



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

## **FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**



## **LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA SOCIAL VASO DE LECHE DEL DISTRITO DE SAN JUAN DEL ORO EN EL AÑO 2022**

### **TESIS**

#### **PRESENTADA POR:**

**SAMANTA PRISCA QUILLA MANRIQUE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA SOCIAL VASO DE LECHE DEL DISTRITO DE SA

AUTOR

SAMANTA PRISCA QUILLA MANRIQUE

RECuento DE PALABRAS

33862 Words

RECuento DE CARACTERES

155610 Characters

RECuento DE PÁGINAS

135 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.1MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 24, 2024 7:06 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 24, 2024 7:07 AM GMT-5

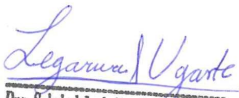
● 11% de similitud general

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

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% 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)

  
Dra. Soledad Jacheline Zegarra Ugarte  
DOCENTE  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
UNA - PUNO

  
  
Dra. Martha Rosario Palomino Coila  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL - UNA PUNO

Resumen



## DEDICATORIA

*Le dedico este logro a quién guía e ilumina mis pasos en mi formación profesional y vida cotidiana, a mi ángel del cielo mi querida madre Juana Margarita Manrique Huaquisto.*

*Con profundo amor y respeto a mi padre Saturnino Roy Quilla Quilla, por enfrentar sus deberes como un padre sin miedo y por aceptar la enorme responsabilidad que significa cuidarme desde la partida de mi madre.*

*Por su apoyo incondicional y ánimo constante en mi vida de estudiante a mis hermanos Juan Carlos y Carlos Yonatan.*

*Por su continuo apoyo en desarrollar este trabajo de investigación a mis primos Franklin Vincet y Vilma Katherin.*

**Samanta Prisca Quilla Manrique**



## AGRADECIMIENTOS

*A Dios, por haberme permitido lograr una de mis metas en mi vida profesional y por siempre guiarme por el sendero del bien.*

*A la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Trabajo Social, por su formación profesional y permitirme concluir exitosamente la carrera.*

*A mi querida asesora Dra. Soledad Jackeline Zegarra Ugarte, a quién estimo y admiro por su desempeño profesional, por impartir sus conocimientos en mi formación profesional y el apoyo incondicional en la elaboración de mi trabajo de investigación.*

*A todos los docentes que contribuyeron con su conocimiento y sabiduría en mi formación profesional.*

*A la municipalidad distrital de San Juan del Oro por haberme dado la oportunidad de desarrollar mi trabajo de investigación.*

**Samanta Prisca Quilla Manrique**



# ÍNDICE DE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	
<b>ACRÓNIMOS</b>	
<b>RESUMEN. ....</b>	<b>13</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>22</b>
1.2.1. Problema general.....	22
1.2.2. Problemas específicos .....	22
<b>1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>22</b>
1.3.1. Hipótesis General.....	22
1.3.2. Hipótesis específicas .....	22
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....</b>	<b>23</b>
<b>1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>24</b>
1.5.1. Objetivo General.....	24
1.5.2. Objetivos Específicos .....	25



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>26</b>
2.1.1. A nivel internacional .....	26
2.1.2. A nivel nacional .....	27
2.1.3. A nivel local .....	31
<b>2.2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>34</b>
2.2.1. Liderazgo .....	34
2.2.1.1. Importancia del liderazgo en una organización.....	35
2.2.1.2. Teoría del liderazgo que obtiene resultados.....	36
2.2.1.3. Liderazgo centrado en principios .....	37
2.2.1.4. Estilos de liderazgo .....	39
2.2.1.5. Factores para el desarrollo del liderazgo.....	44
2.2.2. Participación .....	46
2.2.2.1. Enfoque de la escalera de la participación .....	47
2.2.2.2. Tipos de participación.....	49
2.2.3. Normativa del programa Vaso de Leche .....	53
2.2.4. Programa Social Vaso de Leche .....	53
<b>2.3. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>54</b>

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

<b>3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO .....</b>	<b>57</b>
<b>3.2. TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO .....</b>	<b>58</b>
3.2.1. Tipo de investigación.....	58
3.2.2. Alcance de la investigación.....	58



3.2.3. Método de investigación.....	58
3.2.4. Diseño de investigación.....	58
<b>3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS .....</b>	<b>59</b>
3.3.1. Técnica.....	59
3.3.2. Instrumento.....	59
<b>3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO.....</b>	<b>62</b>
3.4.1. Población .....	62
3.4.2. Muestra.....	63
<b>3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO .....</b>	<b>65</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
<b>4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>69</b>
4.1.1. Liderazgo en los beneficiarios del programa social vaso de leche del distrito de San Juan del Oro en el año 2022.....	69
4.1.2. Participación en los beneficiarios del programa social vaso de leche del distrito de San Juan del Oro en el año 2022.....	78
<b>4.2. DISCUSIÓN DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS.....</b>	<b>84</b>
4.2.1. Resultado para el objetivo general .....	84
4.2.2. Resultado para el objetivo específico 1 .....	88
4.2.3. Resultado para el objetivo específico 2 .....	91
<b>4.3. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS .....</b>	<b>94</b>
4.3.1. Prueba de hipótesis para el objetivo general .....	94
4.3.2. Prueba de hipótesis específico 1 .....	95
4.3.3. Prueba de hipótesis específico 2.....	97
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>99</b>



<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>101</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>104</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>112</b>

**Área:** Derechos humanos y fortalecimiento democrático

**Tema:** Liderazgo y Participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro en el año 2022.

**FECHA DE SUSTENTACIÓN:** 29 de octubre del 2024





## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Ubicación del distrito de San Juan del Oro. ....	<b>57</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Distribución de valores en Escala de Likert variable liderazgo.....	60
<b>Tabla 2</b> Distribución de valores en Escala de Likert variable participación.....	60
<b>Tabla 3</b> Análisis de la consistencia .....	61
<b>Tabla 4</b> Prueba de fiabilidad variable liderazgo.....	61
<b>Tabla 5</b> Prueba de fiabilidad variable participación.....	62
<b>Tabla 6</b> Población de estudio .....	63
<b>Tabla 7</b> Muestra estratificada .....	65
<b>Tabla 8</b> Prueba de normalidad .....	65
<b>Tabla 9</b> Coeficiente de correlación de Spearman.....	67
<b>Tabla 10</b> Liderazgo en los beneficiarios .....	69
<b>Tabla 11</b> Estilos de liderazgo en los beneficiarios .....	73
<b>Tabla 12</b> Factores de liderazgo en los beneficiarios .....	76
<b>Tabla 13</b> Participación en los beneficiarios .....	78
<b>Tabla 14</b> Tipos de participación en los beneficiarios.....	81
<b>Tabla 15</b> Liderazgo y participación en los beneficiarios .....	85
<b>Tabla 16</b> Estilos de liderazgo y participación en los beneficiarios .....	89
<b>Tabla 17</b> Factores de liderazgo y la participación en los beneficiarios .....	92
<b>Tabla 18</b> Correlación de Rho Spearman entre el liderazgo y la participación en los beneficiarios .....	95
<b>Tabla 19</b> Correlación de Rho Spearman entre los estilos de liderazgo y la participación en los beneficiarios .....	96
<b>Tabla 20</b> Correlación de Rho Spearman entre los factores de liderazgo y la participación en los beneficiarios.....	97



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>ANEXO 1</b> Matriz de operacionalización de las variables .....	112
<b>ANEXO 2</b> Matriz de Consistencia .....	113
<b>ANEXO 3</b> Instrumentos .....	115
<b>ANEXO 4</b> Validación por juicio de experto .....	118
<b>ANEXO 5</b> Constancia de la institución para aplicación instrumentos.....	119
<b>ANEXO 6</b> Base de datos .....	120
<b>ANEXO 7</b> Declaración jurada de autenticidad de la tesis.....	134
<b>ANEXO 8</b> Autorización para el depósito de tesis en el repositorio institucional .....	135



## ACRÓNIMOS

MIDIS:	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
MDSJO:	Municipalidad Distrital de San Juan del Oro.
PVL:	Programa Vaso de Leche.
SPSS:	Paquete estadístico para las ciencias sociales.



## RESUMEN

La investigación denominada: “Liderazgo y participación de los beneficiarios del programa social vaso de leche del distrito de San Juan del Oro en el año 2022”, tuvo por objetivo: determinar la relación que existe entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro; el tipo de investigación es básica teórica, bajo el enfoque cuantitativo, con un nivel de alcance descriptivo correlacional, el método fue hipotético deductivo, diseño no experimental de corte transversal; la población estuvo conformada por 377 beneficiarios, la muestra de estudio fue probabilística estratificada constituida por 191, como instrumentos se utilizó el cuestionario escala Likert; el procesamiento de datos se desarrolló con el paquete estadístico SPSS Versión 29 y para medir la correlación se empleó el coeficiente de Spearman. En base a los resultados obtenidos el liderazgo y la participación tuvieron una relación significativa media con un coeficiente de  $r = 0.573$  y  $p = 0.0001$ , demostrando que a mayor liderazgo se incrementa la participación, por ende, las variables se refuerzan mutuamente; asimismo, existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios el cual fue respaldado con un coeficiente de  $r = 0.503$  el mismo evidencia la práctica de estilos promueve la participación y la interacción; igualmente, existe relación significativa entre los factores de liderazgo y la participación de los beneficiarios con un coeficiente de  $r = 0.637$  que determina que al poseer factores del liderazgo se fortalece la intervención.

**Palabras Clave:** Programa social, Liderazgo, Participación, Beneficiarios.



## ABSTRACT

The research called: "Leadership and participation of the beneficiaries of the glass of milk social program of the district of San Juan del Oro in the year 2022", aimed to: determine the relationship between the leadership and participation of the beneficiaries of the glass of milk social program of the district of San Juan del Oro; The type of research is basic theoretical, under the quantitative approach, with a correlational descriptive level of scope, the method was hypothetical deductive, non-experimental cross-sectional design; The population was made up of 377 beneficiaries, the study sample was stratified probabilistic consisting of 191, the Likert scale questionnaire was used as instruments; the data processing was developed with the SPSS Version 29 statistical package and Spearman's coefficient was used to measure the correlation. Based on the results obtained, leadership and participation had a significant mean relationship with a coefficient of  $r = 0.573$  and  $p = 0.001$ , demonstrating that the greater the leadership, the greater the participation, therefore, the variables reinforce each other; likewise, there is a significant relationship between leadership styles and the participation of the beneficiaries, which was supported with a coefficient of  $r = 0.503$ , which evidences the practice of styles promotes participation and interaction; Likewise, there is a significant relationship between leadership factors and the participation of the beneficiaries with a coefficient of  $R = 0.637$  that determines that having leadership factors strengthens the intervention.

**Keywords:** Social program, Leadership, Participation, Beneficiaries.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

La investigación que lleva por título: “Liderazgo y participación de los beneficiarios del programa social vaso de leche del distrito de San Juan del Oro en el 2022”, pone en hincapié la relación que existe entre las dos variables: liderazgo y participación de los beneficiarios.

Considerando que el Programa Vaso de Leche (PVL), es un programa de asistencia adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), creado el 4 de enero de 1985 bajo la Ley 24059, que surge por la demanda a una buena alimentación para los niños, en la actualidad está centrado en la lucha contra la anemia y la desnutrición beneficiando a poblaciones clasificadas en los niveles de pobreza 1 y 2 que incluye a personas pobres y pobres extremos, a través de la administración de los gobiernos locales y provinciales, en el que los profesionales que direccionan tienen la responsabilidad de administrar el presupuesto, de instruir, de capacitar y orientar en la interacción y socialización de los acuerdos tomados en las reuniones para garantizar que los beneficiarios participen activamente en el programa; la participación, como destaca Moreno (2021), es una condición para la inclusión en los procesos de toma de decisiones y también un factor clave para la sostenibilidad y éxito del programa.

El liderazgo y la participación son factores trascendentales en el proceso de desarrollo de una organización o colectivo, por ello, las juntas directivas como los beneficiarios en su totalidad requieren de estos factores para desenvolverse, el liderazgo por una parte como una herramienta esencial hacia la realización de metas colectivas, como la organización de actividades, la toma de decisiones y la representación del comité, y por otra parte la participación de los beneficiarios como refuerzo, creando un entorno



de comunicación, solidaridad y productividad que mejora el impacto del programa en la población.

Por ende, el PVL constituyéndose como una organización social sus beneficiarios socializan e interaccionan entre ellos cada cierto tiempo, a nivel de Puno, los comités del PVL se reúnen mensualmente para la distribución de raciones y toma de decisiones, por otro lado, en la provincia de Sandia y en particular el contexto del distrito San Juan del Oro se programan trimestralmente la socialización de ideas o asambleas, en el que se evidenció, que el liderazgo no es efectivo y existe una limitada participación por parte de los beneficiarios en los procesos de interacción con los demás miembros, debido a causales como: la expresión de miedo o temor a dar sus puntos de vista, la educación limitada que pudieron alcanzar, la no disposición de tiempo, el escaso compromiso y desmotivación para cumplir con las responsabilidades del PVL como presenciar e intervenir en reuniones o asambleas grupales, actividades recreativas, entrega de insumos, capacitaciones, talleres, entre otras actividades.

Por tal razón, se realizó la investigación a causa de que los beneficiarios presentan un ambiente inadecuado, ya que algunas personas ejercen la autoridad en sus colectivos generando en los demás una respuesta pasiva, de acuerdo con el estudio de Moreno (2021), el liderazgo muchas veces es confundido con autoridad o poder que uno pueda tener frente a los demás, generando malestar en los compañeros, y tomando actitudes que genera desunión en el comité y comunicación pasiva; por ende, no se promueve la participación activa de todos los miembros, tomando actitudes que afectan al programa e impiden el fortalecimiento de su colectivo, desde esa mirada, la investigación permitió determinar la relación significativa entre el liderazgo y la participación, tomando en cuenta los estilos y factores del liderazgo como los tipos de participación en los beneficiarios del programa vaso de leche, donde los resultados ayudarán al gobierno local,





profesionales y ciudadanos a enfocarse en planes y proyectos sociales que promuevan las capacidades y habilidades de los socios.

Para comprender mejor, este estudio se estructura en los siguientes capítulos:

**En el primer capítulo**, se presenta una síntesis del tema que se abordó, describe la introducción, el planteamiento del problema, justificación del trabajo, seguido por las hipótesis de investigación y los objetivos que persigue la investigación.

**En el segundo capítulo**, se desarrolla la revisión de literatura que está compuesta por los antecedentes de la investigación, el marco teórico en función de las variables liderazgo y participación, y el marco conceptual que toma conceptos claves que ayudan en la investigación.

**En el tercer capítulo**, se detalla la ubicación geográfica del estudio, los materiales y métodos de investigación: el tipo, método, diseño, técnicas e instrumentos que se emplearon a la población y muestra de estudio, y el procesamiento estadístico para la interpretación de los datos.

**En el cuarto capítulo**, se muestra y explica los resultados que se obtuvieron producto de la investigación, la discusión de los resultados en función de los objetivos planteados y las hipótesis de estudio.

Finalmente se encuentran las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos que complementan la investigación



## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el año 2020 devenida de la pandemia del Covid-19, se incrementó la crisis del liderazgo, como lo indica el Foro Económico Mundial (2024), los retos polifacéticos requieren también un liderazgo polifacético y la intervención de las personas que podría ayudar a afrontar los retos que dejó la pandemia. En ese entender, la pandemia generó grandes cambios en la vida del ser humano trayendo consigo nuevas necesidades como salud mental, la igualdad de acceso y representación, por lo que ha obligado adaptarse a la población a respuestas que logren mitigar los impactos de la devastadora calamidad que cambió la mentalidad de las personas, apostando por un liderazgo más dinámico y participativo que revierta tales consecuencias.

Por tanto, en el Perú se venció una pandemia que tuvo a las personas encerradas en cuatro paredes, fomentando una crisis de liderazgo, según el Instituto Peruano de Economía (2022), manifiesta en su informe que el Fondo Monetario Internacional reduce las proyecciones en crecimiento del Perú en los próximos años por la crisis del liderazgo en la debilidad de resolver conflictos sociales, la persistente precariedad laboral e incertidumbre política que atraviesa el país; por ello, se necesita de un trabajo participativo lleno de retos. Anteriormente, se reflejaba el inadecuado ejercicio del liderazgo y una carente participación según Lopez (2013), en las instituciones donde cada persona veía al ente de acuerdo a su condición y a sus intereses, y el progreso colectivo estaba lejos de desarrollarse por los sentimientos de envidia, individualismo y egoísmo.

En la región Puno, si bien no existe una información reciente, podemos revelar con claridad el deficiente liderazgo y participación en el ámbito social y político, en el que se subraya la fragmentación entre varones y mujeres que van hacia el poder en representación de organizaciones sociales, donde existe una mínima presencia de la mujer



por lo menos en Puno, según el portal del Gobierno Regional Puno (2023), a nivel político solo 2 mujeres representan a sus localidades en la provincia de Lampa y Yunguyo.

Desde esa mirada, el programa social vaso de leche responde según el Ministerio de Salud (2023), a la población pobre con un 42.6% en la región y extremo pobre que oscila entre 10,0% y 14,3% como uno de los departamentos con más incidencia, dotándole de raciones alimentarias para combatir la anemia y desnutrición que, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023), en la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2022, el 33.6% de niños a nivel nacional entre los 6 a 59 meses tienen anemia y en la región Puno los niños se encuentran en el 57.9 %, en cuanto a la desnutrición crónica a nivel nacional afectó al 11.7% de niños menores a 5 años y en Puno al 14.2% en el 2022; por ende, a lo largo del tiempo el PVL ha sido implementado en diversas regiones como respuesta a esta demanda de salud y a otros males que aquejan al ser humano, siendo elementos clave para su éxito el liderazgo y la participación activa de los beneficiarios en su gestión, el cual requiere del compromiso colectivo para su ejecución y de la administración adecuada de los gobiernos, por ello, de acuerdo con el informe del Ministerio de Salud (2023), las desnutriciones crónicas se mantienen en un 13% en áreas con liderazgo débil, en cambio en comunidades con liderazgo activo esta cifra desciende al 7% en el año 2021.

En el distrito de San Juan del Oro durante el año 2022, el programa Vaso de Leche continuó desempeñando un rol crucial en la mejora de las condiciones alimenticias de los grupos más vulnerables; sin embargo, se ha identificado una problemática que no es ajeno a la realidad que atraviesa Puno y otras regiones, no se evidencia el liderazgo y la participación de las mujeres y varones beneficiarios en la toma de decisiones del programa ya que se ha visto limitada por factores socioeconómicos, educativos y culturales en los beneficiarios, por ejemplo al momento de la elección de las juntas



directivas, en la mayoría de los comités, se pone en práctica el “sorteo” o la permanencia de años en el cargo, según los beneficiarios algunos expresan el miedo o temor a no responder con los objetivos del programa, por no contar con la mínima capacidad de influir en sus semejantes y carecer de habilidades sociales, conocimientos estratégicos y habilidades, sea por la educación limitada que alcanzaron, en la misma línea, expresan no disponer de tiempo para participar y organizar actividades que se requieran en el programa, aduciendo estar ocupados o no contar con transporte para cumplir con la participación en las actividades, por ello, la baja participación y el liderazgo poco efectivo en el programa Vaso de Leche pueden llevar a una serie de consecuencias negativas, como la mala administración de los recursos, la desconfianza en el sistema y la disminución del impacto esperado del programa.

En ese entender, los beneficiarios consideran únicamente al PVL como distribuidor de raciones alimentarias, debido a que muchas juntas directivas no logran transmitir los saberes obtenidos en las reuniones ordinarias o extraordinarias que organiza el programa, trayendo como resultado que las reuniones en la mayoría de comités sean enfocadas solamente a la distribución de los alimentos entre los beneficiarios y se tenga en consecuencia el incumplimiento de los objetivos del programa, ya que las reuniones que se realiza a los representantes de los comités en algunas ocasiones se orientan a los cuidados de sus menores, nutrición, psicología en la infancia, entre otros temas trascendentales para el desarrollo y bienestar de los menores; a razón de ello, en muchos lugares como San Juan del Oro no se logra con los objetivos propuestos por el PVL: elevar el nivel nutricional de los niños y mejorar la calidad de vida; y, por resultado se desacredite el rol que cuenta el responsable del programa y las juntas directivas.

En consecuencia, se refleja el consumismo y asistencialismo que el gobierno ha creado con el tiempo en las personas, a razón que los mismos ciudadanos de la población



creen tener el derecho a recibir su ración alimentaria por tener un niño menor y no comprenden que deben cumplir con requisitos y responsabilidades.

