



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

## **FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL**

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



## **LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE COMEDORES POPULARES DE LA CIUDAD DE PUNO, 2022**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. YESSICA SACHI ACERO CABALLERO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**PUNO – PERÚ**

**2025**



# YESSICA SACHI ACERO CABALLERO

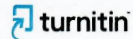
## LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE COMEDORES POPULARES DE LA CIUDAD DE PUNO, 2022 (4).pdf

- My Files
- My Files
- Universidad Nacional del Altiplano

### Detalles del documento

Identificador de la entrega trn:oid:::8254:471320379	94 Páginas
Fecha de entrega 2 jul 2025, 11:34 a.m. GMT-5	16.755 Palabras
Fecha de descarga 2 jul 2025, 11:51 a.m. GMT-5	96.422 Caracteres
Nombre de archivo LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE COMEDORES POPULARES DE LA CIUDAD DE PUNO, 2....pdf	
Tamaño de archivo 3.7 MB	





## 16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

### Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

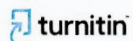
No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

  
Dra. Luz María Meneses Cariapaza  
DOCENTE  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
UNA - PUNO

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





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

LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE COMEDORES POPULARES  
DE LA CIUDAD DE PUNO, 2022

TESIS PRESENTADA POR:  
**YESSICA SACHI ACERO CABALLERO**  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**



APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

**PRESIDENTE:**

  
.....  
Dra. BESTSABE AURORA LLERENA ZEA

**PRIMER MIEMBRO:**

  
.....  
Lic. ANGELICA ESPERANZA ZENTENO MAMANI

**SEGUNDO MIEMBRO:**

  
.....  
M.S.c. LOURDES LACUTA SAPACAYO

**ASESOR DE TESIS:**

  
.....  
Dra. LUZ MARIA MENESES CARIAPA

**ÁREA:** Desarrollo humano y calidad de vida

**TEMA:** Problemas y políticas sociales

**FECHA DE SUSTENTACIÓN:** 12 de mayo de 2025



## DEDICATORIA

*Con aprecio y reconocimiento a Cielo una tía preciada que me motivó dándome el ejemplo para nunca rendirme y luchar frente a cualquier obstáculo.*

*Dedico la investigación a Dios ya que siempre me protege, me da fortaleza, guía e iluminar mi camino en mi vida diaria y formación profesional para alcanzar mis objetivos.*

*A mi amiga Trinidad, por su compañía y por ser la fuerza e impulso para lograr mis objetivos académicos y profesionales.*

.

**Yessica Sachi Acero Caballero**



## AGRADECIMIENTOS

*Agradezco a mi Facultad de Trabajo Social perteneciente a la Universidad Nacional del altiplano de Puno donde me formé profesionalmente con conocimientos impartidos por mis queridas docentes quienes me apoyaron en todo momento.*

*Agradezco a mis miembros del jurado: **Dra. Bestsabe Aurora Llerena Zea, T.S. Angelica Esperanza Zenteno Mamani, M.Sc. Lourdes Lacuta Sapacayo**, que con sus estrictas observaciones y conocimientos me orientaron en el desarrollo de mi investigación.*

*Así mismo agradezco a la **Dra. Luz María Meneses Cariapaza** por asesorarme y compartirme sus conocimientos y por apoyarme de manera incondicional en todo el proceso del desarrollo de mi tesis.*

**Yessica Sachi Acero Caballero**



# ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	
<b>INDICE DE ANEXOS</b>	
<b>ACRÓNIMOS</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>14</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>19</b>
1.1.1. Descripción y pregunta de investigación del problema .....	19
1.1.1.1. Descripción.....	19
1.1.1.2. Pregunta de investigación del problema.....	21
<b>1.2. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>22</b>
<b>1.3. EJES DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>23</b>
1.3.1. Proceso de iniciación de las mujeres en la gestión de los comedores populares .....	23
1.3.2. Habilidades de liderazgo que desarrollan las mujeres en la gestión de los comedores populares .....	23
1.3.3. Expectativas de liderazgo de las mujeres que participaron en la gestión de comedores populares .....	23



<b>1.4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS .....</b>	<b>24</b>
1.4.1. Objetivo general.....	24
1.4.2. Objetivos específicos .....	24

## **CAPITULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>25</b>
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	25
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	25
2.1.3. Antecedentes locales.....	29
<b>2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS .....</b>	<b>33</b>

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

<b>3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....</b>	<b>49</b>
<b>3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....</b>	<b>49</b>
<b>3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....</b>	<b>49</b>
<b>3.4. TÉCNICAS CUALITATIVAS .....</b>	<b>50</b>
3.4.1. La observación.....	51
3.4.2. Entrevista a profundidad.....	51
<b>3.5. MUESTREO CUALITATIVO .....</b>	<b>52</b>
3.5.1. Acceso al campo .....	52
3.5.2. Selección de informantes .....	53
3.5.3. Criterios de selección.....	53
3.5.4. Uso de Seudónimos .....	53
3.5.5. Características de las informantes líderes.....	54



<b>3.6. PROCESAMIENTO CUALITATIVO DE LA INFORMACIÓN:</b>	
<b>CODIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS .....</b>	<b>55</b>

#### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

<b>4.1. RESULTADOS SEGÚN EJES DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>57</b>
4.1.1. Proceso de iniciación de las mujeres en la gestión de los comedores populares .....	57
4.1.2. Habilidades de liderazgo que desarrollan las mujeres en la gestión de los comedores populares .....	64
4.1.3. Expectativas de liderazgo de las mujeres que participaron en la gestión de comedores populares .....	70
<b>4.2. DESARROLLO DE LOS PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA         INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>76</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>80</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>81</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>82</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>86</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Líderes entrevistadas .....	54
<b>Tabla 2</b> Definición de categorías .....	56



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Proceso de iniciación.....	58
<b>Figura 2</b> Habilidades de liderazgo .....	64
<b>Figura 3</b> Expectativas de liderazgo.....	70



## INDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 1</b>	Matriz de consistencia.....86
<b>Anexo 2</b>	Instrumento de investigación.....87
<b>Anexo 3</b>	Validación de instrumento.....88
<b>Anexo 4</b>	Consentimiento informado.....89
<b>Anexo 5</b>	Solicitud para aplicar el instrumento.....90
<b>Anexo 6</b>	Solicitud para obtener información actualizada de comedores activos.....91
<b>Anexo 7</b>	Evidencia fotográfica de los comedores populares.....92
<b>Anexo 8</b>	Declaración jurada de autenticidad de tesis.....93
<b>Anexo 9</b>	Autorización para el depósito de tesis en el repositorio institucional.....94



## ACRÓNIMOS

BID:	Banco Interamericano de Desarrollo
PVL:	Programa del Vaso de Leche
FLACSO:	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
COVID-19:	Enfermedad por Coronavirus
PVLA:	Programa de Complementación Alimentaria
MIDIS:	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
INEI:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
PCA:	Programa de Complementación Alimentaria



## RESUMEN

La actual investigación cualitativa titulada: liderazgo de la mujer en la gestión de comedores populares de la ciudad de Puno, 2022 con el objetivo general de analizar el liderazgo de la mujer en la gestión de comedores populares de la ciudad de Puno, 2022 y como objetivo específico: describir el proceso de iniciación en el liderazgo de las mujeres en la gestión de comedores populares, explorar las habilidades de liderazgo que desarrollan en la gestión de comedores populares y analizar las expectativas de liderazgo de las mujeres que participaron en la gestión de comedores populares. El estudio se desarrolló desde el paradigma cualitativo, utilizando el método Hermeneutico-fenomenológico con un diseño narrativo, utilizando como técnicas la entrevista a profundidad y la observación no participante que fue aplicado a mujeres líderes de cinco comedores populares de la ciudad de Puno y se seleccionó mediante un muestreo cualitativo. Los resultados de la investigación permitieron especificar que las mujeres líderes pasaron por diferentes procesos: iniciaron motivadas por la necesidad de completar en sus familias necesidades de alimentación, aprendieron a ser líderes observando las acciones y ejecución de las actividades de otras líderes adultas. Por otro lado, han desarrollado habilidades de comunicación, planificación de sus actividades, gestión de personas, de recursos y conflictos. Finalmente, tienen como expectativas, continuar en su organización, realizar acciones sociales, también de brindar servicios en la venta de platos más rentables.

**Palabras clave:** Comedor popular, Gestión, Liderazgo, Mujer.



## ABSTRACT

The current qualitative research entitled: Women's leadership in the management of soup kitchens in the city of Puno, 2022 with the general objective of analyzing women's leadership in the management of soup kitchens in the city of Puno, 2022 and as a specific objective: to describe the process of initiation in the leadership of women in the management of soup kitchens, explore the leadership skills they develop in the management of soup kitchens and analyze the leadership expectations of women who participated in the management of soup kitchens. The study was developed from a qualitative paradigm, using the hermeneutic-phenomenological method with a narrative design, employing in-depth interviews and non-participant observation techniques. The study was applied to women leaders of five soup kitchens in the city of Puno and was selected through qualitative sampling. The results of the research allowed us to specify that the women leaders went through different processes: they began motivated by the need to meet their families' food needs, and they learned to be leaders by observing the actions and execution of activities of other adult leaders. On the other hand, they have developed skills in communication, planning their activities, and managing people, resources, and conflicts. Finally, they expect to continue working in their organization, carrying out social activities, and providing services by selling more profitable dishes.

**Keywords:** Soup kitchen, Management, Leadership, Women.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

La pobreza en el Perú, tanto en el pasado como en la actualidad, constituye un problema social de gran preocupación para aquellos con bajos niveles y calidad de vida. Este desafío se ve agravado por la globalización, la revolución tecnológica y la explosión demográfica. Para entender este fenómeno, Carlos Parodi recurre al concepto de pobreza del Banco Interamericano de Desarrollo, definiéndola como la carencia de activos e ingresos insuficientes para cubrir las necesidades básicas como el agua, la alimentación, la vivienda y la vestimenta. Además, incluye la falta de educación, de habilidades o herramientas que alcancen dichos niveles, así como la incapacidad para cambiar esta situación.

En respuesta a esta problemática, el gobierno implementa medidas de protección y bienestar a través de políticas sociales. Estas políticas buscan superar la pobreza fomentando la igualdad de oportunidades y enfocándose en la formación del capital humano a través de servicios sociales universales. Asimismo, se llevan a cabo acciones asistenciales dirigidas a proporcionar medios de subsistencia a los más desfavorecidos. La política monetaria costea los gastos necesarios para poder realizar la política social por lo cual es crucial que la economía se mantenga estable y también crezca de manera sostenible.

Después de la crisis económica en las décadas de 1980, en las que lo social se desvincula de lo económico, las políticas sociales adquieren autonomía en avances teóricos. Esto tiene consecuencias negativas en la pobreza y la distribución de ingresos, lo que lleva a la necesidad de ajustes estructurales. Desde la década de 1990, ha surgido



un renovado interés en las políticas sociales, buscando reformas que proporcionen flexibilidad y se adapten a diversos entornos.

El nuevo enfoque de las políticas sociales permite la inversión al capital humano, la adhesión del sector privado y del mercado en el diseño de programas sociales; la descentralización de los programas sociales a las municipalidades y la participación de los beneficiarios. La Constitución Política del Perú, que reconoce los derechos fundamentales de la persona, subraya la importancia de la participación de los ciudadanos en el ámbito político, económico, social y cultural de nuestra nación.

Desde finales de la década de 1970, la forma de organización de las mujeres en sectores populares se hizo sentir en ámbitos públicos. Su participación en Comedores Populares desde 1979 y, posteriormente, en los comités de Vaso de Leche demuestra su capacidad para organizarse y enfrentar emergencias económicas colectivamente. El Programa del Vaso de Leche, creado en 1985, buscaba asegurar la seguridad alimentaria brindando raciones diariamente a la población vulnerable.

Los Comedores Populares ofrecen comidas diarias durante cinco a seis días a la semana y promueven la participación activa de las mujeres, otorgándoles un espacio autónomo en la lucha contra la pobreza.

Sin embargo, en las últimas décadas, las organizaciones sociales han carecido de una cultura participativa, motivación, conocimientos y habilidades de sus beneficiarios, lo que ha llevado al cierre de algunos programas. Esta problemática también afecta al Distrito de Puno, donde beneficiarias del PVL y del PCA comedores populares presentan estas peculiaridades. Este contexto marca el inicio del presente proyecto de investigación social.

El presente estudio se realizó como se muestra a continuación:



Capítulo I, Se hizo la introducción, el planteamiento del problema, la pregunta de investigación, justificación, ejes de investigación, objetivos generales y específicos.

Capítulo II, Se desarrolló la revisión de la literatura conteniendo los antecedentes de la investigación y los fundamentos teóricos.

Capítulo III, Contiene los materiales y métodos como el tipo de investigación, el diseño, el método, las técnicas, el muestreo cualitativo dentro del cual se menciona el acceso al campo, la selección de informantes, criterios de selección, uso de seudónimos, características de las informantes y el procesamiento de la información e interpretación de los datos.

Capítulo IV, Se ultimó los resultados y la discusión según ejes de investigación y el desarrollo de los principales hallazgos que detallan las vivencias y compartidas y experiencias que vivieron las mujeres líderes de los comedores populares de la ciudad de Puno.

Capítulo V, Se muestra las conclusiones

Capítulo VI, Se evidencian las recomendaciones

Capítulo VII, se muestra todas las referencias bibliográficas de la presente investigación.

Finalmente se muestra los anexos, concluyendo así con el contenido de la investigación.



## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1.1. Descripción y pregunta de investigación del problema

#### 1.1.1.1. Descripción

El proceso de crecimiento y desarrollo no fueron redistribuidos equitativamente en la población a través del incremento de sus ingresos y de las oportunidades al trabajo, ya que la riqueza se concentra en ciertos sectores y los niveles de desigualdad y exclusión social aún persisten por ello sigue existiendo la exclusión a nivel económico y social en nuestro país, lo que evidencia notablemente una disparidad en oportunidades porque viven en pésimas situaciones de precariedad.

