar y gestionar su ración correspondiente al comité, cumplir y hacer cumplir las normas inherentes al Programa Vaso de Leche de acuerdo a la Ley que Establece Normas Complementarias para la Ejecución del Programa (Ley 27470 de 2001), convocar a elecciones para elegir y renovar su junta directiva, colaborar con el Órgano Ejecutor para empadronar y depurar a los beneficiarios, realizar la distribución de las raciones alimentarias una vez que se haya recibido la dotación de la municipalidad, proporcionar información al personal del programa cuando se realiza la supervisión y realizar otras tareas.



Así mismo, el Programa Vaso de Leche tiene metas establecidas que son cumplidas por las municipalidades y el órgano ejecutor del programa. El principal objetivo del programa es mejorar la nutrición y la calidad de vida. Además, también busca fomentar la organización comunal, especialmente entre las mujeres, para permitir acciones adecuadas para mejorar la calidad de vida y la conciencia. Los comités del Vaso de Leche son espacios que permiten a muchas mujeres desarrollar y fortalecer sus capacidades para ser mujeres líderes y empoderadas, practicando el bien común entre sus beneficiarias.

En el distrito de Amantani, el Programa Vaso de Leche cuenta con 16 presidentas de distintos sectores, mediante un diagnóstico situacional se observa que en estos grupos no existe una participación activa entre presidentas y beneficiarias, donde se observa con claridad el incumplimiento de sus funciones, formas de comunicación que no son las adecuadas para resolver conflictos cuando se presentan, falta de involucramiento en lograr los objetivos que tienen como organización social, otro aspecto importante es el liderazgo que asume la junta directiva, ya que este es un pilar fundamental para llevar adelante una organización.

En pocas palabras, al ser un programa social, está compuesto por beneficiarias de diferentes condiciones económicas, sociales y culturales; con o sin grado de instrucción superior o secundario, que de alguna manera limitan el desarrollo normal o eficiente de las capacidades y habilidades de cada miembro; ejerciendo el mejor estilo de liderazgo, los miembros podrán participar en las actividades de la organización, fomentando su creatividad, identidad, responsabilidad y pertenencia.



1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿De qué manera influye el liderazgo en las presidentas del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantaní –Puno, 2022?

1.2.2 Problema específico

- ¿De qué manera el liderazgo influye en las presidentas en relación con las beneficiarias del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantaní – Puno,2022?
- ¿De qué manera el liderazgo influye en la capacidad de gestión de las presidentas del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantaní –Puno, 2022?

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis general

El liderazgo influye significativamente en el rol de las presidentas del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantaní – Puno, 2022.

1.3.2 Hipótesis específica

- El liderazgo influye significativamente en las presidentas en relación con las beneficiarias del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantaní – Puno, 2022.
- El liderazgo influye significativamente en la capacidad de gestión de las presidentas del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantaní – Puno, 2022.



1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El liderazgo cobra importancia fundamental dado que el éxito o fracaso organizacional depende del liderazgo que existe en ella, jugando así un papel fundamental del líder, esperando que los resultados contribuyan a la promoción del liderazgo, dado que es importante para el éxito de las organizaciones, en este caso en las presidentas del Programa Vaso de Leche, así mismo se espera que los resultados mejoren estrategias de acción y lineamientos considerando los aspectos que repercuten en el liderazgo buscando mejorar o revertir la situación, comprendiendo además que las mujeres presidentas que asumen el liderazgo no tienen definido o no saben qué tipo de liderazgo asumir y cumplen con sus funciones de acuerdo a su parecer, donde no promueven la participación de la población beneficiaria, aspectos que con este estudio se ha diagnosticado, permitiéndonos demostrar la forma de cómo llevan su organización basada en un liderazgo empírico, deficiente intervención en cuanto a su rol como presidentas.

De modo que la información relevante que permite plantear estrategias de acción para el mejoramiento de estas deficiencias y debilidades, buscando fortalecer y mejorar el entorno con miras de que el Programa Vaso de Leche tenga impactos positivos en las beneficiarias.

En particular, este estudio tiene una justificación práctica dado que los agentes involucrados son parte del programa, de manera que tengan conocimiento de que el rol que cumplen las presidentas es muy importante, por tanto, deben priorizar acciones para mejorar las deficiencias que presentan las lideresas, esperando contribuir a la promoción de la importancia del liderazgo en las organizaciones en este caso de las beneficiarias y en especial de la junta directiva, para que estas contribuyan positivamente al desarrollo de la organización con un buen clima organizacional.



Ya que, los resultados de este estudio servirán como base para posteriores investigaciones, además los instrumentos aplicados fueron validados por juicio de expertos y se empleó métodos científicos.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo en el rol de las presidentas del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantaní – Puno, 2022.

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar la influencia del liderazgo en las presidentas en relación con las beneficiarias del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantaní – Puno, 2022.
- Identificar la influencia del liderazgo en la capacidad de gestión de las presidentas del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantaní – Puno, 2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Nivel internacional

Jaimes (2021), realizó un estudio titulado “Condiciones que influyen en el liderazgo de las mujeres en el ámbito laboral en Chile” cuyo objetivo fue “reflexionar sobre las condiciones socioculturales, del entorno laboral y las competencias personales y sociales, que inciden en el ejercicio del liderazgo femenino” desarrollado desde la metodología de tipo cualitativo, donde se empleó la técnica de entrevista, la muestra estuvo conformado por 9 mujeres líderes que se encuentran laborando en diversos ámbitos, arribando a resultados que existen diversas condiciones siendo lo más resaltante el factor sociocultural producto de los estereotipos del rol que cumplen las mujeres en el liderazgo, asimismo estos determinantes predominan hacia el ámbito laboral conllevando a condiciones como espacios masculinizados, circunstancias de discriminación, brechas salariales, interseccionalidad; sin embargo, las mujeres líderes enfrentan estos factores con sus competencias sociales y personales de las mujeres líderes, jugando un rol importante el empoderamiento.

Rochina y Canós (2020), realizaron un estudio titulado “caracterización del liderazgo femenino en las organizaciones” cuyo objetivo fue “caracterizar el liderazgo organizativo femenino en las organizaciones”, elaborado desde la metodología mixta, asimismo se empleó técnicas cuantitativas como la encuesta y técnicas cualitativas como la entrevista, además para sustentar recurrieron a la revisión bibliográfica, la muestra fue conformado por 17 sujetos a las cuales se aplicó encuestas y a 5 sujetos se empleó entrevistas, arribando a resultados que el liderazgo no puede asociarse al género, es decir no se puede tratar de liderazgo varones ni mujeres, dado que esta comúnmente se



encuentra asociado a estereotipos femeninos y masculinos, por tanto, el liderazgo se asocia con la capacidad que tiene la persona, en este caso la mujer de conducir una organización, ser líder implica varias características.

Lozada (2020), realizó un estudio denominado “factores que influyen en la efectividad de las mujeres líderes de las organizaciones: una comprobación de literatura”, cuyo objetivo fue “identificar y demostrar los factores que inciden en la efectividad del liderazgo femenino mediante la realización de una revisión de literatura científica entre los años 2000 y 2020”, elaborado desde la metodología de tipo crítica interpretativa de 221 artículos científicos, llegando a resultados que existe diversos factores que inciden en la efectividad del liderazgo femenino, las cuales tienen incidencia negativo como positivo el cual difiere de acuerdo a contextos social y organizacional en donde ejerzan liderazgo, asimismo se identificó que el tipo de liderazgo que predomina en las mujeres líderes es el andrógino, dado que involucra liderazgo tanto femeninas y masculinas, asimismo se encontró que la ética en el liderazgo femenino tiene respuestas favorables en la efectividad de liderazgo ejercido.

Ruiz, et al. (2019) realizaron un estudio titulado “Influencias en el liderazgo para llegar al poder: el análisis de las presidentas en América Latina”, cuyo objetivo fue “describir el liderazgo ejercido por las mujeres presidentes electas democráticamente” estudio elaborado desde la metodología cuantitativo, descriptivo, analítico mediante la revisión bibliográfica de aspectos como la lucha feminista y su relación con la participación política femenina; se desarrollan los estilos de liderazgo; identificar el tipo de liderazgo ejercido y si lo ejercieron con impronta propia, o si, por el contrario, hubo influencia masculina en su liderazgo para llegar al poder, asimismo se empleó cuestionarios llegando a los siguientes resultados: se demostró que las mujeres tuvieron incidencia masculina en cada uno de sus liderazgos, evidenciado que les permitió llevar



sus cargos de una forma más fácil y a ejercer con mayor precisión su estilo de liderazgo, el cual, sin duda, estuvo marcado por el perfil ideológico en el momento de asumir la presidencia, asimismo, hubo incidencia de la cultura en los países y los partidos, que las acompañaron en los diferentes gobiernos femeninos.

Aldana (2019) realizó un estudio titulada “Liderazgo y Clima Laboral en la empresa Cleaning Corp”, cuyo objetivo fue “determinar el estilo de liderazgo que poseen los jefes de área y su relación con el clima laboral”, estudio de carácter descriptivo, no experimental, transeccional, donde se empleó cuestionarios a 44 personas, arribando a resultados que los estilos de liderazgos que emplean los jefes, es cooperativo – misionero, dado que el líder directivo se enfoca en guiar y dirigir para la consecución de metas establecidos, asimismo el clima laboral identificado fue favorable, pero existe personal que demuestra insatisfacción debido a que no tiene oportunidades de crecimiento profesional, por lo que se sienten insatisfechos porque no se sienten autorrealizados, producto de las limitadas posibilidades de recibir cursos que les permite crecer a nivel profesional, concluyendo que estadísticamente no se encontró asociación entre las variables estudiados.

2.1.2 Nivel nacional

Salazar (2022), desarrolló un estudio titulado “Habilidades Gerenciales y estilos de liderazgo en las presidentas de los comedores populares en Piura metropolitana” cuyo objetivo fue “demostrar las habilidades gerenciales y los estilos de liderazgo en las presidentas de los comedores populares” elaborado desde la metodología de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental, donde la muestra fue de 50 presidentas de comedores populares, arribando a resultados que las habilidades gerenciales se destacan habilidades humanas, ya que les permite manejar el comedor populares con resultados favorables, asimismo las relaciones interpersonales y la



comunicación son habilidades claves que conllevan al éxito de la gestión de comedores populares, en cuanto al liderazgo que predomina es la transformacional, ya que existe motivación de las mujeres para el trabajo en equipo. Concluyendo, que estadísticamente existe asociación entre las variables.

Gavedia y Paredes (2021), realizó un estudio titulado “Liderazgo de la mujer durante la pandemia en los comités de vaso de leche – distrito de Huacho, 2021” cuyo objetivo fue “demostrar el nivel de liderazgo de la mujer integrante de los comités del vaso de leche – distrito de Huacho, 2021”, elaborado desde la metodología de tipo básica teórica, no experimental transeccional, donde la muestra fue conformado por 60 mujeres de los comités del Programa Vaso de Leche, la técnica empleada fue la encuesta, llegando a resultados que el 95% de las mujeres demostraron tener liderazgo alto, asimismo el 98,5% de las mujeres asumen su responsabilidad de liderazgo, el 96,7% de mujeres demostraron tener habilidades de motivar y dirigir su organización, concluyendo que las mujeres que asumen liderazgo en el comité de Vaso de Leche de distrito de Huacho tienen liderazgo alto.

Sigüeñas, (2021) en su estudio titulado “Ejercicio de liderazgo de las socias del Programa Vaso de Leche Señora Fátima y satisfacción de beneficiarios” Universidad Nacional de Trujillo, cuyo objetivo fue “Determinar el ejercicio de liderazgo de las socias del Programa Vaso de Leche Señora Fátima que influyen en el nivel de satisfacción de los beneficiarios” desarrollado bajo la metodología de carácter cuantitativo, etnográfico, deductivo inductivo, estadístico y analítico sintético. La población la conformaron 23 socias y 7 ayudantes y para la obtención de datos se empleó como técnica la entrevista, encuesta y un test; como instrumentos una guía de observación, guía de entrevista, dispositivos mecánicos y un diario de campo, concluyendo que el tipo de liderazgo carismático demostró tener resultados positivos, es decir, las mujeres líderes que



emplearon este tipo de liderazgo generan una buena relación entre las dirigentes y las socias, a partir del entusiasmo, enardecimiento y positivismo que generan las líderes dentro de la organización, sin embargo, se ha comprobado que las líderes con este ejercicio de liderazgo desconfían de la capacidad de su organización generando paternalismo.

Narro, (2019) en su investigación titulada “Liderazgo y participación en la organización social: Vaso de Leche Guíame Señor y Virgen del Rosario de la Alameda”, cuyo objetivo fue “Analizar el liderazgo de la junta directiva mediante la comunicación personalizada e involucramiento activo que influye positivamente en la participación de las socias de los vasos de leche” desarrollado bajo la metodología de tipo inductivo deductivo, estructural funcional, descriptivo, analítico sintético. La población estuvo conformada por 70 madres socias de la cuales se obtuvo una muestra de 31 madres socias. Para la obtención de datos se empleó como técnicas la observación directa, entrevista y revisión bibliográfica; como instrumentos, libreta de campo y guía de observación y entrevista, teniendo como resultados que las mujeres de comités tienen liderazgo, demostrando realizar actividades y tareas en conjunto, asimismo se evidencia que la comunicación es un aliado clave haciendo lo posible para que las relaciones interpersonales sean adecuadas, concluyendo que estadísticamente las variables guardan incidencia positiva.

Ramírez y Reyes, (2020) en su estudio titulado “Inteligencia Emocional y Liderazgo en las presidentas del comité del vaso de leche - Distrito de Jesús”, cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en las presidentas del comité del Vaso de Leche” desarrollado desde la metodología de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 45 presidentas del vaso de leche. Para la obtención de datos se aplicó 2 pruebas



estandarizadas, test TMMS – 24 la cual mide la inteligencia emocional y el test de escala de liderazgo, llegando a la siguiente conclusión: “se demostró que las presidentas del vaso de leche demostraron tener un nivel de inteligencia emocional promedio, destacando en dos dimensiones: claridad y reparación emocional”.

Alfaro, (2022) en su estudio titulada “Participación social y organización de las mujeres miembros del comité de vaso de leche, Centro Poblado Alto Trujillo - 2021”, cuyo objetivo fue “Determinar la relación que existe entre las distintas formas de participación social y la organización de las mujeres miembros del Comité de Vaso de Leche” desarrollado bajo la metodología de tipo etnográfico, método inductivo deductivo y estadístico. Para la recolección de datos se aplicó como técnicas principales la observación, entrevista y encuesta. Finalmente se llegó a la siguiente conclusión: “La relación entre participación y organización es positiva, donde las mujeres aprovechan la organización para obtener un posicionamiento social y político a través del cual puedan dar mayor alcance a los objetivos del programa y contribuir formas para mejorar su sector”.

2.1.3 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” cuyo objetivo fue “Determinar la influencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas y las socias de las diferentes asociaciones del Programa Vaso de Leche del Distrito de Pilcuyo” desarrollado bajo la metodología de enfoque cuantitativo, tipo explicativo, diseño no experimental transversal. La muestra la conformaron 143 socias del Programa Vaso de Leche. Para la obtención de datos se empleó como instrumento el cuestionario. Llegando a la conclusión de que existe influencia significativa entre las variables, entre



las características que resaltan es que existe liderazgo autoritario en un 29,4% haciendo que la toma de decisiones no sea efectiva, además se evidenció que las socias demuestran tener comunicación agresiva en un 28,0% creando conflictos y la baja participación de las socias y el 32.2 % de las socias manifiestan que la junta directiva no tiene una actitud responsable respecto al cumplimiento de las funciones asignadas, por lo que no llega a cumplir con los objetivos y metas de la organización de base, por ende las socias no sienten satisfacción con la labor que ha venido desarrollando su líder”.