Entonces, la labor de los beneficiarios dentro del programa social influye enormemente en el cumplimiento de las metas, si no existe un trabajo en equipo, el compromiso, el liderazgo, la participación activa, la organización, entre otras características, no se habla de un programa social que este aportando en beneficio de la población; por tanto, el líder es pieza fundamental para el adecuado funcionamiento de una organización que le llevarán a la consecución de sus metas, es decir, el resultado del líder dependerá de los estilos del liderazgo que emplee a la hora de direccionar a su equipo, los factores del liderazgo que afectan en su ejercicio y de él/ella como persona; así mismo, para que se origine y se fundamente un colectivo u organización social se requiere que los miembros sean participantes activos del proceso, ello implica involucrarse en cada etapa de desarrollo, si unos cuantos trabajan y los demás tienen una participación pasiva, al pasar el tiempo este colectivo sufrirá consecuencias como su extinción, más aún en las dinámicas de los programas sociales que ofrece el MIDIS, ya que se orientan a una cultura participativa, por ende, ni una persona puede sentirse aislado debido a que aporta desde su conocimiento al desarrollo de su equipo, además que las responsabilidades y tareas se realizan mejor cuando todos tienen el compromiso de sumar al colectivo.

Por lo tanto, es necesario trabajar el liderazgo y la participación de los beneficiarios, el cual motivó a la realización del presente estudio de investigación que tuvo por objetivo “Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022”.



## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿En qué medida se relaciona el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del Distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿En qué medida se relaciona los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del Distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022?
- ¿En qué medida se relaciona los factores de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del Distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022?

## **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Hipótesis General**

Existe relación significativa entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del Distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.

### **1.3.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.



- Existe relación significativa entre los componentes del liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

La realidad que se palpa en el PVL en el lugar de estudio, es crucial en el desarrollo de otros programas que implementa el MIDIS a fin de contrarrestar la pobreza y desnutrición en la población; por ello, se requiere el ejercicio de capacidades y habilidades del órgano ejecutor y de los beneficiarios para el cumplimiento de objetivos cómo combatir la anemia y desnutrición infantil; en este punto, el PVL siendo una respuesta del gobierno para la población vulnerable, es necesario su ejecución correcta por los gobiernos locales y provinciales.

En ese entender, este estudio es relevante a nivel teórico, porque recaba información sobre la relación entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios en la gestión y ejecución del programa, brindando resultados actualizados que aporta al conocimiento académico, por tanto, se convierte en una fuente de información actualizada que enriquecerá la literatura existente sobre programas sociales y su vinculación con la participación, además, contribuye una base teórica para posteriores investigaciones que deseen profundizar en la relación entre liderazgo, participación y el éxito de políticas públicas orientadas a la erradicación de la pobreza extrema y la mejora nutricional.

Es importante en el nivel práctico, porque el presente estudio sirve como base para el diseño de estrategias y planes orientados a fortalecer las capacidades y habilidades de los líderes y beneficiarios del PVL, esto es clave para erradicar el pensamiento de proveedor de alimento al programa y fortalecer la idea de un programa que fomenta el empoderamiento y la participación de los beneficiarios en la toma de decisiones.



En el nivel metodológico, este estudio aplicó metodologías validadas y respaldadas por juicio de expertos en el área de intervención social que servirán para posteriores estudios en la materia, la implementación de técnicas de investigación como encuesta, cuestionario y el análisis de datos, permitirá obtener información confiable y precisa sobre la situación real del liderazgo y la participación en el PVL en San Juan del Oro, por ello, el enfoque metodológico aplicado en este estudio se puede replicar en otros contextos donde se implementen programas similares, permitiendo obtener comparaciones entre distritos y regiones proporcionando un marco para el análisis de variables clave como la calidad de liderazgo y participación.

Finalmente, el presente estudio contribuirá a que la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro, como órgano ejecutor del PVL, elabore proyectos enfocados en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades, capacidades y destrezas, que contemple el desarrollo de capacitaciones, talleres y encuentros enfocados en el desarrollo de habilidades sociales y gerenciales, la implementación de normas internas para un adecuado funcionamiento y otros temas de relevancia que respondan a la promoción del liderazgo y participación entre los beneficiarios, y también promoverá un liderazgo comunitario más sólido y participativo, esencial para el desarrollo sostenible a nivel local.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.





### 1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.
- Describir la relación que existe entre los factores del liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. A nivel internacional

Paz (2018), en su artículo “Estilo de liderazgo y toma de decisiones de Líderes comunitarias interesadas en participar políticamente en Colombia”, tuvo como objetivo describir el liderazgo y los estilos de toma de decisiones, de mujeres líderes comunitarias interesadas en participar políticamente en Colombia; el método utilizado fue cuantitativo, un estudio descriptivo, transversal, correlacional, en el que el tipo de muestra a desarrollar es por conveniencia, se aplicó el instrumento cuestionario multifactorial de liderazgo y el cuestionario de estilo de toma de decisiones a 132 mujeres, obteniendo como resultado: existe una correlación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y los estilos de toma de decisiones racionales, intuitivos y dependientes; también entre el estilo de liderazgo transaccional y el estilo de toma de decisiones dependiente, evitativo y racional; y, el estilo de liderazgo de laissez-faire y la toma de decisiones evitativa y espontánea; llegando a las siguientes conclusiones: 132 mujeres se caracterizan por tener un estilo de liderazgo transformacional, además que el liderazgo transformacional correlacionó significativamente con el estilo de decisiones racional, intuitivo y dependiente; el liderazgo transaccional con el estilo de toma de decisiones dependiente y evitativo; y, el estilo de no liderazgo con la toma de decisiones espontáneo, evitativo.



### 2.1.2. A nivel nacional

Vallejos (2023), en su tesis “Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima, 2022”, tuvo el objetivo de determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – San Martín de Porres, 2023; para la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal con alcance explicativo, como instrumentos de recolección de datos se empleó el cuestionario online para una muestra de 132 personas; en el que, se llegó a los siguientes resultados: el liderazgo y la participación tienen una vinculación positiva baja en la satisfacción de los colaboradores, expresado por Rho de Spearman de 0.385, además el liderazgo y compromiso tienen una relación positiva baja con la satisfacción de los colaboradores teniendo un Rho de Spearman de 0.407; y, la política de seguridad y salud presentan una relación muy baja con la satisfacción de los colaboradores teniendo un Rho de Spearman de 0.149; los roles, responsabilidades y autoridades tienen una relación positiva muy baja Rho de Spearman de 0.013 con la satisfacción laboral; en conclusión, existe influencia significativa entre el liderazgo y la participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023.

Huamán (2022), en su tesis titulado “Liderazgo y participación ciudadana en una municipalidad distrital de Lima metropolitana, 2021”, tuvo como objetivo determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la participación ciudadana en una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, 2021; para lo cual se trabajó con el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo correlacional, recabó información a través de los cuestionarios a 99 colaboradores; se llegó a los



siguientes resultados: el liderazgo en gran medida está en correlación con la participación ciudadana ya que el coeficiente de relación rho Spearman es 0,811, debido a que, el liderazgo transformacional está altamente correlacionado con la participación ciudadana rho de Spearman 0,733, el liderazgo transaccional en gran medida se relaciona con la participación ciudadana coeficiente de relación es 0,747 y el liderazgo pasivo – evitativo se correlaciona con la participación ciudadana coeficiente de relación rho de Spearman es 0,734, por lo tanto se concluye, existe relación entre el liderazgo transformacional, transaccional y pasivo evitativo con la participación ciudadana en los colaboradores de un municipio distrital de Lima Metropolitana.

Ramírez y Reyes (2020), en su estudio de investigación titulado “Inteligencia emocional y liderazgo en las presidentas del comité del vaso de leche – Distrito de Jesús” tuvo el objetivo: determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo en las presidentas del comité de vaso de leche en el distrito Jesús; la investigación es descriptivo correlacional, de diseño correlacional, para el estudio se aplicó dos pruebas estandarizadas, el test TMMS – 24 que mide la inteligencia emocional y el test de Escala de Liderazgo (ELO) que establece el tipo de líder que se implementó hacia una población y muestra de 45 madres de 20 a 53 años que poseen el cargo de presidentas del comité, obteniendo los resultados: la inteligencia emocional de las presidentas del comité se relaciona de manera positiva con los estilos de liderazgo generativo nutritivo  $r = ,420$  y  $p = ,004$  y racional  $r = ,570$  y  $p = ,387$ , caracterizándose por brindar importancia a lo interpersonal y al logro de los objetivos en común, además, los estilos de liderazgo que poseen las madres son el generativo nutritivo y emotivo libre, y la mayoría tiene un nivel promedio de inteligencia emocional.



Narro (2019), realizó su investigación “Liderazgo y participación en la organización social: Vaso de Leche Guíame Señor y Virgen del Rosario de la Alameda Trujillo – 2018”, tuvo como objetivo: analizar el liderazgo de la junta directiva por medio de la comunicación personalizada y el involucramiento activo de las socias/beneficiarias del vaso de leche denominado: Guíame Señor y Virgen del Rosario de la Alameda situado en la Rinconada, Trujillo; la investigación utilizó el método inductivo – deductivo, método estructural funcional, método descriptivo, método estadístico y el método analítico – sintético; para la recolección de los datos se implementó las técnicas de observación directa, entrevista y revisión bibliográfica, con los instrumentos como la libreta de campo, fichas, guía de observación y entrevista, la grabadora y la cámara fotográfica a una muestra probabilística de 31 madres socias de un total de 70; en el que se obtuvo los siguientes resultados: las socias de Guíame Señor tiene un liderazgo participativo pero no en la toma de decisión, en tanto las socias de Virgen del Rosario de la Alameda tienen carencia en poseer liderazgo, no tienen una buena integración para poder tomar decisiones; referente a las capacidades de liderazgo en Guíame Señor tanto en Virgen del Rosario de la Alameda se caracterizan por tener la capacidad de influir en los demás; así mismo en los dos comités de vaso de leche se demuestra que el 23% de socias presentan un liderazgo democrático, el 50% de socios consideran que presentan una buena comunicación, Guíame Señor presenta el 39% de socias que participan activamente y el 21% en Virgen de la Alameda; por tanto se concluye que, el liderazgo que presentan las juntas vecinales tiene influencia en el desempeño de funciones de los integrantes, siendo la comunicación y el trabajo en equipo factores importantes e indispensables para las buenas relaciones entre los integrantes dentro de los vasos de leche: Guíame



Señor y Virgen del Rosario, donde se demostró la existencia de una comunicación adecuada y se determinó a las integrantes como participativas de las dos agrupaciones de vaso de leche.

Díaz (2019), en su tesis titulada “Estilo de Liderazgo y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Inversiones y Construcciones M Y S E.I.R.L Periodo-2019”, tuvo el objetivo: determinar la influencia del estilo de liderazgo del propietario o gerente en el desempeño laboral de los empleados de Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L; la investigación es de tipo aplicada, de nivel correlacional explicativa, de diseño no experimental, en la recolección de los datos se usó la técnica del cuestionario a 11 trabajadores; donde, se llegó a los siguientes resultados: existe una correlación positiva moderada entre el estilo de liderazgo del titular y el desempeño laboral de los trabajadores con una prueba de Rho de Spearman ( $Rho=0,674$ ), el 70% de los trabajadores encuestados determinaron que el liderazgo del gerente es autoritario y el desempeño laboral de los trabajadores es de 8.71 que significa regular en el que se esfuerzan muy poco para cumplir con sus obligaciones; finalmente, se obtuvo las conclusiones: el estilo de liderazgo del titular/gerente tiene influencia directa y significativamente en el desempeño laboral de sus colaboradores con un coeficiente de correlación 0,674, se estableció el estilo autoritario del titular de la empresa de acuerdo a la recolección de datos, el 70% confirmó este estilo como predominante, el nivel de trabajo o desempeño de los empleados en la empresa es regular ya que obtuvo la puntuación 8,71 que oscila entre 5 – 9, por último, tienen una relación positiva-directa el estilo de liderazgo del titular con el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa.



### 2.1.3. A nivel local

Chambi (2023), en su proyecto “Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022”, tuvo como objetivo: determinar la relación entre el liderazgo y la participación dentro del programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial San Román – Juliaca 2022; su proyecto se realizó en base al enfoque cuantitativo con alcance descriptivo correlacional, de corte transversal, se enfocó en el método hipotético deductivo y el diseño fue no experimental, se utilizó el paquete estadístico SPSS 25 y el estadígrafo Rho Spearman para el procesamiento de los datos, además se usó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario en la recolección de los datos a una población de 244 mujeres dirigentes y una muestra probabilística de 149; finalmente se obtuvo los siguientes resultados: el liderazgo y participación presentan una correlación significativa media por medio de Rho Spearman, que se obtuvo un coeficiente de correlación 0,527 con valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 o para un nivel de confianza del 95%, donde el 28,3% de participantes indicaron mostrar el liderazgo transformacional, el 36,2% expresan practicar el liderazgo transaccional y el 26,8% manifiestan emplear el liderazgo laissez faire; llegando a la conclusión que existe correlación significativa entre ambas variables, asimismo cuando más haya el liderazgo transformacional mayor será la participación, de la misma forma en el ejercicio del liderazgo transaccional, en cambio a mayor liderazgo laissez faire menor es la participación de los comités.

Pacompiá (2023), en su investigación “Influencia del liderazgo en el rol de las presidentas del Programa de Vaso de Leche del distrito de Amantaní – Puno, 2022”, pretendió determinar la influencia del liderazgo en el rol de las presidentas



del programa social, basada en una metodología con enfoque cuantitativo de tipo correlacional, diseño no experimental, muestra probabilística de 80 beneficiarias de un total de 320 como población, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; se llegó a los siguientes resultados: el 48,8% practican un tipo de liderazgo liberal, el 32,4% de las presidentas practican un liderazgo participativo y el 28,7% manifestaron poseer un liderazgo participativo y la capacidad de gestión en grupo, en conclusión el liderazgo influye significativamente  $p < 0,05$  en el rol de las presidentas.

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”, tuvo como objetivo: 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 2019; la investigación es cuantitativa, su método es hipotético deductivo de tipo explicativo, su diseño de investigación es no experimental de corte transversal, contó con una muestra de 143 socias del programa a quienes se les encuestó por medio del cuestionario; en el que, se obtuvo los siguientes resultados y conclusiones: se establece dependencia entre las dos variables liderazgo y participación, es decir, el liderazgo que ejerce el líder del comité tiene influencia en el desempeño de todos los demás integrantes/socias de las diversas asociaciones que tiene el programa vaso de leche, ya que el 29.4% de líderes presentan como característica el liderazgo autoritario, además, la comunicación y el tipo que ejerce la líder influye en las demás socias, en la que el 28.0% de las encuestadas expresan que la líder tiene para con ellas una comunicación de tipo agresiva; por otro lado, la responsabilidad que presente la líder tendrá gran influencia en el trabajo de las juntas directivas y





de las propias socias, en donde las socias expresan en un 32.2% que las lideres usualmente no practican la escucha activa y el respeto, a su vez que las funciones que se les asigna no las cumplen responsablemente.

Calisaya y Mendoza (2019), en su proyecto de investigación “Liderazgo y su influencia en el ejercicio de la participación social de las beneficiarias del programa de complementación alimentaria de la provincia de Yunguyo – 2018”, tuvo como propósito: determinar la influencia que tiene el liderazgo en el ejercicio de la participación social de las beneficiarias del programa de complementación alimentaria; para lo cual, se orientó en el enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo explicativo, el método que empleó es el hipotético deductivo, el diseño no experimental de corte transversal, su población asciende a 280 beneficiarias y su muestra es de 116 beneficiarias a las que se les aplicó el cuestionario como instrumento; los resultados fueron: el liderazgo influye significativamente en el ejercicio de la participación 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; dado que, el 30.2% de los encuestados emplean el liderazgo de ruptura y aislamiento, es decir, existe un interés personal sumado a una participación pasiva donde casi nadie opina y no hay iniciativa, en ese entender los integrantes necesitan el accionar del líder; finalmente se llegó a las conclusiones, los socios ejercen un liderazgo de ruptura, las juntas directivas tienen un liderazgo autocrático, los beneficiarios del programa practican una comunicación pasiva en el que no expresan si están conformes o no con las decisiones de la junta.



## 2.2. MARCO TEÓRICO

### 2.2.1. Liderazgo

El liderazgo por su naturaleza psicosocial está presente en la evolución de la sociedad humana y por consiguiente en el desarrollo y perdurabilidad de las organizaciones sociales (Ramírez, 2013, pp. 5-6); el liderazgo es dirigir la conducta de los otros integrantes del mismo colectivo hacia la realización de acciones que se relacionan y dependen unos a otros para la consecución de objetivos y metas grupales (Agüera, 2004, p. 27); en ese sentido, “el liderazgo es una acción ejercida por un líder, quién a su vez deberá de contar con habilidades y capacidades específicas para desempeñar la función y el rol, deberá poseer credibilidad y reconocimiento de parte de sus seguidores” (Sánchez-Reyes y Barraza-Barraza, 2015, p. 163); por tanto, el líder no nace, se hace; desde esa visión, los líderes tienen una visión y un sentido de misión que inspira a los hombres o personas para conseguir sus propósitos o causas en común que unificará a todos, en ese sentido, el líder siempre está un paso adelante, pensando en el mañana (Tracy, 2015, pp. 5-41).

De este modo, el desafío del líder consiste en ser una luz, no un juez; en ser un modelo, no un crítico; por ende, el líder aprende continuamente, cuanto más sabe más se da cuenta de que no sabe; el líder tiene vocación por servir, este servicio es la carga de la responsabilidad que tiene por sus actividades; el líder irradia energía positiva, su actitud es más que positiva y animosa que evade o revierte cualquier peligro; el líder dirige su vida de forma equilibrada, es físicamente e intelectualmente activo; el líder ve la vida como una aventura, no está seguro de lo que pasará en el futuro pero confía en que contribuirá a su



realización; el líder es sinérgico, es proactivo y se acompaña de su grupo porque cree en las habilidades del otro; y, el líder se ejercita para la autorrenovación, se ejercita físico, mental, emocional y espiritual (Covey, 1993, pp. 26-34).

Por esta razón, liderar es la virtud que muestra una persona al movilizar a personas por un objetivo en común; de modo que, emplear el liderazgo es no ejercer la autoridad o el tradicional mando; por lo que, una organización debe de contar con personas de actitudes, valores y creencias positivas que influyan en el desempeño de los demás y se dirijan al bien colectivo. (Goleman, 2005)

El liderazgo como tal presenta características: es un proceso que se sustenta en la interacción con los demás - sus seguidores; el liderazgo es influencia sobre los demás, ya que en un grupo existe ciertos líderes y sus seguidores donde estos confían en él; el liderazgo ocurre en un contexto grupal, una empresa, una escuela, una organización; y, el liderazgo involucra el logro de objetivos o metas, es decir, el líder o líderes fijan metas a cumplirse con su equipo (Castro, 2007, pp. 18-19).

Por su parte, Agüera (2004), expresa que las características del liderazgo son singulares y especiales: tiene la habilidad para contagiar emociones a los otros integrantes del colectivo en el camino de la consecución de metas, asimismo, posee la capacidad de establecer una comunicación asertiva; y, presenta cualidades como la persuasión, el poder, la influencia, el entusiasmo y la motivación (p.25).

#### **2.2.1.1. Importancia del liderazgo en una organización**

Según Chiavenato (2009), los individuos siendo seres sociales, siempre se encuentran inmersos o pertenecen en algún colectivo social, y



es ahí, en la socialización donde se ocupan actividades o cargos de mando o dirección, o por el contrario de subordinados, muchas personas ocupan cargos de presidentes, directores, entre otros, en el que asumen la responsabilidad de varios individuos, lo que implica “liderazgo” (el factor indispensable para el éxito en cualquier organización), desde ese punto, expresa que no todo presidente o persona que llega al poder tiene la capacidad de liderar (p.336).

En ese sentido, una organización puede carecer de recursos, planeación y control, pero si cuenta con un buen líder saldrá adelante, ya que el líder podrá voluntariamente crear estrategias en el camino; es ahí, en el que se da el rol del talento humano en la organización, el líder como los demás son personas racionales que cuentan con la capacidad de crear, mantener y hacerlo crecer en el tiempo, contribuyendo al desarrollo económico y social; por lo tanto, el líder desde el primer momento que se le asignan sus funciones toma las decisiones en la organización, convirtiéndose en el responsable de ese colectivo, por tal motivo, dependerá del líder el éxito o fracaso del colectivo, siempre en cuando emplee varios estilos de liderazgo, así también dependerá del trabajo y participación de los demás integrantes (sus seguidores) (Mera et al., 2021, pp. 7-9).

#### **2.2.1.2. Teoría del liderazgo que obtiene resultados**

Según Goleman (2005), esta teoría se centra en gestionar, acompañar, ayudar en el proceso en dar lo mejor de los miembros del equipo, el líder no necesita ser alguien que está por encima de los otros, o



estar en mando o autoridad todo el tiempo, sino el líder es más sensible, se implica en el proceso del equipo, colabora con los demás porque sabe que todos tienen el mismo objetivo, tiene que confiar y fluir con los demás para conseguir las metas, por ende, Goleman se centra en motivar al equipo y no criticar por los errores que puedan cometer los integrantes, más si se enfoca en utilizar la reflexión en el proceso de mejora con la visión de que los demás se integren, ello conseguirá que todos den lo mejor y trabajen por los mismos objetivos.