En el Perú, la pobreza aún persiste y afecta al 25.3% de la población (INEI, 2017), sus necesidades de salud, alimentación y nutrición son insatisfechas. Puno actualmente enfrenta problemas de pobreza ubicándose como la décima región más pobre del país. En el 2021, la pobreza extrema impactó al 12,1% de la población rural, lo que representó una disminución de 1,6 puntos porcentuales en comparación con 2020; no obstante, en relación con 2019, se incrementó en 2,3 puntos porcentuales. En las zonas urbanas, el 2,1% de la población se vio afectada por esta situación, registrando una baja de 0,8 puntos porcentuales respecto al año anterior, aunque aún se mantenía 1,1 puntos por encima del nivel registrado en 2019.(INEI, 2021).

En este contexto los programas sociales del Programa de Complementación Alimentaria contribuyen a la mejora alimentaria de la población más vulnerable a través de comedores populares. Sin embargo;



en este contexto de crisis la mujer líder busca tácticas con las cuales pueda cubrir las demandas para la canasta familiar, gestionando fuentes de apoyo factibles a través de organizaciones que se conjuncionan en torno a la creación de estrategias de subsistencia a través de la canalización de iniciativas colectivas, en beneficio de toda la organización.

La ciudad de Puno tiene diferentes comedores populares cuyos beneficiarios son las mujeres de las zonas en situación de pobreza, quienes en algún momento fueron parte de los centros maternos, de clubes de madres, de los comités de usuarios de vaso de leche y en la actualidad de comedores populares quienes continúan subsistiendo con el fin de afrontar conjuntamente secuelas de la política económica hostil ante principios primordiales de vida de la humanidad y el bienestar social.

Los comedores populares en la ciudad de Puno están conformados principalmente por mujeres de familias de bajos recursos que no pueden satisfacer sus necesidades básicas de alimentación y nutrición por ello se encuentran organizadas en diferentes sectores o barrios de esta ciudad, lo que a un inicio fue una estrategia de búsqueda de sobrevivencia para muchas de ellas se convierte la organización en un espacio de participación, gestión y ejercicio de liderazgo porque en este espacio no solo aprenden a preparar alimentos sino también a gestionar y organizarse.

Las organizaciones sociales fueron y actualmente son un modelo importante en la vida habitual de la población y de las relaciones sociales entre ellas porque las fortalece, ya que muchas mujeres no tendrían voz, ni posibilidad de participación social sin este espacio.



Las mujeres líderes puneñas son quienes integran los comedores populares y se abren paso así mismas y su forma de integrarse, de organizarse eficientemente permite que las familias pobres y/o de escasos recursos se lleven un plato de comida.

Según MIDIS (2020), los comedores populares están conformados por grupos formados de 20 y 30 mujeres aproximadamente ya que varía según comedor; estas mujeres son de escasos recursos o de bajos ingresos económicos en su hogar pertenecientes a un mismo barrio quienes en sus reuniones toman acuerdos de horario de compras menores de alimento y cocinan según turnos acordados.

Las mujeres que dirigen deben gestionar la donación de alimentos en el programa de complementación alimentaria de su municipalidad ya que esto rebajara los costos de las compras menores de alimentos para la preparación de alimentos en su comedor popular; todas estas actividades y las demandas inherentes de la organización le permiten desarrollar habilidades de liderazgo.

#### **1.1.1.2. Pregunta de investigación del problema**

##### **- Pregunta general:**

¿Cómo es el liderazgo de la mujer en la gestión de comedores populares de la ciudad de Puno, 2022?

##### **- Preguntas específicas**

¿Cómo inician en el liderazgo las mujeres que gestionan los comedores populares?



¿Qué habilidades de liderazgo desarrollan las mujeres en la gestión de los comedores populares?

¿Cuáles son las expectativas de liderazgo de las mujeres que participaron en la gestión de comedores populares?

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

Los comedores populares son para las mujeres espacios que les permite complementar su alimentación, socializar, aprender, interrelacionarse y desarrollar acciones de gestión y liderazgo; esta organización social está conformado por mujeres; quienes en su mayor parte son amas de casa y madres solteras que pertenecen a su mismo barrio siendo ellas quienes ejercen el liderazgo a través de comedores populares; son ellas mismas quienes crean vínculos y refuerzan esos vínculos de amistad entre presidentas y socias; es decir independientemente que tengan desacuerdos en sus reuniones ellas se basan en principios y se orientan en el respeto y confianza entre ellas logrando habilidades que demuestren su participación activa dentro de sus comedores populares.

Así mismo, el liderazgo en una organización de comedores populares, es consecuencia reflejada que partió de diferentes problemáticas formadas en las vidas cotidianas de las líderes antes de formar parte de la organización como la ausencia de capacidades y habilidades de un liderazgo transformador en sus hogares pero que en la actualidad vinieron superando todo ello y ya en la actualidad realizan planificaciones para lograr sus objetivos y sus metas. Esta problemática, permitió plantear la necesidad de conocer liderazgo de la mujer en la gestión de comedores populares de la ciudad de Puno

El estudio permitió construir teóricamente aspectos referidos al liderazgo de la mujer analizando la construcción del Liderazgo de la Mujer en la Gestión de Comedores Populares de la Ciudad de Puno, 2022. Los resultados permitieron contribuir en el



conocimiento del liderazgo de las mujeres de sectores afectados por el sistema y contexto de pobreza; por otro lado, estos resultados permitieron construir alternativas de intervención para promover el desarrollo de habilidades de liderazgo de mujeres.

### **1.3. EJES DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Proceso de iniciación de las mujeres en la gestión de los comedores populares**

- Formas de iniciación en la gestión de los comedores populares
- Motivación a involucrarte en la gestión de los comedores populares
- Proceso de aprendizaje en la gestión de los comedores populares

#### **1.3.2. Habilidades de liderazgo que desarrollan las mujeres en la gestión de los comedores populares**

- Habilidades de liderazgo desarrollaste en la gestión de los comedores populares
- Actividades o acciones te permiten desarrollar habilidades de liderazgo
- Formas como desarrolló o potenció habilidades de liderazgo
- Actividades o acciones te permitieron desarrollar estas habilidades

#### **1.3.3. Expectativas de liderazgo de las mujeres que participaron en la gestión de comedores populares**

- Expectativas de liderazgo y de participación en la gestión de comedores populares
- Motivación a continuar participando en la gestión de comedores
- Aspectos de liderazgo deseas desarrolla



## **1.4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS**

### **1.4.1. Objetivo general**

- Analizar el liderazgo de la mujer en la gestión de comedores populares de la ciudad de Puno, 2022.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Describir el proceso de inicio en el liderazgo de las mujeres en la gestión de los comedores populares.
- Explorar las habilidades de liderazgo que desarrollan las mujeres en la gestión de los comedores populares.
- Analizar las expectativas de liderazgo de las mujeres que participaron en la gestión de comedores populares.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se tomaron tres tipos de antecedentes relacionados al liderazgo de las mujeres.

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

A nivel internacional no se han identificado estudios específicos sobre los “comedores populares”, ya que estos tienen su origen en Lima, Perú. No obstante, a partir de la pandemia por COVID-19, comenzaron a surgir iniciativas similares en diversos países de América Latina, como respuesta al impacto devastador de la crisis sanitaria, que dejó a más de catorce millones de personas en una alarmante situación de inseguridad alimentaria. Países como Chile, Argentina o Paraguay implementaron “Ollas populares” encarando el abandono social, gracias a la proactividad comunitaria (FLACSO, 2012).

##### 2.1.2. Antecedentes nacionales

(Portilla, 2023) En su investigación: Los comedores populares de Lima como espacios de negociación, estudia desde una perspectiva de género a los comedores populares como espacios de socialización y aprendizaje, en ella interactúan y realizan acciones de negociación sobre la posición que ocupa la mujer en el ámbito familiar, así como al interior de la organización, el comedor popular “agencia” que propicia la capacidad para asumir con responsabilidad, la elección y la toma de sus propias decisiones. Promueve en las dirigentes de los Comedores Populares capacidades para la búsqueda de la equidad e igualdad, para encontrar su propia identidad y lugar en la sociedad.



(Barrantes & Segura, 2020) En su investigación-acción denominada: Propuesta de estrategias educativas para el fortalecimiento de capacidades organizativas en mujeres de tres comedores populares del distrito de Lambayeque, desarrolló la investigación partir de tres casos de comedores populares del distrito de Lambayeque, la hipótesis consideró que el principal problema en la asociación se centra que las responsabilidades asumen la junta directiva, estas deben ser compartidas, esto nos hace ver un escenario que arrastra otras deficiencias en su organización, como la falta de participación, el poco interés que le brindan al manejo de su comedor y la irresponsabilidad dentro de esta organización pública. Se ha evidenciado una escasa valoración de las capacidades de estas mujeres, especialmente en aspectos como el liderazgo, la organización y la capacidad de adaptación frente a los cambios que puedan surgir en la gestión de sus comedores populares. Por ello, el propósito fue elaborar una propuesta de estrategias educativas orientadas al fortalecimiento de sus habilidades organizativas, con el fin de mejorar la administración de estos espacios comunitarios. La propuesta buscó fomentar el desarrollo de sus capacidades, promover el reconocimiento de su propio valor y contribuir a la transformación de creencias sociales aún marcadas por el machismo y pensamientos retrógrados. Se concluye que el tema de comedores populares es amplio y multidimensional, es indiscutible que necesitan mucho apoyo educativo para que logren tener una autogestión en su investigación denominada: Juntas nos hicimos escuchar, pero cada una a su manera: Una aproximación a la evolución de la participación de las mujeres en la producción social del hábitat a partir de las trayectorias de liderazgo en comedores populares autogestionarios de “El Agustino”, tuvo como objetivo; caracterizar la evolución de la participación de las mujeres en la producción social del hábitat.



Esta investigación adopta un enfoque cualitativo, con un diseño narrativo-descriptivo, y utiliza el método biográfico, específicamente las historias de vida, como técnica principal para la recolección de información. A partir de este estudio, la autora concluye que el concepto de producción social del hábitat se revela como una noción en constante evolución, ya que la agenda de gestión colectiva del hábitat se transforma continuamente al incorporar nuevas demandas y dejar de lado otras. Así, con el surgimiento de las organizaciones sociales de base, el asunto de la reproducción que había sido históricamente un asunto privado ingresa al espacio de deliberación colectiva como un asunto político que requiere el involucramiento y apoyo de todos (Vargas S. , 2018).

(Soria, 2017) en su investigación titulada: Relación del liderazgo organizacional y la sostenibilidad de los comedores populares del distrito de Aplao – Castilla 2017, plantea como objetivo general; analizar la relación del liderazgo organizacional y la sostenibilidad de los comedores populares en el distrito de Aplao, Castilla 2017, y como hipótesis general; existe una relación directa positiva entre el liderazgo organizacional y la sostenibilidad de los comedores populares del distrito de Aplao. Este trabajo fue una investigación correlacional – deductivo, es no experimental de tipo transversal. A partir de los resultados se concluye que se cumple la hipótesis de la investigación planteada, ya que después de revisada la teoría “Existe una relación directa positiva entre el liderazgo organizacional y la sostenibilidad de los comedores populares del distrito de Aplao” ya que la data y el análisis de los datos así lo han demostrado (Soria, 2017).

(Salazar, 2022) en su trabajo de investigación denominada Habilidades Gerenciales y Estilos de Liderazgo en las presidentas de los comedores populares



en Piura Metropolitana, planteo como objetivo determinar las Habilidades Gerenciales y los Estilos de Liderazgo en las presidentas de los Comedores Populares -CP - en Piura Metropolitana, y como hipótesis general; existe relación entre las habilidades gerenciales y el estilo de liderazgo en las presidentas de los comedores populares en Piura Metropolitana La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, el diseño no experimental correlacional. A partir de los resultados de la investigación, el autor concluye finalmente que la investigación asegura una hipótesis de trabajo preliminar, planteada en la matriz de consistencia ya que se halla un nexo entre habilidades interpersonales y estilo de liderazgo en las presidentas de los comedores populares de Piura Metropolitana.

(Valezmoro, 2016), en su investigación titulada "Habilidades gerenciales y estilos de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo, 2016", Valezmoro (2016) tuvo como objetivo principal identificar la relación entre las habilidades gerenciales y los estilos de liderazgo presentes en las dirigentes de estos comedores. La muestra estuvo compuesta por las juntas directivas de los 31 comedores del distrito y por las propias dirigentes, a quienes se les aplicaron instrumentos como una guía de análisis de datos y una encuesta. A través de un diseño descriptivo-correlacional, el estudio concluyó que existe una correlación significativa ( $p < 0,05$ ) entre las habilidades técnicas y el liderazgo transaccional. Asimismo, se hallaron relaciones significativas entre las habilidades humanas y el liderazgo transformacional, así como entre las habilidades conceptuales y este mismo estilo de liderazgo ( $p < 0,05$  en ambos casos).

(Portilla, 2023), En el estudio titulado "Proceso de empoderamiento político de mujeres participantes del comedor popular Corazón de María en



Huaycán entre 2013 y 2018", se realiza un análisis del proceso de empoderamiento político de las mujeres socias del mencionado comedor. El objetivo central fue explorar la relación entre su participación activa y el fortalecimiento de su empoderamiento político, considerando los vínculos entre la estructura, la agencia y la participación política, así como las percepciones de las propias mujeres sobre su incidencia en los espacios de concertación local. La investigación se llevó a cabo a partir de las experiencias de cinco mujeres que participaron en el comedor durante el periodo 2013-2018, utilizando un enfoque cualitativo de tipo fenomenológico. Para la recolección de información, se aplicaron cinco entrevistas semiestructuradas y se desarrolló un grupo focal. Entre los hallazgos más relevantes, se identificó que las participantes manifiestan, a través de sus experiencias, elementos fundamentales del ejercicio de su agencia y de la participación política. Además, estas prácticas individuales han contribuido a su empoderamiento político, favoreciendo a su vez el protagonismo colectivo de las mujeres. El análisis de estos procesos, en diálogo con factores sociales, económicos, culturales y políticos, evidenció tanto las limitaciones como las oportunidades que enfrentan en su participación política.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

(Mamani, 2021) En la investigación denominada habilidades gerenciales y su influencia en estilos de liderazgo en las dirigentes de los Comedores Populares de la Provincia de San Antonio de Putina – Puno, 2019. El objetivo principal de esta investigación fue determinar cómo influyen las habilidades gerenciales en los estilos de liderazgo de las dirigentes de los comedores populares. La hipótesis planteada sostuvo que dichas habilidades tienen una influencia significativa en los estilos de liderazgo. Se trató de una investigación



básica de tipo teórico, enmarcada dentro del enfoque explicativo causal. El diseño metodológico fue no experimental, de corte transversal, y se empleó el método hipotético-deductivo con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por la totalidad de la población, conformada por 52 dirigentes de comedores populares, según decisión de la investigadora. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. El análisis estadístico fue realizado mediante el software SPSS, aplicando la prueba de Chi-cuadrado de Pearson. Los resultados evidenciaron que el valor p obtenido (0.023) es menor al nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0.05$ ), lo que indica una influencia significativa entre las variables. Además, el valor calculado de Chi-cuadrado fue 11.349a, con un nivel de confianza del 95% y 4 grados de libertad, confirmando que las habilidades gerenciales inciden en los estilos de liderazgo.