Quispe y Ramírez (2021), realizaron un artículo científico sobre “El rol del liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Puno - 2019”, cuyo objetivo fue “analizar la influencia del liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Puno”, elaborado desde la metodología de tipo explicativa – descriptiva, no experimental transeccional, donde la muestra estuvo conformado por 135 socias, llegando a resultados que las mujeres que pertenecen a programa comedores populares demuestran tener liderazgo ausente, donde el liderazgo transformacional no se implementa, asimismo las lideresas asumen su función de manera individual generando a una organización con actividades de improvisación, por lo tanto, existe entornos organizacionales conflictivos, concluyendo que estadísticamente se demuestra que existe influencia significativa entre las variables.

Calisaya y Mendoza (2019) en su tesis de grado denominada “Liderazgo y su influencia en el ejercicio de la participación social de las socias del programa de complementación alimentación de la provincia de Yunguyo”, cuyo objetivo fue “determinar la influencia del liderazgo en el ejercicio de la participación social de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Yunguyo” desarrollado bajo la metodología de tipo descriptivo-explicativo, con método



hipotético deductivo, llegando a los resultados siguientes: Se tiene el 30.2% de las socias ejercen un liderazgo de ruptura y aislamiento, lo que resalta el interés personal y una participación pasiva donde no opinan, no aportan ideas y ni hay iniciativa propia dentro de la organización, concluyendo, el liderazgo influye significativamente en el ejercicio de la participación social de las socias del Programa de Complementación Alimentaria, con un valor de chi cuadrado de $Xc^2(94,371) > Xt^2(9,4877)$ y una probabilidad de 0.005, además Se tiene un 25% de las socias que consideran que el estilo de liderazgo ejercido por la junta directiva es autocrático lo cual limita la participación social de las socias del programa..

Jínez, (2018) en su estudio denominado “Estilos de liderazgo en las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 197 Huáscar de la ciudad de Puno en el año 2018” Universidad Nacional del Altiplano, Puno, cuyo objetivo fue “Determinar los estilos de liderazgo en las docentes” desarrollado bajo la metodología de tipo cuantitativa, no experimental, transversal, diseño descriptivo simple. Para la obtención de datos se empleó como técnica la encuesta, llegando a la siguiente conclusión: “El 64 % de los docentes están totalmente de acuerdo con la práctica del estilo de liderazgo transformacional, los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollos de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos”.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Liderazgo

El liderazgo es un aspecto crítico del éxito organizacional, y existen numerosas teorías y enfoques para comprender lo que hace a un gran líder. Una de esas teorías es la del experto en administración brasileño Idalberto Chiavenato, quien proporciona un



marco integral para comprender la naturaleza del liderazgo y cómo se puede aplicar en las organizaciones (Chiavenato, 2002, p. 569)

Además, la definición de liderazgo de Chiavenato (2002) destaca la importancia de la comunicación en el proceso de liderazgo. Los líderes deben poder comunicarse de manera efectiva con sus seguidores, tanto en términos de transmitir su visión y objetivos como en términos de brindar retroalimentación y orientación. Por otro lado, al fomentar líneas abiertas de comunicación, los líderes pueden generar confianza y respeto entre sus seguidores, lo cual es esencial para un liderazgo efectivo (Maxwell, 2016, p. 413).

2.2.1.1 Enfoques de liderazgo

El liderazgo surgió con pasos agigantados en el siglo XX bajo enfoque de rasgos y conductas, posterior a ello se plantearon enfoques como la transformación situacional que en la actualidad aún sigue en cuestión (Northouse, 2007). Por otro lado, es importante resaltar a García - Solarte (2015), en la constante búsqueda por identificar al líder dentro de la organización y entender cómo es el funcionamiento de su papel, ha planteado enfoques bajo las cuales se pueden agrupar los modelos propuestos:

Enfoque de rasgos: es uno de los enfoques que enfatiza en la identificación de características, particularidades y aspectos personales de un líder, por tanto, su argumento fundamental se centra en las características del líder y el grado de comunicación que domina (García - Solarte, 2015, p. 63).

A continuación, para Fayol (1986), Los líderes importantes deben tener las siguientes características: salud y fuerza física, inteligencia y fuerza intelectual, cualidades morales; voluntad reflexiva, firmeza, perseverancia; actividad y energía. Además, deben valorar las responsabilidades, sentir el deber, preocuparse por los intereses generales, la cultura general, los conocimientos administrativos, las nociones



generales sobre otras funciones y tener la mayor competencia posible en su campo, lo que es una característica única de la empresa (p.83). Dentro de los rasgos más comunes se encuentran la inteligencia, el conocimiento y la experiencia, dominio y confianza en sí mismo, alta energía, tolerancia al estrés, integridad, honestidad, y madurez (Jones y George, 2010). Este método ha definido rasgos que no necesariamente están relacionados con la personalidad; muchos de estos rasgos dependen de las habilidades, aptitudes, conocimientos y experiencias de una persona.

Enfoque de comportamiento: es otro de los enfoques que pretende explicar en demostrar el comportamiento conducta de las personas que asumen el liderazgo, es decir observar la conducta que determinan que la persona es líder y quienes no lo son, Asimismo este enfoque plantea tres estilos de liderazgo que son: autoritario, participativo y liberal (García - Solarte, 2015, p. 63).

Según la Universidad Estatal de Ohio, en donde se estudiaron los diferentes comportamientos que tienen los individuos que son líderes y los que no lo son, en lo mencionado por Lussier y Achua (2002), este enfoque señala las: “dos dimensiones genéricas del comportamiento que siguen siendo importantes para explicar la eficacia de los líderes” (p. 72). Los autores han identificado dos dimensiones: la estructura inicial y la consideración; en este sentido, definen que el enfoque del comportamiento se basa en reconocer los estilos de liderazgo de acuerdo con su trabajo. A partir de este nuevo planteamiento, la preocupación no se concentra en los rasgos del líder sino en lo que hace y cómo lo hace (Palomino, 2009). Varios autores se enfocaron en encontrar los patrones que permiten que una persona influya en un grupo u organización.

Enfoque de la contingencia: hace referencia que los líderes surgen en diferentes circunstancias, hechos o momentos donde se requiere de un líder, por tanto, el liderazgo



dependerá de las situaciones que ocurran en un determinado periodo que a su vez establecerá el tipo de liderazgo que asumirá el líder (García - Solarte, 2015, p. 63).

En el marco de este enfoque, no existe un solo tipo de liderazgo, lo que hay es un estilo que se adecua a cada una de las situaciones y opera en el contexto para ser efectivo (Palomino, 2009). Entre los factores que están relacionados y que influyen desde las perspectivas de este enfoque, según los plantea Guillén (2006), se encuentran en la formación, las necesidades de auto realización, experiencia y madurez del seguidor. En consecuencia, en este enfoque la relación existente entre el líder y el seguidor es fundamental, planteándolo desde la perspectiva en la que ambos influyen en el estilo de liderazgo (Palomino, 2009).

Así mismo, nos indica que el poseer ciertos rasgos o comportamientos no garantiza la existencia del líder. Por lo tanto, este enfoque rompe con los esquemas y plantea que todas las situaciones requieren de liderazgo, los líderes están expuestos a un contexto en donde se desarrolla con sus seguidores; por lo tanto, esa variedad de situaciones hace que este enfoque surja como un liderazgo eficaz dependiendo la situación, lo cual está respaldado por las investigaciones realizadas por Fiedler (1967), Hersey y Blanchard (1969), Evans (1970) y House (1971), Vroom y Yetton (1973), entre otros. Los autores plantean que quien quisiera ejercer como líder debía ser capaz de captar rápidamente las diversas situaciones con que se encontrase y seleccionar para cada una de ellas el estilo de liderazgo más apropiado.

Enfoque emergente: este enfoque alude que el liderazgo se presenta bajo dos tipologías que son el liderado transaccional y transformacional, englobando que estos tipos de liderazgo alude a que el líder transforma a las personas, es decir a sus seguidores



y en consecuencia reciben algo porque se produce una transacción entre sí (García - Solarte, 2015, p. 63).

Por otro lado, este tipo de liderazgo se define como una transacción entre ambas partes en la que los líderes transforman a sus seguidores y reciben algo a cambio. En pocas palabras, sugiere el logro de los seguidores en la medida en que saben lo importante que son para la organización. Además, los líderes transformacionales hacen que sus seguidores comprendan las necesidades de crecimiento, desarrollo y realización, son quienes motivan a los seguidores a que trabajen bien, no sólo para beneficio de la organización, sino también para beneficio individual (Jones y George, 2010). Del mismo modo el liderazgo transformacional se genera cuando líderes y seguidores elevan unos a otros a los niveles más altos de los valores y las motivaciones (Burns, 1978).

Para finalizar, Bono y Judge, (2004) es importante resaltar que “el resultado de la transformación de liderazgo es una relación de estímulo recíproco y la elevación que convierte seguidores en líderes y puede convertir líderes en agentes morales” (p. 24). El concepto de liderazgo transformacional integra aspectos de ambos estilos de relación y se orienta hacia un estilo carismático, convirtiéndose en uno de los modelos más ubicuos en su campo de estudio durante los últimos veinte años (Bono y Judge, 2004).

2.2.1.2 Tipos de liderazgo

El liderazgo es un concepto que se entiende a través de muchos lentes diferentes, cada uno con su propia perspectiva única. Si bien no existe una definición clara de liderazgo, existe consenso en que la tipología de liderazgo puede mejorar la adaptabilidad de los procedimientos de toma de decisiones al fomentar un entorno de comunicación abierta, diálogo y discurso. Esto conduce a una mayor creatividad e innovación dentro de la organización. Como tal, el estilo de liderazgo adoptado por el líder es de suma



importancia, ya que el éxito de la organización depende en gran medida de él (Riquelme - Castañeda et al., 2020, p. 137)

Entre los tipos de liderazgo para este estudio se consideraron los siguientes:

Liderazgo autocrático

En uno de los estilos conocidos también como estilo autoritario, que se caracteriza principalmente por el mando u orden, control y supervisión de la ejecución de actividades de manera cabal (Villar - Vargas & Araya - Castillo, 2019, p. 192). Asimismo, Geraldo, et al. (2020), agrega que este tipo de estilo alude a que “el líder asume una postura vertical con relación a sus seguidores, donde el líder asume la responsabilidad de administrar las recompensas y castigos, el cual dependerá de manera única de su voluntad” (p. 160).

Por otro lado, Kurt Lewin (1939), define este tipo de liderazgo es efectivo cuando hay que tomar la decisión rápidamente y la opinión del equipo no es esencial, con respecto a este estilo de liderazgo es bastante rígido, se basa en órdenes y cumplimiento de estas. Es decir, el líder es arbitrario en la aprobación y reprobación de los miembros del grupo; no muestra preocupación por las necesidades de desarrollo o autonomía de los seguidores. Además, distingue claramente los estatus, dejando claro "quién manda" y evitando participar en el trabajo del grupo: el líder dirige, los demás obedecen.

Las dos caras del liderazgo autocrático: tiene un lado positivo y un lado negativo.

El lado positivo del liderazgo autocrático: es que ayuda a generar orden, disciplina y acción directa, la persuasión, la búsqueda de consenso y otras influencias no siempre son suficientes. A veces, todo lo que se necesita es el poder de una oficina para que alguien actúe. A veces esto requiere algo de persistencia (señalar a alguien un error que cometió en su tarea). El ejemplo más conocido de liderazgo es la dictadura, que ahorra tiempo para la toma de decisiones e impone orden y disciplina a los alumnos en el aula.



Lado negativo del liderazgo autocrático: puede tener algunos efectos nocivos, sus subordinados son reacios a revelar los problemas existentes por temor a posibles consecuencias desagradables. Inhiben la frecuencia de la comunicación ascendente y afectan la precisión de los comentarios de los empleados a los gerentes. De hecho, los miembros del grupo envían selectivamente mensajes que creen que los recompensarán y evitarán que se metan en problemas; el principio que rige su comportamiento puede formularse como "dile al jefe lo que quiere oír".

Liderazgo participativo

Es otro de los estilos de liderazgo catalogado también como estilo democrático, que se caracteriza por asumir una postura diferentes al estilo autocrático, dado que prevalece la participación y la opinión de todos los integrantes del equipo u organización, donde el líder realiza consultas y considera la opinión de los demás en la determinación, planificación y ejecución de las actividades que se programaran dado que realizan de manera conjunta con el propósito de que todos tengan identificación porque pusieron sus ideas (Villar - Vargas & Araya - Castillo, 2019, p. 193).

Del mismo modo, el líder busca involucrarse en el equipo de trabajo en todo el proceso de toma de decisiones, sabe delegar y atribuir responsabilidades, motiva, guía y alienta la participación masiva en la elección de estrategias y acciones a ejecutar, asimismo emplea la retroalimentación como un espacio para guiar u orientar a los integrantes del equipo (Geraldo y otros, 2020, p. 160).

Las dos caras del liderazgo participativo (democrático): Posee un lado positivo y otro negativo.



El lado positivo del liderazgo participativo: es que todos los integrantes interactúan y llegan a decisiones y consensos a través de sus propuestas individuales, es productivo, interdependiente y todos son valorados en el grupo.

El lado negativo del liderazgo participativo: vemos que muchas cosas van mal en las democracias. Ellos son retraso en la toma de decisiones y consensos, beneficie o no a algunos oportunistas. Por lo tanto, es importante que los gerentes desarrollen y manejen de manera efectiva el liderazgo democrático en su contexto.

Liderazgo liberal

En uno de los estilos catalogado como estilo Laissez – Faire, que se caracteriza por el uso relativo de la autoridad pasiva, donde comúnmente el líder brinda a los integrantes del equipo y a los seguidores independencia, que les facilita tener autonomía en sus actividades marcando metas propias, la obtención de sus propios medios para alcanzarlos, de esta manera, la figura del líder se involucra en el equipo convirtiéndose en facilitador (Villar - Vargas & Araya - Castillo, 2019, p. 193).

Por otro lado, Warrick 1981 citado por Geraldo, et al. (2020) resalta que el liderazgo liberal alude, el líder asume que sus seguidores son impredecibles, por lo que no tiene interés en tratar de controlar sus diferentes características personales, ni mucho menos en comprenderlas. Como resultado, el líder se convierte en alguien que se mantiene bajo y no crea variaciones en su equipo de trabajo (p. 162).

Cabe aportar que el liderazgo de la variedad laissez-faire es conocido por su falta de planificación y objetivos poco claros. En este estilo de liderazgo, el control de la organización se deja en gran medida a los miembros del equipo. Debido a la completa falta de intervención directa del líder, algunos autores consideran que este estilo de liderazgo ni siquiera califica como un estilo de liderazgo. Esto se debe a que el líder elude



sus responsabilidades y evita activamente tomar decisiones (Duran-Seguel & gallegos, 2019, p. 6).

Las dos caras del Laissez-Faire: Posee un lado positivo y otro negativo.

El lado positivo del Laissez-Faire: puede crear una atmósfera de libertad, creatividad y productividad en sus miembros, siempre que exista determinación, un alto nivel de madurez, responsabilidad, acción y orientación hacia el trabajo independiente.

El lado negativo del Laissez-Faire: sus consecuencias son situaciones de caos y anarquía, mientras que los seguidores se comportan de manera irresponsable, impulsiva y violenta.

2.2.1.2 Liderazgo y organización según Chiavenato

Considerando los aportes de uno de los autores que tuvo aportes importantes en cuando al desarrollo organizacional, clima, cultura organizacional y que también puso énfasis importante respecto al liderazgo, Chiavenato (1983), quien define que “el liderazgo es la incidencia o persuasión interpersonal ejercida en un determinado momento y es orientado mediante el proceso de comunicación humana conllevando al logro de las diferentes metas y objetivos establecidos” (p. 132).