Esta teoría enfatiza competencias que debe poseer un buen líder, la autoconciencia, la autogestión, la conciencia social y la gestión de las relaciones, además pone en hincapié 6 estilos de liderazgo, en el que 4 de estos se ven de manera positiva en cualquier persona y las otras 2 son vistas de manera negativa, aun así los 6 tipos de liderazgo tienen beneficios por sí mismos independientemente de cómo sean percibidos, por ende, el líder tiene que gestionarse en estos 6 parámetros de liderazgo, es decir, un buen líder no encajona a su equipo a un solo estilo o a un solo área sino se mueve a través de varios; además, el autor destaca que cualquier competencia se puede adquirir, desde esa visión la persona puede fortalecer y mejorar a lo largo de la vida, es decir, si piensa en ser mejor cada día e incluye conocimientos y perspectivas de libros y mentores, todo ello va a fortalecer y contribuirá a que sea mejor persona y líder.

### **2.2.1.3. Liderazgo centrado en principios**

Covey (1993), manifiesta que el liderazgo se enfoca en comprender principios naturales conectados a un norte, el líder es quien demuestra su



humildad y enfoca su vida en 4 factores, desarrolla la autogestión para convertirse en un líder objetivo, cultiva la empatía y la comunicación efectiva, fomenta la colaboración y el trabajo en equipo para lograr objetivos comunes, promueve el desarrollo personal y el aprendizaje continuo en el liderazgo, practica el liderazgo en la vida cotidiana, tratando de influir positivamente a los demás para un cambio, proporciona retroalimentación y apoyo a los demás.

Por ende, el líder centrado en factores, hace que las personas encuentren las formas para hacer que su propia estructura, estilos, sistema estén alineados con su misión y metas, estas estructuras, estilos y herramientas son como los mapas, en un momento pueden ser sumamente útiles, pero no siempre; por otro lado, el líder no cuestiona la sinceridad de los demás, le importa la relación y resolver si existiese alguna diferencia, está abierto y preparado para cambiar, escucha para comprender, se comunica para que los demás comprendan, comienza el diálogo para avanzar con los desacuerdos, desde esa mirada, los seguidores siguen al líder, porque son moldeados y valorados por el líder.

Entonces, esta investigación como sustento teórico y metodológico rescató ambas teorías para la variable liderazgo, que presenta dos dimensiones: los estilos de liderazgo planteados por Goleman en su teoría del liderazgo que obtiene resultados, y los factores del liderazgo propuestos por Covey en su teoría sobre el liderazgo centrado en principios.



#### **2.2.1.4. Estilos de liderazgo**

Es la forma de comportamiento y habilidad que el líder ejerce para conducir a sus seguidores a la realización de las metas y objetivos, es así, que determina el clima favorable o no del colectivo, porque se traduce a la relación que el líder tenga con su equipo, entonces, la importancia del ejercicio del liderazgo recae en el líder o las personas que guían a sus seguidores, ya que si cuenta con un inadecuado estilo podría generar serios problemas en la organización (Zayas y Cabrera, 2006, p. 93); además, que el estilo puede ser cambiante de acuerdo al contexto y las circunstancias que se encuentra el colectivo, por tanto, puede favorecer a la organización de manera positiva como negativa.

Para lo cual, en la presente investigación se tomó en consideración los seis estilos de liderazgo que plantea Goleman (2005).

##### **a. El estilo coercitivo**

Es el menos eficaz, se caracteriza por un ambiente de terror, intimidación, resentimiento y humillación, la flexibilidad es lo más difícil de alcanzar, la toma de decisiones es vertical, los integrantes del grupo no se sienten respetados y la responsabilidad disminuye a gran escala; en ese sentido, este estilo debería solo ser ejecutado en circunstancias extremas o emergencias que demanden una respuesta inmediata (Goleman, 2005, p. 4).

Por ello, el líder que se caracteriza por este estilo se perfila como necio o terco ante la participación de los miembros del grupo en las decisiones, ejerciendo un comportamiento de dominio, que induce a



respuestas sumisas por parte del grupo, en ese sentido, la autoridad recae sobre una sola persona donde cree saberlo todo, se mantiene por encima de sus seguidores y toma las iniciativas de otras personas, generando que los demás integrantes del grupo pierdan el sentido de pertenencia y la capacidad de innovar (González y González, 2012, p. 37).

Entonces, si el líder es coercitivo en todo momento, a largo plazo provocaría rebeldía en su equipo, asimismo la evasión de sus seguidores y la nula creatividad, por ende, este estilo, es productivo cuando el colectivo se encuentra en circunstancias críticas (Zayas y Cabrera, 2006, p. 101).

#### **b. El estilo orientativo**

Según Beltrán (2012), este estilo aporta un impacto positivo en el equipo, ya que se puede desempeñar cuando queremos mejorar el desempeño del colectivo, promoviendo las iniciativas de los trabajadores en un clima de confianza para la realización de objetivos claros (16-19).

En tal sentido, el líder es un visionario, analiza cada trabajo de los integrantes y como éste calza para responder a los objetivos de la organización, por tal razón, se orienta por los trabajos individuales, el líder da la libertad de innovar, experimentar y tomar riesgos, siempre en cuando este en el marco del éxito; entonces, este estilo funciona cuando la organización está a la deriva, ya que el líder propone una visión renovadora, por el contrario, no funciona cuando el equipo cuenta con expertos en la materia (Goleman, 2005, p. 6).

#### **c. El estilo afiliativo**

Este estilo crea armonía entre los integrantes de la organización, hay comunicación, el líder da la libertad para que se desenvuelvan y es





constructor de relaciones, teniendo como producto la lealtad de los integrantes, sin embargo, no debe ser utilizado de forma única, porque puede que no se corrija el mal desempeño, asimismo, este estilo no funciona a la hora de dar pautas claras sobre los retos de la organización, porque puede llevar al fracaso; por ende, es importante su combinación de sugerencia con el estilo orientativo (Goleman, 2005, p. 7).

En este marco, el líder se interesa en la satisfacción de sus seguidores, prefiere no dar indicaciones claras para evadir algún conflicto, muy por el contrario valora los sentimientos que se puedan originar en el equipo por encima de los resultados que tienen que lograr como colectivo; entonces, este estilo es crucial a la hora de fomentar un ambiente agradable, pero casi siempre no tiene buenos resultados ejercerlo porque el líder evade las situaciones críticas (Zayas y Cabrera, 2006, p. 101). Por ende, este estilo fomenta un ambiente amigable, el líder delega sus funciones a los demás reduciendo los problemas entre ellos, y puede traer consecuencias cuando los demás no cumplan su función dentro de la organización (Añasco et al., 2018, p. 144).

#### **d. El estilo democrático**

Es uno de los estilos de liderazgo más efectivos porque permite a todo integrante del grupo ejercer la autoridad, el líder democrático se caracteriza por ser más participativo y toma muy en cuenta los puntos de vista de cada uno de los demás (Villacorta, 2019).

Por su parte, Zayas y Cabrera (2006), expresan que el líder democrático se caracteriza porque descentraliza la autoridad, por ende, las soluciones se originan de la participación de los seguidores, sin embargo,



ello le trae desventajas, ya que el líder subordina sus decisiones a los criterios de la mayoría y se desgasta tratando de conseguir dicha mayoría, tropezando en consultar una y otra vez para que al final se retrase el accionar (pp. 96-97).

En la misma línea, Goleman (2005), manifiesta que el líder que lo emplea se caracteriza por invertir tiempo en recolectar ideas; construye confianza, respeto y compromiso por poner en práctica el derecho a opinar, en ese sentido. este estilo funciona cuando el líder requiere de ideas frescas para tomar una decisión, la limitante es, que al paso del tiempo ocasiona reuniones interminables (p.8).

#### **e. El estilo ejemplar**

El líder es obsesivo y rápido en desarrollar los trabajos, reemplaza a los agentes que no demuestran eficiencia, el líder espera que la gente comprenda y sepa que hacer frente alguna circunstancia, generando como resultado que los integrantes del grupo sean dependientes del líder, por esa razón, si él falta están sin dirección, entonces, el líder cree que nadie es lo suficientemente capaz para realizar su rol en la organización; en ese sentido, el liderazgo ejemplar funciona cuando el equipo está altamente capacitado y motivado (Goleman, 2005, p. 9).

En ese mismo marco, los líderes que lo adoptan fijan altos estándares en el desempeño de los demás, ya que se idealizan que los otros pueden actuar igual que ellos y en el mismo tiempo, en definitiva, este tipo de líder no es capaz de resolver los conflictos que puedan surgir en su organización junto a su equipo, generando con el tiempo un clima negativo.



#### **f. El estilo formativo**

El líder que lo ejerce se caracteriza por ayudar a los demás a identificar sus debilidades y fortalezas, insta a concebir un plan para alcanzar sus aspiraciones de los integrantes, soporta las fallas a corto plazo con la visión de tener un futuro favorable y solo funciona cuando la persona está consciente de sus debilidades y desean revertirlos, ya que no funciona con los integrantes que se resisten al cambio y al autoaprendizaje, cabe mencionar, que es el estilo menos utilizado (Goleman, 2005, p. 9); en ese sentido, este estilo se basa en el proceso de construcción de los miembros del colectivo, no se impone, más si es un proceso de interacción social dentro de la organización.

Habiendo analizado los seis estilos de liderazgo en base a autores que precisan sus beneficios y desventajas en el desarrollo de una organización, de acuerdo con Beltrán (2012), podemos concluir que estos estilos se asocian en tres grupos por su relación entre ellos: en el primer grupo encontramos a los estilos coercitivo y ejemplar, ambos reflejan un impacto negativo en la organización y solo son necesarios cuando existen problemas o situaciones críticas en el colectivo; en el segundo grupo, a los estilos afiliativo y democrático, los cuales generan un ambiente positivo en el colectivo, promocionando la participación y la empatía en la toma de decisiones; y, por último, en el tercer grupo se encuentra los estilos orientativo y formativo, los que también aportan un impacto positivo y se orientan en los resultados del futuro (p.16).

Por tal motivo, el liderazgo es indispensable para el éxito de una organización, es necesario contar con líderes en las organizaciones que



ejercen varios estilos de liderazgo en el camino de la satisfacción de objetivos y el bienestar de los individuos, ya que no todos los estilos de liderazgo son favorables para la organización y un estilo no siempre será válido en todos los contextos.

#### **2.2.1.5. Factores para el desarrollo del liderazgo**

Los factores son elementos que fundamentan nuestra vida, nos ayudan a cumplir con nuestros propósitos, en tal sentido, es la base de las metas personales y organizacionales.

En ese mismo marco, Covey (1993), expresa cuatro factores del liderazgo:

##### **a. Seguridad**

Este factor representa el sentido del valor propio, la firmeza emocional, la identidad, la fortaleza personal y la autoestima; en ese entender, la seguridad va desde un alto valor de uno mismo hasta una vasta inseguridad, donde la vida de la persona se ve sometida a presiones y se es emocionalmente dependiente de los demás.

##### **b. Guía**

Es la orientación que recibimos a lo largo de nuestra vida, son patrones, criterios y principios que conducen nuestras acciones y la toma de decisiones, las personas que se tienden a comportar en el extremo inferior sufren fuertes adicciones y dependencias emocionales, los que son condicionadas por la sensualidad, el egoísmo o los estilos de vida; en cambio las personas que siguen el extremo superior o positivo, la guía proviene de fuentes inspiradoras; y, las personas que van en el curso medio



tienen la conciencia social, educada y cultivada en base a las instituciones, las relaciones y las tradiciones.

### **c. Sabiduría**

La sabiduría es una perspectiva de la vida, un sentido del equilibrio, una comprensión, es decir, contempla el juicio, la inteligencia y el discernimiento, en un extremo inferior de la sabiduría están los mapas imprecisos, los que provocan a las personas a que piensen en principio discordantes y distorsionados; en el otro extremo superior, equivale a una dirección de vida precisa y completa donde todos los principios están adecuadamente relacionados entre sí; y, en el medio de ambos, se tiene sentido de lo ideal, un enfoque práctico y sensible de la realidad.

### **d. Poder**

Este factor representa a la capacidad de actuar, la valentía y fuerza para llevar algo a cabo en cualquier circunstancia, es la fuerza vital que tiene una persona para asumir responsabilidades, desde un extremo negativo o inferior se encuentran personas poco poderosas e inseguras, seres muy dependientes de las circunstancias y de los demás; en el otro extremo, se encuentra las personas con visión y disciplina, donde sus vidas son funcionales por la toma de decisiones personales más que de las externas, son proactivos y por ellos es que los objetivos se alcanzan.

En base a lo anterior, estos factores o dimensiones que caracteriza al liderazgo son interdependientes, puesto que, si el líder logra tenerlos y expresarlos se convierte en una persona integrada, con las capacidades de influenciar positivamente en su organización.



### 2.2.2. Participación

La participación es una forma de actuar activamente con democracia y eficiencia a través de la interacción de los miembros de un mismo grupo o colectivo, por tal razón, la persona pone el compromiso solidario y crítico a la hora de tomar decisiones y realizar acciones colectivas (Aparici y Osuna, 2013, p. 139).

“Participar, en principio, significa “tomar parte”: convertirse uno mismo en parte de una organización que reúne a más de una sola persona. Pero también significa “compartir” algo con alguien o, por lo menos, hacer saber a otros alguna noticia” (Merino, 2019, p. 20).

La participación es un proceso que está vinculado a las necesidades y motivaciones de los distintos grupos y sectores que integran una sociedad, así como a la dinámica de las relaciones establecidas entre ellos en distintos momentos, condiciones y espacios, lo que va conformando todo un conjunto de redes que estimulan u obstaculizan el desarrollo de auténticos procesos participativos (Dávalos, 2005, p. 51).

A razón de ello, la participación está sujeta a tener objetivos y tomar decisiones en colectivo, es un proceso dinámico y dual de: toma de conciencia de la situación y el camino que conduce a su superación; y, estar activamente en los cambios, para no cometer las acciones que determinaron el nacimiento de esa situación (Sánchez, 2005, pp. 29-38); por ende, en un colectivo los integrantes intervienen en un problema determinado con el fin de encontrar soluciones comunes, a través de reuniones en donde puedan opinar y tomar decisiones; en ese sentido, “constituyen los motores de la participación: el ambiente y el



individuo, que forman los anclajes de la vida social” (Merino, 2019, p. 21); donde la participación, tiene que ser significativa y autentica que involucre a todos los actores con sus percepciones diversas y que lleguen a un consenso en común, sin embargo, quién no participe está dando carta blanca para que los demás levanten y usen su nombre. “Hoy en día pocos participan en muchas cosas y muchos en ninguna. Esta situación no es buena ni para los unos ni para los otros: unos pocos cargan con la responsabilidad y el peso” (Marchioni, 1999, p. 16).

Por ello, según (Aparici y Osuna, 2013, p. 139):

El camino para construir una cultura de la participación es largo, muy complejo y laborioso. Una de las claves se encuentra en el modelo de comunicación que se establezca para dicha participación. Una comunicación horizontal es la base para establecer una relación colaborativa basada en el consenso y la confianza mutua, este binomio consenso - confianza puede ser la clave del éxito para conseguir una verdadera cultura de la participación.

Hasta este momento, analizamos que el liderazgo y la participación son esenciales para la consecución de objetivos y metas que se plantea una organización o colectivo, estos términos van relacionándose, ya que trabajan de la mano en la interacción de las personas en un determinado colectivo u organización.

#### **2.2.2.1. Enfoque de la escalera de la participación**

Este enfoque, menciona que la participación es un recurso trascendental que ayuda a que un colectivo interactúe en el camino de realizar algún objetivo en común, el individuo como parte de, aporta en algo a ese colectivo, comparte, comunica e informa lo que siente a través



de su opinión; entonces, participar conlleva mejorar la vida personal como el de los otros, es importante tener en cuenta que participar no es recibir sin dar, hablar sin escuchar o criticar sin haber aportado nada, si participamos aprendemos más sobre lo que pasa en nuestro alrededor, porque entendemos las situaciones que atraviesa, ya que nos damos el tiempo para intervenir en el colectivo, tomamos parte en ella, haciendo actividades que favorecen la interacción.

En ese sentido, según Geilfus (2002), la escalera de la participación nos ayuda a determinar las características, niveles o tipos de participación que se impulsa en un colectivo, con la importancia de ver hasta qué punto se está impulsando procesos de participación desde nuestra posición, desde esa mirada, se presentan 7 peldaños de participación, en el que los 4 primeros tipos evidencian una carente participación, mientras que en los otros existe una participación real en los miembros de un colectivo.

Por ende, la participación en la realidad no es un estado fijo, es un proceso donde la gente puede ganar grados de participación en el proceso de desarrollo, por ello, esta escalera presenta como es posible subir gradualmente la escalera desde una pasividad a un proceso de autodesarrollo, el cual dependerá del grado de organización del colectivo, la flexibilidad de la institución y la disponibilidad de todos los miembros si deben modificar alguna intervención.

Por ende, esta teoría sobre el enfoque de la escalera de la participación planteado por Geilfus respaldó teóricamente al trabajo de





investigación, en particular a la variable participación y a la dimensión tipos de participación.

#### **2.2.2.2. Tipos de participación**

El tipo de participación que tiene una persona en su colectivo, es la capacidad de compromiso e interés que tiene éste en la toma de decisiones, recolección de datos o meramente ser parte de la interacción social, por tal motivo, se clasifica desde una leve participación o participación pasiva hasta una movilización voluntaria (la máxima participación).

Para Geilfus (2002), estos se reúnen en una escalera, es decir, se traduce al grado de decisión que los miembros tienen en el colectivo, con nuestra participación podemos subir poco a poco los peldaños, pero ello dependerá del grado de organización, la flexibilidad de la institución y de la disponibilidad del individuo, en ese sentido, la pasividad se encuentra en el primer peldaño, seguido del suministro de la información, luego la participación por consulta, la participación por incentivos, la participación funcional, la participación interactiva y por último llegamos a la cima de la escalera de la participación con el auto desarrollo (p.3).

Por tal razón, Pretty et al. (1997) y Geilfus (2002), toman en cuenta los siguientes tipos de participación, los cuales son considerados y reforzados por Santillán (2004):

##### **a. Participación pasiva**

Este tipo de participación es como brindar información, se informa sobre lo que va a pasar o lo que ya ha pasado y el trabajo es realizado solo



por algunos, donde no se toma en cuenta la propuesta y opinión de los integrantes (Pretty et al., 1997, p. 61).

En la misma línea, el sujeto esta como espectador, quién con su presencia valida la reunión, acción o hecho humano, sin embargo, éste no se siente responsable ni comprometido por lo que está sucediendo, en ese sentido, le importa poco si será beneficiado o no y su actitud es demasiado conformista (Pasek et al., 2015, p. 106).

#### **b. Participación para dar información**

Los integrantes del colectivo participan en proporcionar información a quienes van a realizar el “trabajo”, usualmente se realiza por medio de cuestionarios, a razón de ello, no hay oportunidad de que la gente manifieste sus puntos de vista o quiera influenciar en los resultados, puesto que el resultado que se obtiene de este tipo de participación no es socializado ni evaluado por todos (Pretty et al., 1997, p. 61).

Asimismo, Según Geilfus (2002), la participación de los miembros de un colectivo se da por medio de respuestas a encuestas, los que no tienen posibilidad alguna de influenciar en los resultados ni en lo que se va a utilizar tal información (p.3).

#### **c. Participación consultiva**

La participación consultiva al igual que el suministro de información o participación para dar información, se basa en que los miembros participan por consultas, pero son profesionales externos quienes extraen y definen los problemas y posibles soluciones por medio de las respuestas de los integrantes del colectivo, así también, al igual que la anterior participación, los individuos no tienen incidencia en las



decisiones que se tomará en base a sus respuestas (Pretty et al., 1997, p. 61).

#### **d. Participación por incentivos**

Según Geilfus (2002), las personas participan en su colectivo a cambio de incentivos sean materiales, sociales o de capacitación, asimismo, su participación no tiene incidencia en las decisiones que se puedan tomar (p.3).

Por su parte, Santillán (2004), analiza este tipo de participación como la entrega netamente de recursos materiales, en ese sentido, la motivación hacia la participación se sustenta en la entrega de recursos y es común que se de en las instituciones locales, donde los miembros ponen su mano de obra y la institución los materiales, generando un interés aislado, ya que la participación culmina cuando no hay incentivos (p.56).

#### **e. Participación funcional.**

La participación está fundamentada en que la gente se involucra formando grupos para el cumplimiento de objetivos relacionados con los planes o proyectos de instituciones u organizaciones, que están en su fase de intervención, por tal razón, la gente no participa del proceso de formulación y planificación de estos planes o proyectos (Pretty et al., 1997, p. 61).

#### **f. Participación Interactiva.**

Los integrantes del colectivo participan en el análisis de los problemas o requerimiento que demanda su colectivo, conduciendo así, a la formulación de planes de acción y a la formación de organizaciones



nuevas o ya existentes, entonces, estos grupos toman el control por encima de las decisiones locales utilizando metodologías interdisciplinarias en la intervención de los planes o proyectos (Pretty et al., 1997, p. 61).

En ese sentido, estos grupos participan no solo en la implementación de algún proyecto, sino también en la formulación y evaluación, ello implica, procesos de enseñanza y aprendizaje como también un notado control del proyecto (Geilfus, 2002, p. 3).

**g. Auto movilización o movilización propia.**

Esta participación se encuentra en la cumbre de la escalera en la teoría de Geilfus (2002), debido a que las personas toman iniciativas propias en su colectivo para responder a sus problemáticas sin esperar intervenciones de alguna institución.