(Calsin, 2017), en su tesis: En su tesis: La mujer en la construcción de estrategias de sobrevivencia: caso comedor popular Micaela Bastidas de Uros Chulluni. La investigación tuvo como objetivo describir las estrategias de supervivencia adoptadas por las mujeres del comedor popular “Micaela Bastidas”. Se planteó la hipótesis de que la participación de las mujeres en la búsqueda de dichas estrategias contribuye de manera significativa a la economía familiar, respondiendo a necesidades básicas como la alimentación, salud, educación, vestimenta, entre otras. Para el recojo de información se aplicaron los métodos descriptivo, analítico y etnográfico, utilizando como técnica la observación participante.

Los resultados evidencian que las mujeres organizadas se integran en espacios como comedores populares y clubes de madres, constituyendo redes operativas efectivas que han permitido brindar alimentación a familias en



situación de pobreza o indigencia. En el caso de la ciudad de Puno, los comedores populares están conformados por grupos de 20 a 30 mujeres del mismo barrio, quienes se organizan bajo un sistema de turnos para comprar y preparar los alimentos. Esta dinámica no solo reduce los costos de alimentación familiar, sino que también libera tiempo para otras actividades productivas como la pesca o la artesanía, permite socializar y compartir experiencias, y brinda oportunidades de capacitación en distintos oficios.

Las madres buscan diversas estrategias para subsistir, como migrar temporalmente fuera de la ciudad durante los meses de cosecha (febrero, marzo y abril), dejando a sus hijos al cuidado de familiares o llevándolos consigo. Sin embargo, esta migración afecta su permanencia en programas sociales como el Vaso de Leche o el comedor popular, ya que no pueden cumplir con los turnos de preparación de alimentos. A pesar del esfuerzo que realizan, muchas familias no logran garantizar una alimentación adecuada para sus hijos, evidenciado en los altos índices de anemia y enfermedades gastrointestinales en los menores. Estas enfermedades están relacionadas con la falta de higiene en la preparación de los alimentos, debido principalmente a la escasez de agua potable, recurso fundamental para la correcta limpieza y cocción.

Entre las principales estrategias de subsistencia identificadas se encuentran actividades manuales como la pesca, la artesanía, el comercio, la migración temporal y la venta de fuerza de trabajo. Dentro de estas estrategias, el comedor popular “Micaela Bastidas” cumple un rol central al proporcionar alimento diario a las personas en situación más vulnerable.



(Quispe & Ramirez, 2019), plantearon la investigación titula: “Incidencia de liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Puno - 2018”, de tipo explicativo - descriptivo, cuya finalidad fue, analizar la incidencia del liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Puno, el mismo que se trabajó con la población total de las socias de los comedores populares de la ciudad de Puno, al que les suministro la encuesta, donde el método hipotético - deductivo oriento la linealidad investigativa, el mismo que se arribó a los siguientes resultados: El 47,7% de las socias considera que el estilo de liderazgo predominante es ausente, lo cual conduce a una organización caracterizada por la improvisación. Asimismo, el 48,9% manifestó que las estrategias adoptadas por sus presidentas responden a una perspectiva individualista, centrada en el “yo”, lo que genera un clima organizacional conflictivo.

Estos resultados respaldan la hipótesis general del estudio, confirmando que las presidentas de los comedores populares en Puno no ejercen un liderazgo transformacional, sino más bien uno ausente, basado en estrategias individualistas. Esta forma de liderazgo repercute en una estructura organizativa poco planificada, propensa a conflictos internos. La hipótesis alterna fue aceptada con un alto nivel de significancia estadística, ya que el valor p obtenido fue de 0,002, es decir, un 0,2%, menor al margen de error establecido de 0,05 (5%), lo que indica un nivel de confianza del 95%. Tanto la base de datos como el análisis estadístico confirman esta conclusión(Quispe & Ramirez, 2019).

(Mamani, 2021), En su investigación titulada "Habilidades Gerenciales y su Influencia en Estilos de Liderazgo en las Dirigentes de los Comedores Populares de la Provincia de San Antonio de Putina – Puno", el estudio reveló que



existe una influencia significativa de las habilidades gerenciales, tanto técnicas como conceptuales, sobre el estilo de liderazgo, concluyendo que el estilo predominante es el autoritario.

(Apaza & Chambi, 2017), En su investigación titulada "Relaciones Interpersonales y su Influencia en el Desarrollo del Liderazgo de las Socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno – 2017", el objetivo principal fue determinar cómo las relaciones interpersonales inciden en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) en la Provincia de Puno. La hipótesis planteada fue que las relaciones interpersonales tienen una influencia significativa en el desarrollo del liderazgo de las socias. La investigación utilizó el método hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversa” (Apaza & Chambi, 2017).

Los principales resultados alcanzados indican que las relaciones interpersonales, a través de la comunicación y las actitudes influyen significativamente en el desarrollo del liderazgo en sus habilidades y principios de las socias, ya que en un 42.4% manifiestan que el tipo de comunicación que practican es la comunicación agresiva por lo que las relaciones interpersonales son inadecuadas y limita el desarrollo del liderazgo. Por otro lado, el 30.5% de las socias manifiestan que no tienen una actitud responsable y el principio gerencial de liderazgo basado en las metas planteadas en el comedor no se están cumpliendo (Apaza & Chambi, 2017).

## **2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS**



### 2.2.1. Comedores populares

(Sanabria, 2004), plantea lo siguiente: Los comedores Populares nacen a raíz de la crisis económica de los años 70 y 80, una de sus características más importantes es que está conformado por mujeres de los sectores pobres, quienes de modo autogestionario formaron comedores populares, es la organización que les permite adquirir y preparar alimentos, afrontaron inicialmente solas la inflación, el desempleo, el hambre y la enfermedad en sus primeros años de vida. Desde ese entonces, el Estado empieza a apoyar estas iniciativas en los años 80, y en los años 90 este apoyo se hace más extensivo y se convierte en el programa de comedores populares, que continúa hasta la actualidad (Sanabria, 2004, pág. 22).

Por otra parte, la interacción entre el Estado y comedores populares se da a través del liderazgo estatal, donde existen dos productos, así como la entrega de alimentos y entrega de subsidios económicos a organizaciones sociales de base (OSB), por ello el decreto supremo N° 041 (2002), de la presidencia del consejo de ministros y por la ministra de promoción de la mujer y del desarrollo humano, se aprobó la ley N° 25307, en el artículo 1°, que declara de interés prioritario nacional, la labor que realizan las organizaciones sociales de base, en la cual se constituye la resolución ministerial N°482- 2003, que establece en la directiva N° 01 del ministerio de la mujer y desarrollo social (MINDES), por ello, el programa nacional de asistencia alimentaria (PRONAA), es el organismo que pertenece al ministerio de la mujer y desarrollo social, que desde ese entonces se realiza la descentralización de transferencia a 194 gobiernos locales a través del programa complementación alimentaria PCA que en la actualidad pertenece al ministerio de desarrollo e inclusión social (MIDIS), en donde se les asignó nóminas



fundamentales así como funciones de dirección, organización, supervisión, control y entrega de alimentos.

### **2.2.2. La mujer en los comedores populares**

La mujer líder es el individuo con derechos que encamina una colectividad de personas que pertenecen a una o más organización popular para fortificar de manera real su liderazgo logrando así motivar a las demás socias, lo que conlleva a que trabajen en equipo por un objetivo común. Así mismo la mujer líder realiza buena administración de recursos humanos con la aptitud de brindar encauzamiento en el potencial humano de forma efectiva; es decir una mujer lideresa tiene a su disposición a personas únicas quienes transforman procesos en resultados.

Ante ello un líder debe contar con buenas relaciones con sus socias, aprendiendo y/o sabiendo interrelacionarse, saber delegar, saber controlar, ser honesta, transparente y tener conocimiento a profundidad del sector en que trabaja y contar con habilidades para trabajar en equipo.

### **2.2.3. Liderazgo**

En las últimas décadas se ha mencionado que el liderazgo es la capacidad de ejercer influencia sobre los trabajadores o personas de una organización, ya que a través de esto los líderes guían al resto con la finalidad de cumplir las metas y objetivos trazados por el deseo de crecer y/o evolucionar, pero principalmente por dejar una huella transformadora, donde la característica principal es que cada uno de sus integrantes cumple un papel particular y fundamental, que de alguna manera es diferente a los roles del resto, el liderazgo es indispensable, pues la



organización se constituye como una red de relaciones de interdependencia, donde el líder demuestra destreza para dirigir las actividades del grupo u organización.

Los comedores populares, son considerados como una Organización Social de Base, que está constituido por mujeres que tiene una junta directiva y socias, por lo tanto, cuenta con un líder que guía las acciones que desarrollen cada uno de los integrantes, ya que de ellas depende el triunfo de la organización porque el liderazgo se describe la aptitud de influenciar a los demás en base a sus características ya que algunas líderes influyen sobre otros miembros según el cargo que tienen en la organización.

El liderazgo en la actualidad es un tema de gran interés y juega un papel muy importante en los diferentes escenarios organizacionales, ya que es algo que caracteriza al ser humano (Serrano, 2014).

Si bien es cierto, en una organización el líder cumple un papel fundamental puesto que es quien orienta y moviliza a las personas de su organización, esto con la finalidad de concretizar los objetivos planteados, y para ello, el líder debe practicar una comunicación asertiva, es decir, él debe generar confianza en su equipo de trabajo para que ellos puedan expresar y dar a conocer su opinión de manera firme y clara, siempre y cuando respetando las ideas de los demás.

En la vida de una persona existen muchas oportunidades para ser líderes, para desarrollar esta competencia los individuos se transforman en líderes a temprana edad como alcaldesas de su institución educativa, el capitán en el deporte del fútbol infantil de ellos, entre otros.

No obstante, en muchos casos estos líderes desarrollan y practican un liderazgo autoritario e individualista, lo que genera que la organización o grupo



no funcione ni cumpla las metas establecidas, para ello es importante conocer que es el liderazgo y que tipo de liderazgo se tiene que practicar (Castro, 2007, pág. 18), el liderazgo es un proceso por el cual se ejerce influencia sobre otros con el propósito del logro de determinados objetivos, es por ello que tiene las siguientes características:

- **El liderazgo es un proceso:** no se trata de solamente de un rasgo que reside en la figura del líder. El líder afecta y es afectado por sus seguidores, por lo tanto, no es un proceso estático ni lineal, sino que ocurre en una interacción permanente en una situación determinada entre una persona y sus seguidores (Lupano Perugini, 2011).
- **El liderazgo es influencia sobre los demás:** esta es una condición exclusiva del liderazgo. Sin influencia sobre un grupo de personas no existe liderazgo, pues el líder capta adeptos y estos confían en él para poder seguirlo (Lupano Perugini, 2011).
- **El liderazgo ocurre en un contexto grupal:** no es un fenómeno individual, sino que el proceso de liderar ocurre dentro de grupos humanos, por lo tanto, es un fenómeno social. La acción del líder consiste en influenciar a los otros para alcanzar objetivos comunes del grupo (Lupano Perugini, 2011)
- **El liderazgo involucra el logro de objetivos o metas:** el liderazgo no ocurre en el vacío, sino que el líder fija objetivos o metas comunes, y la relación entre líder y seguidor está en relación con metas específicas (Lupano Perugini, 2011).

Para (Chiavenato, 2007), uno de los tratadistas contemporáneos en esta materia manifiesta que, el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una



situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. En tanto, para (Serrano, 2014), el liderazgo es la habilidad de un individuo a influir, motivar y empoderar a otros contribuir a la efectividad y éxito de la organización de la cual son miembros. Es por ello que se dice que el liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación al logro de una o varias metas para el desarrollo de la organización. Por otro lado (Serrano, 2014), manifiesta que, liderazgo viene a ser el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario.

(Collao, 1997), manifiesta que un líder es aquel que logra mover a la gente en una dirección por medio no coercitivos, sino en base a las ideas, al carácter, talento, voluntad, habilidad y al logro de los objetivos institucionales pre establecidos. De acuerdo a lo manifestado, se puede inferir que líder es aquella persona que impulsa un trabajo en conjunto con un solo propósito que es el logro de las metas comunes que aporten con el desarrollo de la organización.

Es por ello que el líder como cabeza visible de la organización; es un individuo carismático, que toma decisiones acertadas, inspirando a las demás para que alcancen una meta en común y a favor de la organización; el liderazgo es la capacidad de comunicar de manera positiva y de inspirar a otros; el liderazgo es la capacidad de influir sobre los demás. “Ninguna de estas afirmaciones es más acertada que las demás. Sin embargo, todas las definiciones están de acuerdo en un aspecto común; en otras palabras, el término Liderazgo involucra en la organización a más de una persona” (Barrios, 2018).



## **2.2.4. Estilos de liderazgo**

### **2.2.4.1. Estilo Laissez Faire**

El estilo de liderazgo (Laissez) o liberal es conocido también como “estilo de no intervención”, que es una expresión de origen francés y cuya traducción significa “dejar hacer”, en este modelo, el líder es una figura pasiva que permite que sus subordinados tengan todo el control de lo que hace, ya que se les facilita toda la información y herramientas requeridas para la realización de las labores, donde el líder interviene solo si el subordinado solicita su ayuda. Dan toda la autoridad o el poder con los empleados y deben determinar objetivos, tomar decisiones y problemas de la resolución solos. Utiliza muy poco su poder, si es que lo usa concede a los subalternos un alto grado de independencia en sus tareas. Depende en gran medida de los subalternos para fijar sus propias metas y medios para ellos.