Asimismo, Chiavenato (2001), agrega que el liderazgo es un elemento crucial para el desarrollo de las organizaciones, dado que el éxito o fracaso organizacional depende del liderazgo que existe en ella, jugando así un papel fundamental del líder, por otro lado se dice que, un líder se le denomina a aquella persona que tiene la capacidad de persuadir a los demás, con el propósito de incidir en el cumplimiento de metas y objetivos en una organización, donde otro de los elementos relevantes es la motivación (Pacsi et al., 2014, p. 69).



Brevemente, Chiavenato, et al. (1983), tiene un aporte importante en la conceptualización de organización, donde aluden que “las organizaciones son unidades sociales (o agrupaciones humanas) que de manera intencional son construidas y reconstruidas para alcanzar objetivos específicos, por tanto, una organización nunca forma una unidad lista y acabada, sino un organismo social vivo y cambiante” (p. 142).

2.2.2 Líderes sociales

Los líderes sociales suelen distinguirse por su humildad y falta de reconocimiento de sí mismos. Además, se puede encontrar casos de personas que, a pesar de varios obstáculos y reveses, han logrado tener éxito en sus esfuerzos. Las personas que ocupan los puestos de autoridad más significativos en organizaciones no gubernamentales vitales a nivel estatal son responsables de supervisar las operaciones de las organizaciones de referencia. A pesar de tener un alcance global, no se perciben a sí mismos como líderes (Carreras et al., 2009, p. 34)

Al mismo tiempo, es importante que las lideresas tengan empoderamiento, considerando de esta manera las estrategias que permiten empoderamientos en el fortalecimiento organizativo, mejorar competencias y capacidades de las personas, mejorar la organización y estructura de las comunidades, la reducción de obstáculos y el aumento de recursos son algunas estrategias que facilitan la ejecución de un proceso de empoderamiento (García, 2017).

Finalmente, las lideresas de los programas sociales asumen un rol relevante que es organizar, guiar, planificar y orientar en la ejecución de las actividades que implica un programa social, dado que son representantes cercanos a sus comunidades y como tal representan y expresan las necesidades que tiene las familias de la comunidad.



2.2.3 Liderazgo en las mujeres indígenas

El liderazgo tiene una trascendencia amplia en la sociedad actual, donde existe una serie de cuestiones donde se resaltó el trabajo arduo de las mujeres indígenas que si bien es cierto enfrentan un sin fin de cuestiones, asumen liderazgo, es decir pese a la multiplicidad de roles que cumplen donde la sociedad misma les atribuye ciertas funciones.

Al respecto, Weise y Álvarez (2018), sostiene que posiblemente la multiplicidad de roles sea uno de los obstáculos de mayor calado para las mujeres líderes, dado que asumir el rol de liderazgo implica dos situaciones importantes, la necesidad de movilizarse y ausentarse de la comunidad y en efecto de la familia; y por otro, la necesidad de formarse, lo que requiere tiempo, espacio y esfuerzo personal. Frente a esa situación las comunidades no se han reorganizado ni han estructurado formas alternativas de apoyo para las mujeres que asumen el rol de líderes, con lo cual su vida personal y comunitaria suele verse muy afectada (p. 259).

2.2.4 Rol

Rol, es una función que alguien o algo representa y realiza, ya sea por voluntad propia o impuesta, de igual forma, un rol es una función que se le da a una persona para que actúe de acuerdo a su voluntad en determinadas situaciones o condiciones, para actuar o expresar un conjunto de pautas en satisfacción de cumplir con las expectativas.

Enrique Pichón-Rivière (1985), define el rol como “un modelo organizado de conductas, relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacción, ligado a expectativas propias y de los otros”.



2.2.5 Rol social

El rol social, como el desempeño de los derechos y de las obligaciones correspondientes a un status, podemos decir que abarcará uno o más partes y que cada una de ellas puede ser presentada por el actor en una serie de ocasiones, ante el público o ante uno solo, integrado por las mismas personas. (Goffman, 1971, p. 16)

Reconstruido por Goffman, tomando la idea de Deutsch y Krauss, identifica la importancia en los roles no sólo de cubrir requisitos funcionales, sino también sobre dar 'la apariencia' de cumplir con los requisitos del rol como su aporte más singular.

2.2.6 Rol de presidentas

Otro de los aspectos relevantes del liderazgo es la planificación, un líder debe planificar las actividades que va a realizar y además de delegar responsabilidades considerando las habilidades y competencias de los integrantes del equipo, ello no significa que pueda realizar una calificación, sino identificar cualidades y debilidades de cada uno de los integrantes con la finalidad de delegar, orientar y prepararlos (García - Solarte, 2015, p. 68).

2.2.7 Gestión de las presidentas

El término gestión es una categoría que se ha convertido en un elemento clave para el éxito de las organizaciones, ya sean estas públicas como privadas, tal como Jinez (2018), menciona que “la gestión es un componente que toda organización debe implementar para el mejoramiento de su productividad y alcanzar el éxito organizacional, dado que la gestión evita la incertidumbre favoreciendo la conservación y la eficiencia” (p. 31).

Asimismo, Riquelme, et al. (2020), resalta que “una adecuada combinación de liderazgo y gestión, que, desde un enfoque sistémico, no agota la diversidad de



componentes del problema que en sí implica la toma de decisiones, permite lograr la eficacia y la eficiencia y, por tanto, asegura la supervivencia de las organizaciones” (p. 139). De igual manera, las organizaciones poseen el conocimiento de la gestión adecuada y también deben emplear estrategias de liderazgo eficaces. Esto es crucial para el desarrollo de la organización, con el objetivo de optimizar la gestión de los recursos. Sin embargo, es importante considerar el estilo de liderazgo del individuo a cargo (Geraldo, et al., 2020, p. 158).

2.2.8 Estilos de comunicación

Hablar de estilos de comunicación son definidos como aquellos patrones o pautas de comunicarse en las relaciones e interacciones que hace una persona donde combina una serie de elementos y símbolos.

Pasivo: El estilo de comunicación descrito como pasivo se refiere a la dificultad de un individuo para expresar sus propias ideas y creencias, ya que percibe que sus posiciones y contribuciones son indignas. En efecto, los individuos pasivos tienden a aceptar las opiniones y directivas de los demás, a menudo aquellos en posiciones de autoridad. Este patrón de comportamiento es indicativo de inseguridad, una actitud cautelosa y una preferencia por permanecer en silencio, cediendo ante cualquier presión que pueda surgir dentro de una organización (Guzmán, 2012, p. 65).

Agresivo: Este estilo comunicativo alude a que la persona suele expresar sus ideas de manera prepotente, con impulsividad y agresividad por lo que intentan imponen su propia voluntad frente a los demás, dado que considera que la dureza o el trato agresivo hace que los demás procedan sus funciones como corresponden y lograr de esta manera con metas y objetivos planteado. Garcés y Jiménez (2016), refieren que este este estilo comunicativo comúnmente hace que la organización no logre el éxito, dado que el líder



que asume este estilo de comunicación se caracteriza por la prepotencia, donde considera que los integrantes del equipo no tienen la capacidad de defender y expresar, por tanto, él debe plantear las actividades a ejecutarse, en consecuencia, piensa en los interés y deseos de sí mismo que en el equipo vulnerando muchas veces los derechos de los demás (p. 65).

Asertivo: Es otro de los estilos que alude que las personas pueden expresar sus pensamientos, requerimientos e ideas con facilidad, dado que prima la comunicación abierta donde se expresa y a su vez de intenta comprender que los demás individuos, comúnmente este estilo de comunicación se caracteriza porque permite mejorar la eficacia de las relaciones interpersonales porque optimizan la contribución de una persona a una organización o relación social. Estudios evidencia, que este estilo de comunicación es las más adecuada en el liderazgo, lo que significa que el líder debe fomentar y construir una comunicación asertiva y ayudar al mejoramiento de circunstancias que se presentan (Guzmán, 2012, p. 65).

2.2.9 Relación entre beneficiarias

Uno de los aspectos importantes en el Programa de Vaso de Leche, es la relación que mantiene entre las beneficiarias del programa, dado que esta incide de manera directa en el cumplimiento de actividades programadas, los estudios evidencian que comúnmente las beneficiarias suelen confundir que el trabajo solo lo realiza la lideresa (presidenta), sin embargo, en las relaciones entre las beneficiarias dependen de cierta medida del estilo de liderazgo que mantiene la presidenta, dado que si fomenta la comunicación abierta, lo cual motiva a que todas participen de manera activa, persuade para un trabajo colaborativo dejando entender que el trabajo en equipo hace que los resultados sean favorables para todos, dejando atrás la idea de que el líder asume y es responsable de que obtenga resultados favorables.



2.3 MARCO CONCEPTUAL

Líder

“Es aquella persona que es capaz de influir, motivar y hacer que todos los integrantes del equipo trabajen con entusiasmo enfocados cada día en la consecución de logros, metas y objetivos” (Casares, 2019, p. 26).

Asimismo, se define como “la capacidad que tienen las personas de crear un sentido de misión, de motivar a otros a unirse a ellos en esa misión, de crear una arquitectura social adaptativa para sus seguidores, de generar confianza y optimismo, de desarrollar otros líderes, y de obtener resultados” (Bennis, 2007, p.18).

Liderazgo

Según Chiavenato (2017), el liderazgo “es un proceso de influenciar a otros para lograr objetivos” (p. 413). Esta definición enfatiza la importancia de las relaciones entre líderes y seguidores y el papel del comportamiento en la formación de esas relaciones. Además, enfatiza que el liderazgo es un comportamiento que se puede aprender y desarrollar, más que un rasgo con el que uno nace. Esto significa que cualquiera puede convertirse en líder si está dispuesto a esforzarse para desarrollar las habilidades y los conocimientos necesarios.

Asimismo, “Es el comportamiento que asumen los líderes y que lo llevan a ejercer dominio sobre los demás, a través de las relaciones directas con el grupo, al igual que es considerado como el medio para la intervención y autogestión en las organizaciones.” Castro (1998).



Organización

De manera general hace referencia a una estructura o entidad conformada por personas, recursos y procesos, que posee un propósito específico y busca lograr objetivos o metas (Chiavenato, 2002, p. 67).

Según Alexie Guerra Sotillo, la organización es tanto acción como objeto. La coordinación del trabajo de varias personas mediante el establecimiento de tareas, roles o labores definidas para cada una de ellas, así como la estructura o manera en que se relacionarán para lograr un objetivo o meta se conoce como "acción". La organización tiene como objetivo la realidad que surge de la acción anterior, es decir, el tiempo y el espacio relativamente estables en los que las personas logran un objetivo predeterminado.

Beneficiarias

Alude a la persona o individuos que recibe algún ventaja o beneficio de alguna forma, ya sea mediante programas sociales, asistencia social, subsidios o servicios que pretenden a mejorar su calidad de vida (Liobet et al., 2012, p. 87).

Desenvolvimiento

Hace referencia a la acción de desenvolverse, es decir, es la habilidad que tiene la persona de actuar de manera adecuada frente a circunstancias o hechos de forma efectiva, además, implica la capacidad de resolución de problemas, adaptación y afrontamiento de forma autónoma (Zuzama, 2015, p. 15).

Gestión

Indica al proceso que permite controlar actividades y recursos en una organización, implica además procesos de planificación, organización, dirección, control y seguimiento de actividades con el propósito de alcanzar objetivos y metas de forma



efectiva y eficiente, asimismo, implica la toma de decisiones estrategias que permitan tener resultados favorables (Villar - Vargas & Araya - Castillo, 2019, p. 204).

Comunicación

Alude a un proceso fundamental en nuestras interacciones sociales y profesionales, y su eficacia es clave para el éxito en diversas situaciones y contextos, por tanto, alude a la capacidad de expresarse de manera clara, transmitir el mensaje de forma comprensible y lograr que el receptor comprenda y responda adecuadamente (Ramos, 2020, p. 4).

Empoderamiento

Es una categoría que tiene realce mayor en la actualidad, que consiste en fortalecer las capacidades, competencias y habilidades de las personas para que puedan conducir de manera eficiente su vida personal, familiar e inclusive organizacional, mediante el cual se busca impulsar cambios positivos mejorando la situación donde viven, por lo que el empoderamiento es considerado como una estrategia de liderazgo (García, 2017).

Presidentas

“Un presidente es un líder de una organización (...) una división o parte de cualquiera de estos, o en general, cualquier otra cosa. Sus funciones pueden variar dependiendo del tipo de presidencia a la cual se esté refiriendo” (Yirda, 2022).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El presente trabajo de Investigación se llevó a cabo en el distrito de Amantaní, Provincia de Puno, departamento de Puno, donde se encuentra al este de la ciudad de Puno, teniendo una accesibilidad por lancha desde el puerto Turístico de la Ciudad Lacustre y el segundo acceso es por la carretera Huata, Coata y Capachica, llegando a las Playas del distrito de Capachica de ahí tomar una lancha para poder llegar en un tiempo determinado en base a la velocidad del viaje.

3.2 TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO

3.2.1 Tipo de investigación

En el ámbito de metodología, la presente investigación es de tipo explicativo que toma el criterio de Hernández, et al. (2018) que “los estudios explicativos van más allá de la descripción de fenómenos conceptos o variables, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos de cualquier índole. Como su nombre indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno o por qué se relacionan dos o más variables” (pp. 111 – 112)

3.2.2 Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental, puesto que se caracteriza por la no manipulación intencional de las variables durante el estudio y tienes solo la finalidad de profundizar el conocimiento dentro de la materia de investigación (Carrasco, 2005).



3.2.3 Método de investigación

En el ámbito del enfoque de investigación, para la presente investigación se partirá del enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández et al., (2014) se usa la recolección de datos para probar hipótesis con la base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento de una población.

3.2.4 Alcance de investigación

El alcance de investigación describe un problema e intenta encontrar el grado de relación de las variables de estudio. Al respecto, Ñaupas et al., (2014), menciona que: “la investigación descriptiva es una investigación inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de personas, agentes e instituciones o de los procesos naturales o sociales” (p. 43). Por lo tanto, para la presente investigación será de tipo de descriptivo y correlacional, el cual se basa en describir un fenómeno y relacionan dos o más variables o en qué condiciones se manifiesta.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

3.3.1 Técnicas de análisis de datos

Como técnica de recolección de datos se usó la encuesta para una adecuada investigación y profundización del tema es la encuesta aplicada, el cual permite recoger datos sobre la variable independiente, en este caso los tipos de liderazgo que ejercen las presidentas en su rol que ejercen en relación con las beneficiarias y este último siendo la variable dependiente. Teniendo como instrumentos el cuestionario.



3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Población

En esta investigación, se desarrolló con 16 comités los que están conformadas por las presidentas, la sumatoria asciende a un total de 320 beneficiarias del Programa, como objeto de estudio se tiene a las presidentas de cada comité es por lo cual se toma la población antes mencionada para ser evaluadas por sus respectivas beneficiarias.

3.4.2 Muestra

La muestra siendo de tipo no probabilístico se toma por conveniencia a una cantidad de 5 beneficiarias evaluadoras por cada presidenta que dirige, es decir de las 16 presidentas, se tuvo la cantidad de 80 beneficiarias como muestra total, distribuido homogéneamente en distintos sectores del distrito de Amantani.

Cabe recordar que, en el muestreo no probabilístico, los elementos de la muestra se seleccionan según algún criterio subjetivo del investigador, y no todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos (Ortega, 2018). Por lo tanto, el muestreo no probabilístico, no permite estimar el margen de error ni generalizar los resultados a la población.

Por otro lado, según Hernández – Sampieri y Mendoza (2018), indican que “en los muestreos no probabilísticos, no es posible calcular con precisión el error estándar, es decir, no podemos determinar con qué nivel de confianza hacemos una estimación” (p. 215), lo cual se concluye que solo en los muestreos probabilísticos se determina un nivel de confianza y un margen de error. Sin embargo, cabe recalcar que, en los muestreos no probabilísticos, no se requiere un margen de error.