En ese sentido, la gente tiene voluntad en participar y tomar iniciativas (auto movilización) ante alguna demanda en su colectivo, y se caracteriza por tener una comunicación directa entre los integrantes, además, hacen contactos con instituciones foráneas para conseguir los recursos y consejos técnicos, siempre en cuando tengan el control de los recursos (Santillán, 2004, p. 57).

Por ende, este tipo de participación guarda relación directa con la intervención activa de los integrantes del colectivo, en ese entender, Pasek et al. (2015), manifiestan que el individuo expresa su disposición, voluntad e interés por las cuestiones críticas de su colectivo y su lema es: “hay que hacerlo” sin importar si el resultado no le produzca un beneficio (p.106).



En cualquiera de estos tipos se fomenta la participación, ya el individuo o el integrante del colectivo asumirá en cuál de estas inmiscuirse para ser parte de su colectivo.

### **2.2.3. Normativa del programa Vaso de Leche**

El PVL fue creado en el gobierno del ex presidente Fernando Belaúnde bajo la Ley N° 24059 el 4 de enero de 1985 en todos los municipios provinciales, por la demanda a una buena alimentación para los niños y personas gestantes (Congreso de la república, 1984); en el 2001, con la ley N° 27470 se establece normas complementarias para su ejecución, en ese sentido, se orientó en añadir pautas en la organización, funciones, responsabilidades y supervisión en la utilización de los recursos (Congreso de la república, 2001); actualmente, el PVL se orienta en la Ley N° 31554, ley que modifica a la anterior, con el propósito de mejorar la focalización y cobertura del programa social, los mecanismos de control y supervisión, es decir, al paso de los años, cada ley promulgada por el congreso afina la organización del programa, con la finalidad de conseguir el bienestar en su población objeto, como es, elevar los índices de nutrición mínimos que se requieren (Congreso de la república, 2022).

### **2.2.4. Programa Social Vaso de Leche**

El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS por medio de la Estrategia Nacional de Desarrollo e Inclusión Social “Incluir para Crecer”, se orienta a que todos los niveles de gobierno en el Perú trabajen en reducir las brechas que aquejan a los millones de peruanos, en ese sentido, “incluir para crecer” se compone en cinco ejes estratégicos que engloban el ciclo de la vida de una persona, en el que el PVL es una respuesta a la brecha de la desnutrición



infantil, que se aborda en el primer eje estratégico: nutrición infantil (0-3 años), con el propósito de reducir la desnutrición crónica infantil a través de la entrega de raciones alimentarias a una población priorizada de madres gestantes y niños entre 0 a 6 años (Plataforma digital única del estado peruano, 2013).

Entonces, el PVL asegura una alimentación nutritiva a una población que carece de recursos para asegurar su alimentación diaria, con el deber de que tal población participe de las actividades que complementan su seguridad alimentaria.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

**a. Programa social:** según Miranda et al. (2015):

Los programas y proyectos de desarrollo forman parte de las políticas públicas que contienen una serie de estrategias y acciones que tienen como finalidad mejorar las condiciones de calidad de vida de la población dándoles oportunidades para lograr equidad en el acceso a servicios e inclusión económica y social sostenible (p.68).

**b. Liderazgo:** para Zayas y Cabrera (2006), el liderazgo es la función de las organizaciones sociales, es un factor importante que determina el éxito de un colectivo, es así, que podemos encontrarlo desde la unidad básica de la sociedad la familia hasta organizaciones como ONGs, negocios, gobiernos y demás colectivos (p.5).

**c. Líder:** es la persona capaz de influir y ejercer autoridad en los demás integrantes, para dirigirlos de manera efectiva hacia los objetivos de la organización (Agüera, 2004, p. 28).



**d. Participación:** Pasek et al. (2015), expresa que la participación:

Se trata pues, de un acto ejercido por un sujeto/agente que tiene una presencia activa en aspectos que conciernen a su vida, ya sea en lo personal, familiar, laboral o en relación con su entorno. Esto implica una forma de acción y de compromiso para alcanzar algo en común, ya que participar es siempre un actuar con otros o en relación con otros (p.100).

**e. Comités de Vaso de Leche:** Según Moreno (2021):

Los comités de Vaso de Leche, son organizaciones sociales de base y tienen carácter autónomo, de modo que para su conformación se requiere que la población se organice y agrupe a un conjunto de socias, que tengan hijos de 0 a 6 años. Tienen existencia legal y son reconocidos por la municipalidad. Los comités trabajan directamente con la entidad municipal y beneficiarios del programa, son responsables del destino final de los insumos que otorga el programa (p.40).

**f. Junta directiva:** es un grupo constituido por beneficiarios del PVL, conformado por tres miembros, el presidente, el secretario y un tesorero, quienes son elegidos anualmente por los demás miembros de su comité por medio de estrategias incorporadas por el colectivo. Según Moreno (2021), tienen las siguientes funciones:

- Representar a sus beneficiarios
- Convocar a asamblea
- Gestionar y administrar la ración de su comité, así como repartirlos entre sus socios
- Cumplir y hacer cumplir las normas del PVL (las leyes que lo rigen).
- Convocar a las elecciones para renovar a la junta.



- Coordinar con la municipalidad (órgano ejecutor) para empadronar nuevos beneficiarios, así como depurar a los antiguos.
- g. Presidente de la junta directiva:** es la persona que dirige y es el máximo representante de su colectivo en las actividades y reuniones generales, asimismo, es el (la) responsable de la toma de decisiones, de convocar, presidir y dirigir las coordinaciones o reuniones en su colectivo (Serebrenik, 2016).
- h. Beneficiario:** quién recibe algún tipo de recurso, ganancia, beneficio o ayuda como resultado de un acuerdo, contrato o situación (Nehuén, 2024); por tal razón, en el PVL los usuarios son personas en situación de vulnerabilidad, como son: gestantes, niños de 0 a 6 años, ancianos y personas con TBC, quienes tienen que presentar requisitos al órgano ejecutor para su focalización.



## CAPÍTULO III

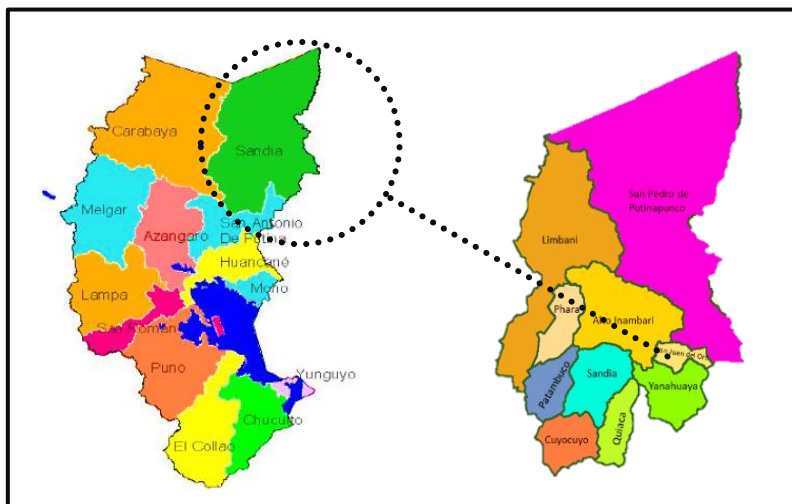
### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El presente trabajo de investigación pone en énfasis al PVL, el cual es ejecutado por la municipalidad distrital de San Juan del Oro, sito en el jr. Titicaca s/n al frente de la plaza de armas del lugar, San Juan del Oro es uno de los 10 distritos de la provincia de Sandia del departamento Puno, creado bajo la Ley 12415 el 7 de noviembre de 1955, presenta la siguiente coordenada:  $14^{\circ}17'13''S$   $69^{\circ}13'00''O$ , una superficie de 197, 14 km<sup>2</sup>, una altitud de 1320 m.s.n.m, en base a ello el lugar se caracteriza por ser ceja de selva, los distritos que limitan con San Juan del Oro son: por el norte y este San Pedro de Putina Punco y Yanahuaya por el sur y oeste, San Juan del Oro, tiene una población de 4055 habitantes entre hombres y mujeres según el INEI (s.f.), con una población rural de 1889 y urbana de 2166 personas.

#### Figura 1

*Ubicación del distrito de San Juan del Oro.*



Nota: elaborado por la investigadora.



## **3.2. TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO**

### **3.2.1. Tipo de investigación**

El estudio a realizar es básica, teórica, sustantiva; puesto que busca aumentar la teoría y mejorar el conocimiento, en ese sentido, se investiga para poder conocer y explicar y no para aplicar (Cívicos y Hernández, 2007, p. 37).

### **3.2.2. Alcance de la investigación**

La investigación corresponde al descriptivo correlacional: el descriptivo nos permite describir, medir y detallar las características, propiedades y perfiles de variables; y, el correlacional nos ayuda a conocer el grado de asociación de variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (Hernández et al., 2014, pp. 92-93).

### **3.2.3. Método de investigación**

El método es hipotético - deductivo, Hernández et al. (2014), mencionan que es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica por medio del contraste de la hipótesis con la realidad para aceptarse o rechazarse en un contexto determinado (p.11).

### **3.2.4. Diseño de investigación**

El diseño de investigación está orientado en el no experimental de corte transversal correlacional, Hernández et al. (2014), manifiestan que este estudio no experimental se realiza sin la manipulación de variables, donde se analiza los fenómenos por medio de la observación en su ambiente natural, asimismo, la



investigación es transversal correlacional ya que los datos de recolectan en un solo momento y se describen las relaciones entre las variables de estudio (pp.154-157).

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS**

En la recolección de datos, Hernández et al. (2014), manifiestan elaborar un plan de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos para la investigación, por ende, se tiene la siguiente técnica e instrumento:

#### **3.3.1. Técnica**

La encuesta es una de las formas más populares de obtención de datos para la investigación y evaluación de programas sociales. La principal característica es que a través de la encuesta se puede obtener información de un gran número de personas sobre aspectos de interés de los investigadores (Quispe, 2013, p. 11).

En la misma línea, el autor indica que la encuesta ofrece la obtención de datos de forma sistemática y estandarizada, por lo general se presentan en cuestionarios que se aplican a una parte de la población y se infiere los resultados a toda la población (p.11).

#### **3.3.2. Instrumento**

El Cuestionario tipo escala de Likert, consiste en un conjunto de preguntas cerradas vinculadas a analizar variables. Según Quispe (2013), toda encuesta usa el cuestionario, en donde se presentan preguntas claras y concretas, entonces. la calidad que tenga el cuestionario influirá en la utilidad del mismo para obtener las respuestas y resultados por medio de un programa de análisis estadístico como el SPSS (p.20).

A continuación, se presenta las tablas de valores de acuerdo a la escala de Likert utilizado para la obtención de datos de las variables liderazgo y participación:

**Tabla 1**

*Distribución de valores en Escala de Likert variable liderazgo*

<b>Valor Numérico</b>	<b>Puntos de Escala</b>
1	N = Nunca
2	CN = Casi Nunca
3	O = Ocasionalmente
4	F = Frecuente
5	MF = Muy Frecuente

Nota: Elaborado por la investigadora

**Tabla 2**

*Distribución de valores en Escala de Likert variable participación*

<b>Valor Numérico</b>	<b>Puntos de Escala</b>
1	MB = Muy Bajo
2	B = Bajo
3	M = Medio
4	A = Alto
5	MA = Muy Alto

Nota: Elaborado por la investigadora

Según Hernández et al. (2014), todo instrumento que logre recolectar datos deberá de pasar por ciertos requisitos (pp.199-209):

- **Confiabilidad:** el instrumento se caracteriza por tener similares respuestas aplicándolo en distintos tiempos.
- **Validez:** las preguntas del cuestionario deberán medir verdaderamente las variables.
- **Objetividad:** no tiene que interferir las creencias e ideologías del investigador al momento de interpretar las respuestas del instrumento.

### a. Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos se evaluaron por medio del coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach, el mismo que toma criterios para su evaluación:

**Tabla 3**

*Análisis de la consistencia*

Nula	Muy baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0						1

Nota: Metodología de la Investigación. Hernández et al. (2014).

La tabla 3, considera la consistencia interna de los ítems, en el que la interpretación del Alfa de Cronbach, es que a valores inferiores a 0,7 reflejan una confiabilidad que no es aceptada, valores entre 0,7 a 0,79 indica una confiabilidad aceptable, de 0,8 a 0,89 expresa una confiabilidad buena, y, entre 0,9 a 1 refleja una confiabilidad excelente, donde el instrumento es sumamente confiable para su aplicación.

Por tal razón, la investigación presenta 28 ítems en el instrumento, 20 ítems en la variable liderazgo y 8 ítems en la variable participación; en ese entender se realizó la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach para cada variable en el procesador de datos SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), los que se presentan en las siguientes tablas:

**Tabla 4**

*Prueba de fiabilidad variable liderazgo*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.918	20

Nota: Procesador de datos SPSS – Alfa de Cronbach.

Visto la tabla 4, se evaluaron 20 ítems que corresponden a la variable liderazgo, el mismo que tuvo como valor .918, el cual afirma que el instrumento aplicado es sumamente fiable para la recolección de datos a la muestra.

### Tabla 5

#### *Prueba de fiabilidad variable participación*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.801	8

Nota: Procesador de datos SPSS – Alfa de Cronbach.

La tabla 5, refiere que la prueba de Alfa de Cronbach realizado a la variable participación con 8 ítems, tuvo como valor .801, en el que expresa que el instrumento aplicado es fiable para la recolección de datos a la muestra.

#### **b. Validez del instrumento**

La validez del instrumento fue evaluada por juicio de experto:

- Dra. Georgina Alejandrina Pinto Sotelo

La validación del instrumento se encuentra en el anexo 4 para su conocimiento.

### **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO**

#### **3.4.1. Población**

“La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (Arias y otros, 2016, pág. 202); en ese sentido, la población que cuenta la investigación es de 377 beneficiarios.

**Tabla 6**

*Población de estudio*

<b>Clasificación de beneficiarios</b>	<b>Total</b>
Madres	321
Padres	2
Gestantes	27
Ancianos	18
Discapacitados	9
<b>Total</b>	<b>377</b>

Nota: Elaborado por la investigadora.

La tabla 6, expresa la población universal del PVL en San Juan del Oro, distribuido por tipo de beneficiario.

### 3.4.2. Muestra

La muestra es reconocida como una parte de la población, en el que se utilizó el muestreo probabilístico de tipo estratificada según las siguientes formulas:

Para hallar tamaño de muestra la siguiente formula:

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

N= Población Universo

Z= 1.96 Nivel de confianza (95% de confianza)

P= 0.5 Probabilidad Favorable (50%)

Q= 0.5 Probabilidad Desfavorable (50%)

E= 0.05 Error de muestreo (5%)



Se resuelve:

$$n_0 = \frac{(377)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(377 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_0 = 191$$

Muestra de asignación proporcional la siguiente formula:

$$n_0 = n \left( \frac{N_i}{N} \right)$$

n= Tamaño de la muestra

$N_i$ =Parte de la población

N= Población total

Se resuelve:

$$\text{Beneficiarias Madres: } 191 \left( \frac{321}{377} \right) = 191(0.85) = 162.6$$

$$\text{Beneficiarios Padres: } 191 \left( \frac{2}{377} \right) = 191(0.005) = 1.1$$

$$\text{Beneficiarias Gestantes: } 191 \left( \frac{27}{377} \right) = 191(0.07) = 13.7$$

$$\text{Beneficiarios ancianos: } 191 \left( \frac{18}{377} \right) = 191(0.05) = 9.1$$

$$\text{Beneficiarios Discapacitados: } 191 \left( \frac{9}{377} \right) = 191(0.02) = 4.6$$



Por consiguiente, la muestra estratificada queda de la siguiente manera:

**Tabla 7**

*Muestra estratificada*

<b>Clasificación de beneficiarios</b>	<b>N°</b>	<b>Muestra</b>
Madres	321	163
Padres	2	1
Gestantes	27	14
Ancianos	18	9
Discapacitados	9	5
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>191</b>

Nota: Elaborado por la investigadora.

### 3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

Los datos obtenidos mediante el cuestionario, se procesaron en el paquete estadístico SPSS versión 29.0.2.0 en donde los resultados se analizaron descriptiva e inferencialmente por medio de tablas.

#### a. Estadística inferencial

Los resultados del presente estudio se lograron construir a raíz de la prueba de normalidad, con el afán de seleccionar la prueba paramétrica o no paramétrica, por tal razón, se presenta la prueba de normalidad:

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad*

<b>Variables</b>	<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>Gl</b>	<b>Sig.</b>
Liderazgo	.089	191	<.001
Participación	.113	191	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Procesador de datos SPSS – Prueba de normalidad



En base a la tabla 8, la prueba de normalidad elegida para el estudio es de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra de estudio es mayor a 50 personas, en ese sentido, la tabla 6 presenta la distribución de los datos en ambas variables: liderazgo y participación, donde se refleja un nivel de significancia p-valor de .001 inferior a 0.05, para su interpretación se detalla a continuación los parámetros:

Si el nivel de significancia p-valor es menor a 0.05, se rechaza la  $H_0$  (hipótesis nula) y se acepta la  $H_1$  (hipótesis alterna).

$H_0$  : Los datos siguen una distribución normal

$H_1$  : Los datos no siguen una distribución normal

En ese sentido, existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna donde los datos de las dos variables reflejan una distribución anormal por lo que se emplea pruebas no paramétricas, en el que se optó por el coeficiente de Spearman o conocido como Rho Spearman.

#### **b. Análisis de los resultados**

El estadígrafo utilizado es el coeficiente de correlación Spearman con un nivel de significancia de 0.05, según (Hernández et al., 2014), es una medida de correlación para las variables que tienen una medición ordinal, que se presentan por jerarquía para calcular su dependencia o no de las variables.

El coeficiente de correlación Spearman está determinado por la fórmula:

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

p: Coeficiente de correlación de Spearman



D: Diferencia de rangos de X Y

n: Tamaño de muestra

Y: Variable dependiente

X: Variable Independiente

Prosiguiendo con el análisis de los datos, los resultados de la correlación Spearman varían de -1.0 a +1.0 en donde el primer valor hace referencia a una correlación negativa perfecta y el segundo valor a una correlación positiva perfecta, en donde el 0 es la ausencia de correlación (pp.322-323).

### Tabla 9

*Coefficiente de correlación de Spearman*

Valor	Significado
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa moderada
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva moderada
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Metodología de la investigación. Hernández et al. (2014)

#### c. Regla de decisión para la prueba de hipótesis

El nivel de significancia, de acuerdo con Hernández et al. (2014), es un nivel de probabilidad de poderse equivocar respecto a la hipótesis planteada (hipótesis alterna), por tal razón, se optó por el nivel de significancia 5% ( $\alpha = 0.05$ ).



En ese sentido, la regla de decisión plantea si:

$p < 0.05$ : rechazamos la  $H_0$  (hipótesis nula) y aceptamos  $H_1$  (hipótesis alterna), es decir, existe relación significativa entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.

$p > 0.05$ : rechazamos la  $H_1$  (hipótesis alterna) y aceptamos la  $H_0$  (hipótesis nula), dicho en otra manera, no existe relación significativa entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo, se explican los resultados que se obtuvieron a través del instrumento y el procesamiento de datos en el SPSS versión 29; en ese sentido, los resultados se desarrollan en base a las variables, objetivos y el contraste de las hipótesis, para ello, cada resultado se organizó en tablas estadísticas.

#### 4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

##### 4.1.1. Liderazgo en los beneficiarios del programa social vaso de leche del distrito de San Juan del Oro en el año 2022

Según Agüera (2004), el liderazgo es dirigir la conducta de los otros integrantes del mismo colectivo hacia la realización de acciones que se relacionan y dependen unos a otros para la consecución de objetivos y metas grupales (p.270).

**Tabla 10**

*Liderazgo en los beneficiarios*

	Liderazgo	
	N	%
Nunca	3	1.6%
Casi Nunca	85	44.5%
Ocasional	84	44.0%
Frecuente	19	9.9%
Muy Frecuente	0	0.0%
Total	191	100.0%

Nota: Datos del liderazgo en los beneficiarios del programa vaso de leche – Procesador de datos SPSS

La tabla 10, refleja el liderazgo ejercido por los beneficiarios del programa vaso de leche, en donde se observa que el 44.5% de los encuestados casi nunca



ejercen el liderazgo en su comité, en la misma tabla el 1.6% de beneficiarios presenta un liderazgo muy bajo o nulo, podemos inferir que estos socios presentan dificultad en poder expresarse e influenciar en los demás por factores socioeconómicos, educativos y culturales, por ejemplo, poseen dificultad en interactuar con los demás miembros, reflejan miedo o temor a no responder con las expectativas de los demás, carecen de habilidades sociales y conocimientos estratégicos por la educación limitada que alcanzaron durante su vida, también aluden no disponer de tiempo para participar u organizar actividades que se requieren en el programa, por estar ocupados en otras actividades o tareas del hogar o carecer de transporte para poder movilizarse desde sus hogares al lugar de concentración, por ende, no suelen influir en las decisiones de los otros.