Considera que su papel es apoyar las acciones de los miembros al informarles, actuando sobre todo como contacto entre él y el grupo (Jimenez, 2018).

### **2.2.4.2. Estilo autocrático**

El estilo autocrático, practica una comunicación descendente, relaciones interpersonales limitadas, toma de decisiones unilaterales, incidente en la poca delegación. Como es obvio, también se evidencia un exceso de poder controlador correctivo más que estimulador preventivo (Aguierre, 2015).



Si bien es cierto la toma de decisiones, es el proceso que consiste en realizar una elección de diversas alternativas para la solución de un determinado problema tomando en cuenta las opiniones de los demás, sin embargo, este tipo de liderazgo evita los aportes de los miembros de su organización.

#### **2.2.4.3. Estilo transaccional**

El liderazgo transaccional es un estilo de liderazgo que se centra en el orden, la estructura y la planificación orientada a la consecución de los objetivos. Un líder transaccional les dirá directamente a los miembros del equipo qué deben hacer. Como resultado, con este tipo de liderazgo se prioriza mantener el statu quo, en vez de desafiarlo.

Algunos autores definen liderazgo transaccional como un enfoque que no está basado en una relación dar y recibir, como tradicionalmente ocurre en las relaciones líder-seguidor en los equipos de trabajo, sino que se basa en la personalidad y características del líder y su habilidad para generar diferentes resultados a través del ejemplo suyo y la fusión de una visión energizante y objetivos retadores, este tipo de liderazgo se hace interesante en cuanto a su empleabilidad cuando hay la necesidad resolver un tema específico, el cual no busca una transformación general dentro de la organización (Salazar, 2022).

Sarrio, (Soria, 2017) plantean que para el estilo tradicional de liderazgo transaccional “es necesario incorporar las características del liderazgo transformacional considerado como innovador, con el objetivo



de mejorar la calidad y eficacia de las organizaciones respondiendo a los cambios e innovaciones del mercado laboral” (p187).

#### 2.2.4.4. Estilo transformacional

(Bass & Avolino, 1994) caracterizan al líder transformacional, a partir de la influencia idealizada o carisma, motivación inspiradora, estímulo intelectual y consideración individualizada, las cuales describen lo siguiente:

- **Influencia idealizada (o carisma):** Lleva al líder transformador a actuar de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar, convirtiéndose en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico que le permite distinguirse de los demás por su personalidad y sus capacidades únicas (Bass & Avolino, 1994).
- **Motivación inspiradora:** Crea una visión estimulante y atractiva. Comunicándola convincentemente con palabras y con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para arrastrar a los demás. En este sentido, deberá diagnosticar las necesidades de los miembros del personal y atenderlas individualmente. Para lo cual precisará, delegar, entrenar, orientar y dar retroalimentación, para elevar el nivel de seguridad y confianza en sí mismo y así lograr mayores niveles de responsabilidad (Bass & Avolino, 1994).
- **Estímulo intelectual:** Promueve nuevos enfoques y soluciones a los problemas, estimulando intelectualmente a su gente a plantearse preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer



las cosas, aceptando los errores como una forma creativa y constructiva de ir construyendo conocimientos, lo cual es propio de una persona que dirige organizaciones inteligentes.

Consideración individualizada. Toma en cuenta las necesidades de cada persona con el propósito de guiar su potencial.

Interviniendo como entrenador (coach), brinda oportunidades de aprendizaje, crea un clima de apoyo, escucha y sabe delegar, da feedback constructivo (Bass & Avolino, 1994).

Visto así, “el liderazgo transformacional permite el cambio de la realidad del mundo particular para adecuarlo a los valores e ideales, ante lo cual es pertinente nombrar las características que al respecto expresa” (Portilla, 2023).

- Se organiza sobre la necesidad humana.
- Se preocupa de los fines y valores, la moral y la ética.
- Trasciende los asuntos cotidianos.
- Se propone alcanzar objetivos a largo plazo sin comprometer los valores y los principios humanos.
- Separa las causas de los síntomas y actúa preventivamente.
- Valoriza el beneficio como base de crecimiento.
- Es proactivo, catalizador y paciente.
- Se concentra mayoritariamente en las misiones y en las estrategias para lograrlas.
- Utiliza plenamente los recursos humanos.
- Detecta y desarrolla los nuevos talentos.
- Reconoce y recompensa las contribuciones importantes.



- Diseña y rediseña las tareas para que tengan sentido y constituya un desafío.

### **2.2.5. Prácticas del liderazgo**

Las cinco prácticas fundamentales del liderazgo ejemplar identificadas en las investigaciones de

(Salazar, 2022), son: desafiar el proceso, inspirar una visión compartida, habilitar a otros para actuar, servir de modelo y brindar aliento; representan acciones dirigidas por los líderes a través de las cuales éstos logran realizar cosas extraordinarias, es decir, obtienen logros fuera de lo común. De acuerdo a los estudios y experiencias adquiridas en las investigaciones efectuadas por estos autores, estas cinco prácticas no son exclusividad de unos pocos; las mismas están a disposición de cualquier persona que acepte el desafío del liderazgo, en diferentes organizaciones o situaciones. A continuación, se describe cada uno de ellos.

#### **2.2.5.1. Desafiar al proceso:**

(Salazar, 2022), El éxito al desafiar y romper tradiciones, tener la iniciativa de cambiar las formas aceptadas de hacer las cosas, es muchas veces atribuidas a la suerte, pero es sólo a través de un proceder sostenido y constante, que el éxito es posible de ser alcanzado. Voltaire manifiesta (como se citó en García, 2022): "Suerte es lo que sucede cuando la preparación y la oportunidad se encuentran". Se ha llegado a una conclusión bien interesante entre los autores, que en el proceso de crear e innovar nuevas cosas, ello no implica necesariamente, que los líderes realmente creen nuevos productos, servicios o procesos; la mayoría de las



veces, éstos vienen de agentes externos a la organización, como clientes y proveedores o por sucesos fortuitos a ellas. Lo que los líderes hacen, es brindar el apoyo, para que éstas nuevas propuestas se puedan poner en práctica y experimentan con ellas. La práctica de desafiar el proceso incluye las siguientes estrategias o compromisos:

- Salir a la búsqueda de oportunidades que presenten el desafío de cambiar, crecer innovar y mejorar.
- Experimentar, correr riesgos y aprender de los errores que se producen.

Cuando se habla de liderazgo y del papel que juegan los líderes en buscar nuevas formas de hacer las cosas y de mejorarlas; lo que éstos hacen, es tener la iniciativa que se requiere para enfrentar el desafío de cambiar el status qua. Es sólo a través de este tipo de comportamiento, que una persona, independientemente de su posición, pueda llegar a convertirse en líder. Los líderes que desafían el status qua, muchas veces tienen que romper paradigmas y hacer rupturas con el pasado y con la forma tradicional de hacer las cosas.

#### **2.2.5.2. Inspirar una visión compartida:**

En el fondo inspirar una visión compartida, tiene que ver con lograr que otros se sientan identificados y comprometidos en una causa común, la visión que presente el líder debe ser lo suficientemente estimulante, comunicada con optimismo, entusiasmo y amor; de forma tal, que haga sentir a las personas a quien se comunica este mensaje, como triunfadores.



- Esta visión debe resultar creíble y posible, y el éxito de los líderes en lograr este compromiso con su gente, requiere, de que estos se perciban como personas en quienes se puede depositar su confianza. Tal cual lo exponen (Salazar, 2022) "Es la posición que le otorga a los líderes su autoridad, pero son sus comportamientos los que le hacen ganar el respeto. Y esta consistencia entre las palabras y las acciones es lo que constituye la credibilidad de un líder". En el modelo que presentan (Salazar, 2022), en cuanto a la práctica de inspirar una visión compartida, ésta consiste en las siguientes estrategias:
  - Imaginar un futuro edificante y ennoblecedor.
  - Reunir a otros en torno a una visión común apelando a sus valores, intereses, sueños y esperanzas. Los autores de esta propuesta de liderazgo, al hacer referencia a la capacidad que tienen los líderes de imaginar un ideal, prefieren utilizar el término visión.

### **2.2.5.3. Habilitar a otros para actuar Kouzes y Posner:**

Es una práctica de los líderes que implica trabajo en equipo, confianza en éste y la cesión del poder. Para los colaboradores o poderdantes de los líderes ésta es una capacidad fundamental del líder y la más significativa de las cinco prácticas, ya que el liderazgo es una relación basada en la confianza; ésta impulsa a la gente a correr riesgos y éstos a los cambios para generar dinamismo y desarrollo de las organizaciones, Sin confianza ni cesión de poder del líder a su equipo, los cambios son prácticamente nulos y por tanto, las organizaciones estáticas y en dirección



al deterioro y decadencia. De acuerdo a (Salazar, 2022), habilitar a otros para actuar es una práctica de liderazgo que comprende las siguientes estrategias o compromisos:

- Fomentar la colaboración: promover metas cooperativas y confianza mutua.
- Fortalecer a los demás: compartir el poder y la información.

#### **2.2.5.4. Servir de modelo:**

Esta práctica de liderazgo conlleva a que los líderes a través de su ejemplo aprovechen cada oportunidad para demostrar que están profundamente comprometidos; además, que hagan tangibles las visiones y los valores.

La credibilidad del líder implica que las personas escuchen sus palabras y luego observan los actos; obviamente, evalúan la coherencia entre ambos, y si ésta se encuentra, el líder es considerado creíble, en caso contrario no es considerado una persona seria ni sincera. Al respecto (Salazar, 2022, pág. 327), señalan que: "Por lo tanto, los actos son la evidencia del compromiso del líder. Esta observación conduce a un precepto para servir de modelo: Haga lo que dice que hará". Los elementos esenciales de este precepto son: decir y hacer.

Decir se refiere a los valores que deben poseer los líderes, éstos deben tenerlos claros y saber qué defienden. Hacer significa poner en práctica lo que dicen, deben actuar en base a sus creencias. Sin embargo, esto no es suficiente; para dar el ejemplo, buscando ganar y reforzar la credibilidad en el liderazgo, es necesario que el líder fundamente sus actos



en un conjunto colectivo de objetivos y aspiraciones. Esto deriva a: "hacer lo que decimos que haremos" (Salazar, 2022).

#### **2.2.5.5. Brindar aliento:**

La posibilidad de lograr resultados que realmente aporten valor agregado en las tareas y procesos ejecutados por las personas, requiere de gran esfuerzo. Con el fin de mantener las esperanzas y la determinación de hacer contribuciones que valgan la pena, los líderes deben dar reconocimiento y premiar a las personas, tanto a nivel individual como a nivel de los equipos de trabajo, por el logro del alcance de objetivos extraordinarios.

La forma tradicional que se ha venido utilizando para premiar a las personas por dichos logros, es a través de recompensas materiales. A lo largo de los años, se han diseñado formas de evaluación de desempeño y de otorgamiento de incentivos por desempeño, como una forma de reconocer la dedicación y el esfuerzo de las personas que participan en el alcance de estos objetivos. La distribución de dichos incentivos se ha planificado, y se han otorgado en términos de los aportes realizados. Otra forma también de satisfacer esa necesidad de reconocimiento por los logros alcanzados, que se viene utilizando con bastante frecuencia; tiene que ver con premiar los logros alcanzados denominados como incentivos no materiales. Estos consisten en celebrar los triunfos por los objetivos alcanzados. Existe una variedad de formas de premiar a los trabajadores, con lo que se ha venido a denominar, como incentivos no materiales. Entre otros, estrechar la mano, dar palmadas en la espalda, el otorgamiento de



placas y diplomas; se han venido utilizando como alternativas a los incentivos en metálico.

La práctica de brindar aliento incluye las siguientes estrategias:

- Reconocer las contribuciones individuales al éxito de cualquier proyecto.
- Celebrar los logros del equipo en forma regular.

La tendencia en general sin descuidar la motivación extrínseca y sus consecuencias en estimular el desempeño de los trabajadores; está en la de usar estrategias que promuevan la motivación intrínseca.



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

El presente estudio es de tipo descriptivo en el que el análisis está presente en todo el proceso de investigación, desde la búsqueda de información a partir de la interacción con la realidad y la concepción de la información, al tomarlas notas de campo, en las opiniones, en la comparación con otras fracciones del discurso, en las notas de observación y en los comentarios (Sampieri & Torres, 2018).

#### 3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Los diseños cualitativos según (Sampieri & Torres, 2018), “constituyen abordajes generales para responder al planteamiento del problema. Son más bien abiertos y flexibles” (p. 523). Esta investigación utilizará en el proceso de investigación el diseño narrativo: información que proporciona (Sampieri & Torres, 2018) “historias sobre procesos, hechos, eventos y experiencias, siguiendo una línea de tiempo, ensambladas en una narrativa general. Categorías relacionadas con tales historias y narrativa.” (p.525).

Asimismo, se trata de un enfoque narrativo porque se recolecta entrevistas de mujeres líderes para describirlas e interpretarlas. La investigación proporcionó una aproximación a la realidad en términos del liderazgo de las mujeres en los comedores populares del PCA en la ciudad de Puno.

#### 3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Para presente estudio de investigación cualitativa se hizo uso del método Hermenéutico - Fenomenológico que involucra iniciar de lo particular hacia el nivel



general. Así mismo el método inductivo que se centra en la observación y la experiencia de eventos específicos para realizar generalizaciones teóricas. Este enfoque permite contribuir a la formulación de leyes a partir de las observaciones realizadas (Fernandez, 2014).

Por medio de la utilización de entrevistas a profundidad, se logró conocer las percepciones de las mujeres líderes de los comedores populares. El enfoque metodológico proporcionó información integra y detallada de los aspectos relacionados al liderazgo de las mujeres en los comedores populares desde el contexto del estudio cualitativo.

En concordancia con lo anterior se consideró importante trabajar esta investigación con el enfoque hermenéutico por la interpretación que las experiencias cotidianas de las mujeres líderes, llegando a una etapa de análisis tomando en cuenta el contexto que ha sido elaborado y analizado sobre la realidad de las familias para finalmente llegar a una conclusión, también se consideró el enfoque fenomenológico por la interpretación de fenómenos internos que presenta cada persona construyendo subjetivamente basándose en realidades.