Ademas, Ñaupas et al., (2014) menciona que “y los procedimientos de muestreo no probabilístico, no se utiliza la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...) y no se puede saber cuál es el nivel de confiabilidad, de los resultados de investigación” (p. 253). Por ende, no se calcula el margen de error.

Finalmente, Charaja (2011) indica que “la muestra no probabilística, no responde al criterio aleatorio, porque el investigador escoge la muestra (grupo estático) de acuerdo con determinados criterios que tienen que ver con el interés investigativo, por tanto, con el tipo de investigación que se pretende realizar” es decir no se pasa improbabilidades ni estimaciones de error.

3.5 PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

Los datos recogidos por el método de la encuesta, se analizó mediante el software SPSS Versión 27, que es un conjunto de programas orientados a la realización de análisis estadísticos aplicados a las ciencias sociales.

El diseño de contratación de hipótesis se determina por el método de Chi cuadrado de Pearson lo cual se trabaja planteando dos hipótesis (nula-alterna) luego determinar bajo dos frecuencias de observación (f_o) y esperados (f_e) determinando un Chi cuadrado de Pearson calculado con la siguiente fórmula.

$$CHI_{cal} = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

f_o = Frecuencia observada para la intersección de la clasificación de filas y columnas.

f_e = Frecuencia esperada, que se obtiene de la multiplicación del total de fila; o por el total de columnas, dividido por el total de casos (n).

X^2c = Chi Cuadrada calculada.

X^2t = Chi Cuadrada tabulada (de tablas estadísticas).



Prueba de hipótesis

- H0: El liderazgo no influye significativamente en el rol de las presidentas del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani. ($X^2_c < X^2_t$)
- H1: El liderazgo influye significativamente en el rol de las presidentas del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani. ($X^2_c > X^2_t$)
- Nivel de significancia: Se usa $\alpha=0,05=5\%$ que es equivalente a un 95 % de nivel de confianza.
- Prueba estadística: Se utilizaron la prueba de Chi-cuadrada de Pearson (X^2_c), para Chi tabulada (X^2_t), se utiliza $(m-1) * (n-1)$ grados de libertad (donde “m” es el número de columnas y “n” es el número de filas), con su respectivo nivel de significancia ($\alpha=0,05$).
- Regla de decisión: Si $X^2_c \geq X^2_t$ entonces se rechaza la H_0 y entonces se acepta la H_1 .

Verificación de Hipótesis

La verificación de hipótesis se realizará mediante la fórmula del Chi Cuadrado de Pearson que se basa en la sumatoria de las frecuencias observadas y las esperadas al cuadrado y esto dividido por las frecuencias esperadas. Cuya fórmula se trabajará bajo el planteamiento siguiente:

H0: El liderazgo influye significativamente en el rol de las presidentas del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani.

Ha: El liderazgo influye significativamente en el rol de las presidentas del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani.

Regla de Decisión

Se rechaza la hipótesis nula (H0): $Chi^2_{cal} > Chi^2_{tab}; p < 0,05$

Se rechaza la hipótesis alterna (Ha): $Chi^2_{cal} < Chi^2_{tab}; p > 0,05$

Lo cual se realiza los cálculos a una significancia de 0,05

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

En este capítulo se describen los resultados obtenidos en relación a los objetivos presentados en el siguiente estudio, titulada “Influencia del liderazgo en el rol de las presidentas del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani - Puno, 2022”, donde se demuestra claramente la confirmación de la hipótesis propuesta.

4.1.1 Resultados para el objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo en el rol de las presidentas del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantani – Puno, 2022.

Tabla 1. Tipos de liderazgo y desenvolvimiento de las presidentas en las reuniones con las beneficiarias

| Tipos de liderazgo | Desenvolvimiento de la presidenta en las reuniones | | | | Total | |
|--------------------|--|---------|--------|-----------|-------|--------|
| | Deficiente | Regular | Bueno | Eficiente | | |
| Autocrático | N | 4 | 8 | 3 | 0 | 15 |
| | % | 5,0 % | 10,0 % | 3,8 % | 0,0 % | 18,8 % |
| Participativo | N | 1 | 5 | 18 | 2 | 26 |
| | % | 1,3 % | 6,3 % | 22,5 % | 2,5 % | 32,5 % |
| Liberal | N | 10 | 25 | 2 | 2 | 39 |
| | % | 12,5% | 31,3% | 2,5% | 2,5% | 48,8% |
| Total | N | 15 | 38 | 23 | 4 | 80 |
| | % | 18,8% | 47,5% | 28,7% | 5,0% | 100,0% |

Fuente: “Elaboración del equipo de trabajo”

En la tabla 1 se muestra resultados sobre el tipo de liderazgo y el desenvolvimiento de las presidentas en las reuniones con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche, del total de beneficiarias encuestadas el 31,3% mencionan que el tipo de liderazgo que predomina es liberal, es decir las presidentas brindan libertad y capacidad de que las beneficiarias decidan sobre los asuntos importantes con relación al Programa Vaso de Leche.



Asimismo, promueve la participación y que todos cooperen porque cree que todos deben tomar decisiones invocando a la participación, hecho que hace que las beneficiarias muchas veces decidan a su manera, generando molestias en los demás porque consideran que la presidenta no tiene capacidad de asumir tal responsabilidad y pese a todo aquello que le dicen los demás, dándoles libertad de que decidan, considerando que las presidentas no asumen su responsabilidad como tal, por lo que escucha a todos y espera que decidan las beneficiarias, es por ello que califican el desenvolvimiento de la presidenta como regular. Lo que significa que el tipo de liderazgo que asume la presidenta juega un rol fundamental en el desarrollo de actividades propias del programa, generando una necesidad crucial de que exista formación a las mujeres que asumen el liderazgo para que pueda organizar, coordinar, comunicar y establecer un estilo de comunicación asertiva donde las relaciones entre líderes y beneficiarias sean adecuadas, de esta manera fomentar la participación de todos.

Por consiguiente de acuerdo a los resultados de esta tabla es importante que las presidentas tengan una formación en cuanto al liderazgo lo cual permitirá conducir a las beneficiarias al desarrollo y logro de los objetivos del programa, tal como, García (2017), resalta que las lideresas de los programas sociales asumen un rol importante que es organizar, guiar, planificar y orientar en la ejecución de las actividades que implica un programa social, dado que son representantes cercanos a sus comunidades y como tal representan y expresan las necesidades que tiene las familias de la comunidad, no obstante, existe estudios que demuestran que el rol de lideresas queda relegado en el simple hecho de que las representa y es la responsable de que se cumpla las actividades y que obtenga resultados positivos, sin considerar que todos los beneficiarias del programa social son responsables.

Por otro lado, se muestra que un porcentaje menor de 1,3% de beneficiarias señalaron que el tipo de liderazgo es participativo, es decir, que la presidenta enfatiza la participación y opinión de las beneficiarias donde suelen organizarse, planificar y ejecutar las actividades, en el que la presidenta es parte de la organización y se involucra en todo, además, delega funciones y atribuye responsabilidades delegando quienes recogen las raciones y alimentos, quienes distribuyen entre otras funciones, pero califican que su desenvolvimiento es deficiente, esto puede darse porque muchas veces las beneficiarias están acostumbrados a no participar de dichas actividades de manera activa, por lo que emiten una percepción negativa cuando la presidenta les delega funciones y responsabilidades generándoles molestias.

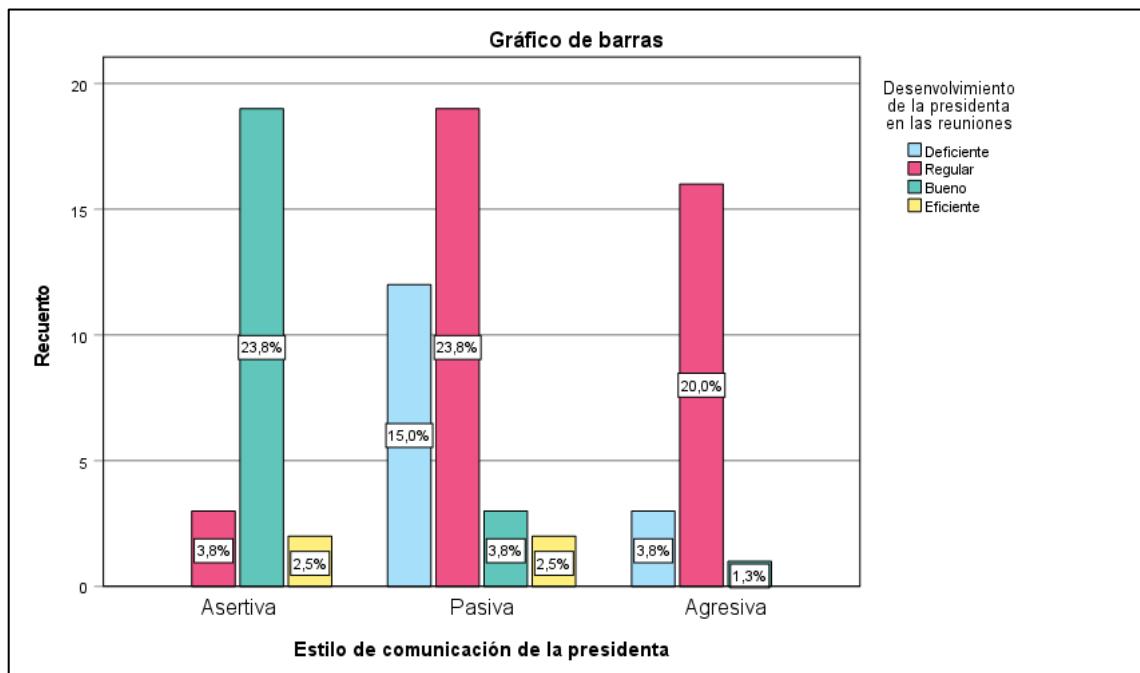
Tabla 2. Prueba de hipótesis sobre la influencia de los tipos de liderazgo y el desenvolvimiento de la presidenta con las beneficiarias

| Prueba estadística: chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|----|---|
| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 35,231 ^a | 6 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 38,097 | 6 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 2,022 | 1 | ,155 |
| N de casos válidos | 80 | | |

Fuente: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS (Versión 27).

Realizando la prueba de hipótesis mediante el chi cuadrado de Pearson sobre la influencia de los tipos de liderazgo y el desenvolvimiento de la presidenta en las reuniones, se tiene un valor de chi cuadrado calculado igual a 35,231 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 12,5916, cuyo valor es determinado con 6 grados de libertad, asimismo se muestra una significación asintótica conocido como el valor de $P=0,000 < 0,05$ cumpliendo con las condiciones de regla de decisión, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación rechazando la hipótesis nula, concluyendo que los tipos de liderazgo influyen significativamente en el desenvolvimiento de las presidentas en reuniones con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche.

Figura 1. Estilo de comunicación y desenvolvimiento de las presidentas en las reuniones con las beneficiarias



Fuente: “Elaboración del equipo de trabajo”

En la figura 1 se muestra resultados sobre el estilo de comunicación de las presidentas y desenvolvimiento de las mismas en las reuniones con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani, del total de las beneficiarias encuestadas el 23,8% refieren que el estilo de comunicación de la presidenta es pasiva y su desenvolvimiento en reuniones es regular, debido a que el cargo aceptado no es voluntario y no sabe cómo mejorar las relaciones entre las beneficiarias, no asume una responsabilidad como corresponde, asimismo con el mismo porcentaje de 23,8% de beneficiarias refieren que las presidentas asumen el estilo de comunicación asertivo y el desenvolvimiento en reuniones es bueno.

Estos resultados evidencian que existen percepción diferido sobre el estilo de comunicación que ejerce las presidentas, donde ellas mencionan que el estilo de comunicación que practican las presidentas es pasiva lo cual significa que no logran comunicar y expresar oportunamente sobre las actividades que se deben realizar como parte del programa a todas las beneficiarias, debido a que algunos llegan tarde o no



asisten, dejando que una de las beneficiarias lo realice y tomen decisiones cediendo a lo que digan, conllevando a que se generen conflictos entre ellas, por lo que califican que el desenvolvimiento de las presidentas como regular.

Por otro lado, existen beneficiarias que consideran que las presidentas emplean el estilo de comunicación asertiva, es decir, la toma de decisiones es positiva, resaltando que las presidentas fomentan la comunicación entre las beneficiarias esto hace que se puedan comunicar de manera adecuada y oportuna, las actividades que realizan en el programa con sus compañeras es de suma importancia, ya que expresan sus opiniones y valorando las ideas de los demás, en beneficio del comité, informando a sus beneficiarias constantemente sobre los acuerdos tomados, intercambiando información pertinentemente en las actividades programadas y también se sienten motivadas a convocar ah asambleas regulares para organizarse y tomar decisiones grupales; el comité participa puntualmente en las actividades proyectadas por el Programa Vaso de Leche, demostrando tener un desenvolvimiento bueno.

Al respecto Guzmán (2012), refiere que “la comunicación pasiva es la dificultad de un individuo para expresar sus propias ideas y creencias, ya que percibe que sus posiciones y contribuciones son indignas. Este patrón de comportamiento es indicativo de inseguridad, una actitud cautelosa y una preferencia por permanecer en silencio, cediendo ante cualquier presión que pueda surgir dentro de una organización”. Asimismo, Román (2015), menciona que es importante que las organizaciones mantengan una comunicación asertiva, que se caracteriza por tener a una persona que expresa sus ideas de manera abierta y directa, sin afectar de manera negativa a la otra persona, este estilo de comunicación busca resolver problemáticas. La persona asertiva busca la forma, el lugar y la manera de cómo expresarse, es la persona ideal.

Por otro lado, con porcentaje menor de 1,3% de las beneficiarias refirieron que el estilo de comunicación de las presidentas es agresivo, lo que significa que las presidentas comparten sus opiniones de forma alterada y se expresa con impulsividad, levantando su tono de voz para resguardar sus ideas que muchas veces no suele respetar a las beneficiarias, conllevando a la inestabilidad al momento de la toma de decisiones, y no cita al comité de asambleas para ejecutar coordinaciones y tomar decisiones respecto a las actividades de participación, la presidenta muchas veces prefiere ejercer su función de forma autónoma y toma las decisiones, donde las beneficiarias están de acuerdo con las decisiones de su líder a pesar que vaya en contra de su propia voluntad, no obstante, tiene desenvolvimiento bueno en reuniones, lo que significa que las beneficiarias consideran que mientras la presidenta levante la voz e imponga tareas que cada uno debe realizar es liderazgo; al respecto, Chiavenato (2017), refiere que existe confusión de liderazgo con autoridad y mando.

Al respecto, González et al. (2012), considerando que el estilo de liderazgo autoritario se caracteriza por contar con un líder que prohíbe a los miembros del grupo participar en la toma de decisiones y muestra una conducta dictatorial que exige la sumisión del grupo.

Tabla 3. Prueba de hipótesis sobre la influencia del estilo de comunicación y desenvolvimiento de las presidentas en las reuniones con las beneficiarias

| Prueba estadística: chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|----|---|
| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 51,499 ^a | 6 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 55,172 | 6 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 20,793 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 80 | | |

Fuente: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS (Versión 27).

Procediendo la prueba de hipótesis mediante el chi cuadrado de Pearson sobre la influencia del estilo de comunicación y desenvolvimiento de las presidentas en las reuniones, se tiene un valor de chi cuadrado calculado igual a 51,499 que es mayor al chi

cuadrado tabulado igual a 12,5916, cuyo valor es determinado con 6 grados de libertad, asimismo se muestra una significación asintótica conocido como el valor de $P=0,000<0,05$ cumpliendo con las condiciones de regla de decisión, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación rechazando la hipótesis nula, concluyendo que los estilos de comunicación de la presidenta influyen significativamente en el desenvolvimiento de la presidenta en las reuniones con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche.