De forma similar, en su investigación Chambi (2023), refleja en su muestra de estudio que de vez en cuando o a veces los beneficiarios ejercen el liderazgo en su comité, además manifiesta que esta influencia ocasional es provocada por el eventual compromiso que tienen los beneficiarios en mejorar (pp.47-48).

Por tanto, Agüera (2004), expresa que los líderes son singulares y especiales: tienen la habilidad para contagiar emociones a los otros integrantes del colectivo en el camino de la consecución de metas, asimismo, poseen la capacidad de establecer una comunicación asertiva; y, presentan cualidades como la persuasión, el poder, la influencia, el entusiasmo y la motivación (p.25).

En base al párrafo anterior, a esta población de beneficiarios les cuesta influir en los demás y expresarse de una forma adecuada con los otros, en el que se incurre en la mayoría de comités a una participación pasiva, donde las reuniones se basan en que la presidenta informa puntos importantes tratados en la reunión



general, da órdenes de sus decisiones a los demás para que acaten y cierra la asamblea, en muchos casos sin intervención de alguna integrante; ello conduce, a que las reuniones sean monótonas durante todo el año; entonces, existe mayor probabilidad que en la hora de la selección de las juntas directivas cada inicio de año, los comités opten por realizar el mecanismo del “sorteo” entre los beneficiarios que se encuentren en ese mismo momento, así ellos, aluden que al que le toque ser parte de la junta directiva no tendrá oportunidad a negarse por la suerte que le tocó.

En definitiva, trae consigo que los beneficiarios empleen un liderazgo coercitivo, en el que la junta directiva ejerza un comportamiento de dominio, que induce a respuestas sumisas por parte del colectivo, en ese sentido, la autoridad recae en unos cuantos que creen saberlo todo, se mantiene por encima de los demás y toma las iniciativas de otras personas, generando que los demás integrantes del grupo pierdan el sentido de pertenencia y la capacidad de innovar (González y González, 2012, p. 37); asimismo, existe probabilidad de que se incurra en el ejercicio de un liderazgo ejemplar donde la junta directiva se convierte en obsesiva y rápida para desarrollar los trabajos, reemplaza a los que no demuestren eficiencia, generando como resultado que los integrantes del grupo sean dependientes a ellos, por esa razón, si faltan están sin dirección, es decir, este pequeño grupo de personas cree que nadie es lo suficientemente capaz para realizar su rol en la organización (Goleman, 2005, p. 9).

Por otro lado, en la tabla 10 existe un 44.0% de beneficiarios que presentan un liderazgo medio u ocasional, acompañado de un 9.9% de beneficiarios que reflejan un liderazgo frecuente, en el que podemos suponer que esta población apuesta por el bienestar en común, les importa e interesa organizar a su comité y



velar por los intereses comunes. De este modo, la junta directiva y los demás tienen el reto de ser una luz, no un juez, en ser un modelo, no un crítico, en aprender continuamente, tener la vocación por servir, irradiar energía positiva, dirigir su vida de forma equilibrada, ver la vida como una aventura, ser sinérgico, proactivo y que se acompañe de su grupo, y ejercitarse para la autorrenovación (Covey, 1993, pp. 26-34).

En tal sentido, este porcentaje de los beneficiarios apuestan por los otros, tratan de ver las necesidades y los problemas que tenga su comité para poder dar un tipo de solución, las reuniones o encuentros que tienen refleja un ambiente caluroso, en donde se desafía a poner en práctica el liderazgo no solo democrático, también el afiliativo o acompañado de un liderazgo formativo u orientativo, con ello se quiere manifestar, que es imprescindible poseer una variedad o combinación de estilos de liderazgo, ya que ayudará al comité a conseguir sus objetivos como lo menciona Goleman.

De igual forma, estos beneficiarios tienen el propósito de contar según Covey (1993), con factores que ayuden a su intervención para la realización de metas personales y colectivas, como lo son la seguridad que representa el sentido del valor propio, la guía que el beneficiario recibe a lo largo de su vida, la sabiduría que obtiene en base a su experiencia, y el poder o la capacidad que pueda tener para influir en los demás (pp.13-17).

En definitiva, se apuesta por el 9.9% de beneficiarios quienes poseen un alto liderazgo, los mismos que se perfilan en base al párrafo anterior, y tienen un compromiso mayor por ayudar, a participar e intervenir en su comité, en su vida social y personal, no solo como parte de la junta directiva si no como beneficiarios



voluntarios que tienen claro que su participación aporta a la consecución de objetivos.

**Tabla 11**

*Estilos de liderazgo en los beneficiarios*

Estilos de Liderazgo	Nunca		Casi Nunca		Ocasional		Frecuente		Muy frecuente	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Coercitivo</b>	0	0.0	8	4.2	56	29.3	82	42.9	45	23.6
<b>Orientativo</b>	113	59.2	35	18.3	42	22.0	1	0.5	0	0.0
<b>Afiliativo</b>	91	47.6	43	22.5	47	24.6	10	5.2	0	0.0
<b>Democrático</b>	84	44.0	49	25.7	43	22.5	11	5.8	4	2.1
<b>Ejemplar</b>	10	5.2	17	8.9	98	51.3	44	23.0	22	11.5
<b>Formativo</b>	128	67.0	32	16.8	26	13.6	4	2.1	1	0.5

Nota: Datos sobre los estilos de liderazgo en los beneficiarios del programa vaso de leche –

Procesador de datos SPSS

La tabla 11, refleja los seis estilos de liderazgo conforme a la teoría de Goleman (2005), estos estilos determinan según Moreno (2021), el comportamiento y participación de los integrantes del comité, además, los estilos pueden ser cambiantes de acuerdo al contexto y las circunstancias en que se encuentra el colectivo, por tanto, puede favorecer a la organización de manera positiva como negativa (pp.25-26).

En ese sentido, se observa que el 42.9% de los beneficiarios admiten poseer un liderazgo coercitivo de manera frecuente en su comité, podemos deducir que el ambiente de los comités se caracteriza según Goleman (2005), por la intimidación, el resentimiento, la humillación y la toma de decisiones la junta directiva o la presidenta en su efecto lo realiza de forma vertical, además los integrantes del grupo no se sienten respetados y la responsabilidad disminuye a



gran escala (p.4); en la misma línea, el líder que se caracteriza por este estilo se perfila como necio o terco ante la participación de los miembros del grupo en las decisiones, ejerciendo un comportamiento de dominio, que induce a respuestas sumisas por los otros, en ese sentido, la autoridad recae sobre una sola persona donde cree saberlo todo, se mantiene por encima de sus seguidores y toma las iniciativas de otras personas (González y González, 2012, p. 37).

En base al párrafo anterior, estos beneficiarios muchas veces recurren a este estilo como la única solución a la pasividad de los demás, es decir, la mayoría de beneficiarios no intervienen activamente en el comité, y, es por ello, que la junta directiva asume tal estilo, donde el ambiente se caracteriza por escuchar y recibir las órdenes para no ser observados por el programa, cabe precisar que, de acuerdo a Goleman (2005), este tipo de liderazgo tiene beneficios cuando es utilizado en circunstancias extremas o emergencias que demanden una respuesta inmediata (p.4); en cambio sí lo empleamos frecuentemente, como es el caso de San Juan del Oro, este estilo ocasionaría lo expresado en el párrafo anterior, por ende, no sería óptimo para ser ejercido por su gran impacto negativo cuando no se sabe en qué situaciones ejercerlo.

En el mismo marco, la tabla expresa que el 51.3% de los encuestados asumen desempeñar ocasionalmente el estilo ejemplar en sus comités, esto quiere decir, que los beneficiarios poseen conocimientos en la materia, piensan la mayoría de veces que todos tienen los mismos saberes y similar experiencia, en ese entender, suelen ser rápidos en desarrollar las actividades o encuentros, y de vez en cuando tienen la potestad de poder reemplazar a cualquier beneficiario que no esté aportando positivamente al comité, según Goleman (2005), este estilo repercute negativamente, ya que si estos beneficiarios faltan consecutivamente los



demás se quedan sin dirección, además que ellos creen que son lo suficientemente capaces de realizar cualquier actividad o reunión con poca o sin ayuda de los demás; por otro lado, cabe mencionar que este estilo es recomendable ejercerlo cuando los integrantes del mismo comité están capacitados y motivados por igual (p.9).

Siguiendo con la misma tabla, apreciamos que los estilos de liderazgo como el formativo, orientativo, afiliativo y democrático son los menos utilizados por los beneficiarios del programa, en términos de porcentaje el 67.0% nunca ha ejercido el liderazgo formativo, el cual hace referencia a que no tienen disposición para ayudar u orientar a alguien cuando esté haciendo una acción fuera de lo permitido por el programa, además que no se inmiscuyen en los problemas o situaciones personales de los demás socios, aduciendo el individualismo; el 59.2% de beneficiarios nunca han desempeñado el liderazgo orientativo, es decir, no suelen tener interés en ayudar a los otros cuando se encuentran desorientados, además que no se comprometen en las soluciones ante alguna problemática que tenga el programa; otro porcentaje es el 47.6% de beneficiarios que no emplean el estilo de liderazgo afiliativo, debido a que poseen una mentalidad individualista en el que reflejan su interés propio y no les interesa crear lazos de amistad o hermandad con los demás miembros; y, el 44.0% de socios nunca ha practicado el liderazgo democrático, desde esa mirada, los beneficiarios prefieren no intervenir en el comité, son personas que deciden no comunicar sus opiniones y por el contrario solo escuchan y acatan las decisiones que se toma en su comité.

En suma, se puede expresar que la mayoría de beneficiarios del programa vaso de leche, ejercen un liderazgo coercitivo el mismo que repercute a su participación en sus comités; desde esa perspectiva, se coincide con la

investigación de Moreno (2021), quién menciona que este liderazgo es el predominante en su muestra de estudio, fundamentado en que la presidenta decide en que actividades participar y usualmente se guía por un trabajo de su interés personal y en consecuencia podría generar una desorganización y la poca participación de los demás integrantes, es así que este liderazgo crea un ambiente inadecuado para las relaciones interpersonales (p.58).

**Tabla 12**

*Factores de liderazgo en los beneficiarios*

Factores de Liderazgo	Nunca		Casi Nunca		Ocasional		Frecuente		Muy Frecuente	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Seguridad</b>	9	4.7	19	9.9	65	34.0	69	36.1	29	15.2
<b>Guía</b>	94	49.2	46	24.1	43	22.5	3	1.6	5	2.6
<b>Sabiduría</b>	55	28.8	64	33.5	55	28.8	7	3.7	10	5.2
<b>Poder</b>	123	64.4	30	15.7	33	17.3	4	2.1	1	0.5

Nota: Datos sobre los factores de liderazgo en los beneficiarios del programa vaso de leche – Procesador de datos SPSS

En la tabla 12, visualizamos los 4 factores de liderazgo que fundamentan la vida de las personas y ayudan a que los beneficiarios puedan expresarse e influenciar positivamente en los demás (Covey 1993), desde esa percepción, la tabla expresa que el 36.1% de los beneficiarios poseen frecuentemente la seguridad a la hora de intervenir o actuar dentro de su comité, sea en la actividades, reuniones o encuentros que tengan, entonces, este autor, nos manifiesta que, los beneficiarios que posean este factor tienen valor propio, presentan una alta autoestima y fortaleza personal, y es por ello, que se apuesta por estos beneficiarios a la hora de intervenir porque pueden lograr cualquier objetivo si se lo proponen.



Por otro lado, el 33.5% de beneficiarios encuestados, manifiestan casi nunca su sabiduría, es decir, estas personas de vez en cuando o cuando la ocasión lo amerite, dan a conocer su inteligencia, discernimiento y son muy sensibles a lo que pasa en su realidad o en su comité, entonces, estos beneficiarios tratan de comprender desde su conocimiento empírico e inteligencia las situaciones que se presentan e intervienen a la solución de la situación.

Por otro lado, se puede referir que los factores guía y poder son los menos expresados por los beneficiarios, la guía con un 49.9% de beneficiarios que nunca lo han manifestado, prefieren hacer cualquier actividad de forma individual, no recurren a los demás como fuente de ayuda, eligen quedarse con las dudas, esto refuerza que no tienen predisposición en apoyar a los otros, es decir, no se inmiscuyen en la vida de los otros y tampoco desean que los demás vengán a interferir con su vidas; y, el factor poder, con 64.4% de personas que no lo manifiestan, ellos carecen de la capacidad o habilidad de influir en las decisiones de los otros, por ende, no tienen la voluntad de guiar a su colectivo y mucho menos pertenecer a la junta directiva de su comité.

De acuerdo con lo expresado, se puede manifestar que los beneficiarios exhiben una mayor seguridad que otros factores; cabe mencionar que, los principios o factores desarrollados por el ser humano y en este caso por los beneficiarios del programa, son brújulas que señalan como se debería de actuar, en ese sentido, ofrecen el “verdadero norte” a las personas, ya que lo aplica en todo momento y lugar a la hora de intervenir en actividades; entonces, el liderazgo centrado en estos factores o principios, demuestran ser eficaces en la historia y en nuestros días, porque las personas que centran su vida en ellas son más eficaces y los colectivos se vuelven más fortalecidos y poderosos cuando cuentan con estas

personas, desde ese punto, se permite lograr transformaciones fundamentales en las relaciones de las personas y en los colectivos (Covey, 1993, pp. 10-11).

#### **4.1.2. Participación en los beneficiarios del programa social vaso de leche del distrito de San Juan del Oro en el año 2022**

La participación es una forma de actuar activamente con democracia y eficiencia a través de la interacción de los miembros de un mismo comité, por tal razón, la persona pone el compromiso solidario y crítico a la hora de tomar decisiones y realizar acciones colectivas (Aparici y Osuna, 2013, p. 139).

**Tabla 13**

*Participación en los beneficiarios*

	Participación	
	N	%
Muy Bajo	0	0%
Bajo	77	40.3%
Medio	68	35.6%
Alto	44	23.0%
Muy alto	2	1.0%
Total	191	100.0%

Nota: Datos de la participación en los beneficiarios del programa vaso de leche – Procesador de datos SPSS

La tabla 13, refleja que el 40.3% de los beneficiarios encuestados, asumen tener una participación baja en su comité, en ese sentido, la intervención que tiene este porcentaje de beneficiarios de acuerdo a las actividades y reuniones organizadas por el comité en muchos casos es ocasional o fugaz, es decir, muchos de ellos no asisten a los encuentros, ya sea por motivos personales o de trabajo, por otro lado, cuando lo hacen prefieren escuchar las intervenciones de los demás que participar ellos; en tal sentido, como manifiesta Merino (2019), quien no participe está dando carta blanca para que los demás levanten y usen su nombre



(p.21); por ende, en muchos comités la interacción entre los socios es débil, ya que la mayoría no se inmiscuye en los problemas, situaciones que se presentan o las mismas actividades, y solo presentan interés en la repartición de las raciones alimentarias.

De acuerdo con Merino (2019), participar significa que el beneficiario sea parte de su comité, es decir, que intervenga y comparta lo que sabe (p.20); por tal razón, si no existe la participación de los beneficiarios, se incurre a que unos cuántos carguen con la responsabilidad de organizar a su comité, ello trae consigo que las reuniones sean monótonas y rápidas, donde se fortalece un liderazgo coercitivo, en el que la junta directiva menciona los puntos importantes sin intervención de los otros, en ese sentido, se asume que muchas juntas no comparten los saberes adquiridos de las reuniones generales a sus socios de su comité, temas trascendentales que se tratan como la nutrición de los niños, el aspecto psicológico del niño y los padres, la adecuada convivencia familiar, entre otros temas que son impartidos por profesionales en la materia, donde el órgano ejecutor del programa social, se preocupa en gestionar la intervención de profesionales que intervengan con temas para el bienestar del niño y su familia, en ese entender, los saberes impartidos en las reuniones generales se truncan en las presidentas o juntas directivas.

Analizando a Chambi (2023), describe que la mayoría de su muestra de estudio, solo a veces participan de las actividades en sus comités y en la toma de decisiones, sea cuando hay reparto de raciones o participan para que no le observe el programa (p.52).



Por ello, Aparici y Osuna (2013), manifiestan lo siguiente:

El camino para construir una cultura de la participación es largo, muy complejo y laborioso. Una de las claves se encuentra en el modelo de comunicación que se establezca para dicha participación. Una comunicación horizontal es la base para establecer una relación colaborativa basada en el consenso y la confianza mutua, este binomio consenso - confianza puede ser la clave del éxito para conseguir una verdadera cultura de la participación (p. 139).

Por otro lado, la tabla 13 refleja solo al 1.0% de los beneficiarios admiten ejercer una participación muy alta en su comité y el 23.0% asumen practicar una alta participación, según Pretty et al. (1997), estos beneficiarios participan en el análisis de los problemas o requerimientos que demanda su comité, conduciéndolo a posibles soluciones (p.61); en ese entender, los beneficiarios tienen un absoluto compromiso y voluntad en participar o tomar iniciativas en las actividades o reuniones, ya que poseen la mentalidad de sumar a su comité por medio de su participación, ello ayudaría a que se apueste por comités que interactúan en la toma de decisiones, donde los socios expresan su punto de vista y respetan la de los otros, con el fin de llegar a un ambiente de consenso; en ese sentido, este porcentaje de beneficiarios tienen un alto grado de compromiso con el programa social, porque no solo implica participar en las actividades o momentos lúdicos, sino en como intervenir y aportar en las situaciones críticas del comité y de los otros socios, ya que cada uno tiene una vida distinta y padecen diversas necesidades y problemas.



Entonces, estos dos porcentajes de beneficiarios ayudan a que el programa social cumpla con sus objetivos de creación, y además logren intervenir positivamente en cada familia usuaria de San Juan del Oro.

**Tabla 14**

*Tipos de participación en los beneficiarios*

Tipos de Participación	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Pasiva</b>	0	0.0	12	6.3	80	41.9	70	36.6	29	15.2
<b>Para dar Información</b>	1	0.5	65	34.0	68	35.6	31	16.2	26	13.6
<b>Consultiva</b>	15	7.9	97	50.8	32	16.8	32	16.8	15	7.9
<b>Por Incentivos</b>	0	0.0	55	28.8	88	46.1	29	15.2	19	9.9
<b>Funcional</b>	4	2.1	91	47.6	57	29.8	31	16.2	8	4.2
<b>Interactiva</b>	7	3.7	101	52.9	63	33.0	20	10.5	0	0.0
<b>Auto Movilización</b>	33	17.3	99	51.8	42	22.0	17	8.9	0	0.0

Nota: Datos sobre los tipos de participación en los beneficiarios del programa vaso de leche – Procesador de datos SPSS

En la tabla 14, observamos los tipos de participación que plantean los autores Pretty et al. (1997) y Geilfus (2002) en su enfoque de la escalera de la participación, en el que los beneficiarios manifiestan su intervención en base al interés que tienen en la toma de decisiones y en la interacción con su comité, desde ese conocimiento, la participación es un proceso que se refleja desde una pasividad hasta llegar a la auto movilización; la tabla 14 refleja que el 36.6% de beneficiarios presentan una alta pasividad, sumado al 41.9% que aluden expresar una participación pasiva media en su comité, es decir, estos beneficiarios prefieren escuchar que dicen y observar que hacen los demás, que preferir participar e



intervenir ellos mismos en cualquier actividad, por ende, en muchas ocasiones acatan las decisiones tomadas por los demás sin contradecirlas o querer cambiarlas, lo que ocasiona a la larga que la junta directiva no socialice los acuerdos o temas tratados en las reuniones que lleva a cabo el PVL y se reduzca solo a informar de manera general los puntos importantes, generando poco interés e intervención de los demás socios, el que motiva a la desvinculación de relaciones dentro del comité, de acuerdo con Pasek et al. (2015), el sujeto esta como espectador, quién con su presencia valida la reunión, acción o hecho humano, sin embargo, éste no se siente responsable ni comprometido por lo que está sucediendo, en ese sentido, le importa poco si será beneficiado o no y su actitud es demasiado conformista (p.106); en ese sentido, en muchas ocasiones el beneficiario solo asiste a la reunión para recibir su dotación de alimento.

Del mismo modo, la tabla refleja que el 46.1% de beneficiarios presentan una participación media por incentivos, lo que quiere decir es que estas personas, participan siempre en cuando haya una recompensa sea material o social que puedan gozar, en ese sentido, se guían ocasionalmente por lo que van a recibir, y si les conviene pues tratan de intervenir en el contexto, llegando a interpretarse, que estos socios participan en las actividades o encuentros que tienen en su comité para poder ser receptores de la dotación alimentaria que se entrega de forma trimestral o de recibir algún apoyo por parte del órgano ejecutor del programa social; entonces, reforzamos lo manifestado por Santillán (2004), la motivación hacia la participación se sustenta en la entrega de recursos y es común que se de en las instituciones locales, donde los miembros ponen su mano de obra y la institución los materiales, generando un interés aislado, ya que la participación culmina cuando se acaban los incentivos (p.56).