Según (Vargas, 2020), el enfoque fenomenológico es el método más adecuado para abordar investigaciones que tienen que ver con el mundo interior de las personas.

En tal sentido en esta investigación se pudo analizar pensamientos, sentimientos y vivencias relatadas por cinco mujeres líderes de cinco distintos comedores populares.

### **3.4. TÉCNICAS CUALITATIVAS**

Se procedió a utilizar dos técnicas para recolectar datos que son la guía de entrevista a profundidad y la observación no participante ya que se utilizó el método de investigación hermenéutico y fenomenológico.



### **3.4.1. La observación**

La técnica permitió observar las formas de expresión de sentimientos, emociones, actitudes en la entrevista a las mujeres líderes que gestionan de comedores populares de la ciudad de Puno en 2022.

En este proceso no se intervino, ni modificó lo observado ya que esta herramienta pretende estudiar la realidad social y cultural esperando lograr contar con un registro del mismo para futuras investigaciones sobre el liderazgo de las mujeres en comedores populares.

### **3.4.2. Entrevista a profundidad**

La entrevista a profundidad: Para la entrevista se utilizó la entrevista a profundidad como instrumento, intercambiar información (Sampieri & Torres, 2018). Por otro lado, también es considerado como un encuentro entre el investigador y el informante frente a frente referentes a las perspectivas que tienen de sus vidas, vivencias o situaciones que los comunican en sus propias palabras, considerando que sigue un modelo de conversación en igualdad de condiciones y de un intercambio formal de las cuestiones y contestaciones (Rivera, 2006).

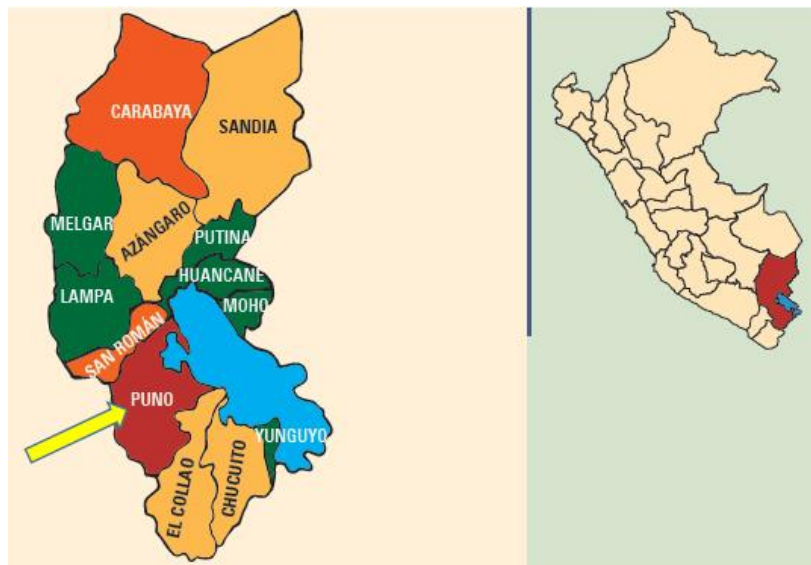
Cabe mencionar que las entrevistas se realizaron en sus respectivos comedores populares, grabadas en audio y luego transcritas a Word, todo ello con la autorización de las mujeres líderes.

### 3.5. MUESTREO CUALITATIVO

#### 3.5.1. Acceso al campo

Se realizó en la ciudad de Puno, en el sureste del Perú ubicada a una altitud de 3827 m.s.n.m. Los comedores populares y la referencia de su ubicación son las siguientes:

- Comedor Popular Infantil Candelaria Herrera en el Jr. Bellavista perteneciente al barrio Bellavista.
- Asociación de mujeres Micaela Bastidas en el Jr. Piura perteneciente al barrio Miraflores.
- Concordia Central en el Jr. Salcedo perteneciente al barrio Mañazo.
- Ricardo Palma en la Av. Cancharani perteneciente al barrio Ricardo Palma.
- San José II en el Jr. Malvinas perteneciente al Barrio San José.



*Fuente de la imagen: Elaboración de Capital Humano y Social S.A.*



### **3.5.2. Selección de informantes**

La selección de informantes fue mediante un muestreo por conveniencia ya que las participantes fueron accesibles y contaron con la disponibilidad de colaborar y compartir información de manera abierta y honesta. Trabajándose con 5 mujeres líderes, una por cada Comedor Popular: Infantil Candelaria Herrera, Asoc. De Mujeres Micaela Bastidas, Concordia Central, Ricardo Palma y San José II; las cuales se ajustaron a las necesidades del estudio.

Para identificar con que comedores populares se realizaría la presente investigación se utilizó como base información actualizada sobre los comedores activos solicitada a la sub gerencia de Programas sociales- MPP.

### **3.5.3. Criterios de selección**

Los criterios utilizados para la muestra de esta investigación fue entrevistar solo 5 mujeres, de distintos comedores populares cuyas edades oscilan entre los 28 a los 59 años de edad, quienes tuvieron una mayor posibilidad de participar de las entrevistas.

### **3.5.4. Uso de Seudónimos**

Al tratarse de una investigación; se manejó el tema de la confidencialidad, sustituyendo sus nombres reales de las 5 líderes que fueron entrevistadas con los siguientes seudónimos Irma, Isabel, Ilda, Ignacia e Iris con el fin de respetar su privacidad e identidad como informantes.

**Tabla 1**

*Líderes entrevistadas*

<b>Informante</b>	<b>Idioma</b>	<b>Grado de instrucción</b>	<b>Tiempo de permanencia en el comedor</b>
Líder Irma	Castellano	Técnico superior	30 años
Líder Isabel	Castellano y quechua	Secundaria incompleta	20 años
Líder Ilda	Castellano	Secundaria completa	25 años
Líder Ignacia	Castellano	Técnico superior	2 años
Líder Iris	Castellano y quechua	Secundaria completa	29 años

Fuente: Yessica Sachi Acero Caballero (2023)

### **3.5.5. Características de las informantes líderes**

**Informante líder Irma:** Es una señora de 48 años de edad, su grado de instrucción es técnico superior completa, es conviviente, con su procedencia de Puno, su ocupación es ama de casa, tiene 30 años de permanencia en el comedor popular y ocupa el cargo de tesorera.

**Informante líder Isabel:** Es una señora de 49 años de edad, su grado de instrucción es secundaria incompleta, actualmente es casada y tiene 20 años de permanencia en el comedor popular, ocupa el cargo de Presidenta.

**Informante líder Ilda:** Es una señora de 34 años de edad, estado civil casada, con grado de estudio de secundaria completa, actualmente es la vicepresidenta de su comedor y ya tiene 25 años de permanencia en el comedor



**Informante líder Ignacia:** Es una señora de 28 años de edad, con su grado de instrucción técnico superior y lo ejerce en la actualidad; es madre soltera, tiene dos años de permanencia en el comedor ocupando el cargo de Vice presidenta

**Informante líder Iris:** Es una señora de 59 años, con grado de instrucción de secundaria completa, con estado civil de casada y no vive en la misma casa con su esposo; según indica lleva un promedio de 29 años de permanencia en el comedor y actualmente ejerce el cargo de Presidenta.

### **3.6. PROCESAMIENTO CUALITATIVO DE LA INFORMACIÓN: CODIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

Para iniciar a procesar la información comencé con la organización de datos al estar trabajando con entrevistas ordene los audios según comedores para posteriormente hacer la transcripción de toda la información grabada en audio a Word.

Mencionando que para detallar las categorías, primero se identificó los segmentos narrativos en las contestaciones de las entrevistadas obteniendo tres categorías que se convirtieron en ejes fundamentales como lo es el proceso de iniciación, habilidades de liderazgo y finalmente las expectativas de liderazgo como se muestra en la tabla.



**Tabla 2**

*Definición de categorías*

<b>Ejes</b>	<b>Categorías (codificación abierto)</b>	<b>Categorías (codificación axial)</b>	<b>Categoría central</b>
Eje 1	<ul style="list-style-type: none"><li>- Iniciación</li><li>- Motivos y Motivaciones</li><li>- Proceso de aprendizaje</li></ul>	Proceso de iniciación de las mujeres en la gestión de los comedores populares	Liderazgo de la mujer en la gestión de comedores populares de la ciudad de Puno
Eje 2	<ul style="list-style-type: none"><li>- Habilidades de liderazgo</li><li>- Actividades</li><li>- Formas de desarrollo</li></ul>	Habilidades de liderazgo que desarrollan las mujeres en la gestión de los comedores populares.	
Eje 3	<ul style="list-style-type: none"><li>- Expectativas</li><li>- Motivación a continuar</li><li>- liderazgo deseas desarrollar</li><li>- Dificultades</li></ul>	Expectativas de liderazgo de las mujeres que participaron en la gestión de comedores populares.	

Fuente: Yessica Sachi Acero Caballero (2023)



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS SEGÚN EJES DE INVESTIGACIÓN

##### 4.1.1. Proceso de iniciación de las mujeres en la gestión de los comedores populares

Es interesante destacar la importancia que se le otorga al liderazgo de las mujeres en el ámbito público, especialmente a través de las organizaciones sociales. La necesidad de promover el empoderamiento de las mujeres y trabajar hacia la igualdad de género es un objetivo crucial que ha sido reconocido a nivel internacional por organizaciones como la ONU.

El hecho de que las mujeres lideren en la esfera pública no solo contribuye al desarrollo económico de sus familias, sino que también desencadena un impacto positivo en la sociedad en general. La diversidad de perspectivas y enfoques que las mujeres pueden aportar al liderazgo es fundamental para abordar los desafíos complejos que enfrenta la sociedad actual.

Las características que se mencionan como esenciales para un líder son también relevantes en este contexto. La capacidad de orientar el trabajo en equipo, resolver conflictos, innovar y motivar son habilidades que todos los líderes, independientemente de su género, deben cultivar. Sin embargo, es importante destacar que la presencia de mujeres en roles de liderazgo puede aportar una perspectiva única y enriquecedora a la toma de decisiones.

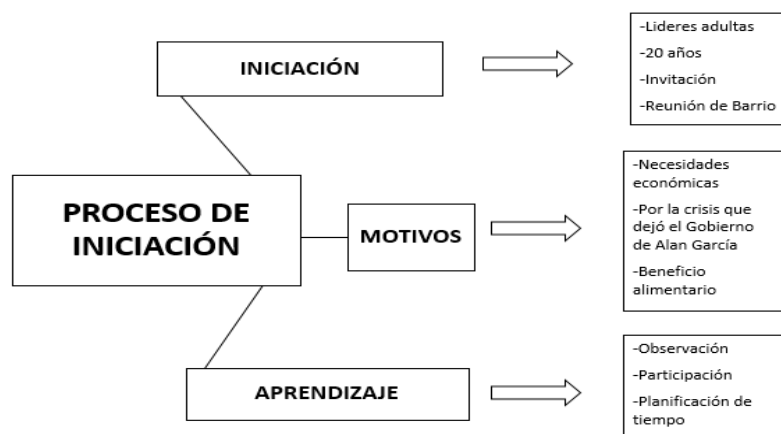
La necesidad de un enfoque global y la colaboración entre los estados para fomentar la igualdad de género empoderando a las mujeres del desafío y la

importancia de abordar este problema a nivel mundial. La equidad de género no solo beneficia a las mujeres individualmente, sino que también fortalece a las comunidades y a la sociedad en su conjunto.

Es decir el reconocimiento y la promoción del liderazgo de las mujeres en lo público son pasos cruciales hacia una sociedad más inclusiva, equitativa y dinámica. La colaboración a nivel internacional y la adopción de medidas concretas son esenciales para lograr avances significativos en esta área.

**Figura 1**

*Proceso de iniciación*



Fuente: Yessica Sachi Acero Caballero (2023)

#### **4.1.1.1. Formas de iniciación en la gestión de los comedores populares**

La iniciación de las mujeres se remonta a la época de gobiernos populistas que impulsaron políticas de subsidios a familias con imposibilidad de satisfacer necesidades básicas como la alimentación, pues ellas se reunieron motivadas por la imposibilidad económica de satisfacer su alimentación familiar, como ellas manifiestan en situación de crisis y emergencia económica.



*“Anteriormente no había comedor, hace años atrás éramos alojadas por un centro materno, yo inicié siendo socia del centro materno de ahí vino el comedor después de esa temporada con Alan García”*

Informante del Comedor Popular: “Infantil Candelaria Herrera”  
con seudónimo Irma

*“Yo me inicié aproximadamente a los 20 años participando en el comedor por tener bajos recursos económicos y de alguna manera esto me ayudara”*

Informante del Comedor Popular: “Asoc. de Mujeres Micaela Bastidas” con seudónimo Isabel.

*“Para iniciar con los comedores populares era difícil antiguamente osea mas antes había bastante tiempo los comedores, pero cuando nos hemos integrado el grupo de señoras de la central de mujeres hemos hecho una reunión, quizá llamar a las compañeras por las necesidades que teníamos en los tiempos de Alan Garcia con la crisis de emergencia; entonces las mamás muy preocupadas porque los costos subían o había cola para comprar los productos; en ahí hubo un llamado para conformar nuestro comedor”*

Informante del Comedor Popular: “Concordia Central” con seudónimo Ilda

*“Fue por invitación de la presidenta de la anterior gestión, en una reunión del barrio donde invito a todos los vecinos y socios; para eso solo se tenía que pertenecer al barrio y contar el DNI.”*

Informante del Comedor Popular: “Ricardo Palma” con seudónimo Ignacia



*“En el barrio hubo un comedor popular, no quisieron que participemos por ser madres jóvenes, fuimos marginadas; yo junto con un grupo de madres decimos fundar un segundo comedor popular llamado (San José II) maso menos en los años 1982 a 1983”*

Informante del Comedor Popular: “San Jose II” con seudónimo Iris

#### **4.1.1.2. Motivos y motivaciones para el involucramiento en la gestión de los comedores populares**

Los motivos para participar en la organización y gestión de comedores populares se debió a la condición económica insuficiente de las socias de los comedores populares, para ellas acceder a las raciones que brinda el comedor de sus organizaciones bajaba los costos destinados en su alimentación familiar

*“Por el beneficio, anteriormente hablando de años atrás la economía no alcanzaba, entonces siendo socia nos da un poquito menos el precio, también cuando una socia cocina es beneficiaria de tres raciones, entonces eso me ha motivado a ser partícipe de este comedor”*

Informante del Comedor Popular: “Infantil Candelaria Herrera” con seudónimo Irma

Otro de los motivos fue la sensibilidad desarrollada en estas mujeres quienes la conocer las necesidades apremiantes de sus vecinos, familiares y el suyo mismo se organizaron entorno a las necesidades de gestionar y reparar los alimentos. En este proceso las líderes jugaron un rol protagónico, pues se organizaron, distribuyeron responsabilidades, apoyaron y conjuncionaron esfuerzos.