4.1.2 Resultados para el objetivo específico 1

- Identificar la influencia del liderazgo en las presidentas en relación con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantaní –Puno 2022.

Tabla 4. Tipos de liderazgo y relación con las beneficiarias

| Tipo de Liderazgo | Relación con las beneficiarias | | | Total |
|-------------------|--------------------------------|--------|----------|-------|
| | Democrática | Pasiva | Agresiva | |
| Autocrático | N | 1 | 5 | 9 |
| | % | 1,3% | 6,3% | 11,3% |
| Participativo | N | 24 | 2 | 0 |
| | % | 30,0% | 2,5% | 0,0% |
| Liberal | N | 8 | 26 | 5 |
| | % | 10,0% | 32,5% | 6,3% |
| Total | N | 33 | 33 | 14 |
| | % | 41,3% | 41,3% | 17,5% |

Fuente: “Elaboración del equipo de trabajo”

En la tabla 4 se muestra resultados sobre el tipo de liderazgo y relación con las beneficiarias del Programa, del total de beneficiarias encuestadas el 32,5% refieren que el tipo de liderazgo de las presidentas es liberal, lo que significa que las presidentas como líder tratan de eludir sus responsabilidades, dejando que algunas beneficiarias decidan sobre las actividades importantes en relación con el programa y la relación que mantienen entre ellas es pasiva, es decir, las beneficiarias no participan de manera activa en las actividades concernientes donde esperan que la lideresa debe asumir el liderazgo. Por lo tanto, es la que decide que acciones se va a realizar y como hacerlas, en su mayoría no



suelen asistir a reuniones aduciendo no tener disponibilidad de tiempo, por lo que toman decisiones aquellas beneficiarias que comúnmente participan, pero esto genera molestias debido a que no todas están de acuerdo, conllevando muchas veces a conflictos entre ellas y con un liderazgo liberal esta situación no termina en acuerdos favorables, afectando al desarrollo adecuado del programa.

Al respecto, Duran – Seguel y Gallegos (2019) menciona que el liderazgo *laissez-faire* es considerado por autores como un estilo de no-liderazgo, debido a la renuncia de cualquier intervención directa por parte del líder, es decir, eluden sus responsabilidades, evitando tomar decisiones, asimismo, Geraldo, et al. (2020) resalta que el liderazgo liberal alude “el líder asume que sus seguidores son impredecibles, por lo que no existe interés en tratar de controlar sus diferentes características personales, ni mucho menos comprenderlas. Debido a ello, el líder deviene en alguien que mantiene un perfil bajo y no produce variaciones en su equipo de trabajo” (p. 162).

Respecto, a los resultados se requiere que las lideresas asuman responsabilidad, tal como Apaza (2017) sostiene que comúnmente las lideresas no asumen su liderazgo como tal, por tanto, requieren de formación y orientación de esta manera los programas sociales puedan tener impactos positivos, además es importante que la lideresa tenga empoderamiento, considerando de esta manera las estrategias de fortalecimiento organizativo, mejorar competencias y capacidades de las personas, mejorar la organización y estructura de las comunidades, la reducción de obstáculos y el aumento de recursos, son algunas estrategias que facilitan la ejecución de un proceso de empoderamiento.

Por otro lado, se muestra un porcentaje menor de 1,3% de beneficiarias que mencionaron que el tipo de liderazgo es autocrático, lo que significa que las presidentas

muchas veces determina las actividades a realizar delegando tareas y responsabilidades sin consultar a las demás y estas son evaluados por la presidenta, este hecho puede darse porque las beneficiarias tienen una participación pasiva y considera que es un aspecto que no les ayuda por lo que decide hacer la toma de decisiones de manera independiente y solo delega generando molestias e incomodidades, pese a ello la relación entre beneficiarias es democrática. Estos datos evidencian que delegar las tareas por parte de la presidenta está bien dado porque fomenta que las beneficiarias participen democráticamente, debido a que la lideresa les considera como parte del equipo, viendo la necesidad de formar y dar a conocer sobre tipos de liderazgo.

Tabla 5. Prueba de hipótesis sobre la influencia de los tipos de liderazgo y la relación con las beneficiarias

| Prueba estadística: chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|----|---|
| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 58,800 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 59,021 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 1,116 | 1 | ,291 |
| N de casos válidos | 80 | | |

Fuente: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS (Versión 27).

Procediendo la prueba de hipótesis mediante el chi cuadrado de Pearson sobre la influencia de los tipos de liderazgo y la relación con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche, se tiene un valor de chi cuadrado calculado igual a 58,800 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, cuyo valor es determinado con 4 grados de libertad, asimismo se muestra una significación asintótica conocido como el valor de $P=0,000 < 0,05$ cumpliendo con las condiciones de regla de decisión, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación rechazando la hipótesis nula, concluyendo que los tipos de liderazgo influyen significativamente en la relación con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche.

Tabla 6. Estilo de comunicación de las presidentas y relación con las beneficiarias

| Estilo de comunicación de las presidentas | Relación con las beneficiarias | | | Total | |
|---|--------------------------------|--------|----------|-------|--------|
| | Democrática | Pasiva | Agresiva | | |
| Asertiva | N | 22 | 1 | 1 | 24 |
| | % | 27,5% | 1,3% | 1,3% | 30,0% |
| Pasiva | N | 11 | 20 | 5 | 36 |
| | % | 13,8% | 25,0% | 6,3% | 45,0% |
| Agresiva | N | 0 | 12 | 8 | 20 |
| | % | 0,0% | 15,0% | 10,0% | 25,0% |
| Total | N | 33 | 33 | 14 | 80 |
| | % | 41,3% | 41,3% | 17,5% | 100,0% |

Fuente: “Elaboración del equipo de trabajo”

En la tabla 6 muestra resultados sobre el estilo de comunicación de las presidentas y la relación con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche, del total de beneficiarias encuestadas el 27,5% refieren que el estilo de comunicación de las presidentas es asertivo y su relación con las beneficiarias es democrática, estos datos refleja que las presidentas comunica e informa de manera oportuna, además permite la participación y expresión de opiniones de los demás, buscando el bien de la organización, asimismo mantiene una comunicación abierta entre ellas y este hecho hace que se lleguen a buenos acuerdos, intercambiando información adecuada cada vez que participe de actividades como capacitaciones, charlas, talleres entre otros transmitiendo lo aprendido, por lo que participan de diversas actividades organizados por el Programa Vaso de Leche.

Por lo tanto, un comité que cuente con una comunicación asertiva motiva a la participación de todas las beneficiarias de forma activa, manteniendo relaciones interpersonales democráticas donde se valora la opinión de todas, que en situaciones de conflicto buscan soluciones en conjunto.

Al respecto, Moreno (2021) menciona que el estilo de comunicación asertivo alude que las personas pueden expresar sus pensamientos, requerimientos e ideas con facilidad, dado que prima la comunicación abierta donde se expresa y a su vez de intenta



comprender que los demás individuos, comúnmente este estilo de comunicación se caracteriza porque permite mejorar la efectividad en situaciones interpersonales, ya que tienen como consecuencia la optimización en la contribución de la persona a la organización o relación social. Estudios evidencia, que este estilo de comunicación es la más adecuada en el liderazgo, lo que significa que el líder debe fomentar y construir una comunicación asertiva y ayudar al mejoramiento de circunstancias que se presentan.

Asimismo, Espinosa (2014) resalta que la relaciones que mantienen entre las beneficiarias incide de manera directa en el cumplimiento de actividades programados, dado que estudios evidencian que comúnmente las beneficiarias del programa suelen confundir que el trabajo solo lo realiza la lideresa, sin embargo, en las relaciones entre las beneficiarias dependen de cierta medida del estilo de liderazgo que mantiene la lideresa dado que si la líder fomenta la comunicación abierta, participación, motiva a que todos participen de manera activa, persuade para un trabajo colaborativo dejando entender que el trabajo en equipo hace que los resultados sean favorables para todos, dejando atrás la idea de que el líder asume y es responsable de que obtenga resultados favorables

Adicionalmente, con porcentaje menor de 1,3% beneficiarias refirieron que el estilo de comunicación de las presidentas es asertivo, lo que significa que las presidentas comunica y valora las opiniones de los demás sin necesidad de levantar la voz o gritar, mantener una comunicación abierta donde prime el respeto hace que este hecho sea aprovechado por algunas beneficiarias quienes consideran que recibirán comprensión y entendimiento por parte de la presidenta y pueden faltar a las reuniones, consideran que los demás deben tomar decisiones, pero después empiezan a mostrar actitudes negativas generando conflictos y diferencias.

Al respecto, Apaza (2017) menciona que la relación pasiva se caracteriza por la participación no voluntaria o nula de los integrantes de una organización, este hecho ocurre por diferentes factores ya sea por tiempo, no llevarse bien con los demás integrantes por lo que prefieren ser indiferentes a lo que ocurra en la organización, jugando un rol importante del líder que conduce la organización dado que de él depende el nivel de participación y cooperación de los integrantes.

Tabla 7. Prueba de hipótesis sobre la influencia del estilo de comunicación de las presidentas y la relación con las beneficiarias

| Prueba estadística: chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|----|---|
| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 44,021 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 52,894 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 33,401 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 80 | | |

Fuente: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS (Versión 27).

Realizando la prueba de hipótesis mediante el chi cuadrado de Pearson sobre la influencia del estilo de comunicación de las presidentas y la relación con las beneficiarias, se tiene un valor de chi cuadrado calculado igual a 44,021 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, cuyo valor es determinado con 4 grados de libertad, asimismo se muestra una significación asintótica conocido como el valor de $P=0,000 < 0,05$ cumpliendo con las condiciones de regla de decisión, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación rechazando la hipótesis nula, concluyendo que los estilos de comunicación de las presidentas influyen significativamente en la relación de las beneficiarias del programa.

4.1.3 Resultados para el objetivo específico 2

- Identificar la influencia del liderazgo en la capacidad de gestión de las presidentas del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantaní –Puno, 2022.

Tabla 8. Tipo de liderazgo y capacidad de gestión de las presidentas

| Tipo de Liderazgo | | Capacidad de gestión | | | Total |
|-------------------|---|----------------------|-------------------------|-----------|--------|
| | | Rol en grupo | Solo la junta directiva | Ella sola | |
| Autocrático | N | 1 | 7 | 7 | 15 |
| | % | 1,3% | 8,8% | 8,8% | 18,8% |
| Participativo | N | 23 | 2 | 1 | 26 |
| | % | 28,7% | 2,5% | 1,3% | 32,5% |
| Liberal | N | 12 | 12 | 15 | 39 |
| | % | 15,0% | 15,0% | 18,8% | 48,8% |
| Total | N | 36 | 21 | 23 | 80 |
| | % | 45,0% | 26,3% | 28,7% | 100,0% |

Fuente: “Elaboración del equipo de trabajo”

En la tabla 8 se muestra resultados sobre el tipo de liderazgo y capacidad de gestión de las presidentas, del total de beneficiarias encuestadas el 28,7% refirieron que el tipo de liderazgo es participativo y la capacidad de gestión es rol en grupo. Datos que reflejan que las presidentas generan un ambiente de participación, motivación en las beneficiarias, apoyando en el fortalecimiento de capacidades y habilidades de las mismas, desarrollando en las asambleas un nivel de participación activa que se ve reflejado a través de las opiniones y propuestas que la líder da a conocer frente a las situaciones que se presentan, respetando siempre las opiniones de sus demás compañeras y aumentando la satisfacción por el trabajo, el tipo de gestión para las reuniones que organiza el Programa de Vaso de Leche, existe una gestión en grupo, es decir las presidentas organizan grupalmente las actividades y tareas que tienen que realizar, estos son visualizadas en las reuniones mensuales que se plantean.

Al respecto, Villar, et al. (2019) resalta que este tipo de liderazgo se caracteriza por asumir una postura diferente al estilo autocrático, dado que prevalece la participación

y la opinión de todos los integrantes del equipo u organización, donde el líder hace consultas y considera la opinión de los demás en la determinación, planificación y ejecución de las actividades que se programaran dado que ejecutan de manera conjunta con el propósito de que todos tengan identificación porque pusieron sus ideas. Asimismo, Geraldo, et al. (2020) resalta que en este estilo el líder busca involucrarse en el equipo de trabajo en todo el proceso de toma de decisiones, sabe delegar y atribuir responsabilidades, motiva, guía y alienta la participación masiva en la elección de estrategias y acciones a ejecutar, asimismo emplea la retroalimentación como un espacio para guiar u orientar a los integrantes del equipo.

Por otro lado, se evidencia un porcentaje menor de 1,3% de beneficiarias que consideran que el tipo de liderazgo es participativo y el tipo de gestión es ella sola, lo que significa que la presidenta genera espacios como reuniones entre las beneficiarias para organizar, planificar y determinar las responsabilidades de cada una, pero para actividades de gestión con la municipalidad acude ella sola, es decir, solo la presidenta es partícipe de las actividades que organiza el programa.

Tabla 9. Prueba de hipótesis sobre la influencia del tipo de liderazgo y capacidad de gestión de las presidentas

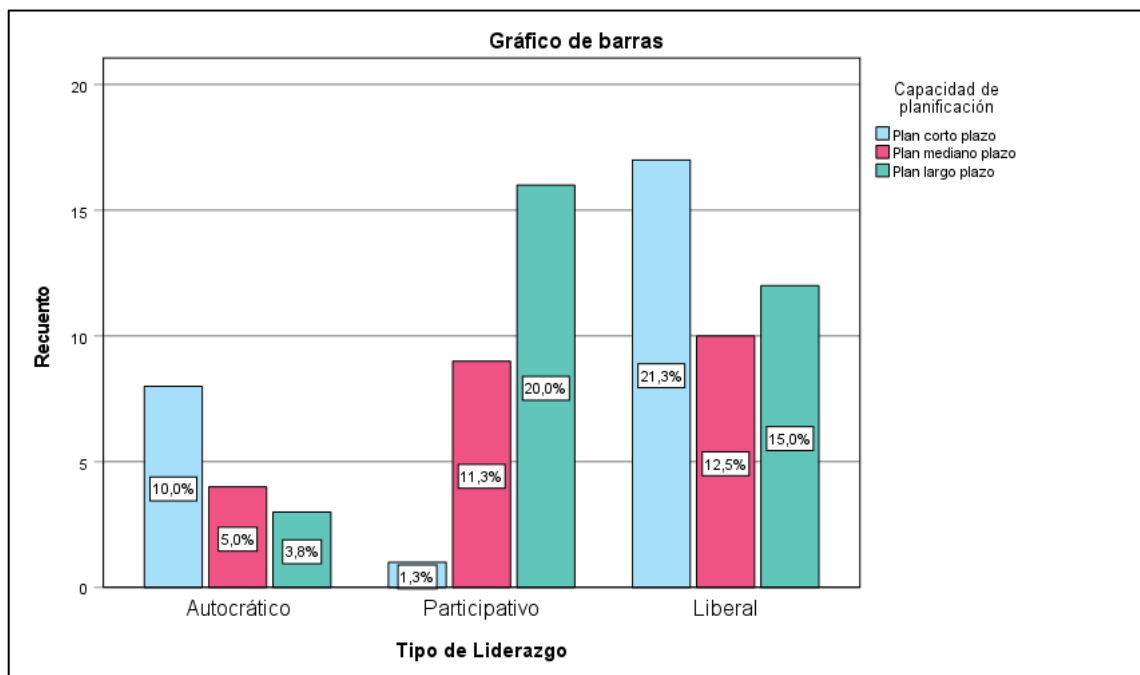
| Prueba estadística: chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|----|---|
| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 32,226 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 36,596 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | ,024 | 1 | ,877 |
| N de casos válidos | 80 | | |

Fuente: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS (Versión 27).