En el mismo marco, el 31.6% de socios aluden tener en ocasiones una participación para dar información, este tipo de participación se da a través de la resolución de cuestionarios, donde la persona aporta con su juicio y posición en la resolución de preguntas o afirmaciones, las mismas que son estructuras por el órgano ejecutor, con el objetivo de la implementación de algún plan o proyecto que pueda beneficiarlos, en ese sentido, conforme a Pretty et al. (1997), los integrantes del colectivo participan en proporcionar información a quienes van a realizar el “trabajo”, a razón de ello, no hay oportunidad de que la gente manifieste sus puntos de vista o quiera influenciar en los resultados, puesto que el resultado que se obtiene de este tipo de participación no es socializado ni evaluado por todos (p.61).

Por otro lado, la tabla 14 refleja que los tipos de participación como la interactiva, la auto movilización, la consultiva y la funcional son los menos expresados por los beneficiarios, en términos de porcentaje el 52.9% expresan una baja participación interactiva que se fundamenta en la débil interacción entre todos los beneficiarios a la hora de llevar a cabo una actividad, casi no participan en el análisis de los problemas o requerimiento que demanda su colectivo, conduciendo a que no se logre formular algún plan de acción (Pretty et al., 1997, p. 61); el 51.8% tienen una baja auto movilización, este tipo de participación es muy requerido pero muy poco usado, los socios ante un problema o situación carecen de disponibilidad y voluntad para intervenir y se caracteriza por tener una débil comunicación con los demás integrantes, con instituciones para conseguir otros recursos y consejos técnicos (Santillán, 2004, p. 57); asimismo, el 50.8% presentan una baja participación consultiva, es decir, pocas veces estas personas apoyan con su intervención a su comité y al programa, solo cuando se les pregunta



o refiere al igual que la participación para dar información, solo apoyan en el momento en que se les solicite; y, finalmente, el 47.6% reflejan una participación funcional baja, es decir, estas personas casi nunca se inmiscuyen en la consecución de los objetivos que persigue el programa, por ende, son personas individualistas.

En definitiva, los beneficiarios del programa en su mayoría refieren expresar una participación pasiva; desde esa mirada, los tipos de participación que existen en beneficio a que la persona pueda intervenir en su colectivo, son necesarias ejercerlas o subir peldaño tras peldaño para ejercer un mejor nivel de participación que antes, desde el más mínimo hasta llegar a una participación voluntaria y activa, asimismo, es recomendable que puedan ser combinadas para conseguir un mejor resultado.

## **4.2. DISCUSIÓN DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS**

### **4.2.1. Resultado para el objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.

**Tabla 15***Liderazgo y participación en los beneficiarios*

Liderazgo	Participación											
	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0.0	3	1.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	1.6
Casi Nunca	0	0.0	53	27.7	30	15.7	2	1.0	0	0.0	85	44.5
Ocasional	0	0.0	20	10.5	35	18.3	29	15.2	0	0.0	84	44.0
Frecuente	0	0.0	1	0.5	3	1.6	13	6.8	2	1.0	19	9.9
Muy Frecuente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>77</b>	<b>40.3</b>	<b>68</b>	<b>35.6</b>	<b>44</b>	<b>23.0</b>	<b>2</b>	<b>1.0</b>	<b>191</b>	<b>100.0</b>

Nota: Datos sobre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa vaso de leche  
– Procesador de datos SPSS.

La tabla 15, refleja que el 27.7% de beneficiarios casi nunca desempeñan el liderazgo y a su vez que su participación es baja en las actividades y reuniones que se presentan en su comité; este resultado determina que existe una relación entre las dos variables, donde se evidencia que los beneficiarios que no tienen compromiso con la organización de su comité, que no cuentan con la capacidad de influir en los demás a la hora de tomar decisiones, porque carecen de conocimientos o de factores como la seguridad, la sabiduría o una adecuada guía, son personas que participan muy pocas veces y cuando lo hacen es porque la ocasión lo amerita o para que el programa no los observe, en ese sentido, estos beneficiarios no logran interactuar con los demás y muchas veces solo responden a órdenes sin contradecir alguna decisión sea buena o mala.

Entonces, este porcentaje de beneficiarios ven al programa social como asistencialista y repartidor de alimento, en muchos casos hacen un uso inadecuado



de estos, donde se puede inferir que no aportan a la consecución del objetivo por el cual fue creado el programa, que según la Plataforma digital única del estado peruano (2013), es reducir la desnutrición crónica infantil; en consecuencia, el programa social brinda los alimentos trimestralmente, tratando de asegurar una alimentación nutritiva a la población de San Juan del Oro que carece de recursos monetarios, con el único deber de que tal población participe e intervenga en las actividades que complementan la seguridad alimentaria de su población objeto, al que muchos no responden e incurrir en faltas, por ejemplo, no brindan una información adecuada de los niños de 0 a 6 años cuando el órgano ejecutor del programa lo amerita, no asisten a las reuniones convocadas en su comité, y no cuentan con una comunicación constante con su junta directiva o con los demás miembros.

Desde esa mirada, el comité puede carecer de organización y control, pero si cuenta con unos buenos líderes saldrá adelante, ello no significa que los líderes sean solamente la junta directa, también los hay entre los demás beneficiarios, es ahí, en el que se observa el talento humano en la organización, estos líderes como los demás son personas racionales que cuentan con la capacidad de crear, mantener y hacerlo crecer en el tiempo, contribuyendo a que el comité se mantenga, de la misma forma se requiere la respuesta o participación de los demás miembros; en ese sentido, según Calisaya y Mendoza (2019), refieren que el liderazgo se debe desarrollar de adentro hacia afuera, ello significa trabajar primero en uno mismo, con carácter y con confiabilidad en la capacidad que representa su accionar, para que sea un beneficiario líder digno de confianza, capaz de demostrar sabiduría en sus acciones y decisiones (p.79).



Por otro lado, en la misma tabla se observa el 6.8%, un porcentaje muy reducido que representa a los beneficiarios que practican un liderazgo frecuente y de la mano una participación alta, esto evidencia que esta parte la población beneficiaria se preocupa e interesa por lo que pasa en su comité y en el programa social, de acuerdo con Beltrán (2012) y Golema (2005), muchas veces ejercen un liderazgo democrático - afiliativo los cuales generan un ambiente positivo en el colectivo, promocionando la participación y la empatía en la toma de decisiones o ejercen un liderazgo orientativo - formativo, los que también aportan un impacto positivo y se orientan en los resultados del futuro (p.16).

Además, son beneficiarios que poseen elementos que fundamentan su vida cotidiana y refuerzan al liderazgo que ejercen, en ese entender Covey (1993), manifiesta que estos beneficiarios poseen en gran medida seguridad, tienen una guía adecuada, presentan una sabiduría de acuerdo a lo vivido, y tienen el poder de influenciar en las decisiones de los otros (13-17).

Sumado a ello, su intervención en su comité se basa en la voluntad que tienen para poder intervenir en cualquier situación que se presente, son personas que cooperan por medio de su participación en la formulación de planes y proyectos por el órgano ejecutor, sumado a ello, ayudan a los demás cuando se encuentran desorientados y si ellos no pueden solucionarlo tratan de buscar a los agentes idóneos para su intervención.

Por ende, el programa social necesita más de estos beneficiarios para poder ejecutar y encaminar las acciones y lograr impacto positivo en la nutrición de la población que cuenta el distrito de San Juan del Oro.



Desde esa visión, los resultados obtenidos coinciden con el trabajo de Vallejos (2023), en su tesis titulada: influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023, quién llegó a la conclusión que existe relación positiva entre las variables liderazgo y participación; así mismo, Chambi (2023), en su investigación denominada: liderazgo y participación de los comités del programa vaso de leche de la municipalidad provincial de San Román – 2022, obtiene como resultado que existe una estrecha relación entre ambas variables, por lo que si se incrementa el liderazgo se obtendrá mayor participación de los comités; por su parte, la investigación de Moreno (2021), titulada: influencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas del programa vaso de leche del distrito de Pilcuyo 2019, concluye que el liderazgo ejercido por el líder influirá en el trabajo de las juntas directivas y beneficiarios del programa.

#### **4.2.2. Resultado para el objetivo específico 1**

Identificar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.



**Tabla 16***Estilos de liderazgo y participación en los beneficiarios*

Estilos del Liderazgo	Participación											
	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0.0	3	1.6	1	0.5	0	0.0	0	0.0	4	2.1
Casi Nunca	0	0.0	50	26.2	29	15.2	3	1.6	0	0.0	82	42.9
Ocasional	0	0.0	23	12.0	37	19.4	35	18.3	0	0.0	95	49.7
Frecuente	0	0.0	1	0.5	1	0.5	6	3.1	2	1.0	10	5.2
Muy Frecuente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	0	0.0	77	40.3	68	35.6	44	23.0	2	1.0	191	100.0

Nota: Datos sobre los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa vaso de leche – Procesador de datos SPSS

La tabla 16, expresa que el 26.2 % de los beneficiarios asumen casi nunca ejercer estilos de liderazgo en su comité a su vez que su participación es baja, ello evidencia que existe una relación entre la dimensión estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios, puesto que, los estilos o tipos de liderazgo de acuerdo con Zayas y Cabrera (2006), son formas de comportamiento y habilidad que el líder o los líderes ejercen para conducir a sus seguidores a la realización de las metas y objetivos, es así, que determina, el clima favorable o no del colectivo (p.93); en ese sentido, la práctica de estilos de liderazgo son trascendentales en cualquier organización, porque influenciará en tu participación e intervención como de los otros, ayudando así a que el comité cumpla con sus actividades, pero teniendo en consideración que no todos los estilos son necesariamente positivos en cualquier situación que presente la organización, en ese entender, Goleman (2005), en su teoría del liderazgo por resultado explica 6 estilos o tipos de liderazgo que pueden existir en un comité u organización: líderes coercitivos,



líderes orientativos, líderes afiliativos, líderes ejemplares y líderes formativos, desde ese conocimiento, afirmamos que ejercer cualquier estilo de liderazgo tiene su pro y contra, es por ello, que dependerá de la situación en el que se encuentre el colectivo para poder asumir una o varias de ellas.

Entre tanto, este porcentaje de beneficiarios que ejercen casi nunca algún estilo de liderazgo y participación en su colectivo, se presentan como personas que no les interesa ser parte de las actividades, es decir, son conformistas a la hora de escuchar y tomar decisiones en su comité, debido a que pocas veces intervienen pasando casi siempre desapercibidos entre los demás porque no tienen la habilidad de influir o repercutir en las decisiones que puedan tomar los otros; entonces, estos beneficiarios muchas veces no aportan a su comité ni al mismo programa, y en situaciones ocasionan que su comité este en riesgo de desaparecer.

Por el contrario, la misma tabla refleja que solo el 3.1% de beneficiarios aluden ejercer frecuentemente los estilos de liderazgo, el que refuerza a tener su participación alta en las reuniones o actividades, estas personas se enfocan en el bien común, por medio del liderazgo tratan de ver los aspectos positivos que tienen los demás para aportar en las acciones que se desarrollan en el comité, estas personas además se retan en poner en práctica una combinación de estilos de liderazgo, porque creen que no solo uno los encaminará a las metas, si no por el contrario, la práctica de varios coadyuvará al bienestar individual y colectivo; desde esa mirada, apuestan por todos los estilos, ya que uno solo no basta para guiar a los demás y un estilo no siempre será válido en todos los contextos que presente el comité.



Por tal motivo, cualquier competencia se puede adquirir, desde esa visión el líder puede fortalecer y mejorar a lo largo de la vida, es decir, si piensa en ser mejor cada día e incluye conocimientos y perspectivas de libros y mentores, todo ello va a fortalecer y contribuirá a que sea mejor persona y líder; entonces, el líder no nace, se hace, los líderes tienen una visión y un sentido de misión que inspira a los hombres o personas para conseguir sus propósitos o causas en común que unificará a todos, en ese sentido, el líder siempre está un paso adelante, pensando en el mañana (Tracy, 2015, pp. 5-41).

De acuerdo a los resultados obtenidos para esta dimensión, coincide parcialmente con la tesis de Narro (2019), titulada: liderazgo y participación en la organización social: vaso de leche “Guíame Señor” y “Virgen del Rosario de la Alameda” Trujillo – 2018, quién llega a la conclusión que el estilo o los estilos de liderazgo que se empleen en cualquier organización influirán directamente en el clima organizacional; por otro lado, Moreno (2021), en su investigación: influencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas del programa vaso de leche del distrito de Pilcuyo 2019, llega a la conclusión que el estilo de liderazgo que practica la líder ante los demás de su comité influyen en el trabajo de las juntas directivas.

#### **4.2.3. Resultado para el objetivo específico 2**

Describir la relación que existe entre los factores del liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.

**Tabla 17**

*Factores de liderazgo y la participación en los beneficiarios*

Factores del Liderazgo	Participación											
	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0.0	13	6.8	2	1.0	0	0.0	0	0.0	15	7.9
Casi Nunca	0	0.0	51	26.7	35	18.3	3	1.6	0	0.0	89	46.6
Ocasional	0	0.0	11	5.8	28	14.7	18	9.4	0	0.0	57	29.8
Frecuente	0	0.0	2	1.0	3	1.6	20	10.5	2	1.0	27	14.1
Muy Frecuente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	1.6	0	0.0	3	1.6
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>77</b>	<b>40.3</b>	<b>68</b>	<b>35.6</b>	<b>44</b>	<b>23.0</b>	<b>2</b>	<b>1.0</b>	<b>191</b>	<b>100.0</b>

Nota: Datos sobre los factores de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa vaso de leche – Procesador de datos SPSS

En la tabla 17, podemos apreciar que el 26.7% de beneficiarios muestreados admiten que casi nunca cuentan con los factores de liderazgo y su participación con frecuencia es baja, en tal sentido, se evidencia que existe una relación entre la dimensión factores de liderazgo y la participación de los socios del programa.

En ese sentido, este porcentaje de beneficiarios conforme a Covey (1993), está sometida a presiones y son emocionalmente dependientes de los demás, asimismo, muchos de ellos incurren en el egoísmo o actitudes negativas que afectan a los otros, de igual forma, en su mayoría son personas que tienen una realidad distorsionada, y a su vez, son personas inseguras y poco influyentes.

De acuerdo al párrafo anterior, estos socios casi no cuentan con los elementos que son esenciales para fortalecer su intervención en su vida personal como social, los cuales son: seguridad, guía, sabiduría y poder; en ese sentido,



estas personas presentan una participación baja, ya que no tienen referentes o conocimientos para llegar a influenciar significativamente a una persona, por ende, son personas que solo se esfuerzan en acatar órdenes y escuchar pasivamente las decisiones que se puedan tomar en su comité apoyando usualmente a la dinámica de su colectivo sea cual fuese.

Entonces, la preocupación radica en este grupo de personas, ya que podemos inferir que la actitud y comportamiento que presentan en el programa también es similar en su entorno familiar, el cual los llevaría a múltiples problemas o situaciones críticas; en tal sentido, es necesario que esta población asista a los diferentes talleres, reuniones o encuentros que el programa social trata de realizar en beneficio de ellos, de sus hijos y de su familia, como elemento fundamental de la sociedad, así mismo, es importante que el órgano ejecutor del PVL analice estas realidades como parte de su intervención.

Desde esta perspectiva, se requiere de personas que puedan intervenir favorablemente en su comité, por medio de la comunicación e interacción en las reuniones y actividades, si bien es cierto, no solo hacen bien al programa también aportan con un “granito de arena” a cada integrante de su comité aportando al desarrollo social, por tanto, este grupo está constituido por el 10.5% en base a la tabla 13, los mismos que cuentan frecuentemente con estos elementos que fundamentan su vida personal y social e inciden a que su participación sea alta en cualquier encuentro con su comité este grupo reducido de socios tienen seguridad, que demanda poseer una buena autoestima, fortaleza personal y firmeza emocional, a su vez, tienen guía que son los patrones, referentes y principios con las que refuerzan y conducen sus acciones y casi siempre tienen una conciencia social educada y cultivada, asimismo, poseen una sabiduría fundamentada en su



inteligencia y conocimientos que recibieron a lo largo de su vida, además son sensibles a la realidad, tienen una dirección de vida precisa y completa, saben lo que quieren y lo buscan, por último, tienen el poder, que determina la capacidad de actuar, la fuerza y valentía para asumir responsabilidades con sus acciones desde la posición de beneficiario.

En base a lo anterior, estos factores o dimensiones que caracteriza al liderazgo son interdependientes, puesto que, si el líder logra tenerlos y además expresarlos se convierte en una persona que influye positivamente en su organización, en el que su pensamiento no radica en el individualismo, si no en la interacción del colectivo, reforzando un entorno de comunicación, solidaridad y productividad que mejora el impacto del programa en la población.

#### **4.3. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS**

##### **4.3.1. Prueba de hipótesis para el objetivo general**

**Hipótesis general:** Existe relación significativa entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.

- Planteamiento de hipótesis general

$H_0 \quad p = 0$  No existe relación significativa entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022 (hipótesis nula).

$H_1 \quad p = 0$  Existe relación significativa entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022 (hipótesis alterna).

**Tabla 18**

*Correlación de Rho Spearman entre el liderazgo y la participación en los beneficiarios*

		Correlaciones		
			Liderazgo	Participación
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	.573**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	191	191
	Participación	Coefficiente de correlación	.573**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	191	191

Nota: Coeficiente de Correlación Rho Spearman - SPSS

En la tabla 18, se puede visualizar un coeficiente de correlación de Spearman de .573\*\*, lo que significa que las variables tienen una relación positiva moderada conforme a Hernández et al. (2014), de igual forma la tabla refleja un valor de Sig. (bilateral) de  $.001 < \alpha = 0.05$  (95% de nivel de confianza), por ende, rechazamos la hipótesis nula y se indica que existe relación significativa entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022 (hipótesis alterna), por lo tanto, si se incrementa el liderazgo en los beneficiarios se tendrá mayor participación del comité.

#### 4.3.2. Prueba de hipótesis específico 1

**Hipótesis específico 1:** Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.

- Planteamiento de hipótesis específico 1

$H_0$   $p = 0$  No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022 (hipótesis nula).

$H_1$   $p = 0$  Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022 (hipótesis alterna).

**Tabla 19**

*Correlación de Rho Spearman entre los estilos de liderazgo y la participación en los beneficiarios*

		Correlaciones		
			Estilos	Participación
Rho de Spearman	Estilos	Coefficiente de correlación	1.000	.503**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	191	191
	Participación	Coefficiente de correlación	.503**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	191	191

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

Nota: Coeficiente de Correlación Rho Spearman - SPSS

En la tabla 19, se observa un coeficiente de correlación de Spearman de .503\*\*, lo que significa que las variables tienen una relación positiva moderada conforme a Hernández et al. (2014), asimismo la tabla refleja un valor de Sig. (bilateral) de  $.001 < \alpha = 0.05$  (95% de nivel de confianza), por ende, rechazamos la hipótesis nula y se confirma que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022 (hipótesis



alterna), desde esa visión, si se incrementa los estilos de liderazgo en los beneficiarios se tendrá mayor participación del comité.

#### 4.3.3. Prueba de hipótesis específico 2

**Hipótesis específica 2:** Existe relación significativa entre los factores del liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.

- Planteamiento de hipótesis específico 2

$H_0$   $p = 0$  No existe relación significativa entre los factores del liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022 (hipótesis nula).

$H_1$   $p = 0$  Existe relación significativa entre los factores del liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022 (hipótesis alterna).

#### Tabla 20

*Correlación de Rho Spearman entre los factores de liderazgo y la participación en los beneficiarios*

		Correlaciones		
			Factores	Participación
Rho de Spearman	Factores	Coefficiente de correlación	1.000	.637**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
	Participación	N	191	191
		Coefficiente de correlación	.637**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.	
	N	191	191	

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

Nota: Coeficiente de Correlación Rho Spearman - SPSS



En la tabla 20, se visualiza un coeficiente de correlación de Spearman de .637\*\*, lo que significa que las variables tienen una relación positiva moderada conforme a Hernández et al. (2014), asimismo la tabla refleja un valor de Sig. (bilateral) de  $.001 < \alpha = 0.05$  (95% de nivel de confianza), en ese sentido, rechazamos la hipótesis nula y se asegura que existe relación significativa entre los factores de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022 (hipótesis alterna), por tanto, al incrementar los factores de liderazgo en los beneficiarios se tendrá mayor participación del comité.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El liderazgo tiene relación significativa con la participación de los beneficiarios del programa social vaso de leche del distrito de San Juan del Oro en el 2022; lo que demuestra que a mayor liderazgo incrementa positivamente la participación, esto se sustenta con el valor de significancia de 0.001 menor a 0.05 o para un nivel de confianza del 95% y un coeficiente de Rho Spearman de 0.573; entonces, el liderazgo influye en la participación, cooperación y coordinación entre los miembros de un comité y ambas variables son imprescindibles en cualquier organización, veámoslo no solo desde el programa, si no que se requiere ejercerlos en los distintos ámbitos de la vida, a razón de que cada persona y colectivo se plantea ciertos objetivos y metas en plazos determinados, donde las variables hacen hincapié en el desempeño de las personas y como éstas se involucran en la consecución de objetivos y metas, es por ello que, el rol social de los profesionales en la materia radica en promover estas habilidades y virtudes con una orientación al bien común.