*“Me motivó a apoyar y mejorar el comedor, apoyar al barrio a los que más necesitan, a los escolares, a todo el público en general”*

Informante del Comedor Popular: “Asoc. de Mujeres Micaela Bastidas” con seudónimo Isabel

*“En vista de que había esa crisis hemos tratado de participar un grupo de mujeres haciéndonos un rol para poder participar en el comedor.”*

Informante del Comedor Popular: “Concordia Central” con seudónimo Ilda

Otra de las motivaciones guarda relación con motivaciones individuales y familiares, pues consideran que las instituciones locales, regionales y nacionales brindan ese tipo de beneficio de un menú económico que puede darle la posibilidad de alimentarse a bajo costo.

*“El motivo por el cual yo estoy aquí es para ver la realidad de como las instituciones apoyan a los comedores, porque muchos dicen que tiene un gran beneficio y no es así; lo que tengo que hacer con la junta directiva gestionar y dar a conocer que no nos abastemos.”*

Informante del Comedor Popular: “Ricardo Palma” con seudónimo Ignacia

*“Me motivo participar del comedor porque había beneficios del menú diario a precio económico”*

Informante del Comedor Popular: “San José II” con seudónimo Iris



#### 4.1.1.3. Proceso de aprendizaje en la gestión de los comedores populares

Es interesante saber que, en la ciudad de Puno, el liderazgo en mujeres se manifiesta a través de esta organización social “comedores populares” del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) resalta la importancia de las mujeres en la gestión y operación de estos espacios que desempeñan un papel crucial en la comunidad.

Las mujeres de los comedores populares para llegar a ser líderes aprendieron observando las acciones y ejecución de las actividades de otras líderes, apoyando en la gestión de los comedores y en procesos de preparación de alimentos. En este proceso las líderes antiguas y de mayor trayectoria fueron los sujetos responsables de la enseñanza e incorporación de nuevas socias y líderes.

*“Bueno mi aprendizaje fue viendo a las demás, como son las socias, al comité, siempre aprendemos viendo a los demás.”*

Informante del Comedor Popular: “Infantil Candelaria Herrera”  
con seudónimo Irma

*“Participando en la cocina y siempre ayudando, luego haciendo participar a las socias.”*

Informante del Comedor Popular: “Asoc. de Mujeres Micaela Bastidas” con seudónimo Isabel

*“En un inicio las más mayores nos trataban de enseñar, las anteriores directivas encabezaban y nosotras aprendimos con el paso del tiempo.”*



Informante del Comedor Popular: “Concordia Central” con seudónimo Ilda

Los procesos de aprendizaje en la cotidianeidad del funcionamiento de los comedores, se fortaleció cuando estas mujeres asumieron la responsabilidad de gestionar como junta directiva ante las instituciones responsables como el municipio.

*“Yo ahora como vicepresidenta veo que nosotras como junta estamos tratando de gestionar que el municipio apoye noma al comedor en lo que necesitamos trimestralmente.”*

Informante del Comedor Popular: “Ricardo Palma” con seudónimo Ignacia

*“Para gestionar un comedor popular era necesario tener un local propio, planificar el horario diario también”*

Informante del Comedor Popular: “San José II” con seudónimo Iris

Estas mujeres en su proceso de aprendizaje identificaron como una necesidad urgente el contar con un local y tener planificado las actividades inherentes para el buen funcionamiento del comedor.

#### 4.1.2. Habilidades de liderazgo que desarrollan las mujeres en la gestión de los comedores populares

**Figura 2**

*Habilidades de liderazgo*



Fuente: Yessica Sachi Acero Caballero (2023)

##### 4.1.2.1. habilidades de liderazgo que desarrollan en la gestión de los comedores populares

La mujer líder en estas organizaciones populares guía a otras mujeres, trabajan con una meta conjunta. Por ende las mujeres líderes realizan buena gestión porque se apoyan de sus objetivos y metas claras, logrando resultados.

En estos procesos las mujeres de comedores populares de la ciudad de Puno han desarrollado capacidades de comunicación, planificación de sus actividades, gestión de personas, de recursos y principalmente han desarrollado habilidades de gestión de conflictos al respecto:



*“Yo he sido junta directiva y lo que más e desarrollado lo que es la comunicación, la organización, resolución de problemas, gestión de tiempo y de recursos”*

Informante del Comedor Popular: “Infantil Candelaria Herrera”  
con seudónimo Irma

*“La comunicación con las socias, el dialogo; participando y planificando con la junta”*

Informante del Comedor Popular: “Asoc. de Mujeres Micaela Bastidas” con seudónimo Isabel

Por otro lado, el haber asumido cargos directivos, le permitió desarrollar habilidades de liderazgo en la gestión de los recursos humanos, pues ellas desarrollaron habilidades para conocer a otras socias, conocer sus necesidades, al respecto.

*“Bueno en esta gestión como vicepresidenta actual me ha enseñado a desenvolverme más de lo que yo ya soy, también me ha enseñado a conocerles y a escucharles, a ver la realidad de cada socia, de cada persona; así también apoyarlas y poner un granito de arena en las personas que realmente necesitan.”*

Informante del Comedor Popular: “Concordia Central” con seudónimo Ilda

La cotidianeidad de estas mujeres le permitieron y sus capacidades desarrolladas en la organización, le permitieron desarrollar habilidades de gestión social, pues tuvieron que coordinar, con autoridades, participar en capacitaciones sociales.



*“En las reuniones que nos citaban nos capacitaban en temas de salud, el municipio también nos capacito el cómo conversar para con las autoridades, ahora ya no dan casi esas capacitaciones para poder desarrollar habilidades de gestión”*

Informante del Comedor Popular: “Ricardo Palma” con seudónimo  
Ignacia

*“Perseverancia, porque decidimos adquirir un terreno propio para tener un comedor”*

Informante del Comedor Popular: “San José II” con seudónimo Iris

#### **4.1.2.2. Actividades o acciones que permiten desarrollar habilidades de liderazgo**

El líder toma como prioridad desempeñarse con eficacia, así mismo busca desenvolverse con eficiencia. La líder debe mantener unas buenas relaciones con sus socias, delegando, siendo transparente ante cualquier situación, debe mostrar habilidades para el trabajo en equipo a través de actividades cotidianas de los comedores como aniversarios y actividades programadas para el año que las impulsaron a aprender formas de interrelación y comunicación.

Desarrollando también procesos de gestión de la organización y así como también los procesos de actividades inherentes a la organización como el preparado de los alimentos.

*“Lo que me permite desarrollar es aprender, delegar, inspirar a otras personas; realmente lo que uno quiere, tiene que comunicar más que todo, yo ahorita estoy*



*con el cargo de junta directiva de repente solicitar a las nutricionistas para el preparado y mejor adecuado de los alimentos.”*

Informante del Comedor Popular: “Infantil Candelaria Herrera”  
con seudónimo Irma

*“Haciendo reuniones, actividades principales como día de la madre, aniversario y navidad”*

Informante del Comedor Popular: “Asoc. de Mujeres Micaela Bastidas” con seudónimo Isabel

*“Para ser líder tengo que estar coordinando todo con tiempo y dinero”*

Informante del Comedor Popular: “Concordia Central” con seudónimo Ilda

*“Las acciones que ya pueda desenvolverme en otros departamentos en caso que me vaya de Puno, ya sabré cómo se maneja un comedor popular, un barrio entero, también para liderar en otros trabajos”*

Informante del Comedor Popular: “Ricardo Palma” con seudónimo Ignacia

*“La participación activa cada dos años, eligiendo una nueva junta directiva que sea responsable”*

Informante del Comedor Popular: “San José II” con seudónimo Iris

#### **4.1.2.3. Formas como desarrolló o potenció habilidades de liderazgo**

Las mujeres líderes de los comedores populares manifiestan que desarrollaron estas habilidades de diversas formas y en diferentes espacios,



una de las formas es el trabajo colectivo con metas comunes, que motiva la participación activa de las demás socias de la organización.

*“Trabajando conjuntamente con las demás”*

Informante del Comedor Popular: “Infantil Candelaria Herrera”  
con seudónimo Irma

*“Siempre siendo activa, participando, orientando a todas las socias”*

Informante del Comedor Popular: “Asoc. de Mujeres Micaela Bastidas” con seudónimo Isabel

*“En las reuniones con la junta directiva con los sucesos del comedor, gracias a las antiguas juntas directivas”*

Informante del Comedor Popular: “Concordia Central” con seudónimo Ilda

Por otro lado las socias jóvenes que asistieron a procesos de capacitación y aprendizaje han desarrollado habilidades de gestión de problemas o conflictos, ellas aprendieron que es indispensable la escucha y construcción de alternativas de solución.

*“Actualmente soy estudiante y yo consolido todos los aprendizajes que yo tengo para poder liderar a las personas, escuchando sus problemas y trayéndoles soluciones al comedor popular”*

Informante del Comedor Popular: “Ricardo Palma” con seudónimo Ignacia

*“Estas habilidades salen de la participación, de la opinión de todas las madres que lograron un beneficio para la comunidad y las fundadoras”*

Informante del Comedor Popular: “San José II” con seudónimo Iris



#### **4.1.2.4. Actividades o acciones que les permitieron desarrollar estas habilidades**

*“Lo que me han permitido es ser sociable, de repente no tener miedo, buscar apoyo; por ejemplo, cuando vienen hacer visita del municipio de la oficina (PCA), siempre pidiendo, solicitando sin miedo”*

Informante del Comedor Popular: “Infantil Candelaria Herrera”  
con seudónimo Irma

*“Quise aprender a ser una buena líder por mis hijos, por mi familia que significa todo para mi “*

Informante del Comedor Popular: “Asoc. de Mujeres Micaela Bastidas” con seudónimo Isabel

*“La artesanía, nos reunimos un grupo de señoras del comedor y nos dedicamos al tejido en horarios y días de la semana que tenemos libre.”*

Informante del Comedor Popular: “Concordia Central” con seudónimo Ilda

*“Las reuniones semanales que tenemos en el comedor popular”*

Informante del Comedor Popular: “Ricardo Palma” con seudónimo Ignacia

*“Las actividades que hacemos para desarrollar estas actividades son polladas, parrilladas, fiestas patronales, así como en las alasitas en el barrio”*

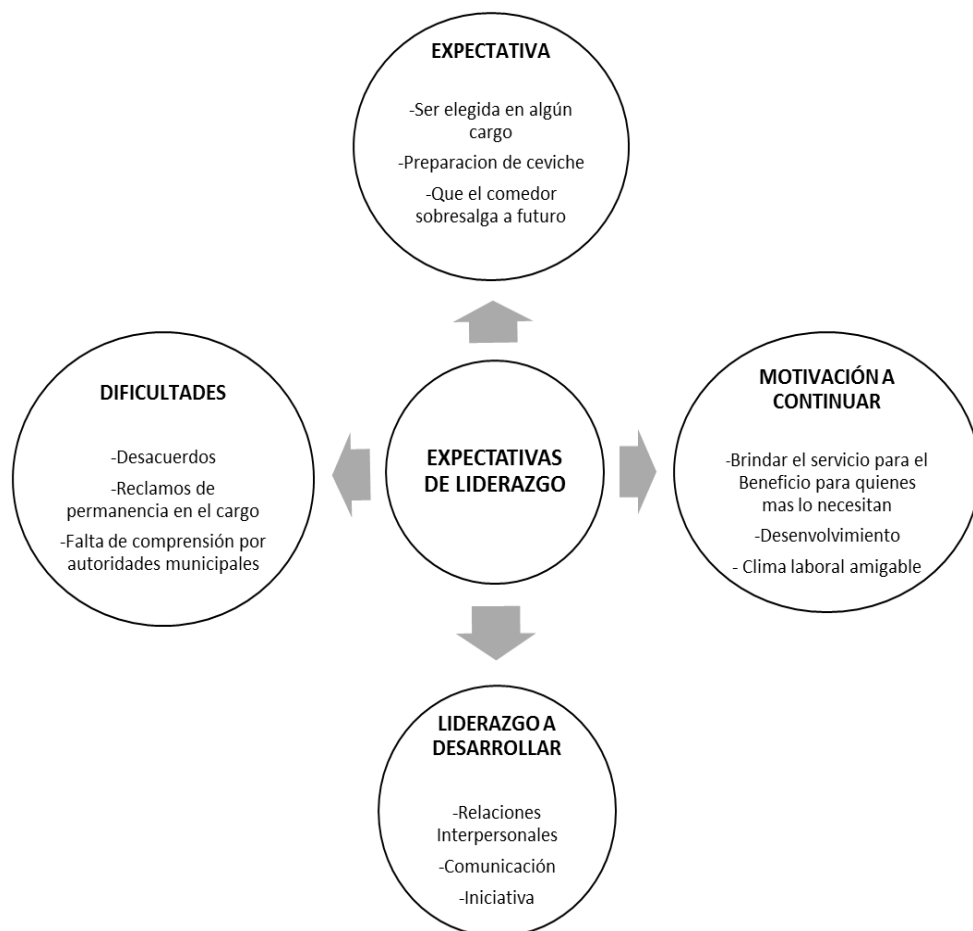
Informante del Comedor Popular: “San José II” con seudónimo Iris

#### 4.1.3. Expectativas de liderazgo de las mujeres que participaron en la gestión de comedores populares

En relación a la expectativa y las posibilidades más probables que consideran que realizarán estas mujeres se sintetiza a continuación

**Figura 3**

*Expectativas de liderazgo*



Fuente: Yessica Sachi Acero Caballero (2023)

##### 4.1.3.1. Expectativas de liderazgo en sus comedores populares

Las mujeres que asumieron cargos directivos en los comedores populares de la ciudad de Puno se consideran líderes, porque consideran que tiene facilidad para comunicarse, establecieron relaciones de



confianza, ellas se sienten comprometidas con los objetivos y el logro de su desarrollo, para ello se actualizan y capacitan.

*“Yo me califico muy bien, como líder, yo soy una persona de comunicarme fácilmente con cualquier persona, tenemos una confianza, participo en los comedores y otras gestiones también; me gusta participar en todo lo que se pueda, también con eso yo me actualizo, me entero más y también para que sobresalga el comedor”*

Informante del Comedor Popular: “Infantil Candelaria Herrera”  
con seudónimo Irma

Las mujeres de los comedores populares, muestran predisposición para pertenecer a la junta directiva, por ello disponen de su tiempo y se esfuerzan para los objetivos organizacionales y tienen como expectativa, mejorar el expendio de los alimentos e implementar otros servicios venta de platos más rentables.

*“Yo esperaba que me eligieran y así poder pertenecer a la junta directiva esforzándome y disponiéndome de tiempo”*

Informante del Comedor Popular: “Asoc. de Mujeres Micaela Bastidas” con seudónimo Isabel

*“Salir adelante con la junta directiva quizá más adelante una cevichería como un proyecto quizá del comedor”*

Informante del Comedor Popular: “Concordia Central” con seudónimo Ilda

Los años de liderazgo y el fortalecimiento de capacidades individuales de las socias que asumieron cargos directivos, ellas



aprendieron a ser resilientes a lograr objetivos organizacionales, tienen como expectativa continuar con la acción social y apoyar con la alimentación de los que no cuentan con capacidad de un adecuado sustento.

*“Mis expectativas es que este comedor resalte, sobresalga, espero el apoyo de todos; con optimismo y siendo resilientes vamos a salir adelante y dejar una huella y decir hemos logrado esto.”*

Informante del Comedor Popular: “Ricardo Palma” con seudónimo Ignacia

*“Mis expectativas es continuar con el comedor ya que de ser propio se continuará dando un apoyo alimentario a la comunidad”*

Informante del Comedor Popular: “San José II” con seudónimo Iris

#### **4.1.3.2. Motivos para continuar participando en la gestión de comedores**

La necesidad de organizarse, le motiva a salir fuera del ámbito familiar, así mismo, estar en actividades de preparación de alimentos en los comedores populares, lo cual significa para ellas tener espacios para liberar el estrés, ya que en estas actividades socializan y comparten acciones comunes en la preparación de alimentos.

*“Me motiva fuerte que soy una persona que no me gusta estar en casa, siempre me gusta estar involucrada en una asociación, estar en algún grupo o sea siempre; porque si una persona es trabajo en casa noma el comedor un poquito también quita el estrés...”*



Informante del Comedor Popular: “Infantil Candelaria Herrera”

con seudónimo Irma

*“Siempre mejorando hacia el futuro para el beneficio de quienes más lo necesitan “*

Informante del Comedor Popular: “Asoc. de Mujeres Micaela Bastidas” con seudónimo Isabel

En relación a los motivos, ellas manifiestan:

*“Me motiva participar y apoyar a la gente, porque nosotras no tenemos un sueldo, entonces nuestro fin es porque hay gente que no están en la posibilidad de tener dinero como heladeros, transeúntes, entonces es por esas personas que seguimos adelante y ahora que estamos pasando por esta crisis donde todo está subiendo”*

Informante del Comedor Popular: “Concordia Central” con seudónimo Ilda

*“Me motiva el entorno en el que me encuentro, es un entorno afectuoso donde me han recibido me han acogido con bastante cariño y es por eso que sigo y voy a seguir apoyando hasta donde ellas también me lo permitan.”*

Informante del Comedor Popular: “Ricardo Palma” con seudónimo Ignacia

*“Es continuar dar la alimentación diaria a bajo costo que se da de lunes a viernes a la población y estudiantado de la universidad a precios económicos”*

Informante del Comedor Popular: “San José II” con seudónimo Iris



#### 4.1.3.3. Aspectos de liderazgo desean desarrollar

En relación a las expectativas, estas mujeres líderes, consideran que es muy importante manjar habilidades comunicativas, también desarrollar habilidades de gestión institucional y establecer alianzas estratégicas con el municipio, Ministerio de desarrollo social.

*“Ya eh desarrollado todo en estos años”*

Informante del Comedor Popular: “Infantil Candelaria Herrera”  
con seudónimo Irma

*“Quiero aprender a desarrollar mejor las relaciones interpersonales y comunicación entre las socias y junta directiva a través de talleres de tejido y otras manualidades”*

Informante del Comedor Popular: “Asoc. de Mujeres Micaela Bastidas” con seudónimo Isabel

*“Buscar una mejor forma de comunicarme con mis compañeras de la junta”*

Informante del Comedor Popular: “Concordia Central” con seudónimo Ilda

*“Bueno ser escuchada por el municipio, ser escuchada por la ministra si llegara a presentarse acá; también que el MIDIS nos escuché y tener un cargo más para contribuir en el desarrollo del comedor”*

Informante del Comedor Popular: “Ricardo Palma” con seudónimo Ignacia

*“La empatía, que no se deje de lado a las personas de bajos recursos económicos”*



Informante del Comedor Popular: “San José II” con seudónimo Iris

#### **4.1.3.4. Dificultades presentan en el proceso de aprendizaje y desarrollo de sus habilidades de liderazgo**

En su proceso de formación como líderes, las mujeres de los comedores populares presentan dificultades, como los desacuerdos y el escaso manejo de habilidades comunicativas en las socias que conforman el comedor popular.

*“De repente el comedor como tiene hartas socias, entonces hay personas que hacen sentir a uno por ejemplo cuando gritan o reclaman algo sin motivo o cuando uno habla mucho la miran mal; yo siendo junta directiva quise hacer muchos cambios de repente, pero hay personas que no dejan en el mismo comedor”*

Informante del Comedor Popular: “Infantil Candelaria Herrera” con seudónimo Irma

*“A veces tenemos desacuerdos en las reuniones para hacer actividades”*

Informante del Comedor Popular: “Asoc. de Mujeres Micaela Bastidas” con seudónimo Isabel

*“La rotación del personal, porque siempre entra personas nuevas y a veces no se adaptan rápido”*

Informante del Comedor Popular: “Concordia Central” con seudónimo Ilda

*“Las dificultades que se nos presentan es que a veces no somos escuchadas por el municipio, eso hace que nosotras no nos sentimos*



*complacidas en las necesidades que tenemos, entonces eso también nos corta, nos afecta; dificultades como esa tenemos de nuestras habilidades como líderes”*

Informante del Comedor Popular: “Ricardo Palma” con seudónimo Ignacia

Frente a estos desacuerdos y dificultades tienen como expectativa mejorar los procesos comunicativos en la organización

Por otro lado, también existen líderes que manifiestan que por lo general en su organización existe unión, cumplimiento de las responsabilidades en la preparación de alimentos

*“No hay dificultades en nuestro comedor porque hay unión, responsabilidad, cumplimiento activo de todas quienes conformamos el comedor”*

Informante del Comedor Popular: “San José II” con seudónimo Iris

#### **4.2. DESARROLLO DE LOS PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación cualitativa ha permitido explorar y describir el liderazgo de la mujer en la gestión de comedores populares de la ciudad de Puno, 2022, al respecto se puede manifestar que las mujeres pasaron por diferentes procesos: iniciaron motivadas por la necesidad de completar en sus familias necesidades de alimentación, inician como socias de la organización de mujeres “centro materno”, su condición económica insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas y principalmente de alimentación y su situación de madres adolescentes, fueron factores determinantes para insertarse en organizaciones de comedores populares.



Las mujeres de los comedores populares inician como líderes aprendieron observando las acciones y ejecución de las actividades de otras líderes, apoyando en la gestión de los comedores y en procesos de preparación de alimentos. En este proceso las líderes adultas antiguas y de mayor trayectoria fueron los sujetos responsables de la enseñanza e incorporación de nuevas socias y líderes.

Por otro lado, las habilidades de liderazgo que desarrollan las mujeres en la gestión de los comedores populares se dan a partir del acompañamiento de otras líderes más antigua de la organización La mujer líder se caracteriza por realizar una buena gestión en sus comedores populares, promoviendo el logro de sus objetivos y sus metas bien definidas logrando buenos resultados; gracias a estos procesos las mujeres de comedores populares de la ciudad de Puno han desarrollado capacidades de comunicación, planificación de sus actividades, gestión de personas, de recursos y principalmente han desarrollado habilidades de gestión de conflictos

Finalmente, al analizar las expectativas de liderazgo de las mujeres que participaron en la gestión de comedores populares, se puede precisar que las mujeres líderes sienten la necesidad de organizarse, lo cual les motiva a salir fuera del ámbito familiar, para ellas se convierte en espacio de socialización que le permite para liberar el estrés, ya comparten acciones comunes de preparación y satisfacción de necesidades de alimentación así como de interrelación y comunicación con otras socias, Estas líderes han desarrollado habilidades comunicativas tienen como expectativa continuar con la acción social y apoyar con la alimentación de los que no cuentan con capacidad de un adecuado sustento. También tiene mejorar el expendio de los alimentos e implementar otros servicios venta de platos más rentables.



Estos resultados guardan relación con los resultados encontrados por (Calsin, 2017) que en su estudio, concluye que los comedores populares, club de madres, han actuado como una red operativa eficiente que permitió que las familias pobres e indigentes se llevaran un plato de comida, logrando así abaratar los costos de la alimentación familiar, liberar tiempo para destinarlo a otras actividades o trabajo.

Por otro lado, se demostró que las mujeres de los comedores populares inician como líderes aprendiendo a través de la observación, las acciones y ejecución de las actividades de otras líderes, apoyando en la gestión de los comedores y en procesos de preparación de alimentos. En este proceso las líderes adultas antiguas y de mayor trayectoria fueron los sujetos responsables de la enseñanza e incorporación de nuevas socias y líderes

A nivel específico se demuestra, que las habilidades de liderazgo que desarrollan las mujeres en la gestión de los comedores populares se dan a partir del acompañamiento de otras líderes más antiguas de la organización. (Portilla, 2023) a partir de los resultados encontrados sostiene que los comedores populares de Lima e constituyen en espacios de socialización y aprendizaje, en ella interactúan y realizan acciones de negociación sobre la posición que ocupa la mujer en el ámbito familiar, así como al interior de la organización,

La mujer líder se caracteriza por hacer una buena gestión, por promover el logro de sus objetivos para su organización y sus metas bien establecidas las llevan a lograr resultados. Las mujeres de los comedores populares de la ciudad de Puno han desarrollado capacidades de comunicación, planificación de sus actividades, gestión de personas, de recursos y principalmente han desarrollado habilidades de gestión de conflictos



(Soria, 2017) En su investigación titulada: Relación del liderazgo organizacional y la sostenibilidad de los comedores populares del distrito de Aplao – Castilla, sostiene que existe una relación directa positiva entre el liderazgo organizacional y la sostenibilidad de los comedores populares.

Asimismo se demuestra, al analizar las expectativas de liderazgo de las mujeres que participaron en la gestión de comedores populares, se puede precisar que las mujeres líderes sienten la necesidad de organizarse, lo cual les motiva a salir fuera del ámbito familiar, para ellas se convierte en espacio de socialización que le permite para liberar el estrés, ya comparten acciones comunes de preparación y satisfacción de necesidades de alimentación así como de interrelación y comunicación con otras socias.

Estas líderes han desarrollado habilidades comunicativas y tienen como expectativa continuar con la acción social y apoyar con la alimentación de los que no cuentan con capacidad de un adecuado sustento. También tiene mejorar el expendio de los alimentos e implementar otros servicios venta de platos más rentables. Sin embargo, aún no se ha encontrado como expectativa su inserción en el espacio político como concluyó (Portilla, 2023) quien sostiene que estas prácticas individuales desenvuelven su empoderamiento político, en la medida en que promueven el protagonismo colectivo de las mujeres; sin embargo al analizar estos procesos en relación con las variables sociales, económicas, culturales y políticas ha permitido demostrar que las mujeres que participan en comedores populares presentan limitaciones y potencialidades de participación política.



## V. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se concluye que las mujeres líderes para poder gestionar sus comedores populares pasaron por diferentes procesos que fueron factores determinantes para insertarse en su organización; motivadas por la necesidad de completar en sus familias demandas de alimentación y por su condición económica insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas, iniciando su aprendizaje observando las acciones y ejecución de actividades de otras líderes. No obstante en este proceso las líderes adultas antiguas y de mayor trayectoria fueron los sujetos responsables de la enseñanza e incorporación de nuevas socias y líderes.
- SEGUNDA:** Se ha comprobado que la mujer líder se caracteriza por hacer una buena gestión, por promover el logro de sus objetivos para su organización y sus metas. En los comedores populares Infantil Candelaria Herrera, Asoc. De Mujeres Micaela Bastidas, Concordia Central, Ricardo Palma y San José ellas han desarrollado capacidades de comunicación, planificación de sus actividades, gestión de personas, de recursos y principalmente han desarrollado habilidades de gestión de conflictos.
- TERCERA:** A partir de las narrativas recolectadas se infiere que las mujeres líderes que participaron en la gestión de comedores populares desarrollaron habilidades comunicativas, de liderazgo y liberación del estrés; logrando que en su organización tengan por determinado el continuar con la acción social de apoyar con la alimentación para quienes no cuentan con capacidad de un adecuado sustento, lo que les motiva a salir fuera del ámbito familiar. Así mismo se proyectan mejorar el expendio de los alimentos e implementar otros servicios como la venta de platos más rentables.



## VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda a la Facultad de Trabajo Social implementar capacitaciones sobre el desarrollo de capacidades y gestión de proyectos como biohuertos, dirigidos a organizaciones de comedores populares de la región de Puno, el cual contribuirá a solventar y mejorar su economía familiar y el de su organización; con el fin de lograr el empoderamiento de sus líderes. Así mismo se recomienda buscar convenios estratégicos con organizaciones no gubernamentales y gubernamentales para asegurar un flujo constante de apoyo y recursos.
- SEGUNDA:** Se recomienda a la Universidad Nacional del Altiplano y a la Municipalidad Provincial de Puno en coordinación con el Programa de complementación alimentaria crear estrategias para la visibilización y reconocimiento de logros de las mujeres líderes en la gestión de sus comedores populares, porque es esencial que sus contribuciones sean reconocidas de manera formal e informal; este tipo de acción ayudara a valorar la calidad de gestión de personas y la promoción de un entorno de trabajo positivo de manera justa y respetuosa.
- TERCERA:** Se recomienda a las mujeres líderes implementar redes de apoyo y colaboración entre comedores populares que servirá para facilitar espacios donde ellas podrán compartir sus experiencias, desafíos y buenas prácticas generando un sentido de comunidad y apoyo mutuo. Así mismo se les sugiere crear proyectos de micro empresas gastronómicas, esto les ayudara a generar ingresos adicionales ya que ellas continuaran gestionando y liderando en sus comedores populares.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza, A., & Chambi, R. (2017). *Relaciones interpersonales y su influencia en el desarrollo del liderazgo de las socias del programa de complementación alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno-2017*. Puno. Obtido de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3276271>
- Aguirre, R. (2015). *Liderazgo en responsabilidad*. Victoria, Tamaulipas.
- Barrantes, J., & Segura, C. (2020). *Propuesta de estrategias educativas para el fortalecimiento de capacidades organizativas en mujeres de tres comedores populares del Distrito de Lambayeque 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad de Trujillo]. Obtido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/8705>
- Barrios, A. (2018). *Estilos de Liderazgo y clima Organizacional*. Obtido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/7908>
- Bass, & Avolino. (1994). *Improving Organizational Effectives Though*. Estados Unidos : Thousand.
- Calsin, M. (2017). *La mujer en la construcción de estrategias de sobrevivencia: caso comedor popular Micaela Bastidas de Uros Chulluni*. Tesis de.
- Castro. (2007). *Teorias y evolucion del liderazgo*. Buenos Aires: Paidos. Obtido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33492541/TYEL\\_cap1\\_pag1\\_a\\_26-libre.pdf?1397744149=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTYEL\\_cap1\\_pag1\\_a\\_26.pdf&Expires=1705900576&Signature=HtY5LeXIAKvCTyH8n6BsnLEJvo0dMpgtyrctIR6bRkP3oP02qu0hp8CeUNG3mWj](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33492541/TYEL_cap1_pag1_a_26-libre.pdf?1397744149=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTYEL_cap1_pag1_a_26.pdf&Expires=1705900576&Signature=HtY5LeXIAKvCTyH8n6BsnLEJvo0dMpgtyrctIR6bRkP3oP02qu0hp8CeUNG3mWj)
- Chiavenato, I. (2007). *Liderazgo y comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico: Thomson.
- Collao, O. (1997). *Administración y gestión educativa*. Lima: Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.



- Fernandez, M. L. (2014). La vida cotidiana como espacio de construcción social. *Procesos Historicos*, 25, 100-113.  
doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20030149005>
- García, L. ( 2022). El liderazgo en la comunicación empresarial enfocado a las PYMES mexicana. Tesis de maestría de la Universidad Nacional Autónoma e México.  
<https://ru.dgb.unam.mx/jspui/bitstream/20.500.14330/TES01000832002/3/0832002.pdf>
- Jiménez, A. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar, (18), 183-195. Obtenido de [http://elcriterio.com/revista/contenidos\\_18/13.pdf](http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf)
- Lupano Perugini, M. (2011). *Liderazgo, Genero y Prejuicio*.
- Mamani, V. (2021). *Habilidades gerenciales y su influencia en los estilos de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares de la provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2019*. Puno: [Tesis, Universidad Nacional del Altiplano]. Obtido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16682>
- MIDIS (2020). Ministerio de desarrollo e inclusión social, nota de prensa.  
<https://www.gob.pe/institucion/midis/noticias/304643-midis-el-73-de-los-comedores-populares-del-ambito-del-programa-de-complementacion-alimentaria>
- Flasco. (2012). Dimensiones del hábitat popular latinoamericano.  
<https://biblio.flascoandes.edu.ec/libros/digital/52616.pdf>
- Serrano, B, Portalanza (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional, *Suma de Negocios*, Volume 5, Issue 11, 2014, Pages 117-125,  
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>)
- Portilla, E. (2023). *Los comedores populares de Lima como espacios de negociación*. Tesis de Maestría, Pontificia universidad católica. Obtido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5201>
- Quispe, V., & Ramirez, M. (2019). *El ROL DEL LIDERAZGO EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS COMEDORES POPULARES DE LA*



- MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2019*. PUNO. Obtido de <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/download/991/832>
- Salazar, J. (2022). *Habilidades Gerenciales y Estilos de Liderazgo en las presidentas de los comedores populares en Piura Metropolitana*. Piura. Obtido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93639/Salazar\\_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93639/Salazar_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sampieri, R. H., & Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A
- Sanabria, C. (2004). *Financiamiento de Programas Sociales. (Programa de comedores populares en el Perú)* recuperado de: [file:///C:/Users/MIRIAN%201/Downloads/9033Texto%20del%20art%C3%ADulo-31428-1-10-20140818%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/MIRIAN%201/Downloads/9033Texto%20del%20art%C3%ADulo-31428-1-10-20140818%20(7).pdf)
- Serrano, B. Portalanza A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. *suma neg.* [online]. 2014, vol.5, n.spe11, pp.117-125. ISSN 2215-910X. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
- Soria, Y. (2017). *RELACIÓN DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y LA SOSTENIBILIDAD DE LOS COMEDORES POPULARES DEL DISTRITO DE APLAO – CASTILLA 2017*. Peru. Obtido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f7f56507-adf6-4aab-918f-676cab9e396/content>
- Valezmoro, L. (2016). *Habilidades gerenciales y estilos de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del Distrito de Chiclayo 2016*. Chiclayo, Peru. Obtido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_68a6461023cca10b40fcf044033732b1/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_68a6461023cca10b40fcf044033732b1/Details)
- Vargas, S. (2018). *Juntas nos hicimos escuchar, pero cada una a su manera: Una aproximación a la evolución de la participación de las mujeres en la producción social del hábitat a partir de las trayectorias de liderazgo en comedores populares autogestionarios de El Agustino*. Lima, Peru. Obtido de



[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12583/SARMIENTO\\_VIENA\\_XINTHYA\\_JUNTAS\\_HICIMOS.pdf](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12583/SARMIENTO_VIENA_XINTHYA_JUNTAS_HICIMOS.pdf)

Vargas, C. M., Acosta, R. G., & Bernilla, A. T. (2020). *Scielo*.

doi:<https://doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>

## ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	EJES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo es el liderazgo de la mujer en la gestión de comedores populares de la ciudad de Puno, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cómo inician en el liderazgo las mujeres que gestionan los comedores populares?</p> <p>¿Qué habilidades de liderazgo desarrollan las mujeres en la gestión de los comedores populares?</p> <p>¿Cuáles son las expectativas de liderazgo de las mujeres que participaron en la gestión de comedores populares?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar el liderazgo de la mujer en la gestión de comedores populares de la ciudad de Puno, 2022</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Describir el proceso de iniciación en el liderazgo de las mujeres en la gestión de los comedores populares.</p> <p>Explorar las habilidades de liderazgo que desarrollan las mujeres en la gestión de los comedores populares.</p> <p>Analizar las expectativas de liderazgo de las mujeres que participaron en la gestión de los comedores populares.</p>	<p><b>Proceso de Iniciación de las Mujeres en la Gestión de los Comedores Populares</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formas de iniciación en la gestión de los comedores populares</li> <li>• Motivación a involucrarse en la gestión de los comedores populares</li> <li>• proceso de aprendizaje en la gestión de los comedores populares</li> </ul> <p><b>Habilidades de Liderazgo que Desarrollan las Mujeres en la Gestión de los Comedores Populares</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades de liderazgo desarrollaste en la gestión de los comedores populares</li> <li>• Actividades o acciones te permiten desarrollar habilidades de liderazgo</li> <li>• Formas como desarrolló o potenció habilidades de liderazgo</li> <li>• Actividades o acciones te permitieron desarrollar estas habilidades</li> </ul> <p><b>Expectativas de Liderazgo de Las mujeres que Participaron en la Gestión de Comedores Populares</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expectativas de liderazgo y de participación en la gestión de comedores populares</li> <li>• Motivación a continuar participando en la gestión de comedores</li> <li>• Aspectos de liderazgo desear desarrollar</li> </ul>	<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p> <p>Es una investigación cualitativa con el modelo exploratorio – descriptivo</p> <p><b>Método de investigación</b></p> <p>El método de investigación a utilizar será el hermenéutico – fenomenológico que implica partir de lo particular para llegar a nivel general.</p> <p><b>Técnicas cualitativas</b></p> <p>Se utilizo la guía de entrevista y la observación.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Para esta investigación se tomó una muestra de 5 mujeres líderes, de 5 distintos comedores populares de la ciudad de Puno; cuyas edades oscilan entre los 28 a los 59 años de edad.</p> <p><b>Muestreo cualitativo:</b> Por conveniencia</p>





### Anexo 3. Validación de instrumento

#### VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: .....
- 1.2. Grado Académico del experto: .....
- 1.3. Apellidos y nombres del investigador: .....
- 1.4. Título de la Investigación:.....
- .....
- 1.5. Nombre del Instrumento:.....

##### II. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
------------	---------	-------	-----------	-----------

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO	VALORACIÓN CUALITATIVA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
		D	R	B	MB	E
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la formulación de las preguntas es apropiado y es de fácil comprensión.					
2. OBJETIVIDAD	Permite recabar datos cualitativos					
3. ACTUALIDAD	Los ítems y su formulación permiten recoger datos en relación a los objetivos de investigación.					
4. ORGANIZACIÓN	La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica.					
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL	La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de variables de la investigación.					
6. CONSISTENCIA TEORICA	Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					
7. METODOLOGIA	Este instrumento corresponde a la técnica de investigación cualitativo y es apropiada para recoger datos confiables					
8. ESTRUCTURA FORMAL	El instrumento contiene todos los elementos estructurados básicos					
9. CONVENIENCIA	Permite un adecuado recojo de las narraciones para construir textos cualitativos.					
<b>TOTAL</b>						
CRITERIO DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN CUALITATIVA: APROBADO OBSERBADO RECHAZADO					
	OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO- APLICAR NO VALIDO- SUBSANAR NO VALIDO- REPLANTEAR					

##### III. OPINIÓN DEL EXPERTO

.....

.....

.....

Puno, ..... de ..... del .....

.....

Firma del experto



#### Anexo 4. Consentimiento informado

### Consentimiento Informado para participantes de investigación

El propósito de este documento de consentimiento informado es proveer al participante una clara explicación de la naturaleza de la investigación a desarrollarse.

La presente investigación titulada: LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE COMEDORES POPULARES DE LA CIUDAD DE PUNO, 2022 es desarrollada por mi persona Yessica Sachí Acero Caballero con DNI 70097188 egresada de la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO de la escuela profesional de Trabajo Social para obtener el grado de Licenciada en Trabajo Social.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee.

Si Ud. desea participar de esta investigación se le solicitará responder a las preguntas formuladas en una entrevista, esto tomara aproximadamente 30 a 40 minutos aproximadamente de su tiempo. Si tiene alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

La información brindada durante la entrevista será confidencial y no se usará para ningún propósito fuera de lo que esta investigación requiera; sus respuestas a la entrevista se grabaran en audio, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que ud. haya expresado.

Estoy muy agradecido de que me haya permitido explicarle este proyecto. Si desea puede contactarme en el siguiente correo electrónico: yessicasachiacerocaballero@gmail.com ó al celular 950312371.

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba **SI** o **NO** con su puño y letra en cada una de las siguientes opciones.

- ( ) Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee.
- ( ) Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma.
- ( ) Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima.

\_\_\_\_\_  
Firma del investigador(a)

\_\_\_\_\_  
Firma del participante  
Informante N°

Seudónimo:

Comedor popular:

Fecha:    /    /



## Anexo 5. Solicitud para aplicar el instrumento

*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

**SOLICITO:** Permiso para aplicar instrumentos de entrevista para proyecto de investigación a las beneficiarias del PCA.

Señor:  
JAVIER PONCE ROQUE  
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO  
Con atención a la Sub Gerencia de Programas Sociales



Yo, YESSICA SACHI ACERO CABALLERO, Bachiller en Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, identificada con DNI N° 70097188, con domicilio real Jr. [redacted] de la [redacted] de Puno, ante usted me presento y expongo:

Que, habiendo realizado mis prácticas pre-profesionales en el Programa de Complementación Alimentaria P.C.A (comedores populares) en los periodos [redacted] Solicito permiso para aplicar instrumentos de entrevista para mi proyecto de investigación cualitativa titulado "Liderazgo de la mujer en la gestión de comedores populares de la ciudad de Puno, 2022".

Por lo cual solicito a Ud. Se me expida la autorización para la aplicación de instrumentos de entrevista a las beneficiarias del PCA (comedores populares). Todo el proceso de obtención de información se realizará con la coordinación de la encargada del Programa de Complementación Alimentaria de la MPP y beneficiarias del programa comedores populares; para ello cumplo con lo requerido.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. acceder a mi solicitud por ser justa y legal.

Puno, 27 de Febrero del 2023.

YESSICA SACHI ACERO CABALLERO  
DNI: 70097188



## Anexo 7. Evidencia fotográfica de los comedores populares





## Anexo 8. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo YESSICA SACHI ACERO CABALLERO  
identificado con DNI 70097188 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 para la obtención de  Grado  
 Título Profesional denominado:

“ LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE COMEDORES  
POPULARES DE LA CIUDAD DE PUNO, 2022 ”

Es un tema original.

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

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

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

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

Puno 08 de MAYO del 20 25

FIRMA (obligatoria)



Huella



## Anexo 9. 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 YESSICA SACHI ACERO CABALLERO  
, identificado con DNI 70097188 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 para la obtención de  Grado

Título Profesional denominado:

" LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE COMEDORES POPULARES DE LA CIUDAD DE PUNO, 2022

" 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 08 de MAYO del 2025

FIRMA (obligatoria)



Huella