Realizando la prueba de hipótesis mediante el chi cuadrado de Pearson sobre la influencia del tipo de liderazgo y capacidad de gestión con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche, se tiene un valor de chi cuadrado calculado igual a 32,226 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, cuyo valor es determinado con 4 grados de

libertad, asimismo se muestra una significación asintótica conocido como el valor de $P=0,000 < 0,05$ cumpliendo con las condiciones de regla de decisión, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación rechazando la hipótesis nula, concluyendo que el tipo de liderazgo influye significativamente en el tipo de gestión con las beneficiarias del Programa.

Figura 2. Tipo de liderazgo y capacidad de planificación con las beneficiarias



Fuente: “Elaboración del equipo de trabajo”

En la figura 2 se muestra resultados sobre el tipo de liderazgo y la capacidad de planificación con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche, del total de las beneficiarias encuestadas el 21,3% refirieron que el tipo de liderazgo es liberal y la capacidad de planificación de las beneficiarias es a corto plazo, debido a que muchas veces las presidentas no tiene conocimientos acerca de la planificación y buscan una persona que tenga conocimientos y lo delega para que planifique las actividades, por lo que se enfoca en una dirección a corto plazo, dado que las presidentas asumen el liderazgo comúnmente por un periodo de un año y planifican actividades a base de ese periodo.



De esta forma, las presidentas solo consideran la planificación de periodo que les corresponde, demostrando que no toma interés en dichas actividades, por ende, no planifica sobre las tareas que deben efectuar las beneficiarias, como por ejemplo en el distribución y recojo de raciones, las presidentas suelen delegar un día antes a una de las beneficiarias, no se preocupa por la repartición de los productos, no comunica a sus beneficiarias en el momento oportuno, generando la desunión en su comité y reclamos en sus beneficiarias, lo cual ocasiona interacciones y comportamientos negativos entre ellas, con la idea de retirarse del comité o elegir nueva junta directiva. El nivel de participación de la líder es poca o nula, teniendo una participación pasiva o muchas veces no participan en las reuniones, actividades programadas, por temor a no ser escuchados o porque no lo toma interés a la labor que está desarrollando.

Otro punto es que, se evidencia un porcentaje menor de 1,3% de beneficiarias que consideran que el tipo de liderazgo es participativo y la capacidad de planificación de las beneficiarias es a corto plazo, evidenciando que la planificación es un aspecto importante de las cuales se deben formar y dar a conocer sobre ello a los comités, tal como García – Solarte (2015) refieren que uno de los aspectos importantes del liderazgo es la planificación, un líder debe planificar las actividades que va a realizar y además de delegar responsabilidades considerando las habilidades y competencias de los integrantes del equipo, ello no significa que pueda realizar una calificación, sino identificar cualidades y debilidades de cada uno de los integrantes con la finalidad de delegar, orientar y prepararlos.

Tabla 10. Prueba de hipótesis sobre la influencia del tipo de liderazgo y la capacidad de planificación con las beneficiarias

| Prueba estadística: chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|----|---|
| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 15,999 ^a | 4 | ,003 |
| Razón de verosimilitud | 19,388 | 4 | ,001 |
| Asociación lineal por lineal | ,067 | 1 | ,796 |
| N de casos válidos | 80 | | |

Fuente: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS (Versión 27).

Realizando la prueba de hipótesis mediante el chi cuadrado de Pearson sobre la influencia del tipo de liderazgo y la capacidad de planificación con las beneficiarias del Programa, se tiene un valor de chi cuadrado calculado igual a 15,999 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, cuyo valor es determinado con 4 grados de libertad, asimismo se muestra una significación asintótica conocido como el valor de $P=0,003 < 0,05$ cumpliendo con las condiciones de regla de decisión, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación rechazando la hipótesis nula, concluyendo que el tipo de liderazgo influye significativamente en la capacidad de planificación con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche.

Tabla 11. Estilo de comunicación de las presidentas y tipo de gestión con las beneficiarias

| Estilo de comunicación de las presidentas | | Tipo de gestión | | | Total |
|---|---|-----------------|-------------------------|-----------|--------|
| | | Rol en grupo | Solo la junta directiva | Ella sola | |
| Asertiva | N | 21 | 3 | 0 | 24 |
| | % | 26,3% | 3,8% | 0,0% | 30,0% |
| Pasiva | N | 13 | 10 | 13 | 36 |
| | % | 16,3% | 12,5% | 16,3% | 45,0% |
| Agresiva | N | 2 | 8 | 10 | 20 |
| | % | 2,5% | 10,0% | 12,5% | 25,0% |
| Total | N | 36 | 21 | 23 | 80 |
| | % | 45,0% | 26,3% | 28,7% | 100,0% |

Fuente: "Elaboración del equipo de trabajo"

En la tabla 5 se muestra resultados sobre el estilo de comunicación de las presidentas y tipo de gestión con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche, del total de beneficiarias encuestadas el 26,3% refirieron que el estilo de comunicación de las presidentas es asertivo y el tipo de gestión es rol en grupo, estos datos reflejan que las



presidentas ejercen liderazgo mediante la comunicación generando buenas relaciones interpersonales y respetando las opiniones de sus beneficiarias, por ende participa en el programa dando a conocer sus opiniones y haciendo propuestas frente a las problemáticas que se presentan, con una participación democrática, desarrollando acciones que genera el bien común del programa y comité, por tanto, la gestión que realizan en la municipalidad es en grupo, es decir, acuden todo el grupo de la junta directiva.

Evidenciando que el trabajo de la presidenta y su junta directiva se ve influenciado por la comunicación que ellas practican, si en caso de que se desarrolle una comunicación con actitudes negativas que desmotivan a la junta directiva, quienes ya no quieren representarlo, jugando un rol importante de la líder que conduce dicho comité porque de esta dependerá el éxito o el fracaso en cuanto al cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.

Al respecto, Peiro (2012) refiere que la comunicación es una faceta fundamental, crucial y sustantivo en la organización, es decir la comunicación es un componente primordial de la organización y es una condición necesaria para su existencia porque sin comunicación las organizaciones no podrían existir, y por ello, cuando se analizan con detalle, de manera resumida, Moreno (2021) resalta que “la comunicación permite a las juntas directivas tomar decisiones, prevenir y solucionar conflictos ocasionados en las reuniones. La práctica de una comunicación efectiva por parte de la presidenta tiene un resultado positivo en su accionar, permite que todo fluya naturalmente, evitándose conflictos”. A ello, Román (2015) agrega que la comunicación asertiva se caracteriza por expresión de pensamientos, requerimientos e ideas con facilidad, dado que prima la comunicación abierta donde se expresa y a su vez de intenta comprender que los demás individuos, comúnmente este estilo de comunicación se caracteriza porque permite mejorar la efectividad en situaciones interpersonales porque tienen como consecuencia la



optimización en la contribución de la persona a la organización o relación social. Estudios evidencia, que este estilo de comunicación es las más adecuada en el liderazgo, lo que significa que el líder debe fomentar y construir una comunicación asertiva y ayudar al mejoramiento de circunstancias que se presentan.

Además, es importante resaltar el término gestión como una categoría que se ha convertido en un elemento clave para el éxito de las organizaciones ya sean esta públicas como privadas, tal como (Jinez, 2018), menciona que la gestión es un componente que toda organización debe implementar para el mejoramiento de su productividad y alcanzar el éxito organizacional, dado que la gestión evita la incertidumbre favoreciendo la conservación y la eficiencia.

A continuación, se evidencia un porcentaje menor de 2,5% de beneficiarias consideran que el estilo de comunicación de las presidentas es agresivo, lo que significa que las presidentas emplean sus opiniones a favor de ella, tomando en cuenta sus propios derechos, sin importarle los sentimientos, todo esto para conseguir un objetivo, asimismo desarrolla un comportamiento conflictivo, practica la falta de respeto empleando palabras indebidas y críticas hacia sus beneficiarias, gritos, las opiniones de las mismas son ignorados, falta de interés, todo que ello afecta emocionalmente a sus beneficiarias, un ambiente que no le permite a la líder entablar una conversación amena; y desarrolla una participación activa tomando decisiones autoritariamente e imponiendo su poder frente a las demás integrantes, generando resentimientos y culpabilidad en las beneficiarias por la elección de la presidenta con esas características y el tipo de gestión es rol en grupo.

Estos datos difieren con el estudio de Moreno (2021) quien en su estudio evidencio que las beneficiarias mantienen un estilo de liderazgo autoritario con 29,2%, debido a que la presidenta impone las actividades a desarrollar en su gestión y determina

quienes serán las que participarán de las actividades que organiza el Programa Vaso de Leche.

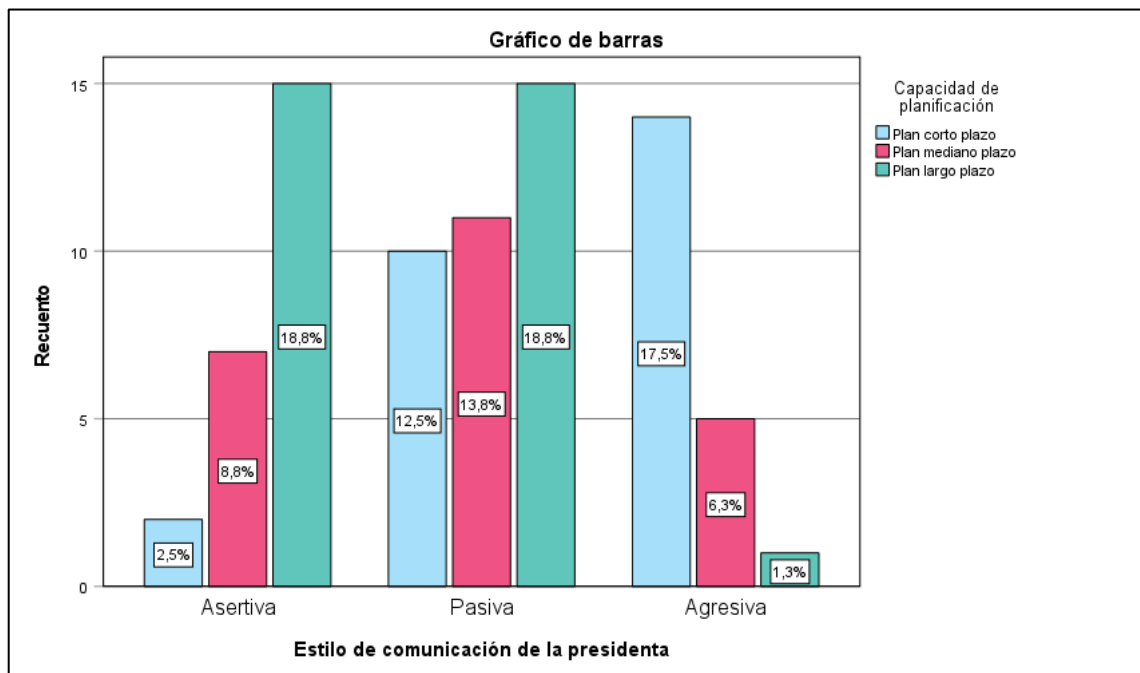
Tabla 12. Prueba de hipótesis sobre la influencia del estilo de comunicación de las presidentas y el tipo de gestión con las beneficiarias

| Prueba estadística: chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|----|---|
| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 29,631 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 36,605 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 25,483 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 80 | | |

Fuente: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS (Versión 27).

Realizando la prueba de hipótesis mediante el chi cuadrado de Pearson sobre la influencia del estilo de comunicación de las presidentas y el tipo de gestión con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche, se tiene un valor de chi cuadrado calculado igual a 29,631 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, cuyo valor es determinado con 4 grados de libertad, asimismo se muestra una significación asintótica conocido como el valor de $P=0,000 < 0,05$ cumpliendo con las condiciones de regla de decisión, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación rechazando la hipótesis nula, concluyendo que el estilo de comunicación de las presidentas influye significativamente en el tipo de gestión con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche.

Figura 3. Estilo de comunicación de las presidentas y capacidad de planificación con las beneficiarias



Fuente: “Elaboración del equipo de trabajo”

En la figura 3 se muestra resultados sobre el estilo de comunicación de las presidentas y la capacidad de planificación con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche, del total de beneficiarias encuestadas el 18,8% refirieron que el estilo de comunicación de las presidentas es asertivo y la capacidad de planificación con las beneficiarias es a largo plazo y con el mismo porcentaje de 18,8% de beneficiarias refieren que el estilo de comunicación de las presidentas es pasiva y la capacidad de planificación es a largo plazo.

Por lo tanto, de acuerdo a los datos expuestos, las beneficiarias consideran que el estilo de comunicación que ejercen las presidentas es asertivo debido a que las presidentas mantienen un estilo de comunicación abierta y constante con las beneficiarias, informa de las actividades correspondientes y determinan quienes participaran y en que fechas les corresponde, además comunica anticipadamente y de forma oportuna, como es el recojo y distribución de raciones, por lo que planifican de forma anual las tareas a realizar.



Igualmente, se identificó beneficiarias que consideran que las presidentas ejercen el estilo de comunicación pasivo, lo que evidencia que la presidenta no se expresan de forma abierta y directa, no les informa a sus beneficiarias sobre la distribución de los insumos oportunamente, no comparten sus opiniones, normalmente no hablan o lo hacen de manera mínima porque piensan que su opinión no es importante para la organización, tienen miedo a expresarse y a burlas, son sumisas, inseguras de sí mismas, y es una líder que participa con frecuencia en las actividades de reparto de raciones, ya sea por el tiempo que disponen o ejercen su función por obligación, porque solo les interesa ser beneficiario de la ración, mas no la toman interés a la superación de sí mismo, en el desarrollo de sus capacidades, por lo que no planifican adecuadamente de las actividades que comprende pertenecer al Programa Vaso de Leche.

En el liderazgo uno de los componentes básicos es la comunicación, es decir, el líder debe tener la capacidad de comunicar con su equipo, considerando que la comunicación hoy en día es una herramienta clave para la gestión en las organizaciones (Marcela, 2020). Por otro lado, Garay (2010), agrega que la comunicación es base para cuál proceso o actividad, tal es clave en el liderazgo dado que sin comunicación no existe líder, dado que una de las cualidades principales de un líder es tener la capacidad comunicativa y de esta manera obtener incidencia y persuasión de las personas, por tanto, sin la comunicación no hay seguidores y con ello no existe liderazgo.

Resaltando de esta manera la importancia de la comunicación, de tipo asertiva siendo esta la más adecuada, tal como Román (2015), define que la comunicación asertiva se caracteriza cuando la persona expresa sus ideas de manera abierta y directa, sin afectar a la otra persona. Asimismo, Casares (2019), refiere que la planificación es una de las tareas que tiene el líder dado que les brinda una información para hacer el seguimiento y orientación, además le permite realizar la toma de decisiones de manera eficiente acerca



de la forma de asignar recursos, de las responsabilidades y tareas de manera que faciliten a la organización lograr objetivos y metas.

Por otra parte, se evidencia un porcentaje menor de 1,3% de beneficiarias consideran que el estilo de comunicación de la presidenta es agresivo y la capacidad de planificación entre las mismas es largo plazo.

Estos datos difieren con el estudio de Apaza (2017) quien evidenció el estilo de comunicación que practican es agresiva, donde el 42.4% las socias manifiestan que el tipo de comunicación que practican en los comedores populares es la comunicación agresiva y limita el desarrollo del liderazgo, lo cual no permite que las socias participen activamente lo que provoca que se establezcan sanciones que hace que las socias sientan deseos de abandonar el comedor es decir se está alejando a las socias de un ambiente en que él puede desarrollar satisfactoria y óptimamente sus habilidades para poder liderar la organización.

Tabla 13. Prueba de hipótesis sobre la influencia del estilo de comunicación de las presidentas y la capacidad de planificación con las beneficiarias

| Prueba estadística: chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|----|---|
| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 22,805 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 25,466 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 21,097 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 80 | | |

Fuente: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS (Versión 27).