**SEGUNDA:** Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa vaso de leche del distrito de San Juan del Oro en el 2022; por ello, se interpreta que si el ejercicio de los estilos de liderazgo aumenta en los beneficiarios se evidencia un incremento de su participación y el de los demás en las actividades o encuentros que se programen, esta relación ha sido respaldado con un nivel de significancia de 0.001 menor a 0.05 o para un nivel de confianza del 95% y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.503; por ende, la



práctica de estilos promueve la participación y la interacción entre los beneficiarios, cabe mencionar, que los líderes deben de ejercer una combinación de estilos ya que uno solo no impacta en el colectivo, en ese sentido, todo estilo de liderazgo, tiene sus beneficios en un determinado contexto; de esta manera, los estilos de liderazgo tienen papel crucial en la intervención de los beneficiarios.

**TERCERA:** Se evidencia la relación significativa entre los factores de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa vaso de leche del distrito de San Juan del Oro en el 2022; lo que indica que el desarrollo de los factores de liderazgo aumenta la participación de los beneficiarios, este valor se encuentra respaldado con un nivel de significancia de 0.001 menor a 0.05 o para un nivel de confianza del 95% y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.637, lo que determina que, al poseer los factores o elementos que fundamenta la vida de la persona fortalecerá su intervención y participación de él/ella y el de los demás en las actividades del programa.



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A las autoridades del distrito de San Juan del Oro, se recomienda incluir temas sociales en su agenda anual como programar acciones de promoción y fortalecimiento del liderazgo, participación social, relaciones interpersonales entre otros que requiere la población para encaminarse hacia su desarrollo; asimismo, se le sugiere supervisar, monitorear y evaluar periódicamente en las fases de Programación, distribución, supervisión y evaluación a los programas sociales que administra la municipalidad distrital, entre ellos al programa vaso de leche.

**SEGUNDA:** A la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro, se recomienda realizar una alianza estratégica con el Centro de Salud y otras instituciones estatales, con el propósito de contar con la participación de especialistas en materia de nutrición, medicina general, psicología y social para encaminarnos en el bienestar del infante y lograr el objetivo del programa social, el cual es reducir los niveles de desnutrición y anemia; en la misma línea, se le recomienda al gobierno local contar con profesionales en la materia, por su amplio estudio y capacidad de desempeñarse en los programas sociales (como determina la normativa institucional), en la elaboración, programación y desarrollo de planes estratégicos enfocados al fortalecimiento de capacidades en participación y liderazgo.

**TERCERA:** Al responsable del programa, siendo un actor social se le recomienda formular y ejecutar programas y proyectos sociales, que se enfoquen en la prevención de posibles problemáticas o situaciones críticas que emergen dentro del programa social, ayudando a mejorar la organización en cada



comité y la convivencia en la familia de cada beneficiario, y promocionado las habilidades y capacidades en los beneficiarios por medio del uso de herramientas metodológicas y lúdicas en los encuentros que se programen, como: capacitaciones, talleres, charlas y actividades culturales sobre temas fundamentales como: la participación, el liderazgo, la comunicación, la convivencia, el compromiso, entre otros temas, a razón de ello, se recomienda también contar con el apoyo e intervención de un equipo multidisciplinario, como un abogado, psicólogo, nutricionista y otras especialidades que se requieran.

**CUARTA:** A la población beneficiaria del programa social, que juega un papel importante en la ejecución del programa, se le recomienda solicitar al órgano ejecutor fortalecer alianzas institucionales en el que se promueva la realización de capacitaciones, charlas, talleres, encuentros culturales sobre temas que les ayuden a fortalecer el liderazgo, la participación, la convivencia efectiva, la nutrición en sus niños, actividades de emprendimiento, entre muchos otros temas fundamentales; en ese sentido, se les recomienda también fortalecer el compromiso con su comité y con el programa, realizando acciones como asistir, participar e intervenir en los encuentros que se programen en su comité, además de tener una comunicación efectiva con su junta directiva y con los demás miembros de su colectivo.

**QUINTA:** A la facultad de Trabajo Social, se le recomienda formular convenios con el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, con el propósito de insertar a los estudiantes practicantes en los programas sociales a bien de conocer



y desarrollar los conocimientos adquiridos en la universidad mediante el ejercicio profesional.

**SEXTA:** Los Trabajadores Sociales, como profesionales idóneos para el desarrollo de programas sociales, se recomienda, ejercer las funciones que nos encomendó la profesión: investigación social, gestión y gerencia social, asistencia social, educación social y promoción social en cada acción que realicemos, en ese sentido, se sugiere trabajar con un equipo multidisciplinario para una mejor intervención en las problemáticas o demandas que se presenten en cualquier colectivo como el programa vaso de leche.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüera, E. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. Mexico: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.  
<https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=gnSCIZjgkD0C&oi=fnd&pg=PA11&dq=+chiavenato+liderazgo&ots=a26m8ULd8p&sig=7QoqVt8ViWET4MXI2D8l3x1S4jo#v=onepage&q=chiavenato%20liderazgo&f=false>
- Añasco, K., Valdivieso, R., & Sánchez, Ó. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *Innova*, 3(10), 142-148.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Aparici, R., & Osuna, S. (2013). La Cultura de la Participación. *Mediterránea de comunicación*, 4(2), 137-148. <https://doi.org/10.14198/MEDCOM2013.4.2.07>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
- Banco Mundial. (2021). *Resumen del año 2021 en 11 gráficos: la pandemia de la desigualdad*. Banco Mundial BIRF-AIF:  
<https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2021/12/20/year-2021-in-review-the-inequality-pandemic>
- Beltrán, A. (2012). *Estilos de liderazgo y su impacto positivo en las organizaciones*. Universidad Militar Nueva Granada.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6541/BeltranAguilarAlexander2012.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Calisaya, E., & Mendoza, V. (2019). *Liderazgo y su Influencia en el Ejercicio de la Participación Social de las beneficiarias del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Yunguyo - 2018*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Altiplano.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/12300/Calisaya\\_Erika\\_Mendoza\\_Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/12300/Calisaya_Erika_Mendoza_Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro, A. (2007). Concepciones teóricas acerca del liderazgo. En A. Castro, M. Lupano, D. Benatuil, & M. Nader, *Teoría y evaluación del liderazgo*. Paidós.





[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33492541/TYEL\\_cap1\\_pag1\\_a\\_26-libre.pdf?1397744149=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D TYEL\\_cap1\\_pag1\\_a\\_26.pdf&Expires=1705795686&Signature=ev3ReXFHGt3llQK7bZskXvC96Kt5j9XEDqEEfAMRVyfiEWxaZlbaZfVGjlEwGY3](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33492541/TYEL_cap1_pag1_a_26-libre.pdf?1397744149=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D TYEL_cap1_pag1_a_26.pdf&Expires=1705795686&Signature=ev3ReXFHGt3llQK7bZskXvC96Kt5j9XEDqEEfAMRVyfiEWxaZlbaZfVGjlEwGY3)

Chambi, Y. (2023). *Liderazgo y Participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Roman Juliaca - 2023*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Altiplano. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20276>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill Educación. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2873/1/Comportamiento%20organizacional.pdf>

Cívicos, A., & Hernández, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en Trabajo Social. *Acciones e investigaciones sociales*(23), 25-55. <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/aisojsadm,+Civicos.pdf>

Congreso de la república. (1984). *Ley N° 24059 crean el programa del vaso de leche en todos los municipios provinciales de la república*. Congreso de la república. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/24059.pdf>

Congreso de la república. (2001). *LEY N° 27470. Ley que Establece Normas Complementarias para la Ejecución del Programa del Vaso de Leche*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/255664/229432\\_file20181218-16260-wpp1ka.pdf?v=1545182544](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/255664/229432_file20181218-16260-wpp1ka.pdf?v=1545182544)

Congreso de la república. (2022). *Ley que modifica la ley 27470, ley que establece normas complementarias para la ejecución del programa del vaso de leche, a fin de mejorar la focalización, la cobertura del programa y los mecanismo de control*. Congreso de la república. [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021\\_2026/ADLP/Texto\\_Consolidado/31554-TXM.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/ADLP/Texto_Consolidado/31554-TXM.pdf)



- Covey, S. R. (1993). *El Liderazgo centrado en principios* (Vol. 17). Paidós.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50304796/Liderazgo-libre.pdf?1479143016=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEL\\_LIDERAZGO\\_CENTRADO\\_EN\\_PRINCIPIOS.pdf&Expires=1721227098&Signature=g1TCYLjOGL1ZnCLy2iuorG4z253xBwrC8w5ALZaoqyzslXsQLMcXSonLd](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50304796/Liderazgo-libre.pdf?1479143016=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEL_LIDERAZGO_CENTRADO_EN_PRINCIPIOS.pdf&Expires=1721227098&Signature=g1TCYLjOGL1ZnCLy2iuorG4z253xBwrC8w5ALZaoqyzslXsQLMcXSonLd)
- Dávalos, R. (2005). La participación y la comunidad. En C. Nora, *Trabajo Comunitario* (pág. 722). Caminos. <https://www.cencos22oaxaca.org/wp-content/uploads/2020/08/El-trabajo-comunitario-coP.pdf#page=69>
- Díaz, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. periodo - 2019*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- Foro Económico Mundial. (2024). *Nuestros líderes se están quedando cortos. Un modelo de liderazgo integrado puede ayudar*. Foro Económico Mundial: <https://es.weforum.org/agenda/2024/01/nuestros-lideres-se-estan-quedando-cortos-un-modelo-de-liderazgo-integrado-puede-ayudar/>
- Geilfus, F. (2002). *80 herramientas para el desarrollo participativo*. IICA. <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=jVTUkFstuIIC&oi=fnd&pg=PP2&ots=Jw2ylGkgdC&sig=athdReATYtEsgNL779Qs-HWATWE#v=onepage&q&f=false>
- Gobierno Regional Puno. (2023). *Directorio de Alcaldes de la Región Puno 2023*. Gobierno Regional Puno: <https://www.regionpuno.gob.pe/directorio-de-alcaldes-de-la-region-puno-2023/>
- Goleman, D. (2005). Liderazgo que obtiene resultados. *Harvard Business Review*, 11, 125-140. <https://tualiadoempresarial.com/wp-content/uploads/2024/01/Liderazgo-que-obtiene-resultados.pdf>
- Gonzáles, O., & Gonzáles, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 12(1), 35-44. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90423275005.pdf>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.



- Huamán, D. (2022). *Liderazgo y participación ciudadana en una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, 2021*. Repositorio Digital Institucional de la Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81789/Huam%e3%a1n\\_GD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81789/Huam%e3%a1n_GD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (s.f.). *Sistema de Información Distrital para la Gestión Pública*. Instituto Nacional de Estadística e Informática:  
<https://estadist.inei.gob.pe/map>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar ENDES 2022*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digiales/Est/Lib1898/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1898/libro.pdf)
- Instituto Peruano de Economía. (22 de octubre de 2022). *El Perú pierde liderazgo del crecimiento en América Latina*. Instituto Peruano de Economía:  
<https://www.ipe.org.pe/portal/el-peru-pierde-liderazgo-del-crecimiento-en-america-latina/>
- Lopez, J. (2013). Conferencia: Liderazgo y sociedad en el Perú de hoy. *Es posible el liderazgo en el Perú actual*, 9.
- Marchioni, M. (1999). Comunidad, participación y desarrollo. *Editorial Popular, S.A.*, 27, 111.  
<https://www.myctb.org/wst/cidecot/Documentos%20compartidos/Documentacion%20del%20curso%20de%20participaci%C3%B3n/Algunos%20documentos%20de%20referencia%20en%20participacion/Comunidad-participaci%C3%B3n-y-desarrollo-Marco-Marchion-yami.pdf>
- Martínez, R., Tuya, L., Manrtinez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 20.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>



- Mera, M., Cruz, K., & Zambrano, E. (2021). El liderazgo y su importancia en las organizaciones. *Desarrollo sustentable, negocios, emprendimiento y educación RILCO*, 15, 9. <https://www.eumed.net/uploads/articulos/a546ca6b158584bb339527f6e0fd7c6f.pdf>
- Merino, M. (2019). La participación ciudadana en la democracia. *INE: Instituto Nacional Electoral*, 4, 108. <https://www.raep.com.mx/wp-content/uploads/2021/01/LA-PARTICIPACION-CIUDADANA.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (s.f.). *Política Económica y Social*. Ministerio de Economía y Finanzas: [https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=100694&view=article&id=393&lang=es-ES](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100694&view=article&id=393&lang=es-ES)
- Ministerio de Salud. (2023). *Análisis de situación de salud del Perú 2021*. Lima: Ministerio de Salud. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4965596/Analisis%20de%20Situaci%C3%B3n%20de%20Salud%20%28ASIS%29%202021.pdf?v=1691705372>
- Miranda, E., Torres, A., Rotondo, E., & Mostajo, P. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo. Un aporte para las decisiones basadas en evidencia. *Artículos especiales*, 76, 67-76. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/10974/9907>
- Moreno, D. (2021). *Influencia del Liderazgo en el Trabajo de las Juntas Directivas del Programa Vaso de Leche del Distrito de Pilcuyo*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Altiplano. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/14910/Moreno\\_Lu\\_paca\\_Dalila.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/14910/Moreno_Lu_paca_Dalila.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Narro, I. (2019). *Liderazgo y participación en la organización social: Vaso de Leche "Guame Señor" y "Virgen del Rosario de la Alameda" Trujillo-2018*. Universidad Nacional de Trujillo.



<https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d93e0a89-b8f3-4362-9a2c-a26b4ae7a243/content>

Nehuén, T. (2024). *Definición de beneficiario*. Definición.de:  
<https://definicion.de/beneficiario/>

Pacompia Calsin, Y. Y. (2023). *Influencia del liderazgo en el rol de las presidentas del programa sde vaso de leche distrito de Amantani - Puno, 2022*. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20353/Pacompia\\_Calsin\\_Yanet\\_Yovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20353/Pacompia_Calsin_Yanet_Yovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pasek, E., Ávila, N., & Matos, Y. (2015). Concepciones sobre participación social que poseen los actores educativos y sus implicaciones. *Paradigma*, 36(2), 99-121.  
<https://ve.scielo.org/pdf/pdg/v36n2/art06.pdf>

Paz, M. (2018). *Estilo de liderazgo y toma de decisiones de líderes comunitarias interesadas en participar políticamente en Colombia*. E-docUR.  
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/09691f79-bffc-4c0e-ab22-53b8825ca149/content>

Plataforma digital única del estado peruano. (2013). *Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social*. Plataforma digital única del estado peruano:  
<https://www.gob.pe/institucion/midis/noticias/2336-aprueban-estrategia-nacional-de-desarrollo-e-inclusion-social-incluir-para-crecer>

Plataforma unica del Estado Peruano. (2024). *Organización del Programa de Vaso de Leche*. Plataforma unica del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/es/30391-organizacion-del-programa-de-vaso-de-leche>

Pretty, J., Guijt, I., Scoones, I., & Thompson, J. (1997). *Guía del capacitador para el aprendizaje y acción participativa*. Bolivia: Universidad Núr, Santa Cruz Bolivia.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51974535/97-libre.pdf?1488318723=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGuia\\_del\\_Capacitador\\_para\\_el\\_Aprendiza je.pdf&Expires=1719537363&Signature=ZwWyY~tpUbGwjG6yeCSLld2MAZ zmwDXgBMkE~jvi8NfChyVWUM0oj0P97re](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51974535/97-libre.pdf?1488318723=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGuia_del_Capacitador_para_el_Aprendiza je.pdf&Expires=1719537363&Signature=ZwWyY~tpUbGwjG6yeCSLld2MAZ zmwDXgBMkE~jvi8NfChyVWUM0oj0P97re)



- Quispe, A. (2013). *El uso de la encuesta en las ciencias sociales*. Mexico: Ediciones Dias de Santos.  
<https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=lOuODwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=encuesta&ots=4b0s2bPYGJ&sig=lpPJKlxMc6tHMHWdWdf18ktBWsq#v=onepage&q=encuesta&f=false>
- Ramirez Valdivia, M. T., & Reyes Díaz, J. B. (2020). *Inteligencia emocional y liderazgo en las presidentas del comité del vaso de leche - distrito de Jesús*. Repositorio Institucional Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.  
<http://65.111.187.205/handle/UPAGU/1450>
- Ramírez, G. (2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente. *Universidad & Empresa*, vol. 15, núm. 25, pp. 5-11.
- Sánchez, A. (2005). Participación. En C. Nora, *Trabajo Comunitario* (pág. 722). Caminos. <https://www.cencos22oaxaca.org/wp-content/uploads/2020/08/El-trabajo-comunitario-coP.pdf#page=69>
- Sánchez-Reyes, J., & Barraza-Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, 11(4), 161-170. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
- Santillán, M. (2004). *Cráterios metodológicos para construir tipologías de sistemas de gestión participativa municipal*. FLACSO.  
<https://docs.repositoriobiocultural.org/2021/08/28/criterios-metodologicos-para-construir-tipologias-de-sistemas-de-gestion-participativa-municipal/>
- Serebrenik, R. (2016). *15 claves de oro del rol del presidente de una junta directiva*. Semana: <https://www.semana.com/opinion/columnistas/articulo/15-claves-de-oro-del-rol-del-presidente-de-una-junta-directiva/222074/>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (2021). *El 41.7% de los peruanos son pobres multidimensionales*. Sociedad de Comercio Exterior del Perú:  
<https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-417-de-los-peruanos-son-pobres-multidimensionales>
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Grupo Nelson.  
[https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=lang\\_es&id=3h2MBQAAQBAJ](https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=lang_es&id=3h2MBQAAQBAJ)



&oi=fnd&pg=PP1&dq=liderazgo&ots=DJ83oSoyZO&sig=9YcxAbpfibvyyy7r  
goTObcnPFoM#v=onepage&q=liderazgo&f=false

- Vallejos, E. (2023). *Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023*. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Villacorta, D. (26 de Noviembre de 2019). *Los 8 estilos de liderazgo más comunes*. Retrieved 22 de enero de 2024, from Cámara De Comercio Hispana de Georgia: <https://ghcc.org/es/los-8-estilos-de-liderazgo-mas-comunes/>
- Villalba, A. (11 de setiembre de 2017). *Las mujeres y la política en la región Puno*. Villalba Diaz, Adolfo Abel: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/abelvillalba/2017/09/11/las-mujeres-y-la-politica-en-la-region-puno/>
- Zayas, P., & Cabrera, N. (2006). *Liderazgo empresarial*. Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya". <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1099/indice.htm>

## ANEXOS

**ANEXO 1.** Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Generalidades	Son datos informativos que caracteriza la población muestral	Sexo	Género	Género	Masculino Femenino	Las variables ordinales son características de los cuestionarios (Hernández, 2014). Para la variable liderazgo:
Liderazgo	Es un proceso, que se sustenta en la interacción con los demás como sus seguidores; el liderazgo es influencia sobre los demás, en un grupo existe el líder y sus seguidores donde ellos confían en él, por ende, el liderazgo se desarrolla en un contexto grupal, una empresa, una escuela, una organización; a su vez, el liderazgo involucra la realización de objetivos o metas con su equipo (Castro, 2007, pp. 18-19)	Las dimensiones e indicadores de esta variable serán medidas a través de la aplicación del cuestionario Tipo escala Likert.	Estilos	- Coercitivo - Orientativo - Afiliativo - Democrático - Ejemplar - Formativo	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10 11, 12	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Ocasionalmente (4) Frecuente (5) Muy frecuente
Participación	La participación es un proceso que une las motivaciones a las necesidades de las personas que pertenecen a un grupo, en ese sentido, reúne a sus integrantes para recabar opiniones y esfuerzos por medio de la interacción para la resolución de problemas que se encuentran en ese tiempo (Dávalos, 2005, p. 51)	Las dimensiones e indicadores de esta variable serán medidas a través de la aplicación del cuestionario Tipo escala Likert.	Tipos	- Pasiva - Para dar información - Participación consultiva - Por incentivos - Funcional - Interactiva - Auto movilización	1, 2 3 4 5 6 7 8	Para la variable participación: (1) Muy bajo (2) Bajo (3) Medio (4) Alto (5) Muy Alto



ANEXO 2. Matriz de Consistencia

TÍTULO: “Liderazgo y participación de los beneficiarios del programa social vaso de leche del distrito de San Juan del Oro en el año 2022”.

Planteamiento del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Estadística
<p><b>General:</b> ¿En qué medida se relaciona el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del Distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022?</p> <p><b>Específicos:</b> - ¿En qué medida se relaciona los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa</p>	<p><b>General:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del Distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.</p> <p><b>Específicos:</b> - Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.</p> <p><b>Específicos:</b> - Identificar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la participación de los beneficiarios</p>	<p><b>Liderazgo</b></p>	<p>Estilos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coercitivo</li> <li>- Orientativo</li> <li>- Afiliativo</li> <li>- Democrático</li> <li>- Ejemplar</li> <li>- Formativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque cuantitativo</li> <li>- Tipo: descriptivo correlacional</li> <li>- Método: Hipotético deductivo</li> <li>- Diseño: No experimental de corte trasversal correlacional.</li> <li>- Población: 377 beneficiarios del programa social Vaso de Leche.</li> <li>- Muestra: 191 beneficiarios según el muestreo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso de dato: paquete estadístico SPSS 29</li> <li>- Estadígrafo: Rho Spearman</li> <li>- Nivel de significancia: <math>\alpha = 0.05</math>.</li> </ul>
			<p><b>Participación</b></p>	<p>Factores</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad</li> <li>- Guía</li> <li>- Sabiduría</li> <li>- Poder</li> <li>- Pasiva</li> <li>- Para dar información</li> <li>- Participación consultiva</li> <li>- Por incentivos</li> <li>- Funcional</li> <li>- Interactiva</li> <li>- Auto movilización</li> </ul>		

<p>social Vaso de Leche del Distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022? - ¿En qué medida se relaciona los factores de liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del Distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022?</p>	<p>social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022. - Existe relación significativa entre los componentes del liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.</p>	<p>del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022. - Establecer la relación que existe entre los factores del liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social Vaso de Leche del distrito de San Juan del Oro, región Puno en el periodo 2022.</p>		<p>probabilístico o estratificado. - Técnica: Encuesta. - Instrumento: Cuestionario tipo Likert</p>	
---	---	---	--	---	--

**ÁREA DE INVESTIGACIÓN:** Derechos humanos y fortalecimiento democrático.

### ANEXO 3. Instrumentos

## CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene el propósito de recabar información indispensable para la realización de un proyecto de investigación que tiene el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo y la participación de los beneficiarios del programa social vaso de leche del distrito de San Juan del Oro; por ende, sus respuestas no serán para fines negativos y será en forma anónima estando en total reserva.

Siga las siguientes indicaciones:

- Lea atentamente cada pregunta antes de marcar alguna alternativa
- Responda con sinceridad.
- Marque con una (x) la respuesta que le convenga, una por pregunta.

### GENERALIDADES

- Sexo: F( ) M( )

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	OCASIONA LMENTE	FRECUENT EMENTE	MUY FRECUENT EMENTE
<b>VARIABLE X: LIDERAZGO</b>						
<b>ESTILOS</b>						
<b>ESTILO COERCITIVO</b>						
1	Si alguien de mi comité no participa de las decisiones, se le llama la atención y se le pone un castigo.	1	2	3	4	5
2	Mi comité se caracteriza por dar órdenes.	1	2	3	4	5
<b>ESTILO ORIENTATIVO</b>						
3	Cuando alguien tiene inquietud sobre el programa, he buscado información para ayudarlo.	1	2	3	4	5
4	Ante una problemática en el comité, estoy dispuesto a intervenir con ideas innovadoras.	1	2	3	4	5
<b>ESTILO AFILIATIVO</b>						
5	En la toma de decisiones en mi comité, sean buenas o malas brindo mi apoyo para no hacer sentir mal a los demás.	1	2	3	4	5



6	Cuando alguien necesita apoyo o ayuda, soy quién le da: consejos y/o dinero y/o parte de mi ración alimentaria.	1	2	3	4	5
<b>ESTILO DEMOCRATICO</b>						
7	En las reuniones, me gusta participar y también escuchar a los demás.	1	2	3	4	5
8	En las reuniones de mi comité, si no están todos o la mayoría, se aplaza en el tiempo con el objetivo de que participen todos.	1	2	3	4	5
<b>ESTILO EJEMPLAR</b>						
9	Cuando alguien no coopera como yo deseo, prefiero hacerlo solo(a) o pedirle a otra persona que me ayude.	1	2	3	4	5
10	En las reuniones de mi comité, espero a los demás a que participen para yo seguirles.	1	2	3	4	5
<b>ESTILO FORMATIVO</b>						
11	Cuando alguien está haciendo algo mal, ayudo a que mejore.	1	2	3	4	5
12	Cuando alguien tiene algún problema, me gusta conocer sus debilidades y/o necesidades para ayudarlo a superarlos con sus habilidades.	1	2	3	4	5
<b>FACTORES DEL LIDERAZGO</b>						
<b>FACTOR SEGURIDAD</b>						
13	Puedo lograr cualquier objetivo, si me lo propongo.	1	2	3	4	5
14	Tengo mucho respeto y estima propio.	1	2	3	4	5
<b>FACTOR GUIA</b>						
15	Cuando tengo alguna consulta, duda o inquietud, busco información, leo o pregunto.	1	2	3	4	5
16	Tengo predisposición para ayudar a los demás.	1	2	3	4	5
<b>FACTOR SABIDURIA</b>						
17	Intervengo en los problemas o situaciones críticas que se originan en mi comité.	1	2	3	4	5
18	Participo en las actividades desde mi conocimiento empírico e inteligencia.	1	2	3	4	5
<b>FACTOR PODER</b>						
19	Tengo ímpetu, fuerza y valentía a la hora de hacer alguna actividad en mi comité.	1	2	3	4	5
20	Tengo la capacidad de influir en los demás integrantes de mi comité, así que puedo desenvolverme como una integrante de la junta directiva.	1	2	3	4	5



N°	ITEMS	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
<b>VARIABLE Y: PARTICIPACIÓN</b>						
<b>TIPOS DE PARTICIPACIÓN</b>						
<b>PARTICIPACIÓN PASIVA</b>						
1	En las reuniones de mi comité, quién lo preside informa los puntos importantes y cierra la reunión.	1	2	3	4	5
2	Prefiero escuchar que participar.	1	2	3	4	5
<b>PARTICIPACIÓN PARA DAR INFORMACIÓN</b>						
3	Para alguna toma de decisión, participo respondiendo los cuestionarios que me brindan.	1	2	3	4	5
<b>PARTICIPACIÓN CONSULTIVA</b>						
4	Opino cuándo me preguntan	1	2	3	4	5
<b>PARTICIPACIÓN POR INCENTIVOS</b>						
5	Participo cuando hay una retribución para mí, sea material o social.	1	2	3	4	5
<b>PARTICIPACIÓN FUNCIONAL</b>						
6	Participo para cumplir con el programa.	1	2	3	4	5
<b>PARTICIPACIÓN INTERACTIVA</b>						
7	En mi comité existe la participación activa, ya que todos nos involucramos en las actividades.	1	2	3	4	5
<b>AUTO MOVILIZACIÓN</b>						
8	Ante un problema o situación crítica en el programa, tengo disponibilidad y la voluntad en intervenir en las soluciones sin que me lo pidan.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por tu participación...

## ANEXO 4. Validación por juicio de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del experto: GEORGINA PINTO SOTELO  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: UNA - PUNO F.T.S.  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: "Liderazgo y participación de los beneficiarios del programa social vaso de leche del distrito de San Juan del Oro en el año 2022"  
 1.4 Autor(es) del instrumento: Samanta Prisca Quilla Manrique

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.					X
3. CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.				X	
5. SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.					X
6. PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto de la investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.					X
8. COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables, dimensiones e indicadores.					X
9. FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).					X
10. ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realizar el conteo de acuerdo con la puntuación asignada a cada indicador)					8	40
		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{48}{50}$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1.00]

#### IV. OPINIÓN DEL EXPERTO

EL INSTRUMENTO ES PERTINENTE Y COHERENTE PARA SU APLICACIÓN.

LUGAR: Puno, 17 de abril del 2023

Georgina Pinto Sotelo  
Dra. Sc. Georgina A. Pinto Sotelo  
FIRMA DEL EXPERTO



## ANEXO 5. Constancia de la institución para aplicación instrumentos

CARBO

### SOLICITO: Permiso para ejecutar trabajo de investigación

Ing. Anibal Quispe Álvarez

Alcalde del distrito de San Juan del Oro

Yo, Samanta Prisca Quilla Manrique, identificada con DNI N° 76419814, con domicilio en la Av. Agricultura s/n Barrios Altos del distrito de San Juan del Oro, provincia Sandia y departamento Puno, ante usted. Me presento respetuosamente y expongo lo siguiente:

Que, habiendo culminado mis estudios en la carrera profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, solicito a Ud., permiso para dar a conocer y aplicar mi instrumento de la investigación titulada: "Liderazgo y participación de los beneficiarios del programa social vaso de leche del distrito de San Juan del Oro en el año 2022", en la población beneficiaria del programa social vaso de leche que su dependencia administra, con fines de investigación.

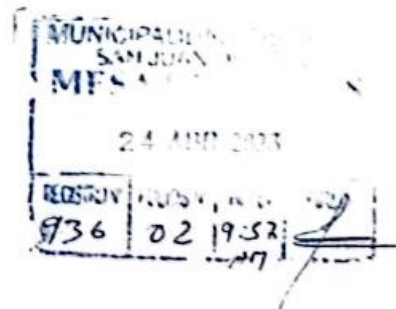
Desde ya quedo agradecida con su institución y a la vez me despido de la manera más cordial.

San Juan del Oro, 21 de abril del 2023

Atentamente,

Samanta Prisca Quilla Manrique

DNI: 76419814



**ANEXO 6.** Base de datos

1. Variable liderazgo

N°	GENERO	ZONA	LIDERAZGO																				
			ESTILOS DE LIDERAZGO						FACTORES DE LIDERAZGO														
			COERCITIVO	COERCITIVO	ORIENTATIVO	ORIENTATIVO	AFLIATIVO	AFLIATIVO	DEMOCRÁTICO	DEMOCRÁTICO	EJEMPLAR	EJEMPLAR	FORMATIVO	FORMATIVO	SEGURIDAD	SEGURIDAD	GUÍA	GUÍA	SABIDURÍA	SABIDURÍA	PODER	PODER	
1	0	0	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2
2	0	0	3	4	2	2	4	2	2	3	3	5	1	1	4	4	3	2	2	3	2	1	1
3	0	0	3	4	2	1	3	2	1	4	3	5	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2	2
4	0	0	3	4	3	3	5	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2
5	0	0	4	5	1	2	3	2	2	3	4	4	1	1	4	4	3	2	1	2	2	2	2
6	0	0	5	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	5	3	2	3	3	3	2	2
7	0	0	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	5	3	3	2	3	3	3	2
8	0	0	5	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3
9	0	0	5	5	2	2	4	2	3	4	4	5	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1
10	0	0	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	4	3	2	2	2	2	3	2	2
11	0	0	4	4	1	1	2	1	2	3	5	3	1	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2
12	0	0	4	5	2	1	1	1	1	3	3	4	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1
13	0	0	5	4	3	2	4	3	2	4	2	4	3	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3
14	0	0	4	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3
15	0	0	5	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4
16	0	0	5	5	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	2	3	2	3	3	3	2
17	0	0	4	4	2	2	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1
18	0	0	4	5	3	2	2	2	2	4	4	4	2	1	4	4	3	2	2	3	2	2	3





19	0	0	4	4	1	1	2	1	2	3	4	2	1	1	4	4	3	1	2	2	2	2	3
20	0	0	4	3	1	1	2	1	1	3	3	5	1	1	4	4	3	1	2	2	2	2	1
21	0	0	5	4	2	1	3	2	4	3	3	4	1	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2
22	0	0	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3
23	0	0	4	4	3	2	3	3	2	3	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3
24	0	0	4	4	2	1	2	1	1	3	2	5	2	1	4	3	2	1	1	2	2	2	1
25	0	0	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3	2	2
26	0	0	5	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3
27	0	0	5	3	3	3	2	2	3	3	5	4	3	2	4	5	3	2	3	3	3	3	2
28	0	0	3	3	4	3	5	3	4	5	2	2	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3
29	0	0	5	3	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1
30	0	0	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	4	2	1	1	1	2	2	1
31	0	0	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	4	5	2	2	2	2	2	2	1
32	0	0	4	4	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	4	4	1	1	1	2	1	1	1
33	0	0	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4
34	0	0	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
35	0	0	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
36	0	0	3	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	2
37	0	0	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	2	5	5	3	3	3	4	3	2	2
38	0	0	4	4	2	1	3	2	2	3	3	5	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	1
39	0	0	5	4	3	2	3	2	2	2	4	2	2	1	4	3	2	2	2	3	2	2	2
40	0	0	5	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2
41	0	0	4	4	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2
42	0	0	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2
43	0	0	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3
44	0	0	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2
45	0	0	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
46	0	0	5	4	2	2	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1
47	1	0	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2
48	0	0	4	4	4	3	5	3	3	3	5	3	3	2	5	5	3	4	3	4	3	4	3



49	0	0	4	4	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1
50	0	0	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2
51	0	0	3	3	2	1	2	1	2	2	3	5	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2
52	0	0	5	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2
53	1	0	5	5	1	2	3	1	2	1	3	1	1	1	4	3	2	1	2	2	2	2	1
54	0	0	4	4	2	1	2	1	1	3	2	5	2	2	4	3	2	1	1	2	2	2	1
55	0	0	4	5	2	1	1	1	1	3	3	4	1	1	4	3	2	1	2	2	2	2	1
56	0	0	5	5	4	3	3	4	4	5	2	2	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
57	0	0	5	5	3	2	4	2	3	2	3	4	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2
58	0	0	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3
59	0	0	4	4	3	2	2	2	1	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2
60	0	0	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4
61	0	1	4	4	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2
62	0	1	5	3	1	1	2	1	2	2	2	4	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1
63	0	1	5	5	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1
64	0	1	5	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2
65	0	1	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
66	0	1	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
67	0	1	4	4	4	3	5	3	3	3	5	3	3	2	5	5	3	4	3	4	3	3	3
68	0	1	5	4	2	1	2	2	2	3	4	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2
69	0	1	5	5	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3
70	0	1	5	4	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1
71	0	1	4	4	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
72	0	1	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2
73	0	1	4	4	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1
74	0	1	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2
75	0	1	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	1	4	4	2	2	2	3	2	2	2
76	0	1	5	4	2	2	2	2	1	2	4	4	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1
77	0	1	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	4	4	2	2	2	3	2	2	2
78	0	1	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2



79	0	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	4	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1
80	0	1	4	4	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2
81	0	1	5	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2
82	0	1	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	1	1	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
84	0	1	3	3	2	2	2	1	2	2	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
85	0	1	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
86	0	1	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2
87	0	1	4	3	3	2	3	2	2	2	5	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1
88	0	1	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
89	0	1	4	4	1	1	2	1	2	2	3	4	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1
90	0	1	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
91	0	1	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
92	0	1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
93	0	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2
94	0	1	5	3	1	1	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
95	0	1	4	4	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
96	0	1	5	4	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
97	0	1	4	4	1	1	2	2	2	2	5	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	0	1	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
99	0	1	4	4	2	1	2	1	2	2	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
100	1	1	5	4	2	1	2	1	2	2	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
101	0	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
102	0	1	4	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
103	0	1	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
104	0	1	4	4	2	2	2	2	2	2	5	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
105	1	1	5	4	1	1	2	1	2	1	4	4	4	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1
106	0	1	4	4	3	2	3	3	2	2	4	5	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
107	0	1	5	4	3	2	3	3	3	2	5	5	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2
108	0	1	3	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4





139	0	1	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	5	3	2	2	
140	0	1	5	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2
141	0	1	4	4	4	2	2	2	1	2	5	4	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2
142	0	1	5	4	4	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	4	4	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1
143	0	1	5	5	5	2	2	3	2	2	4	4	2	1	4	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2
144	0	1	4	4	4	2	1	2	1	2	3	4	1	3	4	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
145	0	1	5	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	5	2	2	2	2	2
146	0	1	5	4	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
147	0	1	5	5	5	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1
148	0	1	5	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	5	4	5	3	3	3
149	0	1	5	4	4	3	2	1	1	2	3	4	2	3	4	2	1	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
150	0	1	4	4	4	2	2	1	1	2	3	4	1	3	4	1	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
151	0	1	4	4	4	1	1	1	1	2	4	5	1	4	3	1	4	3	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1
152	0	1	4	4	4	1	1	1	1	2	5	5	1	5	5	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1
153	0	1	4	3	3	2	1	2	1	2	4	4	2	4	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
154	0	1	4	3	3	1	1	2	1	1	4	3	1	4	3	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1
155	0	1	4	3	3	1	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
156	0	1	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
157	0	1	4	4	4	1	1	2	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1
158	0	1	4	4	4	1	1	2	1	2	4	3	2	4	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1
159	0	1	4	4	4	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2
160	0	1	5	4	4	1	1	1	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1
161	0	1	4	4	4	1	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
162	0	1	4	3	3	2	1	3	2	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
163	0	1	4	3	3	1	1	2	2	2	4	4	2	4	2	1	3	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2
164	0	1	4	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
165	0	1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4
166	0	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2
167	0	1	4	4	4	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2
168	0	1	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2



2. Variable participación

N°	PARTICIPACIÓN									
	PASIVA	PASIVA	PARA DAR INFORMACIÓN	TIPOS DE PARTICIPACIÓN					INTERACTIVA	AUTOMOVILIZACIÓN
				CONSULTIVA	POR INCENTIVOS	FUNCIONAL				
1	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3
2	4	4	3	3	3	2	3	2	2	1
3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	2
4	5	4	4	4	3	2	4	2	3	2
5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1
6	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
7	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3
8	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1
9	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2
10	4	5	3	3	2	2	3	2	2	1
11	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1
12	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1
13	4	3	3	3	2	2	3	2	2	1
14	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3
15	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4
16	4	4	4	3	3	2	3	2	2	2
17	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
19	3	4	3	2	3	2	2	2	3	1
20	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1
21	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1
22	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3
23	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4
24	4	5	3	2	3	2	2	2	2	1
25	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2
26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
27	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2



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





59	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2
60	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4
61	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2
62	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
63	4	4	4	2	1	2	2	1	1	1
64	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
65	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3
66	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4
67	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4
68	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	4	4	2	1	2	2	2	1	1
71	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2
72	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
73	4	4	4	2	2	2	2	2	1	1
74	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3
75	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
76	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2
77	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2
78	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
79	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
80	5	5	4	3	3	3	3	2	2	2
81	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
82	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2
83	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
84	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
85	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2
86	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
87	4	4	4	2	1	2	2	1	1	1
88	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
89	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2



90	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
91	5	5	3	2	3	3	3	3	2	2	2
92	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2
93	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	3
94	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
95	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4
96	3	4	2	1	2	2	2	2	2	1	1
97	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2
98	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3
99	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2
100	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
101	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3
102	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3
103	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2
104	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
105	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
106	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3
107	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2
108	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4
109	4	5	2	2	3	2	2	2	3	2	2
110	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3
111	5	5	3	2	3	3	3	3	2	2	2
112	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3
113	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
114	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
115	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
116	3	4	3	1	3	2	2	2	2	2	2
117	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
118	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
119	4	4	2	1	3	2	2	2	2	2	2
120	4	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2



121	4	5	3	2	3	2	3	2	2	2
122	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2
123	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2
124	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2
125	4	5	2	1	2	1	2	2	1	1
126	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
127	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
128	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2
129	4	4	2	1	2	1	2	2	1	1
130	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2
131	4	4	2	2	2	2	1	2	1	1
132	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2
133	4	3	5	4	5	4	3	3	3	3
134	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
135	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2
136	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2
137	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1
138	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2
139	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3
140	4	5	3	2	3	2	3	2	2	2
141	4	5	3	3	2	3	3	2	2	2
142	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3
143	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2
144	4	4	2	1	2	1	2	1	1	1
145	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3
146	5	5	3	2	3	2	2	2	2	2
147	5	5	3	2	3	2	2	2	2	2
148	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3
149	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
150	5	5	3	2	3	2	2	2	2	2
151	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2



152	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2
153	3	4	4	3	2	3	4	4	2	2	3
154	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
155	4	4	5	2	1	2	2	2	2	2	2
156	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2
157	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
158	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2
159	4	4	4	2	2	3	2	3	3	2	2
160	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2
161	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2
162	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
163	4	4	5	3	2	3	3	3	2	2	2
164	4	4	5	3	2	3	2	2	2	2	2
165	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4
166	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3
167	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2
168	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
169	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3
170	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3
171	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4
172	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3
173	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2
174	4	4	4	2	1	3	3	3	2	2	2
175	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2
176	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3
177	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3
178	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2
179	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2
180	5	5	5	2	2	3	3	3	2	2	2
181	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2
182	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1



183	4	4	4	2	1	2	1	2	1
184	3	4	3	3	2	3	2	2	2
185	3	4	2	2	2	3	2	3	2
186	4	4	4	4	4	3	2	3	2
187	4	3	4	4	4	5	4	3	3
188	3	3	4	4	4	5	3	4	3
189	4	3	2	2	2	3	3	3	2
190	4	4	2	2	2	3	2	3	2
191	4	3	5	4	4	4	4	3	3



## ANEXO 7. Declaración jurada de autenticidad de la tesis



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo SAMANTA PRISCA QUJLLA MANRIQUE  
identificado con DNI 76419814 en mi condición de egresado de:

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

TRABAJO SOCIAL

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

" LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DEL  
PROGRAMA SOCIAL VASO DE LECHE DEL DISTRITO DE SAN  
JUAN DEL ORO EN EL AÑO 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 18 de OCTUBRE del 20 24

FIRMA (obligatoria)



Huella



## ANEXO 8. 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 SAMANTA PRISCA QUILLA MARIQUE,  
identificado con DNI 76 4198 14 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:

" LIBERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DEL  
PROGRAMA SOCIAL VASO DE LECHE DEL DISTRITO DE  
SAN JUAN DEL ORO EN EL AÑO 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 18 de OCTUBRE del 20 24



FIRMA (obligatoria)



Huella