Realizando la prueba de hipótesis mediante el chi cuadrado de Pearson sobre la influencia del estilo de comunicación de las presidentas y la capacidad de planificación con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche, se tiene un valor de chi cuadrado calculado igual a 22,805 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, cuyo valor es determinado con 4 grados de libertad, asimismo se muestra una significación asintótica conocido como el valor de $P=0,000 < 0,05$ cumpliendo con las condiciones de regla de



decisión, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación rechazando la hipótesis nula, concluyendo que el estilo de comunicación de las presidentas influye significativamente en la planificación con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche.

4.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.2.1 Discusión de resultado del objetivo general

Respecto a la primera dimensión sobre tipos de liderazgo y desenvolvimiento de la presidenta en las reuniones (tabla 1), en un total de beneficiarias encuestadas el 31,3% mencionan que el tipo de liderazgo que predomina es liberal. Estos datos concuerdan con el estudio de Apaza (2017) quien determinó que la presidencia es asumida de manera obligatoria, debido a que existen conflictos entre las beneficiarias el cual se viene arraigando desde gestiones anteriores, por lo que muchas veces las beneficiarias no quieren asumir el cargo de presidenta, por lo que se asume por obligación en donde el liderazgo no es ejercido como tal y el desenvolvimiento de las presidentas es regular dado que no asume una responsabilidad como tal porque no es de manera voluntaria y no sabe cómo mejorar las relaciones entre las beneficiarias en un 35,1%, dejando a libertad de que cada una de las beneficiarias opinen y decidan.

Al respecto, el liderazgo liberal es catalogado como estilo Laissez – Faire, que se caracteriza por el uso relativo de la autoridad pasiva, donde comúnmente el líder brinda a los integrantes del equipo y a los seguidores independencia, que les facilita tener autonomía en sus actividades marcando metas propias, la obtención de sus propios medios para alcanzarlos, de esta manera, la figura del líder se involucra en el equipo convirtiéndose en facilitador (Villar - Vargas & Araya - Castillo, 2019, p. 193).



4.2.2 Discusión del resultado del objetivo específico 1

Con el indicador de tipo de liderazgo y la relación con las beneficiarias (tabla 2), del total de beneficiarias encuestadas el 32,5% refieren que el tipo de liderazgo de las presidentas es liberal, lo que significa que las presidentas como líder tratan de eludir sus responsabilidades, dejando que algunas beneficiarias decidan sobre las actividades importantes en relación con el programa y la relación que mantienen entre ellas es pasiva, es decir, las beneficiarias no participan de manera activa, estos datos concuerdan con el estudio de Calisaya y Mendoza (2019), donde se evidencia que las presidentas no asumen un liderazgo como tal, debido a que se no se observa el compromiso con la organización ni el liderazgo y esto hace que las beneficiarias se encuentran desmotivadas, teniendo como consecuencia una participación social pasiva de las mismas.

Al mismo tiempo Mori, (2017) evidenció que existen deficientes relaciones entre las social del comité de vaso de leche en distrito de Guadalupe, debido a que las beneficiarias no tienen una participación activa por lo que se relacionan de manera pasivo con los demás, pero si demuestran su molestia frente a acciones que tomaron las beneficiarias activas, hecho que hace que desmotiva a las beneficiarias que, si demuestran su apoyo, generando conflictos. Del mismo modo, Villar, et al. (2019) menciona que este estilo es conocido también como estilo autoritario, que se caracteriza principalmente por el mando u orden, control y supervisión de la ejecución de actividades de manera cabal.

En el ámbito de estilos de comunicación y el desenvolvimiento de las presidentas en las reuniones, se compara con el estudio de Moreno, (2021) donde evidenció que el liderazgo a través de la comunicación y las actitudes influyen significativamente en el trabajo de las juntas directivas, asimismo se evidenció que el 28.0% de las beneficiarias refirieron que el tipo de comunicación que practica la líder es el agresivo, que dificulta la



organización para las actividades y limita la participación activa. De la misma forma, en la relación entre beneficiarias, concuerdan con el estudio de Narro, (2019), quien evidencio que las comités demuestran liderazgo democrático debido a que mantienen una comunicación asertiva con 37,2%, dado que el líder mantiene una comunicación constante y desarrollan tareas y actividades en las fechas y metas establecidos, por tanto, resalta que la comunicación es uno de los factores más importantes que hacen posible que las relaciones sean buenas por lo mismo que en los comités se dialoga porque siempre hay conversación tranquila y saben escuchar las opiniones de las demás.

4.2.3 Discusión del resultado del objetivo específico 2

Con el indicador tipos de liderazgo y capacidad de gestión de las presidentas, del total de beneficiarias encuestadas el 28,7% refirieron que el tipo de liderazgo es participativo y la capacidad de gestión es rol en grupo. Datos que reflejan que las presidentas generan un ambiente de participación, motivación en las beneficiarias, apoyando en el fortalecimiento de capacidades y habilidades de las mismas, aumentando la satisfacción por el trabajo, para llevar a cabo las reuniones del Programa de Vaso de Leche, existe una gestión en grupo, es decir las presidentas organizan grupalmente las actividades y tareas que tienen que realizar, estos son visualizadas en las reuniones mensuales que se plantean.

El liderazgo participativo, es catalogado también como estilo democrático, que se caracteriza por asumir una postura diferentes al estilo autocrático, dado que prevalece la participación y la opinión de todos los integrantes del equipo u organización, donde el líder realiza consultas y considera la opinión de los demás en la determinación, planificación y ejecución de las actividades que se programaran dado que realizan de manera conjunta con el propósito de que todos tengan identificación porque pusieron sus ideas (Villar - Vargas & Araya - Castillo, 2019, p. 193).



La lideresas de los programas sociales asumen un rol importante que es organizar, guiar, planificar y orientar en la ejecución de las actividades que implica un programa social, dado que son representantes cercanos a sus comunidades y como tal representan y expresan las necesidades que tiene las familias de la comunidad, no obstante, existe estudios que demuestran que el rol de lideresas queda relegado en el simple hecho de que nos representa y es la responsable de que se cumpla las actividades y que obtenga resultados positivos, sin consideran que todos los beneficios del programa social son responsables, no obstante, esta depende del estilo de liderazgo que asume la lideresa jugando un rol importante, generando una necesidad importante de que exista la formación de mujeres lideresas que asumen el cargo, para que posteriormente pueda organizar, coordinar, comunicar y establecer un estilo de comunicación asertiva donde las relaciones entre líderes (presidentas) y beneficiarias sean las adecuados, de esta manera fomentar la participación activa de todos.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: El liderazgo influye significativamente ($p < 0,05$) en el rol de las presidentas; donde el 48,8% practican un tipo de liderazgo liberal, el cual significa que el líder transfiere el poder de decisión a los subordinados, sin importar cómo lo haga mientras lo haga correctamente, además delega funciones y atribuye responsabilidades, quienes recogen las raciones, alimentos y quienes lo distribuyen, entre otras funciones, el 45,0% ejerce un estilo de comunicación pasiva, lo cual dificulta que un individuo pueda expresar sus propias ideas. En efecto, las personas pasivas tienden a aceptar las opiniones y directivas de los demás, este patrón de comportamiento es indicativo de inseguridad, no expresan sus ideas, es la razón que no se llegan a un término favorable entre presidentas y beneficiarias.

SEGUNDA: El liderazgo influye significativamente ($p < 0,05$) en el rol de las presidentas; en relación con sus beneficiarias se muestra 32,4% de las presidentas práctica un tipo de liderazgo participativo, donde la presidenta enfatiza la participación y opinión de las beneficiarias mediante este proceso suelen organizarse, planificar y ejecutar las actividades, la presidenta es parte de la organización y se involucra en todo, además, delega funciones y atribuye responsabilidades de esta forma genera un buen desenvolvimiento en las reuniones creando el 30,0% de relación democrática entre las beneficiarias del Programa Vaso de Leche. De acuerdo con los resultados en un porcentaje menor del 40%, refleja que si existe un liderazgo participativo y una comunicación asertiva entre ambas partes lo cual contribuye positivamente a la organización y a los beneficiarios del Programa Vaso de Leche.

TERCERA: El liderazgo influye significativamente ($p < 0,05$) en el rol de las presidentas; En la capacidad de gestión, del total de beneficiarias encuestadas el 28,7% refirieron que



el tipo de liderazgo es participativo y la capacidad de gestión es en grupo. Datos que reflejan que las presidentas generan un ambiente de participación, motivación en las beneficiarias, apoyando en el fortalecimiento de capacidades y habilidades de las mismas, donde el líder realiza consultas y considera la opinión de los demás en la determinación, planificación y ejecución de las actividades, con el propósito de que todos tengan identificación porque cada uno de ellos contribuyeron con sus ideas, trayendo en consecuencia un tipo de gestión en grupo y una planificación a largo plazo en relación con la gestión del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantaní.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al responsable del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Amantani, que ejecute talleres de liderazgo, comunicación asertiva, oratoria, el mismo favorecerá a las beneficiarias para que mejoren su organización, su estilo de liderazgo, su nivel de participación, su nivel de comunicación, el clima organizacional, la satisfacción organizacional, de esta forma dejaran de practicar el liderazgo liberal, autocrático y la comunicación pasiva entre ellas generando un desenvolvimiento en las reuniones regularmente, la capacidad de gestión unitaria con las instituciones y una comunicación pasiva entre las beneficiarias.

SEGUNDA: Se recomienda a las presidentas proponer estrategias de intervención a través del responsable, Programa Vaso de Leche, mediante el cual se solicite la intervención de un profesional que domine los temas de liderazgo, comunicación y temas afines, con el propósito de brindar capacitaciones y/o talleres que promuevan la participación de las beneficiarias, pérdida del miedo, empoderamiento, facilidad de comunicarse y que el trabajo se realice en equipo, del mismo modo fomentar la práctica y mejorar el tipo de liderazgo (participativo) en las organizaciones y muchas otras técnicas, de esta forma lograrán un buen desenvolvimiento en sus reuniones, que fluya naturalmente el buen estilo de comunicación y así mejorar el clima organizacional entre las beneficiarias del Programa de Vaso de Leche.

TERCERA: Se recomienda a la Facultad de Trabajo Social, incentivar a través de la organización comunitaria, empoderarse sobre temas de liderazgo y participación en las organizaciones, a la población estudiantil que entra a la investigación mejorar los estilos de comunicación en las organizaciones y promover el liderazgo participativo, si bien es cierto en diferentes instituciones y organizaciones, siempre existirán mujeres liderando en algún cargo, con el propósito de alcanzar objetivos concretos y mejorar su desempeño.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alatrística, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 89 - 98. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Alfaro, J. (2022). *Participación social y organización de las mujeres miembros del comité de vaso de leche, Centro Poblado Alto Trujillo - 2021*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo].
- Apaza, C. (2017). *Relaciones interpersonales y su influencia en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, puno].
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385 - 390.
- Çalış, Ç., & Büyükakıncı, B. (2019). Leadership Approach in Occupational Safety: Taiwan sample. *Revista Procedia Computer Science*, 1(58), 1052 - 1057. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.146>
- Calisaya, E., & Mendoza, V. (2019). *Liderazgo y su influencia en el ejercicio de la participación social de las beneficiarias del programa de complementación alimentación de la provincia de Yunguyo*. [Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Puno].
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica* (Primera ed.). Lima, Peru: San Marcos. <https://doi.org/9972-34-242-5>
- Carreras, I., Leaverton, A., & Sureda, M. (2009). *Líderes para el cambio social: Características y competencias del liderazgo en las ONG*. Instituto de Innovación Social de ESADE. http://www.fceer.org/bdoc/recursos/Lideres_para_el_cambio_social.pdf
- Casares, O. (2019). *Aplicación del taller liderazgo Participativo para mejorar la Planificación Institucional de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo - 2019*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Piura].
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2).
- Charaja, F. C. (2011). *El Mapic en la Investigación Científica* (Tercera ed.). Puno, Perú: Corporación Sirio Eirl. <https://doi.org/2018-06184>



- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano*. SantaFé de Bogotá: McGraw-Hill/interamericana.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Tercera edición ed.). Mexico D.F: Mc GRAW-HILL INTERAMERICANA Latinoamericana.
- Chiavenato, I., Ruiz, M., & Acosta, L. (1983). *Administración de recursos humanos*.
- Cumlaude. (2020). *Liderazgo: ¿qué es y qué implica ser líder?* MARKETING AND BUSINESS. recuperado de <https://www.mastercumlaude.com/blog/liderazgo-que-es-y-que-implica-ser-lider>
- Duran-Seguel, I., & Gallegos, M. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacios*, 40(40), 6 - 14.
- Espinosa, M. (2014). *Analisis del grado de relacion entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad academica de la institucion educativa Omaira Sanchez Garzon*. Cartagena.
- Garay, M. (2010). Comunicación y liderazgo sin comunicación no hay líder. *Revista Cuaderno*, 1(33), 61 - 72.
- Garcés, A., & Jiménez, L. (2016). *Comunicacion para la movilizacion y el cambio social*. Universidad de Medellín.
- García - Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Revista Entramado*, 11(1), 60 - 79. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- García, P. (3 de Julio de 2017). *Estrategias de Empoderamiento*. Empoderamiento: <https://elcasopablo.com/2017/07/03/estrategias-de-empoderamiento/>
- Gavedia, K., & Paredes, V. (2021). *Liderazgo de la mujer durante la pandemia en los comites de vaso de leche - distrito de Huacho 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión, Huacho].
- Gemeda, H., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Revista Heliyon*, 6(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Geraldo, L., Mera, A., & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Revista Apuntes Universitarios*, 10(4), 155 - 175. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Gonzáles, O., & Gonzáles, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 12(1), 35-44. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90423275005.pdf>
- Guzman, V. (2012). *Comunicación organizacional* . RED TERCER MILENIO S.C. . <https://doi.org/ISBN 978-607-733-062-2>



- Hernandez-Sampieri, H., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera Edición ed.). (S. d. Interamericana Editores, Ed.) Mexico: Mc Graw Hill Education. <https://doi.org/ISBN: 978-1-4562-6096-5>
- Jaimes, M. (2021). *Condiciones que influyen en el liderazgo de las mujeres en el ámbito laboral en Chile*. [Tesis de Posgrado, Universidad de Chile, Santiago].
- Jinez, N. (2018). *Estilos de liderazgo en las docentes de la Institucion Educativa Inicial N° 197 Huascar de la ciudad de Puno en el año 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno]. <http://vriunap.pe/repositor/docs/d00003055-Borr.pdf>
- Liobet, V., Litichever, C., & Magistris, G. (2012). La construcción del beneficiario en los programas sociales dirigidos a niñas, niños y adolescentes en el área metropolitana Bonaerense . *Revista de Ciencias Sociales, IV*(138), 77 - 92.
- Lozada, E. (2020). *Factores que influyen en la efectividad de las mujeres líderes de las organizaciones: una revisión de literatura*. [Tesis de pregrado, Universidad de la Sabana, Colombia].
- Madanchian, M., & Taherdoost, H. (2019). Assessment of Leadership Effectiveness Dimensions in Small and Medium Enterprises (SMEs). *Revista Procedia Manufacturing, 1*(32), 1035 - 1042. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.promfg.2019.02.318>
- Marcela, P. (2020). *Comunicación Interna y Liderazgo Coach como herramientas para el logro de metas en MAN - SER S.R.L*. [Tesis de grado, Universidad Empresarial Siglo 21].
- Maxwell, J. (2016). *Liderazgo: lo que todo lider necesita saber*. Grupo Nelson.
- Moreno, D. (2021). *Influencia del liderazgo en el trabajo de las Juntas Directivas del Programa Vaso de Leche del Distrito de Pilcuyo 2019*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14910/Moreno_Lupaca_Dalila.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mori, L. (2017). *influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de las madres socias de los comités del vaso de Leche en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, Provincia de Pacasmayo 2015*. [Tesis, Universidad Nacional de Trujillo].
- Narro, I. (2019). *Liderazgo y participación en la organización social: Vaso de Leche "Guíame Señor" y "Virgen del Rosario de la Alameda"*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo].
- Northouse, P. (2007). *Leadership: Theory and practice*. London: Sage Publications.



- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa edacción de la Tesis*. Mexico: Cuarta Edición.
- Ortega, C. (2018). *Muestreo no probabilístico: definición, tipos y ejemplos*. QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A., & Cruz, P. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación de Administración*, 1(1), 67 - 72.
- Peiro, J., & Breos, I. (2012). la comunicacion en las organizaciones: una aproximacion desde el modelo de analisis multifacetico. *revista Persona*, 41-70.
- Quispe, V., & Ramírez, M. (2021). El rol del liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Puno - 2019. *Revista Científica de Investigación Andina*, 21(2).
- Rabanal, R., & Huamán, C. (2019). Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(2), 26 - 30.
- Ramirez, M., & Reyes, J. (2020). *Inteligencia Emocional y Liderazgo en las presidentas del comite del vaso de leche - Distrito de Jesus*. [Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1450>
- Ramos, M. (2020). *El papel de la comunicación, el liderazgo y el compromiso de los empleados en el cambio organizacional*. [Trabajo de grado, Universidad de Vigo].
- Regader, B. (29 de mayo de 2015). *Psicología y mente*. Los 10 rasgos de personalidad de un líder: <https://psicologiymente.com/personalidad/rasgos-de-personalidad-lider>
- Riquelme - Castañeda, J., Pedraja - Rejas, L., & Vega - Massó, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación Universitaria*, 13(1), 135 - 144. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Rochina, L., & Canós, L. (2020). *Liderazgo femenino en las organizaciones*. [Tesis de grado, Universidad Politécnica de Valencia, España].
- Roman, C. (2015). *el libro de habilidades comunicativas*. España: tercera edicion.
- Ruiz, L., Lizarazo, S., & Camargo, D. (2019). Influencias en el liderazgo para llegar al poder: el analisis de las presidentas en America Latina. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(29). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409661113006/html/>
- Salazar, J. (2022). *Habilidades Gerenciales y estilos de liderazgo en las presidentas de los comedores populares en Piura metropolitana*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo, Piura].



- Salazar, J. (2022). *Habilidades Gerenciales y Estilos de Liderazgo en las presidentas de los comedores populares en Piura Metropolitana*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo, Piura]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93639/Salazar_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sigüeñas, D. (2021). *Ejercicio de liderazgo de las socias del Programa Vaso de Leche Señora Fátima y satisfacción de beneficiarios*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo].
- Tapia, Z., & Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Revista AD-GNOSIS*, 9(9), 119 - 134. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443>
- Vilca, S. (2022). *Factores socioeconómicos que influyen en logros de aprendizaje de los estudiantes de la I.E.S. Cesar Vallejo de Moro, Paucarcolla - Puno, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno].
- Villar - Vargas, M., & Araya - Castillo, L. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Revista Pensamiento & Gestión*, 1(46). <https://doi.org/10.14482/pege.46.3801>
- Weise, C., & Alvarez, I. (2018). Identidad y percepciones de género. Retos para la formación de mujeres líderes indígenas. *Revista APOSTA*, 1(77), 257 - 287.
- Yirda, A. (2022). *Definición de Presidente*. concepto definicion. de: <https://conceptodefinicion.de/presidente>
- Zuzama, J. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. [Trabajo de grado, Universitat de les Illes Balears].



ANEXOS



ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | Medidores |
|---|--|-------------------------------------|---|
| <u>Variable Independiente</u> Liderazgo | Tipos de liderazgo (Chiavenato, 2017) | Liderazgo Autocrático | Autoritario Dogmático Impuesto |
| | | Liderazgo Participativo | Toma de decisiones Consulta sus ideas Toma sus decisiones subalternas |
| | | Liderazgo Liberal | Motivación Propia Decisión Propia |
| | Estilo de comunicación | Estilos de comunicación | Asertiva Pasiva Agresiva |
| <u>Variable Dependiente</u> Rol de las presidentas | Relación con las beneficiarias | Desenvolvimiento en las Reuniones | a. Deficiente b. Regular c. Bueno d. Eficiente |
| | | Relación presidenta y beneficiarias | a. Democrática b. Liberal c. Autoritaria |
| | Capacidad de gestión con la municipalidad | Tipo de gestión | a. Rol en grupo b. Rol solo la junta directiva c. Rol lo cumple ella sola |
| | | Capacidad de Planificación | a. Plan Corto plazo b. Plan Mediano plazo c. Plan Largo plazo |

ANEXO 2. Matriz de consistencia

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Metodología |
|--|---|--|---|
| <p>Problema general.</p> <p>¿De qué manera influye el liderazgo en las presidentas del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani – Puno, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera el liderazgo influye en las presidentas en relación con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani – Puno, 2022?</p> <p>¿De qué manera el liderazgo influye en la capacidad de gestión de las presidentas del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani – Puno, 2022?</p> | <p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo en el rol de las presidentas del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantani – Puno, 2022.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Identificar la influencia del liderazgo en las presidentas en relación con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani – Puno, 2022.</p> <p>Identificar la influencia del liderazgo en la capacidad de gestión de las presidentas del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani – Puno, 2022.</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>El liderazgo influye significativamente en el rol de las presidentas del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani – Puno, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>El liderazgo influye significativamente en las presidentas en relación con las beneficiarias del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani – Puno, 2022.</p> <p>El liderazgo influye significativamente en la capacidad de gestión de las presidentas del Programa Vaso de Leche del distrito de Amantani – Puno, 2022.</p> | <p>Tipo: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población/ muestra 16 presidentas/ 80 evaluadoras</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Procesamiento: SPSS V 26</p> |



ANEXO 3. Instrumentos de recolección de datos.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

**ENCUESTA DE TESIS “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL ROL DE LAS PRESIDENTAS DEL
PROGRAMA DE VASO DE LECHE DEL DISTRITO DE AMANTANI – PUNO, 2022”**

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 Edad

- a) 20 a 25 años
- b) 26 a 30 años
- c) 31 a 35 años
- d) 36 a más años

1.2 Estado Civil

- a) Soltera
- b) Casada
- c) Conviviente
- d) Separada
- e) Viuda

1.3 Grado de Instrucción

- a) Primaria incompleta b) Primaria completa c) Secundaria incompleta
- d) Secundaria completa e) Sin instrucción

1.4 Tipo de familia

- a) Nuclear
- b) Extendida
- c) Monoparental
- d) Ensamblada

2. ASPECTOS DE LIDERAZGO y COMUNICACIÓN

2.1 ¿Qué Tipos de liderazgo practican las presidentas dentro de la organización?

- a) La presidenta dirige a su gusto y no escuchar las opiniones de las beneficiarias (Autocrático)
- b) Todos participan en las opiniones y se toma el mejor (Participativo)
- c) A la presidenta no le importa nada, y todas andan por su lado (Liberal)

2.2 ¿Qué tipo de comunicación practica su presidenta en tu organización?

- a) la presidenta hace opinar a todos y llegamos a un acuerdo (Asertiva)
- b) La presidenta casi no habla y cada uno hace lo que quiere (Pasiva)
- c) La presidenta impone sus decisiones y no respeta al resto (Agresiva)



3. ASPECTOS DEL ROL DE LAS PRESIDENTAS

3.1 ¿Cómo se desenvuelve la presidenta en las reuniones?

- a) Deficiente
- b) Regular
- c) Bueno
- d) Eficiente

3.2 ¿Qué tipo de comunicación practica la presidenta con las de más beneficiarias de la organización?

- a) Todos hablamos y llegamos a un acuerdo (Asertiva)
- b) Casi nadie habla y la presidenta hace lo que quiere (Pasiva)
- c) La presidenta impone su decisión y no respeta al resto (Agresiva)

3.3 ¿Qué tipo de comunicación practica la presidenta con las beneficiarias en tu organización?

- a) Todos hablamos y llegamos a un acuerdo (Democrática)
- b) Casi nadie habla y cada uno hace lo que quiere (Liberal)
- c) Una de las beneficiarias impone su decisión y no respeta al resto (Autoritaria)

3.4 ¿Cómo es la gestión de la presidenta con las instituciones?

- a) Todos tomamos un acuerdo y ella(presidenta) va a gestionar (rol en grupo)
- b) Solo la junta directiva gestiona y luego informa (solo la junta directiva)
- c) Solo la presidenta toma decisiones y gestiona ella sola (ella sola)

ANEXO 4. Matriz de sistematización de datos

| | LIDERAZGO | COMUNICACION | REUNION | SOCIAS | GESTION | PLANIFICACION |
|----|---------------|--------------|------------|-------------|-----------------------|---------------------|
| 1 | Autocrático | Pasiva | Bueno | Agresiva | Ella sola | Plan corto plazo |
| 2 | Liberal | Agresiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan corto plazo |
| 3 | Liberal | Agresiva | Regular | Agresiva | Solo la junta dire... | Plan corto plazo |
| 4 | Participativo | Pasiva | Regular | Democrática | Rol en grupo | Plan mediano pla... |
| 5 | Liberal | Agresiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan corto plazo |
| 6 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 7 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 8 | Liberal | Pasiva | Deficiente | Pasiva | Rol en grupo | Plan corto plazo |
| 9 | Liberal | Pasiva | Regular | Pasiva | Solo la junta dire... | Plan corto plazo |
| 10 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 11 | Liberal | Agresiva | Regular | Agresiva | Solo la junta dire... | Plan mediano pla... |
| 12 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 13 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 14 | Liberal | Agresiva | Regular | Pasiva | Solo la junta dire... | Plan corto plazo |
| 15 | Participativo | Asertiva | Regular | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 16 | Autocrático | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 17 | Autocrático | Agresiva | Regular | Agresiva | Ella sola | Plan mediano pla... |
| 18 | Liberal | Pasiva | Regular | Pasiva | Solo la junta dire... | Plan largo plazo |
| 19 | Participativo | Asertiva | Regular | Democrática | Rol en grupo | Plan corto plazo |
| 20 | Liberal | Agresiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan mediano pla... |
| 21 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Solo la junta dire... | Plan largo plazo |
| 22 | Participativo | Asertiva | Bueno | Pasiva | Solo la junta dire... | Plan largo plazo |
| 23 | Liberal | Agresiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan corto plazo |
| 24 | Participativo | Pasiva | Regular | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 25 | Liberal | Pasiva | Regular | Pasiva | Solo la junta dire... | Plan corto plazo |
| 26 | Autocrático | Agresiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan corto plazo |
| 27 | Liberal | Pasiva | Regular | Democrática | Solo la junta dire... | Plan largo plazo |
| 28 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 29 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 30 | Liberal | Pasiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan largo plazo |
| 31 | Participativo | Asertiva | Eficiente | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 32 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan mediano pla... |
| 33 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan mediano pla... |
| 34 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan mediano pla... |
| 35 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 36 | Participativo | Asertiva | Eficiente | Democrática | Rol en grupo | Plan mediano pla... |
| 37 | Autocrático | Agresiva | Bueno | Pasiva | Solo la junta dire... | Plan corto plazo |
| 38 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan mediano pla... |
| 39 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan mediano pla... |
| 40 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan mediano pla... |
| 41 | Liberal | Pasiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan mediano pla... |
| 42 | Liberal | Agresiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan corto plazo |
| 43 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 44 | Autocrático | Agresiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan corto plazo |
| 45 | Participativo | Pasiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan mediano pla... |
| 46 | Participativo | Asertiva | Bueno | Democrática | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 47 | Autocrático | Asertiva | Regular | Agresiva | Solo la junta dire... | Plan corto plazo |
| 48 | Autocrático | Agresiva | Regular | Agresiva | Solo la junta dire... | Plan mediano pla... |
| 49 | Autocrático | Agresiva | Regular | Agresiva | Solo la junta dire... | Plan mediano pla... |
| 50 | Liberal | Pasiva | Deficiente | Democrática | Ella sola | Plan largo plazo |
| 51 | Autocrático | Agresiva | Deficiente | Pasiva | Ella sola | Plan corto plazo |
| 52 | Liberal | Pasiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan largo plazo |



| | LIDERAZGO | COMUNICACION | REUNION | SOCIAS | GESTION | PLANIFICACION |
|----|---------------|--------------|------------|-------------|-----------------------|---------------------|
| 52 | Liberal | Pasiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan largo plazo |
| 53 | Liberal | Pasiva | Eficiente | Democratica | Rol en grupo | Plan mediano pla... |
| 54 | Liberal | Pasiva | Deficiente | Pasiva | Solo la junta dire... | Plan largo plazo |
| 55 | Autocrático | Agresiva | Regular | Agresiva | Solo la junta dire... | Plan largo plazo |
| 56 | Liberal | Pasiva | Deficiente | Pasiva | Ella sola | Plan mediano pla... |
| 57 | Autocrático | Agresiva | Regular | Agresiva | Ella sola | Plan corto plazo |
| 58 | Liberal | Pasiva | Regular | Pasiva | Solo la junta dire... | Plan corto plazo |
| 59 | Liberal | Pasiva | Eficiente | Democratica | Rol en grupo | Plan mediano pla... |
| 60 | Liberal | Pasiva | Bueno | Democratica | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 61 | Liberal | Pasiva | Bueno | Pasiva | Ella sola | Plan mediano pla... |
| 62 | Liberal | Pasiva | Regular | Agresiva | Solo la junta dire... | Plan corto plazo |
| 63 | Liberal | Pasiva | Regular | Agresiva | Solo la junta dire... | Plan corto plazo |
| 64 | Liberal | Pasiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan corto plazo |
| 65 | Liberal | Pasiva | Regular | Agresiva | Ella sola | Plan corto plazo |
| 66 | Liberal | Pasiva | Deficiente | Democratica | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 67 | Liberal | Pasiva | Deficiente | Democratica | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 68 | Liberal | Pasiva | Regular | Pasiva | Solo la junta dire... | Plan mediano pla... |
| 69 | Liberal | Pasiva | Regular | Pasiva | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 70 | Liberal | Pasiva | Regular | Pasiva | Ella sola | Plan mediano pla... |
| 71 | Autocrático | Pasiva | Deficiente | Agresiva | Solo la junta dire... | Plan mediano pla... |
| 72 | Liberal | Pasiva | Deficiente | Pasiva | Ella sola | Plan largo plazo |
| 73 | Autocrático | Agresiva | Deficiente | Agresiva | Solo la junta dire... | Plan corto plazo |
| 74 | Liberal | Pasiva | Regular | Pasiva | Rol en grupo | Plan corto plazo |
| 75 | Autocrático | Pasiva | Deficiente | Pasiva | Ella sola | Plan largo plazo |
| 76 | Liberal | Pasiva | Deficiente | Democratica | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 77 | Participativo | Pasiva | Deficiente | Democratica | Rol en grupo | Plan largo plazo |
| 78 | Liberal | Agresiva | Deficiente | Pasiva | Rol en grupo | Plan corto plazo |
| 79 | Liberal | Pasiva | Deficiente | Pasiva | Rol en grupo | Plan mediano pla... |
| 80 | Liberal | Agresiva | Regular | Pasiva | Rol en grupo | Plan corto plazo |



ANEXO 5. 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 Yanet Yovana Pacompia Calsin,
identificado con DNI 70335875 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:

"Influencia del Liderazgo en el rol de las Presidentas
del Programa de Vaso de Leche del distrito de
Amantani - Puno, 2022"

Es un tema original.

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

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

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

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

Puno 02 de agosto del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 6. Autorización para el Depósito de Tesis en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

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

Por el presente documento, Yo Yanet Yovana Pacompia Calsin,
identificado con DNI 70325825 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:

"Influencia del Liderazgo en el rol de las Presidentas del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantani - Puno, 2022"

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

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

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

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

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

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

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

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 02 de agosto del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella