



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

### ESCUELA PROFESIONAL DE ANTROPOLOGÍA



#### EJERCICIO DEL LIDERAZGO Y RELACIONES

#### INTERPERSONALES EN EL PROGRAMA VASO DE LECHE DEL

#### CENTRO POBLADO DE KUNURANA ALTO, DISTRITO DE

SANTA ROSA - MELGAR, 2023

#### TESIS

PRESENTADA POR:

**Bach. GISELA PACOMPIA COILA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA**

**PUNO - PERÚ**

**2024**



NOMBRE DEL TRABAJO

**EJERCICIO DEL LIDERAZGO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL PROGRAMA A VASO DE LECHE DEL CENTRO POBLADO DE KUNURANA ALTO, DISTRITO DE SANTA ROSA - MELGAR, 2023**

AUTOR

**GISELA PACOMPIA COILA**

RECuento de palabras

**25104 Words**

RECuento de caracteres

**143572 Characters**

RECuento de páginas

**112 Pages**

Tamaño del archivo

**1.9MB**

Fecha de entrega

**May 24, 2024 2:14 PM GMT-5**

Fecha del informe

**May 24, 2024 2:16 PM GMT-5**

● **11% de similitud general**

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

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

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



Firmado digitalmente por CALDERON TORRES Alfredo FAU 20145496170 scdf  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 24.05.2024 22:31:06 -05:00



Firmado digitalmente por PUMA LLANQUE JAVIER SANCHEZ FAU 20145496170 scdf  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 27.05.2024 09:29:38 -05:00



## DEDICATORIA

*Dedico este trabajo de investigación a mis padres por permitirme seguir un sendero tan lejano en mi carrera profesional y por respaldarme sin condiciones en cada paso del camino. A mi padre, por orientarme en el ámbito profesional y valorar cada vivencia como algo único. Agradezco a mi madre por su apoyo incondicional y a mi hermana por orientarme en cada momento, recordándome que sí podía.*

***Gisela Pacompia Coila***



## AGRADECIMIENTOS

*Mis más sincero agradecimiento por ser la institución primordial en mi formación profesional va dirigido a la Universidad Nacional del Altiplano.*

*Ademas, deseo expresar mi agradecimiento a la Escuela Profesional de Antropología por proporcionarme los saberes teóricos y prácticos que me están permitiendo desarrollarme profesionalmente.*

*Una investigación no surge únicamente de una persona. En este caso, la idea para este estudio se originó a partir de mi interés en el Programa Vaso de Leche y las repetidas ocasiones en las que mi asesor me alentaba a explorar este programa. Por ello, también quiero agradecer a mi asesor, el D.Sc. Alfredo Calderón Torres, por su valioso respaldo durante la elaboración de este trabajo de investigación.*

*Asimismo, mi agradecimiento va encaminado a los tres jurados que revisaron este trabajo de investigación, especialmente al Lic. Abel Edmundo De la Vega Machicao, al D. Sc. Marco Antonio Saavedra Pinazo y al Lic. David Lupaca Zegarra.*

*Por consiguiente, también quiero expresar mi agradecimiento a las madres beneficiarias del Programa Vaso de Leche, quienes nos brindaron información valiosa en todas las ocasiones que se les solicitó.*

***Gisela Pacompia Coila***



# ÍNDICE GENERAL

Pág.

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTOS**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

**ÍNDICE TABLAS**

**ÍNDICE DE ACRÓNIMOS**

**RESUMEN ..... 14**

**ABSTRACT..... 15**

**INTRODUCCIÓN ..... 16**

## **CAPÍTULO I**

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES, OBJETIVOS,**

**MARCO TEÓRICO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

**1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 17**

1.1.1. Pregunta general..... 19

1.1.2. Preguntas específicas ..... 19

**1.2. ANTECEDENTES..... 20**

1.2.1. A nivel internacional ..... 20

1.2.2. A nivel nacional..... 21

1.2.3. A nivel local ..... 23



<b>1.3. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>27</b>
<b>1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>28</b>
1.4.1. Objetivo general .....	28
1.4.2. Objetivos específicos .....	28
<b>1.5. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>29</b>
1.5.1. Programas sociales alimentarios .....	29
1.5.2. Programa Vaso de Leche .....	31
1.5.3. Liderazgo.....	33
1.5.4. Relaciones interpersonales .....	35
<b>1.6. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>42</b>
1.6.1. Vaso de Leche .....	42
1.6.2. Liderazgo.....	42
1.6.3. Liderazgo carismático .....	42
1.6.4. Liderazgo participativo .....	42
1.6.5. Liderazgo transformacional .....	43
1.6.6. Comunicación .....	43
1.6.7. Actitudes .....	43
1.6.8. Las formas de trato .....	43
1.6.9. Beneficiarias.....	43
<b>1.7. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>44</b>
1.7.1. Hipótesis general .....	44
1.7.2. Hipótesis específicas .....	44



<b>1.8. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>44</b>
1.8.1. Tipo y diseño de investigación.....	45
1.8.2. Población y muestra .....	45
1.8.3. Unidades de observación y análisis.....	46
1.8.4. Identificación de variables y dimensiones .....	46
1.8.5. Verificación de hipótesis .....	46
1.8.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
1.8.7. Procedimiento de recolección de datos .....	48
1.8.8. Procesamiento y análisis de datos .....	48

## **CAPÍTULO II**

### **CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN**

<b>2.1. ASPECTOS GENERALES .....</b>	<b>49</b>
2.1.1. Ubicación geográfica .....	49
2.1.2. Clima y temperatura .....	50
2.1.3. Fauna .....	50
2.1.4. Flora .....	50
2.1.5. Hidrografía .....	51
<b>2.2. ASPECTOS DEMOGRÁFICOS .....</b>	<b>51</b>
2.2.1. Población.....	51
2.2.2. Idioma .....	52
2.2.3. Niveles socioeconómicos .....	52
2.2.4. Servicios públicos básicos.....	53



2.2.5. Salud.....	53
2.2.6. Educación.....	54
2.2.7. Lugares turísticos .....	54
2.2.8. Aspectos culturales.....	55

### CAPÍTULO III

#### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

<b>3.1. DATOS DEMOGRÁFICOS DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA.....</b>	<b>56</b>
<b>3.2. EJERCICIO DEL LIDERAZGO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LAS USUARIAS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE DEL CENTRO POBLADO DE KUNURANA ALTO.....</b>	<b>58</b>
3.2.1. Relación entre ejercicio del liderazgo de la junta directiva y relaciones interpersonales de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche .....	61
3.2.2. Resumen de procesamiento de casos a nivel general.....	62
3.2.3. Prueba de normalidad.....	63
3.2.4. Prueba de hipótesis general.....	63
<b>3.3. LIDERAZGO CARISMÁTICO Y ESTILOS DE COMUNICACIÓN EN LAS SOCIAS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE DEL CENTRO POBLADO DE KUNURANA ALTO.....</b>	<b>64</b>
3.3.1. Relación entre ejercicio del liderazgo carismático y estilos de comunicación de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche .....	68
3.3.2. Prueba de hipótesis específica.....	69





<b>3.4. LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y ACTITUDES SOCIOCULTURALES EN LAS SOCIAS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE DEL CENTRO POBLADO DE KUNURANA ALTO.....</b>	<b>70</b>
3.4.1. Relación entre ejercicio del liderazgo participativo y actitudes socioculturales de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche .....	74
3.4.2. Prueba de hipótesis específica.....	75
<b>3.5. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y FORMAS DE TRATO EN LAS SOCIAS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE DEL CENTRO POBLADO DE KUNURANA ALTO .....</b>	<b>76</b>
3.5.1. Relación entre ejercicio del liderazgo transformacional y formas de trato de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche .....	79
3.5.2. Prueba de hipótesis específica.....	80
<b>3.6. DISCUSIÓN .....</b>	<b>81</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>87</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>88</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>101</b>

**Área** : Cultura Andina, Identidad y Desarrollo

**Tema** : Ejercicio del liderazgo y relaciones interpersonales en el Programa Vaso Leche

**Fecha de sustentación:** 30 de mayo de 2024



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Ubicación del Centro Poblado de Kunurana Alto .....	49
<b>Figura 2.</b> Presentando el Programa Vaso de Leche a las beneficiarias .....	108
<b>Figura 3.</b> Dando a conocer a las beneficiarias la historia del Programa Vaso de Leche .....	108
<b>Figura 4.</b> Dando a conocer la importancia del Programa Vaso de Leche .....	109
<b>Figura 5.</b> Informando sobre los requisitos para afiliarse al Programa Vaso de Leche .....	109
<b>Figura 6.</b> Informando a las beneficiarias sobre las dimensiones de la investigación	110
<b>Figura 7.</b> Salón comunal del Centro Poblado de Kunurana Alto.....	110



## ÍNDICE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Socias del Programa Vaso de Leche en el C. P. de Kunurana Alto .....	46
<b>Tabla 2.</b> Población del distrito de Santa Rosa por áreas .....	51
<b>Tabla 3.</b> Ocupación principal de 14 a más años de edad.....	52
<b>Tabla 4.</b> Edad según nivel educativo de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto .....	56
<b>Tabla 5.</b> Ejercicio del liderazgo de la junta directiva del Programa Vaso de Leche ...	58
<b>Tabla 6.</b> Relaciones interpersonales de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche .....	60
<b>Tabla 7.</b> Relación entre ejercicio del liderazgo de la junta directiva y relaciones interpersonales de las beneficiarias del PVL del C. P. de Kunurana Alto....	61
<b>Tabla 8.</b> Resumen de procesamiento de casos .....	62
<b>Tabla 9.</b> Prueba de normalidad.....	63
<b>Tabla 10.</b> Correlación entre ejercicio del liderazgo y relaciones interpersonales .....	64
<b>Tabla 11.</b> Liderazgo carismático ejercido por la junta directiva del programa .....	65
<b>Tabla 12.</b> Estilos de comunicación de las beneficiarias del programa.....	66
<b>Tabla 13.</b> Relación entre ejercicio del liderazgo carismático de la junta directiva y estilos de comunicación de las beneficiarias del PVL del C. P. de Kunurana Alto.	68
<b>Tabla 14.</b> Correlación entre liderazgo carismático y estilos de comunicación .....	69
<b>Tabla 15.</b> Liderazgo participativo ejercido por la junta directiva del programa .....	70
<b>Tabla 16.</b> Actitudes socioculturales de las beneficiarias del programa.....	72
<b>Tabla 17.</b> Relación entre ejercicio del liderazgo participativo de la junta directiva y actitudes socioculturales de las beneficiarias del PVL del C.P. Kunurana Alto .....	74



<b>Tabla 18.</b>	Correlación entre liderazgo participativo y actitudes socioculturales.....	75
<b>Tabla 19.</b>	Liderazgo transformacional ejercido por la junta directiva del programa ...	76
<b>Tabla 20.</b>	Formas de trato de las beneficiarias del programa.....	78
<b>Tabla 21.</b>	Relación entre ejercicio del liderazgo transformacional de la junta directiva y formas de trato de las beneficiarias del PVL del C.P. de Kunurana Alto.....	79
<b>Tabla 22.</b>	Correlación entre el liderazgo transformacional y formas de trato.....	80
<b>Tabla 23.</b>	Estadísticos descriptivos de las variables.....	105
<b>Tabla 24.</b>	Estadísticos descriptivos de las dimensiones de ejercicio de liderazgo.....	105
<b>Tabla 25.</b>	Estadísticos descriptivos de las dimensiones de relaciones interpersonales	105
<b>Tabla 26.</b>	Prueba de normalidad.....	105
<b>Tabla 27.</b>	Coeficientes.....	106
<b>Tabla 28.</b>	Diagnóstico de colinealidad .....	106



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

<b>PEA</b>	: Población Económicamente Activa
<b>MIDIS</b>	: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
<b>PCM</b>	: Presidencia del Consejo de Ministros



## RESUMEN

El liderazgo en el Programa Vaso de Leche (PVL) es esencial para fomentar buenas relaciones interpersonales, promover la participación y adaptarse a los cambios dinámicos, contribuyendo en ese sentido al éxito y a la sostenibilidad de los esfuerzos sociales. Con base en ello, el objetivo de investigación que se expone es determinar la relación existente entre el ejercicio del liderazgo y la dinámica de las relaciones interpersonales en las usuarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto, distrito de Santa Rosa-Melgar. El cual se delineó sobre la metodología cuantitativa-correlacional-transversal. Respecto a la muestra estuvo constituido por 54 beneficiarias del programa social alimentario, y para organizar los datos se empleó la observación y la encuesta. En los resultados se revelaron correlaciones significativas entre las dimensiones: liderazgo carismático y estilos de comunicación (0,951\*\*); liderazgo participativo y actitudes socioculturales (0,957\*\*); liderazgo transformacional y formas de trato (0,876\*\*), con un  $p \leq 0,000$ . En conclusión, se puede aseverar que hay una reciprocidad positiva considerable entre el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales en las beneficiarias del programa en el Centro Poblado de Kunurana Alto.

**Palabras clave:** Ejercicio del liderazgo, Liderazgo carismático, Liderazgo participativo, Liderazgo transformacional, Relaciones interpersonales.



## ABSTRACT

Leadership in the Glass of Milk Program (PVL) is essential to foster good interpersonal relationships, promote participation and adapt to dynamic changes, contributing in this sense to the success and sustainability of social efforts. Based on this, the research objective presented is to determine the relationship between the exercise of leadership and the dynamics of interpersonal relationships in the users of the Glass of Milk Program of the Kunurana Alto Population Center, Santa Rosa-Melgar district. Which was outlined on the quantitative-correlational-cross-sectional methodology. Regarding the sample, it consisted of 54 beneficiaries of the social food program, and observation and survey were used to organize the data. The results revealed significant correlations between the dimensions: charismatic leadership and communication styles (0.951\*\*); participatory leadership and sociocultural attitudes (0.957\*\*); transformational leadership and forms of treatment (0.876\*\*), with a  $p \leq 0.000$ . In conclusion, it can be stated that there is a considerable positive reciprocity between the exercise of leadership and interpersonal relationships in the beneficiaries of the program in the Kunurana Alto Population Center.

**Keywords:** Leadership exercise, Charismatic leadership, Participatory leadership, Transformational leadership, Interpersonal relationships.



## INTRODUCCIÓN

Las mujeres líderes enfrentan desafíos y barreras únicas, como la discriminación de género, los estereotipos sociales y las barreras culturales. Sin embargo, a pesar de estos obstáculos, muchas mujeres han demostrado su capacidad para liderar de manera efectiva y generar un efecto positivo en sus comunidades y en la colectividad en general. En este contexto, es crucial relaciones cercanas y colaborativas, tanto en el ámbito personal como profesional. Estas relaciones interpersonales, que incluyen amistades íntimas, vínculos familiares estrechos, colaboraciones laborales y participación en redes comunitarias, permiten a las mujeres compartir experiencias, emociones, información y recursos, fortaleciendo así los lazos sociales y potenciando el liderazgo femenino. Dentro de este panorama, el centro de estudio recae en el ejercicio del liderazgo y las dinámicas de las relaciones interpersonales en las usuarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto. El proceso investigativo se desglosa en cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación:

El primer capítulo comprende la exposición del diagnóstico del problema, investigaciones previas, así como las hipótesis y la metodología de investigación.

El segundo capítulo aborda las características de lugar de estudio, que corresponde al distrito de Santa Rosa y al Centro Poblado de Kunurana Alto. Se detallan cuestiones generales como la ubicación geográfica, la población, actividades productivas y cultura, así como los antecedentes históricos.

El tercer capítulo presenta los resultados y la discusión de acuerdo a las variables y dimensiones de análisis, siguiendo la dinámica del enfoque cuantitativo.

Por último, se presenta las conclusiones junto con las recomendaciones correspondientes, además de las referencias bibliográficas consultadas y anexos.





# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES, OBJETIVOS, MARCO TEÓRICO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con el propósito de brindar respaldo a quienes enfrentan limitaciones para cubrir sus necesidades fundamentales, como alimentación, empleo, educación, vivienda y más, se implementaron los programas sociales. Ante esas exigencias, emerge la preocupación y compromiso por parte de las autoridades en atender a las poblaciones vulnerables, dando lugar a los programas sociales de asistencia alimentaria a nivel internacional, adoptando diversos apelativos según las políticas gubernamentales de cada país. “En el Perú, según un estudio previo, se determinó que existen 7 millones de beneficiarios de los programas de asistencia alimentaria” (Paredes & Bernabé, 2018, p.136), los programas de mayor cobertura son los Comedores Populares y el Programa Vaso de Leche, donde la descentralización ha generado transformaciones en su administración al asignar a los gobiernos locales un papel destacado. La transferencia de responsabilidades a nivel local incluye promover una gestión más eficaz de los fondos destinados a estos programas. Esto implica el establecimiento de una estructura administrativa moderna y eficiente, para ello es esencial que los gestores se movilen dentro de la normativa vigente. La implementación del Programa Vaso de Leche no se limitó únicamente a las entidades u operadores, sino que las asociaciones de mujeres fueron fundamentales para su funcionamiento. Inicialmente, se encargaban de preparar y distribuir alimentos a los beneficiarios. En la actualidad, están estructuradas en comités que realizan las gestiones correspondientes en la distribución de alimentos a las beneficiarias. Los integrantes de esta organización, principalmente las madres socias del programa participan activamente



en diversas actividades como reuniones, planificación, eventos culturales, tareas organizativas y barriales, así como en la preparación y entrega de alimentos, entre otras. En este contexto, para que las asociaciones, como el caso de Vaso de Leche, logren alcanzar sus metas, es crucial contar con un buen liderazgo y con relaciones interpersonales adecuadas, para efectuar distintas actividades en favor de la organización. Según Hernández (2022) “el liderazgo y la toma de decisiones, es importante para el desarrollo económico social” (p.46). La práctica de un liderazgo activo requiere dedicación y tiempo, aspectos que los encargados del programa social deberían tener en cuenta, a fin de fomentar el desarrollo de mujeres comprometidas e integradas dentro del programa. Es común en los gobiernos locales que los servidores públicos encargados no presten tanto interés sobre estos temas. El fortalecimiento del liderazgo y las relaciones interpersonales tendría un efecto positivo en el adecuado desenvolvimiento del programa para alcanzar sus objetivos. Asimismo, al estar motivadas, las beneficiarias buscarían nuevas estrategias y destacarían con una participación activa en su entorno. La preservación de las formas de interacción emerge como uno de los aspectos más importantes para los individuos en una determinada organización. Una interacción efectiva propicia confianza, compromiso y responsabilidad, lo que, a su vez, resulta en una participación social más efectiva dentro del programa social. La situación que enfrentan las beneficiarias y la forma en que se estructura la conducción de su participación en los comités, son factores que obstaculizan el desarrollo integral y la adecuación al programa. El Programa Vaso de Leche en el pueblo de Kunurana Alto, a partir un diagnóstico situacional se evidencia que existe un liderazgo femenino pasivo y en ocasiones ausente, en algunas presidentas se observa relaciones interpersonales agresivas hacia las socias, y en cuanto al hecho de tomar decisiones, no se promueve medios y mecanismos regulares, manifestando desinterés frente a la organización de los



comités y en el programa social alimentario. Este comportamiento está influenciado por diversos factores, como desacuerdos y conflictos entre las socias y la junta directiva, así como los intereses individuales, probablemente relacionado con sus responsabilidades diarias en el hogar, limitándose en la mayoría de los casos a reuniones solo para la entrega de insumos. La falta de comunicación y el incumplimiento en las reuniones y asambleas convocadas son aspectos que también influyen en el desarrollo adecuado del liderazgo. A veces, estas mujeres formar parte de la toma de decisiones sin recibir el debido reconocimiento. Además, la puesta en práctica de actitudes y valores no es constante. Esta situación podría tener consecuencias, que influirían en la organización y en las relaciones interpersonales, guiadas por la dinámica organizativa del programa social. Sin embargo, el programa evidencia que las medidas de emergencia dirigidas a abordar la situación crítica de la alimentación infantil son condiciones previas para estimular las actividades productivas. Por tanto, es imperativo que el Programa de Vaso de Leche continúe a cargo de los gobiernos locales, ya que son quienes mejor administran y comprenden las necesidades elementales de su población. Con base en lo expuesto en los párrafos previos, nos formulamos las siguientes preguntas:

#### **1.1.1. Pregunta general**

¿Qué relación existe entre el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales en las usuarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto, distrito de Santa Rosa - Melgar, 2023?

#### **1.1.2. Preguntas específicas**

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo carismático y los estilos de comunicación en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto?



- ¿Qué relación existe entre un tipo de liderazgo que es participativo y las actitudes socioculturales en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo con atributos transformacionales y las formas de trato en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto?

## **1.2. ANTECEDENTES**

Es sustancial este apartado para abordar el estudio del ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales, situándolo dentro de un medio más amplio. Esto se logra mediante la revisión de estudios recientes, que permiten identificar similitudes y brechas en el conocimiento sobre esta temática. Además, nos ayuda a definir con mayor precisión los objetivos de investigación.

### **1.2.1. A nivel internacional**

González (2019), su artículo se orientó a clarificar las razones detrás de las deserciones de beneficiarios del programa de abasto de leche de Liconsa en el Estado de Colima. En el diseño y la implementación, los gestores de Liconsa han puesto énfasis en la focalización, la exclusión temporal de los beneficiarios, así como en la evaluación, supervisión y certificación. Esto se fundamenta en una muestra estadística que incluye a 451 personas. Con base en dicha muestra, se concluyó que las preocupaciones relacionadas con la seguridad o los horarios de reparto, la insatisfacción de los precios y la calidad de la leche, entre otros aspectos, son factores que llevan a los beneficiarios del programa a abandonarlo.

Enciso (2018), evaluó el programa de abasto social de leche dirigido por Lincosa S.A. de C.V. desde una visión de derechos humanos. Estos derechos,



como producto de declaraciones, tratados y leyes, busca impulsar a los Estados a tomar medidas que garanticen la alimentación para combatir la pobreza extrema. Con la evaluación encontró que existe una inconsistencia en la estructura interna. Esto conlleva a que sean poco específicos con respecto al problema que se aborda en el programa. Además, los objetivos resultan insuficientes ya que no abordan el problema identificado. De ahí que, destaca la necesidad de replantear el programa, tomando como base una perspectiva de derechos humanos direccionado hacia la alimentación, junto con las recomendaciones para efectuarlo.

En su investigación, Aguayo (2021) resaltó la importancia de brindar apoyo y asesoramiento a las futuras madres desde el inicio de la vida, durante el embarazo. Además, el estudio acentúa la necesidad de orientar sobre la alimentación y el consumo de suplementos para garantizar un nacimiento adecuado dentro los parámetros normales de talla y peso. El tipo de investigación que empleó fue el bibliográfico y analítico, pues presenta una aproximación científica que descompone el tema en partes. En los resultados, la desnutrición infantil conlleva un grave desafío para la salud, impactando tanto en las altas tasas de mortalidad y morbilidad como en el predominio de enfermedades cónicas.

### **1.2.2. A nivel nacional**

Mamani (2019), identificó el impacto de una focalización inapropiada del Programa Vaso de Leche en el gasto público de Perú, mediante la identificación de poblaciones afectadas por filtración y subcobertura, y de esa manera determinó los costos asociados a las situaciones mencionadas. Empleando una metodología cuantitativa y el diseño de investigación se delineó dentro del no experimental. La información empleada proviene de los microdatos (ENAH0) del INEI, año 2017. Como resultados, detectó que el 76,14% de los beneficiarios estaban infiltrados y



el 81,6% estaban bajo subcobertura. Producto de esta infiltración, el autor indica que el Estado invierte inadecuadamente S/.276,389.290 soles al año. A partir de dichas consideraciones, infiere que el programa exhibe una eficiencia del 23,86% en la asignación de recursos estatales y un 18,4% de eficacia.

Ramirez (2020), investigó sobre la inteligencia emocional y el liderazgo en las presidentas del Comité del Vaso de Leche del Distrito de Jesús. Este estudio se adoptó el tipo descriptivo correlacional y empleó dos pruebas estandarizadas: el test TMMS-24 para evaluar la Inteligencia emocional y la escala de ELO de liderazgo, que determina la inclinación hacia un tipo específico de liderazgo. En los resultados se indica que concurre una correlación favorable entre la inteligencia emocional de las presidentas del Comité de Vaso de Leche y los estilos de liderazgo generativo nutritivo y racional, dando relevancia tanto a la implicación interpersonal como al cumplimiento de metas.

Malca (2022), se propuso a diseñar un programa de fortalecimiento centrado en las capacidades para mejorar la participación de las mujeres líderes del Programa Vaso de Leche en la provincia de Bagua. Dentro de la metodología consideró 24 preguntas aplicada a una muestra compuesta de 53 participantes, seleccionados de un total de 60 personas. En los resultados, indica que las representantes de los comités expresan una preferencia por miembros pertenecientes al estrato socioeconómico bajo. Además de ello, que el proceso participativo de las líderes presenta estándares de gestión que requieren mejoras significativas, y en las consideraciones finales identifica diversos problemas que obstaculizan el fortalecimiento de las capacidades gerenciales.

Neira (2020), evaluó el Programa Vaso de Leche con el fin de mejorar los



procesos de gestión en la Municipalidad Provincial de San Ignacio. Esta evaluación se basó en la descripción, identificación y sugerencias para optimar los procesos de gestión del programa. Enmarcándose en un enfoque descriptivo-propositivo y un diseño no experimental, y se empleó una encuesta aplicada a 125 beneficiarios y 5 funcionarios de la mencionada municipalidad. Los resultados denotan que el 66% de los beneficiarios son de bajos recursos y están empadronados, el 97% recibe una ración del leche, avena y quinua, que se proporciona mensualmente (100%), aunque con retraso en el 91% de los casos; el 58% considera que la cantidad proporcionada no es suficiente, y el 52% señala como principal problema principal la presencia de beneficiarios con recursos, entre otras cuestiones. Concluyendo que, la evaluación del programa efectivamente favorece a mejorar los procesos de gestión.

Silva (2021), realizó un análisis de la relación entre la gestión administrativa del Programa Vaso de Leche y la satisfacción de sus beneficiarios en el distrito de Victor Larco Herrera, Trujillo, en 2021. Para ello llevó pruebas estadísticas cuantitativas para cada variable. En cuanto a los resultados, el 39% indicó que a veces el programa lleva a cabo una buena gestión administrativa. Respecto a la planificación del trabajo, el 31% indicó que siempre se lleva a cabo. En cuanto a la organización del trabajo, el 50% respondió que casi siempre se realiza; en cuanto a la dirección del trabajo, el 45% indicó que a veces se efectúa. A partir de estos resultados, el autor sugiere que los gobiernos locales deberían gestionar fondos al gobierno para respaldar actividades operativas del programa.

### **1.2.3. A nivel local**

Chuquicallata (2022), buscó precisar la influencia de la comunicación a nivel interno en el clima organizacional de los participantes del Programa Vaso de



Leche en el Centro Poblado de Escallani. Se apoyó en una metodología de tipo descriptivo causal, experimental. Ello mediante un muestreo no probabilístico-intencional, mediante el cuestionario, encuestando a 87 usuarios. Los resultados obtenidos indicaron que, el 25% afirmó que la comunicación a nivel interno es rara. Además, el clima organizacional fue caracterizado como frecuente, ya que el 1% indicó que la comunicación de nivel interno es frecuente, surgiendo que el clima organizacional es ocasional. Finalmente, se determinó que el clima organizacional se ve influido de manera significativa por la comunicación interna.

Caira (2020), se propuso a determinar la influencia de la comunicación de las líderes en el clima organizacional del comité del Vaso de leche en el Barrio Porteño de la ciudad de Puno. En un nivel más detallado, explicó e identificó cómo el estilo, la frecuencia y los espacios de la comunicación de las líderes afectan las relaciones interpersonales. Se trata de una investigación de naturaleza cuantitativa de tipo explicativo, que involucra realizar experimentación alguna, guiado por el hipotético-deductivo. Los hallazgos indican que la comunicación de las líderes tiene un impacto significativo en el clima organizacional, ya que el 46,2% opina que la comunicación es diferente y al mismo tiempo regular. Además, se observa una incidencia (0,026) de la comunicación de las líderes en las formas de interacción, representando un 29,2%. Por lo que las líderes deberían adoptar una política organizacional que priorice la gestión enfocada en fortalecer el desarrollo.

Coila (2021), investigó la influencia de las relaciones interpersonales en la participación social de las sociales del Programa de Vaso de Leche, en la Municipalidad Provincial de Huancané. En cuanto al proceso metodológico, se llevó a cabo mediante la deducción hipotética, y se delineó en una postura cuantitativa. El tipo de metodología adoptado fue explicativa, se aplicó un





muestreo aleatorio (132 socias). Los resultados fundamentales de la investigación indican que las relaciones interpersonales tienen impacto significativo en la participación social. En concreto, el 67,4% de las socias señalan que la comunicación que emplean es agresiva, lo que resulta en una participación positiva. Además, el 53% de las socias practican una modalidad de comunicación agresiva, desarrollándose las actividades de manera adecuada de la organización.

Choque (2019), emprendió un estudio para identificar la influencia de las relaciones interpersonales en la capacidad organizativa de las socias del comité del Programa de Vaso de Leche en el distrito de Ilave. El cual se llevó a cabo siguiendo el proceso cuantitativo con el método hipotético, y la muestra quedó compuesta por 186. En la sección de resultados, se observa que con frecuencia practican estilos de relaciones interpersonales agresivas de manera verbal, y un 44,1% manifiesta un estilo de liderazgo autoritario. Destacando la necesidad de implementar políticas institucionales que incluyan programas relacionados con la comunicación asertiva, la escucha activa, la toma de decisiones, el liderazgo y la colaboración en las organizaciones sociales de base.

Montufar (2018), buscó evaluar la efectividad del Programa Vaso de Leche en el estado nutricional de los niños beneficiarios menores de 5 años en el distrito de Juliaca. El estudio es de naturaleza descriptiva y analítica. La muestra fue 370 seleccionados de manera aleatoria en las comunidades inscritas al programa. Los resultados mostraron que, según el indicador peso para edad, el 49,5% de los niños en estudio presentan desnutrición global. En cuanto al indicador talla para edad, el 57,6% exhibe talla baja, indicando desnutrición severa, y el 41,6% se encuentra en estado nutricional de delgadez. Por lo tanto, es esencial institucionalizar el seguimiento del programa alimentario para su continuidad.



Villahermosa & Calsina (2016), se propusieron a analizar las modalidades de participación de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche en el distrito de Lampa. Esta investigación es transversal racionalista-empirista, y emplea el método etnográfico abductivo. En los resultados se observa que las beneficiarias tienen una percepción negativa del programa, esta opinión se fundamenta en la inadecuada selección de los beneficiarios, que no abarca al 100% de las personas en condiciones de pobreza extrema. Basándose en estos hallazgos, los autores destacan la necesidad de implementar actividades que mejoren las capacidades de las beneficiarias, ya que el programa se percibe como meramente asistencialista.

Quispe & Pilco (2024), investigó la relación entre el empoderamiento y el liderazgo político de la mujer. Utilizó el método deductivo básico, con un alcance descriptivo correlacional superficial. Los resultados mostraron que el 59,8% de las mujeres experimentan empoderamiento personal a través del aprendizaje, el 53,7% lo logran mediante la toma de decisiones en relaciones cercanas, y el 56,3% manifiestan empoderamiento a través de la capacidad colectiva. Además, el 71,6% de las mujeres ejercen el liderazgo carismático.

Machaca (2023), investigó la influencia de las habilidades comunicativas en el empoderamiento de las mujeres defensoras de la Pachamama y lideresas de la Asociación Derechos Humanos y Medio Ambiente, utilizando un análisis del reconocimiento de dichas habilidades en el empoderamiento de las mujeres. El método empleado fue de carácter cuantitativo, utilizando un instrumento que se asemeja a un cuestionario. En sus conclusiones, señala que las formas de expresión, junto con el empoderamiento de las representantes de las mujeres, dieron lugar a diferentes tipos de participación (políticos y económicos).



Chambi (2023), examinó la relación entre el liderazgo y la participación en los comités del Programa de Vaso de Leche en una municipalidad. Este estudio se llevó a cabo utilizando los parámetros cuantitativos, con aproximaciones correlacionales. En los resultados se denota correlación significativa y al mismo tiempo moderada entre el liderazgo y la participación, ya que el coeficiente de correlación reveló un valor de 0.527, con una significancia menor a 0.000. A partir de esto, sugiere a la municipalidad fomentar espacios para el desarrollo de habilidades y pericias de liderazgo en las mujeres que conforman el programa.

### **1.3. JUSTIFICACIÓN**

El propósito principal consiste en establecer la relación entre el ejercicio del liderazgo y las interacciones a nivel interpersonal entre las usuarias del Programa Vaso de Leche en el pueblo de Kunurana Alto, distrito de Santa Rosa. Dado que los estilos de liderazgo cumplen un papel decisivo en la promoción de las relaciones interpersonales adecuadas. La intención es mejorar la estructura organizacional del programa y los estilos de liderazgo de las presidentas, además de fortalecer las relaciones interpersonales entre las beneficiarias, ya que se reconoce que las personas están constantemente interactuando en el vivir cotidiano, donde los tipos de comunicación y la relación con el otro son fundamental en una determinada cultura. Los conocimientos derivados de los hallazgos de esta propuesta de investigación serán una valiosa aportación para mejorar la gestión de los programas alimentarios. Asimismo, contribuirá al avance del conocimiento científico, enfocándose en la comprensión de los tipos de liderazgo de las presidentas y sus relaciones interpersonales entre socias o usuarias. Dado que toda organización social, como el caso del Programa Vaso de Leche, debe ser considerada como un entorno colectivo que promueve el desarrollo de personas activas con capacidades productivas. Adquirir un mayor conocimiento sobre el tipo de liderazgo que ejerce cada presidenta y



las relaciones interpersonales desde un contexto sociocultural, proporcionará información valiosa a quienes dirigen el programa, a las intuiciones vinculadas con programas sociales, a los investigadores, y a otras instancias. Por lo tanto, este conocimiento no solo contribuirá a la implementación de capacitaciones variadas desde una perspectiva cultural, sino también al rediseño de las políticas públicas, lineamientos y remodelación de programas alimentarios de carácter nutricional. Al proporcionar estrategias y herramientas concretas para potenciar el desempeño de las funciones de cada participante en el programa social, se contribuye a mejorar su eficacia y alcance, abordando así los problemas latentes entre las beneficiarias del programa social.

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación existente entre el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales en las usuarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto, distrito de Santa Rosa - Melgar, 2023

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Identificar la relación existente entre el liderazgo carismático y los estilos de comunicación en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto.
- Identificar la relación existente entre el liderazgo participativo y las actitudes socioculturales en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto.
- Identificar la relación existente entre el liderazgo con atributos transformaciones y las formas de trato en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto.



## 1.5. MARCO TEÓRICO

### 1.5.1. Programas sociales alimentarios

Académicos y políticos han desarrollado o implementado diversas estrategias para garantizar la seguridad alimentaria. En los años 60 y parte de los 80, se hizo frecuente el uso del concepto de dependencia alimentaria, relacionado con la escases de alimentos (Portocarrero et al., 2000). Llegando a un acuerdo de que era necesario abordar el problema desde dos perspectivas: la oferta y la demanda. Se partía del supuesto de que aquellos que necesitaban acceder regularmente a una alimentación equilibrada enfrentaban diversos obstáculos, principalmente relacionados con la pobreza.

En ese entorno, los programas de alimentación y nutrición son de vital importancia, ya que desempeñan una doble función. En primer lugar, calman la pobreza al mejorar la calidad de vida de las personas en esa situación. En segundo lugar, contribuyen a reducir la pobreza al haber una conexión directa entre una buena alimentación y una buena salud (Cortez, 2002). Los efectos irreversibles en el neonato pueden surgir como resultado de una alimentación inadecuada por parte de la madre durante el embarazo, especialmente durante los primeros años de vida. Siendo la reducción de la desnutrición crónica infantil, desde la perspectiva de Du-Bois et al. (2004) es crucial en estrategias de lucha contra la pobreza, pues:

Distintos estudios señalan que esta explica hasta en un 50 por ciento la mortalidad infantil de niños menores de cinco años, limita la capacidad de aprendizaje, redonda bajas tasas de productividad en la etapa adulta y ocasiona un nivel menor de esperanza de vida. (p.29)

Así, se establece que, durante la etapa prenatal, la infancia y la adultez, tiene una repercusión importante en el nivel de vida de los individuos,



contribuyendo a su desarrollo normal a lo largo de su vida. Entre los programas sociales vinculados con la alimentación, de acuerdo a Vásquez (2006) son el Vaso de Leche y los Comedores populares. A ello se suma el programa de alimentación escolar Qali Warma. Específicamente, estos programas sociales de alimentación están dirigidos a proporcionar alimentos a segmentos vulnerables de la población, tales como niños y niñas de 6 a 36 meses, preescolares, escolares, madres gestantes, mujeres en lactancia, ancianos y otros grupos que son considerados beneficiarios de dichos programas (Bravo et al., 2010).

Es importante destacar también la política alimentaria que forma parte de programas de compensación temporal, los cuales han intentado mitigar las repercusiones de los ajustes y la sensibilización. Ahora, cuando hablamos de una política alimentaria, es esencial señalar que difiere de la política nutricional y de la política agrícola, y se sitúa dentro de una visión integral de desarrollo, influenciada por la política económica. Según la FAO, la política alimentaria se refiere a cualquier iniciativa pública dirigida directamente al sistema alimentario, mientras que la política nutricional abarca todas las acciones públicas destinadas a optimizar el estado nutricional de la población, incluyendo no solo aquellas asociadas con el consumo de alimentos, sino también las condiciones socioambientales que afectan la absorción biológica de los alimentos consumidos (Portocarrero et al., 2000). La política alimentaria en cierto modo es un enfoque para combatir la desnutrición; no obstante, necesita ser complementada con estrategias nutricionales que posibiliten la mejora del estado nutricional de los individuos mediante el adecuado aprovechamiento de los alimentos.

Una estrategia destinada a disminuir los niveles de desnutrición debería abarcar una variedad de políticas públicas. Esto implica no solo medidas



relacionadas con el acceso y uso adecuado de alimentos, sino también aquellas que fomenten hábitos saludables entre los miembros del hogar (Cortez, 2002). Se demanda entonces que los programas de alimentación y las iniciativas de campañas de salud se centren en los controles prenatales y en el resguardo de los niños más pequeños. La elección de la madre de someterse a controles prenatales es una de las importantes herramientas para vigilar y prevenir probables deficiencias nutricionales del neonato. La alimentación de la madre desempeña un rol crucial durante el embarazo, ya que las consecuencias de una nutrición deficiente pueden ser irreversibles e incluso fatales para el recién nacido.

### **1.5.2. Programa Vaso de Leche**

En 1983, el Programa Vaso de Leche fue impulsado por la Municipalidad de Lima bajo la administración del alcalde Alfonso Barrantes Lingán, quien era partidario de la Izquierda Unida. La iniciativa tenía como propósito abordar la deuda alimentaria generada por la crisis económica que afectaba al país. En enero de 1985, el Programa Vaso del Vaso de Leche - PVL fue establecido como una iniciativa de apoyo social alimentario implementada por el Estado mediante las municipalidades en todo el país. Estaba encaminado a los grupos sociales más vulnerables, con mayor depresión socioeconómica y con un enfoque en la protección de niños y madres (INEI, 2008). Esta iniciativa tuvo como propósito proporcionar un complemento, ya sea en forma de leche u otros alimentos equivalentes, para optimizar el estado nutricional de grupos más desfavorecidos. El Programa Vaso de Leche está respaldado económicamente por el gobierno central, destinada a satisfacer las necesidades alimentarias de la población vulnerable a través de los municipios (Cornejo & Quilia, 2023). Dicho programa se destaca como uno de los pocos proyectos que incorpora a la comunidad en



general, abarcando aproximadamente 1834 distritos a nivel nacional. Pues ofrece una repartición diaria de alimentos a comunidades vulnerables que enfrentan carencia de alimentos, dado que su situación económica no es completa para satisfacer necesidades esenciales (Saavedra & Sánchez, 2021). El objetivo del Programa Vaso del Vaso de Leche es brindar atención prioritaria a niños de 0 a 6 años, así como a madres gestantes y en periodo de lactancia (Valladares, 2018). A medida que se satisfaga la atención a esta población inicial, se ampliará a niño de 7 a 13 años, adultos mayores y personas afectadas por tuberculosis (INEI, 2008). En ese sentido, el programa busca subir el nivel nutricional de las comunidades vulnerables, a fin de mejorar de alguna manera sus condiciones de vida, que, debido a su situación socioeconómica precaria, no podría compensar sus necesidades básicas, ya que además busca fomentar la organización comunitaria. En cuanto a la estructura organizativa del PVL, “es administrado por los gobiernos locales o municipios” (Paredes & Bernabé, 2018, p.136); “por otro lado, requiere el involucramiento de los beneficiarios en la fiscalización y la coadministración de su ejecución” (García, 2014, p. 50). Es así que, los gobiernos locales y delegadas de los comités en las zonas establecidas, constituye una organización administrativa. Este comité está compuesto por el alcalde (o por cualquier funcionario que comisione de acuerdo a ley), un funcionario de la municipalidad (generalmente es el jefe del PVL), por alguien que represente al Ministerio de Salud, así como por tres representantes de la organización del PVL y un representante de la Asociación de Productores agropecuarios del lugar, este último apropiadamente acreditado. El Reglamento de Organizaciones y Funciones del Comité de Administración del Programa Vaso de Leche, según Bravo et al. (2010):





Será aprobado por dicho comité y deberá ser reconocido por el Concejo Municipal. El comité de Administración reconocido por la municipalidad correspondiente es el responsable de la selección de los insumos alimenticios y las representantes de la Organizaciones de base, alcanzarán sus propuestas de insumos, previa consulta a las beneficiarias, conforme al procedimiento que establezca el reglamento. (p.10)

Por tanto, la responsabilidad de organizar y dirigir los Comités del Vaso de Leche, llevar a cabo la implementación del programa dentro de su ámbito, recae en las municipalidades. La configuración operativa de dichos comités se establece conforme a las normativas de cada municipalidad. En otras palabras, algunas se componen de coordinadoras a nivel distrital, local y de base, mientras que, en ciertos casos, incluyen coordinadoras de zonas o sectores (INEI, 2008).

### **1.5.3. Liderazgo**

Para que las cosas cobren sentido, o la realidad en su conjunto, se necesita la participación social como modalidad de intervención en la vida comunitaria, especialmente Programa Vaso de Leche (García-Tipo et al., 2023). La incidencia de mujeres en el programa destaca en aspectos como ejercicio de ciudadanía, motivación, toma de decisiones, control, desarrollo de habilidades, ente otros. Según García (2014), la participación empodera a los protagonistas sociales, involucrándolos en la toma de decisiones y aumentando su habilidad para proteger sus intereses y visiones sobre el propósito de los programas. En este marco, el liderazgo se configura en relación a la complejidad sociocultural del entorno, expresándose mediante diversos estilos que abarcan espacios colaborativos y una orientación hacia el desarrollo. El liderazgo ha sido una característica presente en numerosos individuos de la sociedad, tanto en figuras históricas, religiosas,



militares como políticas, logrando influenciar a grupos pequeños como a grandes masas (Fierro & Villalva, 2017). De acuerdo con Rivas (2020), el liderazgo puede manifestarse con diversos propósitos, que incluyen tener poder, ser visionario, ser dinámico, ser carismáticos, servir e influir en un grupo, dirigir y ejercer influencia, entre otros aspectos. Es sustancial señalar que lo que actualmente nombramos carisma o liderazgo carismático ha estado presente en todas las épocas y, por lo tanto, no ha pasado desapercibido por filósofos y pensadores de diversas áreas (Molero, 1995). Weber refiere que, la autoridad carismática emerge como una modalidad de autoridad diferente a la basada en principios normativos o heredados. En el tipo carismático, la legitimidad proviene de la fe en la conducta ejemplar del líder (López, 2001). En esa línea para House, citado por Weihrich et al. (2017), los líderes carismáticos consiguen exhibir ciertos rasgos, como confianza en sí mismo, evidencias sólidas, capacidad para enunciar una visión e impulsar el cambio, anunciar expectativas elevadas, poseer la necesidad de influir y respaldar a los seguidores, demostrar entusiasmo y emocionalidad, y mantenerse conectado con la realidad. Mientras que para Pacsi et al. (2015), el liderazgo se atribuye a través de cualidades, rasgos, habilidades y conocimientos. A pesar de la variedad de estilos de liderazgo, los más sobresalientes son el autocrático, democrático y *laisz-faire*. Estas tres modalidades de liderazgo se vinculan con el patrón de comportamiento que muestra la líder. Según Dalton et al. (2007), el liderazgo autocrático resalta por ser autoritario o directivo. Quienes emplean este estilo suelen estar altamente enfocados en completar tareas, mostrando una orientación hacia las mismas y una tendencia a supervisar de manera rigurosa. Por naturaleza, son directivos y le cuesta delegar su autoridad. En contraste, el liderazgo democrático se distingue por ser inclusivo y en la opción preferida tanto



por ejecutivos como por empleados modernos. Estos líderes suelen compartir su autoridad con los subordinados, involucrándolos en las decisiones que se consensuan y en la planificación. Así, estas modalidades de liderazgo son abordados desde diferentes perspectivas, como las conductas y antecedentes personales que los líderes asimilan mediante la experiencia. Considerando que la combinación organizativa es esencial para lograr una convergencia de manera consolidada con metas específicas. Y allí, desde la perspectiva de Díez et al. (2003) el acceso de las mujeres en roles de liderazgo es un requisito importante para promover la igualdad dentro de las organizaciones. Aunado a lo anterior, Hernández (2022) refiere que:

La mujer forma un papel importante en el desarrollo cultural, social, educativo y económico, es la sostenibilidad, es la que juega un rol de preocuparse por la educación y calidad de vida de los hijos, como pilar del hogar. La mujer dentro de su proyecto de vida busca conectar puntos clave como laboral, familiar y personal, que permita el desarrollo integral para superar las barreras impuestas. (p.36)

En ese sentido, el liderazgo femenino se delinea dentro de lo transformacional, competitivo y motivador, cultivando habilidades que faciliten el logro de metas globales. De este análisis se infiere que las particularidades más destacadas incluyen un modo dialogante, respaldado en valores sólidos, firmeza constante y una comunicación abierta.

#### **1.5.4. Relaciones interpersonales**

Nadie puede entender su individualidad sin relacionarse con otros, sería injusto acusar a alguien de egoísmo por tratar de encontrarse a sí mismo. La única



manera de descubrir quienes somos es manteniendo relaciones interpersonales con otras personas. Por lo que, según Frager & Fadiman (2010) la interacción social es importante en:

Formación y en el desarrollo de las principales estructuras de la personalidad: persona, sombra y ánima o ánimus. Los contenidos de las experiencias sociales ayudan a determinar las imágenes y los símbolos específicos relacionados con cada una de las estructuras: al mismo tiempo, estas estructuras arquetípicas elementales modelan y guían nuestras relaciones sociales. (p.181)

Basándonos en lo anterior y siguiendo la perspectiva de Jung, que enfatiza que la individuación es principalmente un empeño propio, se reconoce además como un proceso que se desarrolla a través de las interacciones con otras personas. En otras palabras, la individuación no causa aislamiento, sino promueve la conexión. Asimismo, otras teorías cimentan las relaciones interpersonales, como las de Carl Rogers y Howard Gardner, las cuales incluyen la inteligencia interpersonal como algo integral de dichas teorías (Pizarro & Oseda, 2021).

El estudio de las relaciones humanas se centra en la interacción entre individuos, ya sea en contextos organizacionales o personales. Estas interacciones pueden ser formales o informales, cercanas o alejadas, incompatibles o cooperativas, particulares o colectivas (Dalton et al., 2007), guiadas por reglas consensuadas por todos y, sobre todo, por el reconocimiento y respeto a los valores morales. Interactuar con otros es como caminar por un sendero, a veces conocido y otras veces desconocido, con tramos fáciles de recorrer y otros más difíciles debido a numerosos obstáculos y peligros que encontramos. Estos desafíos surgen principalmente debido a nuestra precipitación e impulsividad, y solo en ocasiones



son creados por otros. De ese modo, las relaciones personales representan un medio singular de comunicación y manifestación de sentimientos y opiniones; constituyen una fuente de oportunidades, diversión y aprendizaje (Silveira, 2003). También son una fuente principal de bienestar, aunque a veces puedan ser la principal origen de estrés y malestar, especialmente si carecemos de habilidades sociales (Roca, 2014). Todos hemos estado con individuos que nos infunden energía, lo cual es encantador, porque nos animan y nos asisten a prosperar. Asimismo hemos estado con individuos que tienen el efecto opuesto; nos sentimos consumidos, menos animados y emocionalmente exhaustos cuando conversamos con ellos (Whetten & Cameron, 2011). Cuando las personas tienen la habilidad de construir relaciones interpersonales positivas, generan una energía motivadora en los demás y experimentan emociones positivas por sí mismas. En contraste, aquellos con una inteligencia interpersonal limitada tienen mayor probabilidad de enfrentar mayor probabilidad de experimentar alteraciones psicológicas como depresión o ansiedad. “La inteligencia interpersonal es la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales, capacidad para la comunicación afectiva, respeto, actitudes pro-sociales, asertividad, etc.” (Bisquerra, 2003, p. 25). Ser hábil en las interacciones contribuye a mejorar nuestras formas de vida, ya que nos permite sentirnos bien y alcanzar nuestras metas. Por ende, varios enfoques sobre relaciones interpersonales sugieren que los factores influyentes abarcan la comunicación, las actitudes y las formas de trato.

La comunicación es una manera racional de contacto que conlleva el traspaso de información y entendimiento entre personas. En ella se vinculan enunciados verbales y no verbales, así como valores y perspectivas personales,



siendo una necesidad social. Desde la perspectiva de Chiavenato (2006), la comunicación implica el intercambio de información entre individuos, donde se busca compartir un mensaje o una información para hacerlo común. Este proceso es esencial en la experiencia humana y en la organización social. Mientras que para Dalton et al. (2007), la comunicación es:

El proceso que nos permite intercambiar información mediante un sistema común de símbolos, signos o conductas. A través de él una persona envía mensajes a otra. Los símbolos pueden ser palabras escritas o habladas; los signos adoptan formas y colores; la conducta puede ser de cualquier tipo de comunicación no verbal como movimientos corporales o expresiones faciales. (p.86)

La comunicación supone compartir valores, creencias y actitudes, que, aunque no sean idénticos, tienen puntos comunes que constituyen la base del proceso de comunicación. En toda organización, la influencia de la comunicación se extiende en diferentes direcciones y más horizontalmente. “En los tres casos el proceso abarca tres elementos: emisor, la persona que transmite el mensaje; receptor, la persona a quien se le envía; mensaje, el contenido, lo que se desea comunicar” (Dalton et al., 2007, p. 88). Es imposible existir sin interactuar con las personas que nos rodean, ya que la comunicación es sus múltiples modalidades y códigos es indispensable, considerando la retroalimentación, que permite aclarar o verificar la información comunicada por el emisor mediante un canal. Así, según lo propuesto por los autores citados, podemos deducir que los estilos de comunicación se vuelven complejas, dando lugar a nivel organizacional a la comunicación asertiva, empática, informal y la escucha activa.



La comunicación asertiva se refiere a la forma en que una persona expresa sus creencias, pensamientos o sentimientos sin agredir a los demás ni herir susceptibilidades. Para Bisquerra (2003), la asertividad es “mantener un comportamiento equilibrado, entre la agresividad y la pasividad” (p.25). Esto conlleva saber cómo expresar convenientemente nuestra opinión, siempre con acatamiento y consideración hacia los demás, diferenciando entre lo positivo y lo negativo. Según Roca (2014) la asertividad se refiere a una actitud de autoafirmación y resguardo de nuestros derechos personales, que implica expresar nuestros sentimientos, distinciones, necesidades y valoraciones de manera apropiada, a la vez que se respeta los derechos de los demás.

La comunicación empática reside en la habilidad de comprender el punto de vista del otro, estableciendo una relación basada en cordialidad, amabilidad y sinceridad, y anticipando su reacción. La empatía es una función pre-reflexiva, íntimamente conectada con las neuronas espejo que se encuentra en diversas áreas de nuestro cerebro (Sánchez, 2014). El individuo que se comunica de manera empática con sus compañeros tiene la capacidad de entender los sentimientos y pensamientos de los demás. Por lo tanto, siempre se comunicará de manera adecuada y pertinente en su entorno social.

La comunicación no formal es otra forma de interacción presente en las empresas. Es la más frecuente y puede facilitar o dificultar el desarrollo de sus actividades (Dalton et al., 2007). Se caracteriza porque no sigue una formalidad en la transmisión de la información, sino uno más bien se vale de una vía informal, el cual es medio personal donde circulan información o chismes.



Por otra parte, la capacidad de escuchar es esencial en todo los niveles de actividad, pero cobra importancia elemental a medida que ascendemos en la jerarquía organizacional (Dalton et al., 2007). La disposición a escuchar es fundamental para fortalecer relaciones positivas, reconociendo a la persona como un conjunto coherente de identidades culturales. Esta actitud fomenta un ambiente de respeto y comprensión, donde se toman en cuenta las experiencias y perspectivas únicas de cada persona. Además, saber escuchar facilita el intercambio de ideas y sentimientos, promoviendo una interacción afectiva.

La cultura puede ser concebida como un legado histórico que induce en la formación de la identidad. Se refiere a la forma específica de vida que es adquirida, compartida y transmitida por aquellos que la integran (Torre et al., 2009). De cierta manera, puede ser considerada como un grupo social extensa que provee a sus miembros estándares normativos implícitos (Marín & Martinez, 2012). Teniendo en cuenta ello, las actitudes socioculturales envuelven una disposición entremezclada con rasgos psicológicos que se evidencian al evaluar aspectos de la sociedad. Estas actitudes influyen en la manera en que un sujeto percibe y se comporta en relación a un entorno particular. El rasgo influencia en la estructuración de hábitos y puede considerarse autónomo al formar parte del sistema motivacional. Las actitudes son evaluaciones o predisposiciones más generales que repercuten en el comportamiento y pueden ser objeto de reflexión. Los rasgos y actitudes actúan como patrones clave de la conducta y poseen una base biofísica influenciada por el aprendizaje. Sin embargo, según Marín & Martinez (2012), Allport destaca tres diferencias entre ambos conceptos:

- Las actitudes son provocadas por un objeto o estímulo específico y definido; en cambio, el rasgo carece de esa diferencia definitoria.





- Las actitudes pueden ser específica o generales, mientras que los rasgos son únicamente generales.
- Las actitudes presumen una valoración que produce respuestas de aceptación o rechazo; los rasgos carecen de una orientación específica.

Es así que, para Allport tanto los rasgos como las actitudes son características distintivas que la persona posee, los rasgos involucran tendencias determinantes de la conducta. De tal modo, los rasgos suponen tendencias que repercuten en la conducta y, por ende, afectan la manera en que una persona concibe y evalúa el mundo (actitudes). Y, las actitudes de las personas están influenciadas por su moral. Siguiendo esa línea, según Chiavenato (2006), una actitud es una posición o juicio que las personas adoptan hacia ciertos objetos, individuos o situaciones, lo cual las predispone a comportarse de cierta manera. Una moral elevada se manifiesta a través de interés, buen trato y aceptación. El trato amable fomenta la colaboración, ya que se fundamenta en una base psicológica en la que predomina el deseo de benevolencia y amabilidad. Desde el interaccionismo simbólico, de Cooley y Mead, la teoría de la autoverificación propone que los sujetos construyan y confirmen su identidad a través del trato que absorben de los demás (Marín & Martínez, 2012). En la vida diaria, reconocemos la importancia del buen trato cuando interactuamos con los demás. Esta idea ha sido abordada por Fina Sanz, quien señala que durante muchos años nos hemos centrado en discutir las causas y los distintos tipos de violencia y opresión de género, pero se ha prestado escasa atención al desarrollo de habilidades relacionadas con la cultura del buen trato y las relaciones de paz entre hombres y mujeres (Cervantes, 2006).



## **1.6. MARCO CONCEPTUAL**

### **1.6.1. Vaso de Leche**

Es un programa descentralizado de asistencia alimentaria que se financia mediante las transferencias de recursos del Ministerio de Economía y Finanzas a los gobiernos locales, específicamente a las municipalidades distritales. Tiene como finalidad mejorar el nivel nutricional de niños, mujeres gestantes y lactantes, así como de ancianos y personas afectas por tuberculosis (Du-Bois et al., 2004).

### **1.6.2. Liderazgo**

El liderazgo se define como la manifestación de cualidades o habilidades directivas que posee una persona, con la capacidad de influir en la manera de actuar de individuos o grupo social. esto implica la habilidad para inspirar entusiasmo y dirigir hacia la consecución de objetivos. Se concibe como el inicio de convocar, motivar y ejercer influencia sobre las personas, en todos los niveles, dentro del contexto de una organización (Rivas, 2020).

### **1.6.3. Liderazgo carismático**

El liderazgo carismático se define como una relación entre líder y seguidores, donde los seguidores ven al líder como poseedor de cualidades sobrenaturales, confían plenamente en sus afirmaciones y directrices de manera. Esto genera un fuerte vínculo emocional, en el cual los seguidores aceptan al líder y ofrecen un soporte emocional significativo (Willner, citado por Molero, 1995).

### **1.6.4. Liderazgo participativo**

El liderazgo participativo o democrático es un estilo que permite compromiso organizacional al implicar a los subordinados en la toma de decisiones, delegar autoridad y emplear la retroalimentación como una herramienta para guiar (Fierro & Villalva, 2017).



### **1.6.5. Liderazgo transformacional**

El liderazgo transformacional trasciende las normas tradicionales y se enfoca en la transformación a nivel personal, lo que conduce a un cambio positivo en el equipo, y en la organización en su totalidad (Abanto et al., 2023).

### **1.6.6. Comunicación**

La comunicación es el intercambio de información que ocurre entre dos o más individuos con el propósito de compartir datos y recibirlos. Se describe como un proceso que involucra a un emisor y un receptor, aparte del mensaje manifiesto (Gisbert & Garcia, 2014).

### **1.6.7. Actitudes**

Las actitudes pueden ser conceptualizadas como una estructura psicológica, que refleja la evaluación global de un individuo o grupo social. Ejercen un papel importante en la cognición y el comportamiento humano, incluyendo en las creencias, valores y acciones de trato a nivel individual como grupal en diversos contextos (Tello-Zuluaga, 2023).

### **1.6.8. Las formas de trato**

Las maneras de trato son aquellas expresiones o acciones que denotan cortesía, respeto y solidaridad hacia los demás. En particular, se refiere al respeto por la dignidad y la diversidad dentro de marcos de equidad consensuados (Cervantes, 2006).

### **1.6.9. Beneficiarias**

Las personas que se benefician de los programas sociales son identificadas como tales, siempre y cuando acepten determinadas reglas por parte de los programas. Resta discutir cómo hacer beneficiarias a las personas podría facilitar avances en términos de ciudadanía social e inclusión (Llobet et al., 2012).



## **1.7. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.7.1. Hipótesis general**

Existe una significativa relación entre el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales en las usuarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto, distrito de Santa Rosa - Melgar, 2023

### **1.7.2. Hipótesis específicas**

- Existe una directa relación entre el liderazgo democrático y los estilos de comunicación en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto.
- Existe una directa relación entre el liderazgo participativo y las actitudes socioculturales en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto.
- Existe una directa relación entre el liderazgo transformacional y las formas de trato en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto.

## **1.8. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

La metodología de este estudio adoptó el enfoque cuantitativo, con la intención de obtener resultados que sean comprobables y medibles de manera numérica. Este enfoque implica analizar y sintetizar datos para validar hipótesis a través de mediciones cuantitativas, y el tratamiento estadístico para identificar patrones de conducta. Según Cáliz et al. (2012) la racionalidad del enfoque cuantitativo se basa en el cientifismo y en algo lógico, adoptando posiciones epistemológicas institucionalistas. Existe un fuerte apego a la tradición científica y se hace uso de la neutralidad valorativa como medida de objetividad, lo que implica que el conocimiento se fundamente en hechos.



### 1.8.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se delineó dentro de la modalidad correlacional, “este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, e un contexto en particular” (Cáliz et al., 2012, p. 104). El diseño se orientó sobre el no experimental transversal, dado que no se indujo ninguna situación; más bien se observó situaciones tal como se muestran en el Programa de Vaso de Leche. En un diseño no experimental, para Behar (2008) quien realiza la investigación observa los fenómenos sin intervenir en su desarrollo.

### 1.8.2. Población y muestra

La población está constituida por un conjunto individuos que posee ciertas características comunes. La muestra es, básicamente, un subgrupo representativo de la población (Behar, 2008). El programa Vaso de Leche en el Centro Poblado Kunurana Alto se subdivide en tres sectores: Pampilla (club de madre), se compone de 22 beneficiarias; Vallecito (club de madre Virgen del Rosario), se compone de 20 beneficiarias; Nuevo Perú (club de madre Alta Gracia), se compone de 20 beneficiarias. Por tanto, en total cuenta con 62 beneficiarias, de los cuales se consideró 3 presidentas, 4 integrantes de la junta directiva de cada club de madre, y a 39 beneficiarias. Estas mujeres se caracterizan por tener recursos económicos limitados, encontrarse en escenarios de pobreza y extrema pobreza, tener hijos menores de 6 años, y la gran mayoría de ellas se dedican exclusivamente a las actividades domésticas de su hogar. Se empleó la siguiente fórmula lógica para extraer el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 62}{(0.05^2(62-1)) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{60.5052}{1.1129} = 54.3$$

$$n = 54$$

**Tabla 1**

*Socias del Programa Vaso de Leche en el C. P. de Kunurana Alto*

<b>Muestra estratificada</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Presidentas beneficiarias	03	5,6
Junta directiva	12	22,2
Beneficiarias	39	72,2
Total	54	100,0

### **1.8.3. Unidades de observación y análisis**

Durante el proceso de investigación, las socias del Programa Vaso de Leche fueron la unidad de observación, mientras que el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales fueron la unidad de análisis.

### **1.8.4. Identificación de variables y dimensiones**

La identificación de las variables y dimensiones se realizó siguiendo el tipo correlacional y el método deductivo de investigación.

Variable 1: Ejercicio del liderazgo (carismático, participativo y transformacional).

Variable 2: Relaciones interpersonales (comunicación, actitudes y trato).

### **1.8.5. Verificación de hipótesis**

La verificación de las hipótesis se efectuó mediante la prueba de Rho de Spearman, la cual permitió confirmar las correlaciones, así como identificar su dirección y fuerza. Esta Prueba se aplicó un nivel de confianza del 95% ( $\alpha=0.05$ ).

#### **Fórmula:**

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r: Coeficiente de correlación Spearman

D: Diferencia entre los rangos

n: Número de pares de datos



Regla de decisión: La hipótesis nula se desestima si la puntuación en la escala valorativa de Spearman es negativa, mientras que la hipótesis alternativa se acepta si el valor es positivo, en función al nivel de significancia de 0.05.

#### **1.8.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En esta investigación se hizo uso de la encuesta (técnica) y el cuestionario (instrumento) para recopilar datos de carácter cuantificable.

##### **a. Encuesta**

La encuesta constituye una técnica de investigación utilizada para recolectar datos de una amplia cantidad de individuos. Esta herramienta, versátil y accesible, posibilita obtener información acerca de conductas, actitudes, opiniones y la demografía de una población específica (Medina et al., 2023).

##### **b. Cuestionario**

En sentido técnico, un cuestionario se define como un método de recopilación de información aplicado a un conjunto de individuos, denominado muestra. La finalidad de los diversos tipos de cuestionarios es obtener información relevante para una organización, empresa o institución (Barrero, 2022).

La variable ejercicio del liderazgo está conformada por doce indicadores con alternativas debidamente establecidas. Por otro lado, la variable relaciones interpersonales está compuesta por de tres dimensiones: comunicación, actitudes y trato, cada uno de ellas con cuatro ítems.

Para validar el instrumento, se recurrió a juicio de expertos, estos expertos emitieron su conformidad para su aplicación. La confiabilidad del cuestionario se evaluó mediante la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.789, este valor indica una excelente confiabilidad según la escala



de calificación, lo que significa que la información del cuestionario es confiable. Cabe resaltar que esta prueba está diseñada para elementos continuos-politómicos.

#### **1.8.7. Procedimiento de recolección de datos**

El proceso de recolección de datos sigue los siguientes pasos:

- Se redactó las incógnitas de acuerdo a los propósitos de la investigación.
- Se localizaron a las usuarias del Programa Vaso de Leche mediante el muestreo aleatorio, y se proporcionó instrucciones sobre la encuesta.
- Una vez finalizada la encuesta, se verificaron los datos para garantizar que estén completos y consistentes.

#### **1.8.8. Procesamiento y análisis de datos**

En esta parte, se acudió a la estadística descriptiva, lo cual facilitó el tratamiento objetivo de los datos mediante tablas, gráficos e histogramas. Para determinar el nivel de significatividad a nivel particular y general, se sometió a la prueba de correlación de Rho de Spearman, lo cual se debe a que la prueba de normalidad indicó que se empleara esta prueba no paramétrica. El nivel de significatividad inicia cuando alcanza un asterisco (\*) o dos asteriscos (\*\*). Luego los indicadores se recodificaron según cada dimensión: D1 + D2 + D3. Enseguida, se procedió a efectuar la prueba de hipótesis, donde se halla la relación entre dimensiones (reflejado en tablas de frecuencia). Las dimensiones recodificadas se integraron en dos variables: V1 y V2, una vez integradas o agrupadas, se somete al coeficiente de evaluación, hallando la relación entre variables (expresado en tablas de frecuencia). Todo ello se desarrolló en el programa estadístico SPSS, una herramienta ampliamente reconocida y utilizada en las ciencias sociales y en varios ámbitos académicos.



## CAPÍTULO II

### CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

#### 2.1. ASPECTOS GENERALES

##### 2.1.1. Ubicación geográfica

El Centro Poblado de Poblado de Kunurana Alto se localiza en el distrito de Santa Rosa, situado en el flanco occidental de la Cordillera Oriental de los Andes del Sur, en la provincia de Melgar, una de las trece provincias que integran el departamento de Puno. A una altitud de 4056 m.s.n.m., latitud su 14° 32' 12.7" S (-14.53685691000) y longitud oeste 70° 53' 5.6" W (-70.88487926000)<sup>1</sup>.

#### Figura 1

*Ubicación del Centro Poblado de Kunurana Alto*



Fuente: Google Maps - 2024

El Centro Poblado de Kunurana Alto limita al norte con la provincia de Canchis Cusco, al sur con el distrito de Santa Rosa, al este con Hatun Ayllu, y al oeste con el distrito de Layo de la región de Cusco. El 94% de su territorio está

<sup>1</sup> <https://www.deperu.com/centros-poblados/kunurana-alto-104741>



conformado por áreas cubiertas de pastos naturales, principalmente la chillihua e ichu, lo que determina su naturaleza orientada hacia la producción ganadera.

### **2.1.2. Clima y temperatura**

El clima en el Centro Poblado de Kunurana Alto se caracteriza por ser frígido debido a las ventiscas gélidas y las intensas heladas, especialmente durante las madrugadas. Es seco y soleado en todo el día, pero frío por la noche. Las precipitaciones pluviales, acompañadas de fuertes descargas eléctricas, ocurren desde noviembre hasta marzo, siendo más intensa en enero, febrero y marzo. La temperatura promedio generalizado es de 10 °C, con una mínima de -7 °C entre junio y agosto, y una máxima de 19 °C entre los meses de enero y marzo.

### **2.1.3. Fauna**

La variedad de especies que se hallan en el ámbito del Centro Poblado es notoria, abarcando mamíferos, aves y una variedad de otras especies. Entre los mamíferos desatacan los vacunos, ovinos, porcino, equinos y felinos. En cuanto a las aves, encontramos tanto aves de corral (gallina, patos, gansos, pavos) como aves silvestres (incluyendo aves rapaces como águilas, cernícalos, búhos, alcarnaries, perdices, así como patos silvestres, y variedad de pájaros).

### **2.1.4. Flora**

La flora natural del Centro Poblado de Kunurana Alto es de gran valor para sus habitantes, caracterizada por su densidad de especies, con una gran proporción de pastos herbáceos vigorosos. Se han identificado más de una centena de variedad de pastos y plantas medicinales útiles para el pastoreo y el tratamiento de enfermedades. Entre ellas destacan la chillihua, el ichu, la totora, el layo, la huaylla, el quise, el pilli, la verbena, entre otras.

### 2.1.5. Hidrografía

En el Centro Poblado se puede encontrar manantiales y riachuelos con un flujo de constante, los cuales permiten la irrigación de pastizales y formación de bofedales. Se encuentra al acostado de los ríos Mal-paso y Llapha Mayo que alimentan el caudal del río Santa Rosa.

## 2.2. ASPECTOS DEMOGRÁFICOS

### 2.2.1. Población

Según los Censos Nacionales de Población Vivienda realizados por el INEI, en 2017, el distrito de Santa Rosa cuenta con una población de 6,197 habitantes, distribuidos con mayor proporción en la zona rural con 50,41% (3,124 habitantes) y el 49,59% en el área urbana (3,073 habitantes).

**Tabla 2**

*Población del distrito de Santa Rosa por áreas*

Categorías	casos	%	Acumulado
Urbano	3 073	49,59%	49,59%
Rural	3 124	50,41%	100,00%
Total	6 197	100,00%	100,00%

Fuente: Censo Nacional 2017 - INEI

Por su parte, el Centro Poblado de Kunurana Alto tiene una población de 215 habitantes, distribuidos en la zona rural, de los cuales 150 son varones y 100 son mujeres, según el Censo Nacional 2017 realizado por el INEI. La tasa de crecimiento poblacional del distrito de Santa Rosa y del Centro Poblado de Kunurana Alto es del 0.64%, lo que indica un crecimiento poblacional mínimo. Este fenómeno se atribuye principalmente a la migración jóvenes en busca de mejores oportunidades laborales, una educación de mayor calidad y otros aspectos, a las ciudades con alto movimiento económico.

### 2.2.2. Idioma

Aunque el quechua ha sido el idioma predominante desde tiempos ancestrales, la llegada de los españoles impuso el castellano como parte de la cristianización. Por tanto, en el Centro Poblado de Kunurana Alto, ubicado en el distrito de Santa Rosa, la mayoría habla quechua, pero también el castellano.

### 2.2.3. Niveles socioeconómicos

La principal actividad de los pobladores del Centro Poblado de Kunurana Alto es principalmente la agricultura y la ganadería, en menor escala, que representan aproximadamente el 68 % de toda la actividad productiva. En el caso del distrito de Santa Rosa, se observa una situación similar en relación a la ocupación principal, como se precisa a continuación:

**Tabla 3**

*Ocupación principal de 14 a más años de edad*

Distrito	Total	Grupos de edad			
		14 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 y más años
Distrito Santa Rosa	2 349	563	822	807	157
Agricultura. y trabaj. calific. agrop., forestales y pesqueros	863	103	297	361	102
Miembros p. ejec., leg., jud. y per. direc. de la adm. púb. y priv	3	1	2	-	-
Profesionales científicos e intelectuales	85	8	38	37	2
Profesionales técnicos	35	16	12	7	-
Jefes y empleados administrativos	66	23	26	17	-
Trabaj. de serv. y vend. de comerc. y mcd.	290	135	68	80	7
Trabaj. de la constr., edifi., prod. artesanales, electr. y las telecomun	146	27	65	49	5
Operadores de maq. indust., ensambladores y conduct. de transp	66	17	26	21	2
Trabaj. no calif. serv., peón, vend. amb. y afines (Ocupac. elementales)	389	91	144	131	23
Ocupaciones militares y policiales	27	6	13	8	-
Desocupado	379	136	131	96	16

Fuente: Censo Nacional 2017 - INEI

Los cultivos se realizan en campo abierto, utilizando medios de producción rudimentarios, y la mayor parte de la producción está orientada al consumo



familiar debido a que los habitantes cuentan con pequeñas parcelas. En cuanto a la ganadería, los pobladores suelen criar vacunos, ovinos, porcinos, equinos y aves de corral, en menor escala. Por lo que el ingreso promedio de las familias dedicadas a estas actividades en el Centro Poblado Kunurana Alto y el distrito de Santa Rosa es de aproximadamente S/. 200.00 nuevos soles. Siguiendo esa línea, según el INEI, la población en situación de pobreza es del 44.9%, ubicándose en el primero y segundo quintil como indicador de carencia, respectivamente.

#### **2.2.4. Servicios públicos básicos**

EL Centro Poblado de Kunurana Alto cuenta con una red de tubería subterránea que proporciona agua potable las 24 horas del día, cubriendo alrededor del 65% de la población. Sin embargo, en cuanto al sistema de desagüe, los habitantes no disponen de este servicio. Respecto a la red de energía eléctrica, el centro poblado cuenta con un cableado aéreo, el cual abarca alrededor del 80% de la población. El acceso a estos servicios básicos es fundamental para optimizar la calidad de vida de las personas, promoviendo la salud, seguridad y desarrollo social.

#### **2.2.5. Salud**

En el Centro Poblado de Kunurana Alto existe un puesto de salud de categoría I-1 en el distrito de Santa Rosa, perteneciente a la Dirección de Salud DISA Puno, con un horario de atención de 8:00 a 14:00. Actualmente, el puesto de salud reporta emergencias debido a la temporada de frío, que incluye heladas, granizadas y nevadas. Se observa una alta tasa de mortalidad y morbilidad debido a enfermedades respiratorias como neumonías, SOB/Asma e IRA, que ocupan los primeros lugares entre las causas principales. Las Infecciones Respiratorias Agudas son las principales causas de morbimortalidad en menores de 5 años. Por



su parte, las infecciones respiratorias agudas y las neumonías tienden a aumentar hacia finales del otoño y durante la temporada de invierno.

### **2.2.6. Educación**

El Centro Poblado Kunurana Alto cuenta con 3 Instituciones Educativas: la I.E.S. Agro Industrial “César Vallejo Mendoza”, la I.E.P. N°70517 José Antonio Encinas, y la I.E.P. N° 70526 de Pichu. Además, se suma I.E.I N°1562 Kunurana alto y la I.E.P N°70506 en Kunurana Bajo, adyacente al Centro Poblado en cuestión.

Es importante resaltar que, en el entorno del distrito de Santa Rosa, además la I.E.S. Agro Industrial “César Vallejo Mendoza, existen cuatro Instituciones Secundarias: la I.E.S. Agropecuaria N° 110 Kunurana Bajo, la I.E.S. Agropecuaria Justo Juez, la I.E.S. Agropecuaria N° 108 y la I.E.S. La Salle. A pesar de ello, aún persiste el analfabetismo en poblaciones de 12 años en adelante en áreas rurales, lo cual se debe a varios factores, siendo la desnutrición crónica la causa principal, que afecta al 47,8% de la población. Esto impide que los procesos de aprendizaje alcancen los objetivos propuestos, especialmente en las áreas de las matemáticas y la comprensión de lectura, así como en las áreas técnicas.

### **2.2.7. Lugares turísticos**

Entre los lugares turísticos más cercanos al distrito de Santa Rosa se ubica el Nevado Kunurana, cubierto por innumerables quebradas. Su pico más alto alcanza una altitud de 6,420 metros sobre el nivel de mar. Además de su imponente física, es significativo por su condición de Apu. Según cuentan los pobladores es el responsable de proteger a las comunidades que se encuentran asentadas en sus dominios. Para llegar al poblado desde donde comienza el



recorrido hacia el Nevado de Kunurana, es necesario viajar desde Ayaviri hasta Santa Rosa.

#### **2.2.8. Aspectos culturales**

Los habitantes del Centro Poblado de Kunurana Alto, practican y se identifican con las tradiciones y creencias de sus ancestros, así como con las festividades patronales y carnavales, mediante los cuales manifiestan su identidad cultural. La estructura organizativa que tienen los sectores del Centro Poblado representado por su alcalde, tenientes gobernadores y sus presidentes son las máximas autoridades en dicho centro poblado, al que se le debe obediencia y respeto dentro del derecho consuetudinario y las leyes formales.

## CAPÍTULO III

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

En este apartado se exteriorizan los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos planteados previamente. Estos resultados tienen su origen en el planteamiento del problema y la diligencia del instrumento que posibilitó el recojo de datos a las socias del Programa Vaso de leche del Centro Poblado de Kunurana Alto. La interpretación y el análisis se realizaron conforme a la revisión de fuentes secundarias pertinente a la investigación, lo que facilitó una descripción apropiada de cada indicador y dimensiones.

#### 3.1. DATOS DEMOGRÁFICOS DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA

La Tabla 4 muestra a las mujeres beneficiarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto, según edad y nivel educativo. Del total de 54 (100%) beneficiarias, el 57,4% tienen estudios de nivel primario, el 37% cuenta con estudios secundarios y solo el 5,6% de las encuestadas tienen estudios técnicos, encontrándose en todos los casos el mayor porcentaje entre las edades de 29 a 39 años.

**Tabla 4**

*Edad según nivel educativo de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto*

Edad	Nivel de estudios							
	Primaria		Secundaria		Técnico		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
18-28	5	9,3%	8	14,8%	1	1,9%	14	25,9%
29-39	13	24,1%	9	16,7%	2	3,7%	24	44,4%
40-50	11	20,4%	3	5,6%	0	0,0%	14	25,9%
51 a más	2	3,7%	0	0,0%	0	0,0%	2	3,7%
Total	31	57,4%	20	37,0%	3	5,6%	54	100,0%

Fuente: Elaborado con base en los datos contenidos en el cuestionario.





Según estos resultados obtenidos, en el Centro Poblado de Kunurana Alto se evidencian disparidades en el acceso a la educación. Esto implica que las beneficiarias del programa no tuvieron la suerte de continuar sus estudios, ya sea debido a la falta de motivación y el apoyo por parte de sus padres, la persistencia del machismo en el centro poblado, o las limitaciones económicas del hogar, lo que resulta en la interrupción de su educación. Entre los años 2017 y 2021, de acuerdo al INEI, las mujeres han experimentado un acceso educativo más limitado en comparación a los varones. Como consecuencia, la falta de educación formal adecuada ha tenido impactos negativos en las vidas de las mujeres, ya que ven restringidas sus oportunidades de acceder a empleos bien remunerados y con posibilidades de desarrollo profesional.

Una comunicación abierta y efectiva es fundamental para comprender la problemática desde sus raíces y abordarla de manera eficaz. Cuando las interacciones son deficientes, emergen malentendidos y falta de confianza, lo que impacta negativamente en la autopercepción y el autoconcepto de las personas involucradas. Es decir, una comunicación deficiente lleva a las personas a que se sientan incomprendidas o subestimadas, lo que afecta su confianza en sí mismas y percepción de su propio valor. Si las beneficiarias se sienten cómodas comunicando sus necesidades o dificultades a través de una líder con cualidades que trascienden la realidad actual, es más probable que se realicen gestiones con el gobierno local y organismo no gubernamentales, buscando el descenso de las desigualdades sociales y proteger a la población más vulnerable.

En ese contexto, las poblaciones vulnerables, independientemente de su nivel socioeconómico y origen étnico, tienen el derecho a recibir el apoyo por parte del gobierno, de esa forma satisfacer sus necesidades básicas como alimentación, educación y atención médica, contribuyendo así al ascenso de sus condiciones de vida y la reducción de desigualdades sociales.

### 3.2. EJERCICIO DEL LIDERAZGO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LAS USUARIAS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE DEL CENTRO POBLADO DE KUNURANA ALTO

En la Tabla 5 se visualiza los resultados sobre el ejercicio del liderazgo de la junta directiva del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto, del total de personas encuestadas (100%), con relación al ejercicio del liderazgo carismático, siempre se ponen de manifiesto conductas cautivadoras que generan entusiasmo en un 57,1% de los casos, seguido de un 38,4% a veces, mientras que un 4,5% indicó que nunca se visualiza ese tipo de liderazgo en las integrantes de la junta directiva. Respecto al liderazgo participativo, se observa que siempre se alienta a que participen las socias del programa al 62,5%, seguido de un 31% en la escala a veces, y solo el 6,5% sostuvo que nunca se las anima a participar. En cuanto al liderazgo transformacional, en una escala mayor, el 47,2% se ve impulsado a desarrollar ideas innovadoras, mientras que una escala intermedia se ubica el 34,7%, y en el extremo negativo se localiza con el 18,1%. Por tanto, se puede inferir que el ejercicio del liderazgo es de mayor aplicación en el programa.

**Tabla 5**

*Ejercicio del liderazgo de la junta directiva del Programa Vaso de Leche*

Escala valorativa	Nunca		Algunas veces		Siempre		Total	
	fx	%	fx	%	fx	%	fx	%
Liderazgo carismático	2	4,5	21	38,4	31	57,1	54	100,0
Liderazgo participativo	3	6,5	17	31,0	34	62,5	54	100,0
Liderazgo transformacional	10	18,1	19	34,7	25	47,2	54	100,0

El ejercicio del liderazgo femenino aumenta la representación y diversidad en los programas sociales alimentarios, lo que garantiza que las perspectivas, necesidades experiencias estén representadas en la toma de decisiones. Dado que el ejercicio del liderazgo implica impactar, conducir y administrar a los integrantes de un grupo u



organización (Oseda et al., 2020), para ello, la líder debe poseer carisma, sensibilidad y empatía para llegar a todos (Tapia & Antequera, 2020). Como afirmó Alatrística (2020), “el liderazgo no es fácil, ya que consiste en dirigir a las personas en condiciones de cambio, a lo cual por naturaleza presentarán resistencia” (p.92), por lo que las mujeres líderes deben adaptarse a los nuevos desafíos y superar dichas resistencias. En ese sentido, el liderazgo empodera a las mujeres al brindarles la oportunidad de tener voz. Además, favorece a la equidad de género al afrontar los estereotipos de género y suscitar la correspondencia de oportunidades en todos los escenarios de la vida. “Las mujeres son adictas a adoptar un estilo de liderazgo más democrático o participativo” (Fabregas, 2020, p. 100) en contraste con el estilo autocrático. En esa línea, las mujeres líderes actúan como modelos a seguir para otras mujeres y niñas, inspirándolas a perseguir sus sueños, aspirar a puestos de liderazgo y vencer los obstáculos que puedan encontrar en el transcurso. Una organización resiliente, resistente y eficiente, según de Zea et al. (2022), debe alinearse con la concepción epistemológica del liderazgo para crear conexiones e interacciones entre los procesos, considerando los entramados interespecíficos, lo cual demanda la reestructuración de procedimientos formativos mediante la creación de entornos organizacionales capaces de amoldarse a nuevos escenarios. De ahí que, los líderes con cualidades transformacionales inducen cambios en sus seguidores al crear conciencia sobre la importancia el valor de los resultados alcanzados al llevar a cabo las tareas asignadas (Tapia & Antequera, 2020). Este liderazgo transformacional emergente se asocia con las formas de relacionarse de los colaboradores para fomentar la innovación en los escenarios redefinidos, lo que amplía las capacidades organizativas y permite transformar los paradigmas estructurales.

En la Tabla 6 se visualiza los hallazgos de las relaciones interpersonales de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto, desde

la dimensión estilos de comunicación, el 58,8% de consideró que se desarrolla de manera favorable la comunicación asertiva, empática y la escucha activa, por su parte el 31,4% optó por la escala neutral, y para el 9,8% no se desenvuelve de la mejor manera. Respecto a la dimensión actitudes socioculturales, las valoraciones positivas hacia las costumbres, creencias y la cosmovisión se hallan con el 61,1%, mientras que en la escala neutral se ubica el 28,2%, y las valoraciones negativas con el 10,7%. Con relación a la dimensión formas de trato, la mayoría sostuvo que sí se da la solidaridad, la gratitud y la tolerancia con el 56,5%, otro porcentaje prefirió la neutralidad con el 26,4%, y menor porcentaje tuvo una valoración negativa con el 17,1%. Con estos datos podemos generalizar un desarrollo adecuado de las distintas maneras de relacionarse en el programa.

**Tabla 6**

*Relaciones interpersonales de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche*

Escala valorativa	En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Total	
	fx	%	fx	%	fx	%	fx	%
Estilos de comunicación	5	9,8	17	31,4	32	58,8	34	100,0
Actitudes socioculturales	6	10,7	15	28,2	33	61,1	54	100,0
Formas de trato	9	17,1	14	26,4	31	56,5	54	100,0

“Las personas son seres humanos que, por naturaleza, necesitan establecer relaciones humanas entre sí y con el entorno que les rodea” (Leal, 2020, p. 2). Al estar las organizaciones formadas por personas que se delinear en objetivos similares, las relaciones interpersonales desempeñan un papel fundamental. Estas “contribuyen al desarrollo cognitivo y social entre los seres humanos” (Pizarro & Oseda, 2021, p. 1885), construyen comunidades sólidas al desarrollar de manera favorable la comunicación, actitudes y formas de trato. Estos ejes brindan un espacio para el apoyo emocional mutuo, al compartir experiencias y preocupaciones, lo que permite a las mujeres superar obstáculos juntas. Al reflejarse en diversas situaciones, las relaciones interpersonales se ven influenciadas por otras dimensiones. Por lo tanto, para establecer relaciones

significativas con los demás, también es esencial la autoconciencia y el autocontrol. La autoconciencia, “como una dimensión de la inteligencia emocional, permite conocer y tener conciencia de las emociones que experimenta cada individuo” (Chenche et al., 2023, p. 377). Sincronizar nuestras emociones, practicar la empatía y participar en esta danza emocional constituyen elementos fundamentales para desplegar habilidades sociales, los cuales a juicio de Gullo (2023), son un conjunto de comportamientos que facilitan el desarrollo del individuo en un entorno tanto individual como interpersonal, en esencia estas habilidades “se refieren a la capacidad de establecer relaciones de calidad” (González & Molero, 2021, p. 114), que también se corresponden con la idea de que cada persona es única o diferente (Hanco et al., 2021). Por tanto, las relaciones interpersonales tienen importancia en la sociedad, ya que implican la convivencia diaria entre individuos con diversas ideas, puntos de vista, percepciones, metas, entre otros (Pérez, 2017).

### 3.2.1. Relación entre ejercicio del liderazgo de la junta directiva y relaciones interpersonales de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche

**Tabla 7**

*Relación entre ejercicio del liderazgo de la junta directiva y relaciones interpersonales de las beneficiarias del PVL del C. P. de Kunurana Alto*

Ejercicio del liderazgo	Relaciones interpersonales							
	En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Nunca</b>	5	9,3	0	0,0	0	0,0	5	9,3
<b>Algunas veces</b>	1	1,9	16	29,6	2	3,7	19	35,2
<b>Siempre</b>	0	0,0	0	0,0	30	55,6	30	55,6
<b>Total</b>	6	11,1	16	29,6	32	59,3	54	100,0

**Interpretación:** en la Tabla 7 se visualiza la correspondencia entre el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales. Se observa que la frecuencia más alta corresponde al nivel “siempre” de ejercicio del liderazgo y “de acuerdo” de relaciones interpersonales con un 55.6%. Le sigue el nivel “a

veces” de ejercicio del liderazgo y un nivel “neutral” en la otra variable con un 29,6%. Por lo tanto, se evidencia una relación aceptable entre ambas dimensiones, ya que un mayor nivel de ejercicio del liderazgo se corresponde con un mejor nivel de relaciones interpersonales en las beneficiarias del programa social. Estos resultados coinciden con lo señalado por Fabregas (2020), en el sentido de que las mujeres tienden a adoptar una modalidad de liderazgo con atributo democrático o participativo, y en menor medida un estilo autocrático (propia de los varones). Además, coincide con los resultados de Hanco et al. (2021), ya que las dimensiones como la comunicación, las actitudes y el trato se ponen en práctica de forma usual y satisfactoria. Así, las líderes reconocen a cada socia del programa social como valiosa, incluso tan capaz como ellas mismas, lo cual se refleja en la búsqueda de relaciones interpersonales positivas. Para lograrlo, según Chenche et al. (2023), es importante procurar una convivencia personal y colectiva equilibrada, y desarrollar en todo momento habilidades sociales.

### 3.2.2. Resumen de procesamiento de casos a nivel general

**Tabla 8**

*Resumen de procesamiento de casos*

	Válido		Casos perdidos		Total	
	N	%	N	%	N	%
Ejercicio del liderazgo	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Relaciones interpersonales	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Fuente: Datos procesados en el software estadístico IBM SPSS

En la Tabla 8 se visualiza un resumen del procesamiento de los casos ingresados en el programa SPSS Statistics, referido al ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales. Contiene un total de 54 casos de beneficiarias del Programa Vaso de Leche en el Centro Poblado de Kunurana Alto, todos ellos fueron encuestados sin que se perdiera ningún caso.

### 3.2.3. Prueba de normalidad

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ejercicio del liderazgo	,346	54	,000	,726	54	,000
Relaciones interpersonales	,365	54	,000	,708	54	,000

Fuente: Datos procesados en el software estadístico IBM SPSS

Dado que cada beneficiario constituye una parte de la muestra ( $n=54$ ), y este número supera las 50 unidades, se ha seleccionado el estadístico de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad en el análisis. Como se aprecia en la Tabla 9, los valores de significancia asintótica bilateral son 0,000 y 0,000 en el mismo orden para las variables de analizadas, siendo estos valores inferiores a 0,05 (valor-p). Esto revela que los datos conseguidos no siguen una distribución dentro de lo normal. Por tanto, el coeficiente para contrastar la hipótesis es el Rho de Spearman (prueba no paramétrica), a nivel estadístico.

### 3.2.4. Prueba de hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** Existe una significativa relación entre el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales en las usuarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto, distrito de Santa Rosa - Melgar, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe una significativa relación entre el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales en las usuarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto, distrito de Santa Rosa - Melgar, 2023

**Tabla 10***Correlación entre ejercicio del liderazgo y relaciones interpersonales*

		Ejercicio del liderazgo	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Ejercicio del liderazgo	1,000	0,937**
	Coef. de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	54	54

Fuente: Datos procesados utilizando el software estadístico IBM SPSS

Como se puede visualizar en la Tabla 10, el coeficiente de correlación de Spearman entre el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales es 0,937\*\*. Según la escala de estimación de Spearman, esto indica una relación positiva intensa. Por su parte, el nivel de significancia es de 0,000, menor que 0,05, lo que sugiere que el resultado es significativo. Así, se puede deducir que un mayor nivel de ejercicio del liderazgo se corresponde con un nivel similar de relaciones interpersonales en las usuarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto. Por consiguiente, se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ .

### **3.3. LIDERAZGO CARISMÁTICO Y ESTILOS DE COMUNICACIÓN EN LAS SOCIAS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE DEL CENTRO POBLADO DE KUNURANA ALTO**

En la primera dimensión referente al liderazgo carismático, en la Tabla 11, se aprecia que influye fuerte y atractivamente con el 53,7% en las beneficiarias del programa, seguido de un 40,7% algunas veces, y el 5,6% de las encuestadas indicó que generalmente nunca suelen percibir rasgos que generen atracción. Con respecto a si motivan a realizar acciones con ahínco y voluntad, se observa que el 57,4% indicó siempre sucede, el 38,9% se posicionó en la escala intermedia, y 3,7% precisó que no experimentan dicha motivación. Por otra parte, el 55,6% dieron cuenta que siempre proponen un futuro mejor que la situación actual, el 38,9% respondió que a veces ocurre



eso, mientras que el 5,6% respondió que nunca se percibe tales propuestas en quienes integran la junta directiva. En cuanto a la expresión de compromisos hacia las necesidades individuales, en mayor porcentaje el 61,1% señaló que siempre muestran ese compromiso con ellas, para el 35,2% a veces pasa eso, y en menor porcentaje para el 3,7% nunca logran identificar dicha cualidad en las líderes, lo que impide apreciar su cercanía.

**Tabla 11**

*Liderazgo carismático ejercido por la junta directiva del programa*

Escala valorativa	Nunca		Algunas veces		Siempre		Total	
	fx	%	fx	%	fx	%	fx	%
Influyen fuerte y atractivamente en los demás	3	5,6	22	40,7	29	53,7	54	100,0
Motivan a realizar acciones con ahínco y voluntad	2	3,7	21	38,9	31	57,4	54	100,0
Proponen un futuro mejor que la situación actual	3	5,6	21	38,9	30	55,6	54	100,0
Expresan compromiso hacia las necesidades individuales	2	3,7	19	35,2	33	61,1	54	100,0

Fuente: Elaborado con base en los datos contenidos en el cuestionario.

Las líderes carismáticas se enfocan en generar una atracción personal intensa entre las socias, motivan a realizar acciones con empeño y voluntad, sugieren un futuro mejor que el statu quo, y muestran sensibilidad a las necesidades de los demás. En ese sentido, para López (2001) los líderes carismáticos están dispuestos a asumir riesgos personales, adoptan conductas no convencionales y están dispuestas a sacrificarse, manifestando gran energía, autoconfianza y dando la impresión de ser expertas. La relación entre las líderes y las demás participantes del Programa Vaso de Leche es altamente emocional, similar a la de los discípulos con un maestro. La responsabilidad y la capacidad de asumir lo que les corresponde sin excusas ni buscar culpables son cualidades fundamentales de un buen líder. Esto les permite enfocarse en resolver el problema en lugar de preocuparse por lo que pudo haber pasado o no (Alatrística, 2020, p. 96). Tanto el líder como los seguidores son fundamentales, ya que son estos últimos quienes otorgan carisma al líder, basándose

en una serie de conductas específicas (Molero, 1995). Por ende, según los resultados (Tabla 11) se observa que las líderes carismáticas son admiradas como un modelo a seguir por las demás socias del programa, lo que conlleva a un impacto positivo en el grupo.

Por consiguiente, en la Tabla 12 referido a los estilos de comunicación, el 55,6% indicó que siempre mantienen una comunicación asertiva, en la cual expresan sus opiniones de manera clara, directa y respetuosa; el 31,5% optó por una postura neutral, reservado su preferencia; y según el 13%, no se pueden expresar de manera firme y sin agresiones. Además, las beneficiarias del programa indicaron que se involucran en comunicaciones empáticas en un 61,1%, mientras que el 33,3% reservó su apreciación, y el 5,6% indicó que no suelen mostrar una empatía genuina. En cuanto a la práctica de comunicaciones informales, 53,7% está de acuerdo en que se da esas comunicaciones dentro del programa, como chismes o rumores, el 35,2% mantuvo su valoración en la escala neutral, y el 11,1% señaló que no acostumbra a inmiscuirse en ese tipo de comunicaciones. Por otra parte, el 64,8% de las encuestadas mostró su acuerdo con el hecho de que siempre están dispuestas a escuchar a sus compañeras, el 25,9% se inclinó a una postura neutral al respecto, y el 9,3% mostró su desacuerdo con este indicador.

**Tabla 12**

*Estilos de comunicación de las beneficiarias del programa*

Escala valorativa	En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Total	
	fx	%	fx	%	fx	%	fx	%
Mantienen una comunicación asertiva	7	13,0	17	31,5	30	55,6	54	100,0
Se involucran en una comunicación empática	3	5,6	18	33,3	33	61,1	54	100,0
Practican comunicaciones informales	6	11,1	19	35,2	29	53,7	54	100,0
Están constantemente dispuestas a escuchar	5	9,3	14	25,9	35	64,8	54	100,0

Fuente: Elaborado con base en los datos contenidos en el cuestionario.



El ser humano utiliza la comunicación para relacionarse con los demás de manera satisfactoria (Pizarro & Oseda, 2021). La comunicación influye en la manera en que las personas se enuncian de sí mismas y cómo son percibidas por los demás. “El sistema comunicativo representa la parte fundamental de una organización empresarial, es la clave del éxito” (Lachira et al., 2020, p. 73). Una comunicación clara y coherente ayuda a transmitir ideas sentimientos de manera efectiva. Dado el valor crucial de la comunicación en las relaciones interpersonales, los estilos de comunicación que destacan son básicamente la asertiva, la empática, la informal y la escucha activa. La asertividad es un comportamiento que exterioriza el respeto mutuo con quienes nos rodean, facilitando nuestras relaciones sociales (Lachira et al., 2020). La empatía implica colocarse en el lugar del otro sin perder la propia esencia (Chenche et al., 2023), en esencia se direcciona hacia las habilidades de comprender las emociones. La comunicación informal a nivel organizacional se da mediante mensajes de texto o chats no oficiales, reuniones informales, rumores y chismes. Esta comunicación se da fuera de los canales formales establecidos, por lo general se produce de persona a persona, en conversaciones cotidianas, y puede ser verbal como escrita y tiende a ser más flexible y rápida que la comunicación formal. Por otra parte, la disposición a escuchar es crucial en durante la comunicación, sin embargo, a pesar de los intentos de efectuarla, se practica muy poco. Saber escuchar es esencial en la comunicación con los otros, en todo los niveles y tipos de reuniones. Cuando la comunicación y sus modalidades no ocurren dentro de un marco regulado y formal, las relaciones informales ocupan un lugar de manera peligrosa en la organización, creando un ambiente negativo (Hanco et al., 2021). Mostrar diversos estilos de comunicación mejora nuestras relaciones interpersonales y la percepción que otros tienen de nosotros en entornos sociales. En tal sentido, de acuerdo

a los resultados de la Tabla 12, la comunicación de las beneficiarias es adecuada porque exhiben distintos estilos que facilita su interacción mutua.

### 3.3.1. Relación entre ejercicio del liderazgo carismático y estilos de comunicación de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche

**Tabla 13**

*Relación entre ejercicio del liderazgo carismático de la junta directiva y estilos de comunicación de las beneficiarias del PVL del C. P. de Kunurana Alto*

Ejercicio del liderazgo carismático	Estilos de comunicación						Total	
	En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	2	3,7	0	0,0	0	0,0	2	3,7
Algunas veces	3	5,6	17	31,5	1	1,9	21	38,9
Siempre	0	0,0	0	0,0	31	57,4	31	57,4
Total	5	9,3	17	31,5	32	59,3	54	100,0

En la Tabla 13 se visualiza la relación entre el ejercicio del liderazgo carismático y los estilos de comunicación. Se observa que la mayor frecuencia se encuentra en el nivel “siempre” de ejercicio de liderazgo carismático y en el nivel “de acuerdo” de estilos de comunicación, con un 57,4%. Le sigue el ejercicio del liderazgo “algunas veces” y un nivel de acceso a servicios básicos “neutral” con el 31,5%. Esto demuestra que existe una asociación entre ambas dimensiones, ya que un mayor nivel de ejercicio del liderazgo carismático se traduce en mejores estilos de comunicación. Desde la perspectiva de López (2001), el resurgimiento del liderazgo carismático ocurre debido a sus beneficios superiores en las relaciones entre líder y seguidores, tanto en propiedad como en proceso. Por otro lado, según Pérez-Pertuz et al. (2023), el liderazgo carismático se distingue por suscitar empatía y motivación en los seguidores, gracias a diversas habilidades que les permite generar confianza, como una comunicación efectiva y la escucha activa. Por consiguiente, según Leal (2020) el líder debe poseer habilidades para

comunicarse, compartir información de diversas formas y habilidades interpersonales para dialogar de manera informal con los semejantes, conociéndolas mejor y generando empatía cuando se manifiestan situaciones especiales. De esta manera, se comprende que la efectividad de los líderes está vinculada a la comunicación eficaz, donde la interacción continua y el intercambio constante se transforman en elementos esenciales de un enfoque significativo y sistemático, reconociendo que los elementos de referencia se complementan con cambios continuos de relevancia (Zea et al., 2022). De acuerdo a estos resultados, la relación carismática que se da en el programa social no es concebida como conexión particular entre las líderes y las demás beneficiarias, sino como una relación entre las integrantes del programa y los miembros de la junta directiva.

### 3.3.2. Prueba de hipótesis específica

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre liderazgo carismático y estilos de comunicación.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre liderazgo carismático y estilos de comunicación.

**Tabla 14**

*Correlación entre liderazgo carismático y estilos de comunicación*

		Liderazgo carismático	Estilos de comunicación
Rho de Spearman	Liderazgo carismático	1,000	,951**
	Coef. de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	54	54

Fuente: Datos procesados utilizando el software estadístico IBM SPSS

Como se puede apreciar en la Tabla 14, el coeficiente de correlación de Spearman entre el liderazgo carismático y estilos de comunicación es de 0,951\*\*. De acuerdo a la escala valorativa de Spearman, esto revela una relación positiva intensa. A ello se suma el nivel de significancia que es 0,000, el cual es menor que 0,05, lo que sugiere que el resultado es admisible. Por lo tanto, si de desarrolla de

manera adecuada el liderazgo carismático habrá mejor estilos de comunicación en las beneficiarias del programa social. Por consiguiente, se acepta la H<sub>1</sub>: Existe una directa relación entre el liderazgo autocrático y los estilos de comunicación en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto.

### 3.4. LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y ACTITUDES SOCIOCULTURALES EN LAS SOCIAS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE DEL CENTRO POBLADO DE KUNURANA ALTO

En la Tabla 15, respecto a la “dimensión liderazgo participativo” ejercido por la junta directiva, dos tercios de las encuestadas (68,5%) indicaron que las decisiones que toman son compartidas, el 22,2% de valoraciones se encuentran en una escala intermedia, mientras que un grupo pequeño de beneficiarias (9,3%) señalaron lo contrario, que la toma de decisiones no es compartida. Respecto a la división de las responsabilidades de manera equitativa, casi la mitad (51,9%) de las socias del programa encuestadas perciben que sí existe tal condición; por su parte, el 42,6% optaron por la alternativa algunas veces, y el 5,6% no percibe tal situación en las integrantes de la junta directiva.

**Tabla 15**

*Liderazgo participativo ejercido por la junta directiva del programa*

Escala valorativa	Nunca		Algunas veces		Siempre		Total	
	fx	%	fx	%	fx	%	fx	%
Las decisiones que toman son compartidas	5	9,3	12	22,2	37	68,5	54	100,0
Las responsabilidades son divididas entre todas	3	5,6	23	42,6	28	51,9	54	100,0
Se adapta a las circunstancias del momento	4	7,4	18	33,3	32	59,3	54	100,0
Alientan a que participen las demás beneficiarias	2	3,7	14	25,9	38	70,4	54	100,0

Fuente: Elaborado con base en los datos contenidos en el cuestionario.

En cuanto a la adaptación de la junta directiva a las circunstancias del momento, el 59,3% presentó una postura positiva, el 33,3% una posición neutral, y el 3,7% señaló



que nunca visualiza esa cualidad en la junta directiva. Otra de las características de líder participativo es que alienten a participar a los demás, al respecto la gran mayoría sostuvo que siempre (70,4%) son alentadas, en un nivel medio casi la tercera parte (25,9%) optó por la escala algunas veces, y una minoría (3,7%) presentó una valoración negativa.

En el estilo de liderazgo participativo o democrático, según Tapia & Antequera (2020), el líder comparte tanto su autoridad como su responsabilidad con los miembros del grupo. “Las personas se sienten motivadas y orgullosas, cuando le delegan un trabajo de alto nivel”(Junco et al., 2017, p. 120), frecuentemente representa un desafío para quienes forman parte de la organización. Al involucrar a las beneficiarias en actividades y en espacios decisivos, se promueven soluciones creativas. Cuando las socias del programa perciben que sus opiniones son tomadas en cuenta, tienden a comprometerse más con las actividades que se efectúa en la organización. Esta modalidad de liderazgo fomenta la colaboración dinámica de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche en la toma de decisiones y en la resolución de problemas cotidianos. “Las mujeres son más propensas a fomentar la participación a compartir el poder y la información, y tratar de elevar la autoestima de sus seguidores” (Fabregas, 2020, p. 100). Ellas lideran mediante la inclusión, apoyándose en diversas habilidades y pericias en el ámbito de las interacciones para influir en los demás. Así, al analizar la organización del Programa Vaso de Leche, se observó que las modalidades de liderazgo participativo adoptados por la junta directiva ayudan a las socias a llegar a consensos, lo que conlleva a un aumento en el entusiasmo y satisfacción la satisfacción al continuar cumpliendo con sus tareas.

Sobre las actitudes socioculturales, en la Tabla 16, para el 55,6% se exteriorizan las creencias ancestrales asociadas con la espiritualidad, la religión y la salud; el 29,6% mostró una preferencia por la escala valorativa neutral, lo cual implica una actitud de equilibrio; y para el 14,8% dichas creencias se han combinado con elementos de la cultura

moderna. El Centro Poblado Kunurana Alto, al estar asentada en una zona rural, sus pobladores también conservan costumbres ancestrales relacionado con las técnicas de siembra, cosecha y cuidado de animales, al respecto el 68,5% de las encuestadas tuvo una opinión favorable, el 22,2% optó por una postura intermedia, mientras que el 9,3% restante no tenía una clara definición de lo que son las costumbres ancestrales. Además, las encuestadas indicaron en un 61,1% que practican rituales de adoración a deidades y antepasados, generalmente al inicio de realizar actividades como celebraciones y eventos deportivos, en donde se ofrendan alimentos, bebidas y hojas de coca como muestra de respeto y consideración, acompañados de oraciones, a fin de establecer comunicaciones con estas deidades; el 27,8% se limitó a inclinarse hacia los extremos de las opciones sugeridas; y el 11,1% indicó que no están tan familiarizados con los rituales que se hacen mención. Una vez que finaliza dichas actividades de realiza un compartir. Con todas las valoraciones positivas en mayor porcentaje de los indicadores anteriores, el 59,3% reconoce el mundo y el universo desde una perspectiva indígena andina con gran sentido de humanidad, enfatizan esa interconexión y armonía con la naturaleza, el 33,3% reservó su valoración con la escala intermedia, y el 7,4% impregnada con tendencias modernas desconoce sobre la existencia de una cosmovisión andina.

**Tabla 16**

*Actitudes socioculturales de las beneficiarias del programa*

Escala valorativa	En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Total	
	fx	%	fx	%	fx	%	fx	%
Exteriorizan creencias ancestrales	8	14,8	16	29,6	30	55,6	54	100,0
Conservan costumbres ancestrales	5	9,3	12	22,2	37	68,5	54	100,0
Practican rituales ancestrales	6	11,1	15	27,8	33	61,1	54	100,0
Reconocen la cosmovisión andina	4	7,4	18	33,3	32	59,3	54	100,0

Fuente: Elaborado con base en los datos contenidos en el cuestionario.





La cultura en el Centro Poblado de Kunurana Alto incluye todo el conocimiento, las costumbres y los hábitos que identifican a sus habitantes, representando todo lo que el poblador andino realiza en la búsqueda de su propósito y razón de ser. Desde una perspectiva epistémica Fiallos (2019), concibe la cultura como la suma de los distintos rasgos, valores y expresiones humanas, incluyendo los estilos de vida, las interacciones entre los diversos grupos sociales, así como las distintas formas de organización. En donde, los grupos indígenas que posee una identidad cultural progresista arraigada en el respeto y la mantenimiento del medio ambiente, han logrado alcanzar un nivel satisfactorio de bienestar y sostenimiento de sus comunidades (Acosta, 2019). Las beneficiarias del programa social, cuya identidad cultural que también está arraigada en el uso consciente, organizado y respetuoso del medio ambiente, han logrado mantener un nivel satisfactorio de bienestar y sostenibilidad en su lugar de residencia habitual. Así, a partir de los rasgos generales y perdurables, las actitudes socioculturales abarcan una extensa gama de elementos, tales como las normas sociales, las creencias religiosas, los valores éticos, la identidad étnica, entre otros, y se manifiestan en forma de hábitos, opiniones, creencias, juicios o predisposiciones hacia diversos aspectos de la sociedad. En la mayoría de los estudios sobre actitudes, se destaca que la respuesta de un individuo ante un escenario depende de cómo selecciona sus propias necesidades y valores. De ahí que, para Marín & Martínez (2012) las actitudes se transforman en un valor funcional para el sujeto, siguiendo y persistiendo porque reparan las pautas básicas de su motivación. La actitud es esa inclinación a comportarse de una forma específica frente a un objeto o circunstancia. También se podría afirmar que las actitudes son modalidades de estereotipos, los cuales pueden ser vistos como actitudes en el polo negativo, ya que tienden a distanciar al individuo del objeto o a desestimarlo. Por otro lado, las actitudes en el polo positivo conducen hacia el objeto, dado que el propósito principal del

comportamiento es relacionarse con los demás, estableciendo vínculos de protección mutua, ayuda, compromiso, entre otros.

### 3.4.1. Relación entre ejercicio del liderazgo participativo y actitudes socioculturales de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche

**Tabla 17**

*Relación entre ejercicio del liderazgo participativo de la junta directiva y actitudes socioculturales de las beneficiarias del PVL del C.P. Kunurana Alto*

Ejercicio del liderazgo participativo	Actitudes socioculturales							
	En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	3	5,6	0	0,0	0	0,0	3	5,6
Algunas veces	3	5,6	14	25,9	0	0,0	17	31,5
Siempre	0	0,0	1	1,9	33	61,1	34	63,0
Total	6	11,1	15	27,8	33	61,1	54	100,0

En la Tabla 17 se visualiza la relación entre ejercicio del liderazgo participativo y actitudes socioculturales, la mayor frecuencia se encuentra en “siempre” de ejercicio del liderazgo participativo y una escala “de acuerdo” de actitudes socioculturales con el 61,1%. Seguida de ejercicio del liderazgo participativo “algunas veces” y una escala de actitudes socioculturales “neutral” que representa el 25,9%. Por tanto, se evidencia la existencia de una asociación favorable entre ambas dimensiones, dado que cuando se presenta un mayor nivel de ejercicio del liderazgo se corresponde con un nivel de actitudes socioculturales. “El alto nivel de confianza que tenga el colaborador con su líder hace que estén dispuestos a asumir riesgos y metas” (Oseda et al., 2020, p. 5), aquí es importante destacar cómo la actitud de las personas que lideran influenciará en la percepción que tengan las socias del programa sobre las actividades que están realizando. Es decir, “no solo es importante las habilidades de creatividad del líder sino también cómo promueve la actitud dentro de su equipo de trabajo”(Oseda et al., 2020, p.

6), para facilitar la integración de grupos en diversos entornos de interacción, de acuerdo con las nuevas tendencias en la organización cultural y la viabilidad de la reproducción generacional, en contraposición a las variantes en el uso y consumo cultural identitario (Zea et al., 2022). De esa forma, la reconstrucción epistémica del liderazgo y de las actitudes orientadas hacia formas tradicionales de concebir la naturaleza (Pachamama) implica principalmente redefinición de procesos operativos. Esto implica que la perspectiva antropológica orientada a describir los elementos de una cultura se amolde a las actitudes con orientaciones culturales. Las actitudes socioculturales se desarrollan en función a objetos generalizados o grupos de personas que satisfacen necesidades concretas de una sociedad, sirven como marcos de referencia para interpretar la realidad circundante en cada situación, facilitándonos acercarnos a lo deseable y alejarnos de lo que queremos evitar, una vez formadas no permanecen inmutables.

### 3.4.2. Prueba de hipótesis específica

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre liderazgo participativo y estilos de comunicación.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre liderazgo participativo y estilos de comunicación.

**Tabla 18**

*Correlación entre liderazgo participativo y actitudes socioculturales*

		Liderazgo participativo	Actitudes socioculturales
Rho de Spearman	Liderazgo participativo	Coef. de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,957** . ,000 54 54

Fuente: Datos procesados en el software estadístico IBM SPSS

En la Tabla 18, se observa que el coeficiente de estimación de Spearman entre el liderazgo participativo y actitudes socioculturales es de 0,957\*\*. De acuerdo a la escala de estimación de Spearman, esto revela una relación positiva

intensa. De igual modo, el nivel de significancia es de 0,000, el cual es menor que 0,05, lo que sugiere que el resultado es admisible. Por lo tanto, si se desarrolla adecuadamente el liderazgo participativo, las beneficiarias del programa mostrarán actitudes socioculturales adecuadas. Por consiguiente, se acepta la H<sub>1</sub>: Existe una directa relación entre el liderazgo participativo y las actitudes socioculturales en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto.

### 3.5. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y FORMAS DE TRATO EN LAS SOCIAS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE DEL CENTRO POBLADO DE KUNURANA ALTO

A través de la Tabla 19 se visualiza los hallazgos del liderazgo transformacional. Del 100% de encuestadas, el 53,7% indicó que siempre las integrantes de la junta directiva mantienen contacto con cada beneficiaria, mientras que para el 33,3% esa situación a veces se presenta, y la valoración del 13% restante se ubica en una escala negativa. En cuanto a la motivación para desarrollar ideas innovadoras, un 51,9% señaló que siempre son impulsadas a participar con ideas novedosas, fomentando un ambiente de apertura y colaboración donde son escuchadas dichas ideas; seguido de un 31,5% dentro de la escala a veces, y un 16,7% al respecto tuvo una valoración desfavorable.

**Tabla 19**

*Liderazgo transformacional ejercido por la junta directiva del programa*

Escala valorativa	Nunca		Algunas veces		Siempre		Total	
	fx	%	fx	%	fx	%	fx	%
Mantienen contacto con cada beneficiaria	7	13,0	18	33,3	29	53,7	54	100,0
Impulsan a desarrollar ideas innovadoras	9	16,7	17	31,5	28	51,9	54	100,0
Presentan un claro objetivo de vida que inspira	12	22,2	16	29,6	26	48,1	54	100,0
Alientan a esforzarse por ideales elevados	11	20,4	24	44,4	19	35,2	54	100,0

Fuente: Elaborado con base en los datos contenidos en el cuestionario.



Referente al claro objetivo de vida de quienes conforman la junta directiva, un 48,1% señaló que sí presentan esta cualidad, seguidamente un 29,6% de apreciaciones se localiza un nivel intermedio, mientras que otro 22,2% indicó que nunca se presenta. En relación al hecho de alentar a esforzarse por ideales elevados, las encuestadas optaron por la alternativa siempre en un 35,2%, lo cual significa que sí son alentadas; un 44,4% sostuvo algunas veces animadas; y un 20,4% seleccionó la alternativa nunca, ello equivale a la ausencia de ideales superiores en las integrantes de la junta directiva.

El concepto de liderazgo ha evolucionado en los últimos años. Según los enfoques propuestos por los distintos autores en las dos tipologías de liderazgo presentadas previamente, diversos factores y contextos históricos han influido en su recomposición, lo que ha llevado a su estructuración hacia un enfoque orientado a la transformación como una forma más completa y efectiva de liderazgo. En ese sentido, emerge el liderazgo transformacional que impulsa al cambio positivo en la organización en su totalidad. “La importancia del liderazgo transformacional se manifiesta primeramente en su habilidad para inducir cambios personales en los individuos, cambios que son impulsados por la dirección y la guía del líder” (Abanto et al., 2023, p. 244), desafiando las suposiciones establecidas y alentando al pensamiento creativo (Gamboa, 2019). Al enfocarse en los efectos positivos que genera la líder en sus seguidores promueve un crecimiento personal y colectivo (Tapia & Antequera, 2020). Según los resultados de la Tabla 19, las socias del programa inspiran innovaciones en sus seguidores al aumentar la conciencia sobre la importancia y el valor de los logros obtenidos al cumplir con las tareas fijadas, estableciendo una visión compartida y propósito común lo que fortalece su sentido de pertenencia al programa social. Por ende, esta modalidad de liderazgo medita el éxito como una expresión del bien común y el fracaso como una posibilidad para mejorar.

La Tabla 20 muestra los resultados sobre las formas de trato de las socias del programa, donde el 51,9% de las encuestadas expresaron estar de acuerdo con la generación de solidaridad en sus interacciones, el 25,9% mostró un acuerdo en sentido regular, y contrariamente el 22,2% señaló su desacuerdo con este indicador. Relacionado a la instauración de amistades duraderas (que se fortalece con el trato) entre las socias, para el 64,8% sí se establecen relaciones afectivas que posteriormente perduran en el tiempo, mientras que el 22,2% se ubica en una categoría intermedia, y menor proporción para el 13% no se da este fenómeno entre ellas, mostrando su desacuerdo. Por otra parte, en cuanto a muestras de gratitud desinteresada, cualidad que implica ser agradecido y apreciar las acciones que se efectúan con voluntad, el 61,1% precisó que, sí se cumple entre ellas mediante la escala de acuerdo, el 24,1% se mantuvo en la escala neutral, y en el polo opuesto el 14,8% presentó una valoración negativa a través de la escala en desacuerdo. Además, un buen trato se delinea en ser tolerantes con los demás, al respecto el 48,1% mediante la escala “de acuerdo” firmaron que se muestra consideración hacia las ideas o comportamientos de las demás incluso cuando son contrarias a las propias, el 33,3% prefirió reservar su apreciación, y el 18,5% mostró su desacuerdo en este aspecto.

**Tabla 20**

*Formas de trato de las beneficiarias del programa*

Escala valorativa	En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Total	
	fx	%	fx	%	fx	%	fx	%
Generan sentido de solidaridad	12	22,2	14	25,9	28	51,9	54	100,0
Establecen amistades duraderas	7	13,0	12	22,2	35	64,8	54	100,0
Muestran gratitud desinteresada	8	14,8	13	24,1	33	61,1	54	100,0
Son tolerantes con los demás	10	18,5	18	33,3	26	48,1	54	100,0

Fuente: Elaborado con base en los datos contenidos en el cuestionario.

Una comunidad en particular presenta armonía en sus relaciones interpersonales cuando sus miembros, en un entorno de buen trato, equidad, tolerancia y solidaridad,

tienen la oportunidad constante de satisfacer sus necesidades y desarrollar sus habilidades para alcanzar su crecimiento y realización personal (Tito et al., 2011). Para Chenche et al. (2023), la interacción y el trato entre los miembros del grupo facilitará la satisfacciones de las necesidades del entorno grupal. “Las relaciones se van mejorando a medida que se va conociendo al individuo brindándole un trato prudente y respetuoso” (Hanco et al., 2021, p. 188). Ruvalcaba-Romero et al. (2018) precisan que el buen trato, como competencia social, se orienta hacia la generación de bienestar mediante conductas de afectos positivos, la amabilidad y la consideración tanto hacia los demás como hacia uno mismo. Teniendo en cuenta estos puntos de vista, el buen trato en las beneficiarias del programa social se desgrana en la generación de sentido de solidaridad, instauración de amistades duradera, muestras de gratitud y en ser tolerantes con los demás, los cuales se desarrollan adecuadamente. Saber agradecer, pedir un favor, disculparse, así como mantener una actitud de diálogo son importantes, contribuyendo así al bienestar colectivo fundamentado en la buena voluntad.

### 3.5.1. Relación entre ejercicio del liderazgo transformacional y formas de trato de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche

**Tabla 21**

*Relación entre ejercicio del liderazgo transformacional de la junta directiva y formas de trato de las beneficiarias del PVL del C.P. de Kunurana Alto*

Ejercicio del liderazgo transformacional	Formas de trato							
	En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Nunca</b>	9	16,7	1	1,9	0	0,0	10	18,5
<b>Algunas veces</b>	0	0,0	13	24,1	6	11,1	19	35,2
<b>Siempre</b>	0	0,0	0	0,0	25	46,3	25	46,3
<b>Total</b>	9	16,7	14	25,9	31	57,4	54	100,0

En la Tabla 21, se exterioriza la asociación entre el ejercicio del liderazgo transformacional y las formas de trato de las socias del programa, se visualiza que

la mayor frecuencia se localiza en la escala siempre del liderazgo transformacional y en la escala de acuerdo de las formas de trato con el 46,3%. Le sigue un 24,1% dentro de las escalas valorativas algunas veces y neutral, de ambas dimensiones. Los cuales evidencian la existencia de una relación en cadena favorable, puesto que cuando se desarrolla de manera adecuada el liderazgo transformacional se corresponde con mejores formas de trato. Para Abanto et al. (2023), el liderazgo transformacional no solo proporciona una fuerza esencial, sino que también agrega una valoración considerable que favorece a toda la organización. Según Oseda et al. (2020), darle la posibilidad a quienes colaboran para que lleguen a una solución innovadora por vías alternativas ayuda a empoderar a ellos mismos. De acuerdo a los resultados que obtuvo sobre el trato que presentan aquellos que ocupan un cargo, Hanco et al. (2021), la mayoría respondió que es bueno, lo que perpetúa una relación cordial entre el líder y los seguidores. El liderazgo transformacional ejercido por la junta directiva promueve a mejoras en las formas de trato entre las beneficiarias, así como la búsqueda de soluciones ante desacuerdos, fortaleciendo la resiliencia en momentos de desorden.

### 3.5.2. Prueba de hipótesis específica

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre liderazgo transformacional y formas de trato.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre liderazgo transformacional y formas de trato.

**Tabla 22**

*Correlación entre el liderazgo transformacional y formas de trato*

		Liderazgo transformacional	Formas de trato
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coef. de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 54 ,876** ,000 54

Fuente: Datos procesados utilizando el software estadístico IBM SPSS





En la Tabla 22, se muestra que el coeficiente de Spearman entre el liderazgo transformacional y formas de trato es de 0,876\*\*. Según a la escala de valoración de Spearman, esto revela una relación favorable o positiva. Más aún, el nivel de significancia es de 0,000, el cual es menor que 0,05, lo que denota que el resultado es admisible. Por tanto, si se desarrolla adecuadamente el liderazgo transformacional, las beneficiarias del programa tendrán formas de trato adecuados. Por consiguiente, se acepta la H<sub>1</sub>: Existe una directa relación entre el liderazgo transformacional y las formas de trato en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto.

### 3.6. DISCUSIÓN

Los programas de alimentación y nutrición más destacados, de acuerdo a Vásquez (2006) son el Vaso de Leche y los Comedores Populares. Ambos muestran en el Perú altos niveles de filtración, así como una subcobertura del 68,5% y 97,5%, respectivamente, lo que sugiere una gestión deficiente de los recursos. De ahí que, para Du-Bois et al. (2004), los programas sociales, continúan siendo una serie de iniciativas desconectadas que, en su mayoría, no logran cumplir con sus objetivos iniciales. No obstante, en los últimos años, estos programas sociales alimentarios, ejecutados por las municipalidades en distintas regiones, han mejorado la calidad de vida de muchos peruanos que se encuentran en situación de pobreza o pobreza extrema, contribuyendo a cerrar brechas de desigualdad y a combatir la desnutrición y la anemia en la infancia.

El presente estudio, parte de la intencionalidad de describir y correlacionar el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales de las beneficiarias del Programa Vaso de Leche en el Centro Poblado de Kunurana Alto, ya que son considerados como factores importantes dentro del programa. Los resultados de este estudio evidenciaron



que persiste una asociación intensa entre el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales, así como para sus dimensiones.

En una investigación realizada por Chambi (2023) en Juliaca, se observa una asociación moderada entre el liderazgo y la participación en los comités, con un coeficiente de correlación de 0,527, lo cual se debe a que el liderazgo transformacional se practica en un 28,3% y el *laissez faire* en un 26%. Sin embargo, en nuestra investigación se obtuvo correlaciones de alta intensidad (0,937\*\*) respecto al ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales, tal es así que el liderazgo carismático se practica en un 57,1%, el participativo se ubica en un 62,2% y el transformacional con un 47,2%. La puesta en práctica del liderazgo facilita la toma de decisiones y logra metas organizacionales de manera eficaz, desde esta perspectiva, según Tapia & Antequera (2020) el líder eficaz se centra en instituir relaciones de amistad y apoyo mutuo, pero al mismo tiempo se requiere que establezcan propósitos que sean emparejados por la acción, y modelos de capacitación de liderazgo, este último para Pérez (2017) llegó a formarse como una herramienta valiosa, admitida por expertos, con un horario recurrente para actualizar los contenidos regularmente.

Otro estudio similar realizado en los Uros Chulluni-Puno, por Quispe & Pilco (2024) muestra que el 69% de las mujeres, a través del liderazgo carismático, inspiran demostrando fortaleza y valentía al enfrentar desafíos, animando a las demás con sus acciones, basándose el mismo porcentaje, refieren que además valoran los logros individuales y prefieren entornos donde pueden expresarse libremente sin riesgo alguno. Por su parte, Pizarro & Oseda (2021) evidencian en su estudio que para la dimensión estilos de liderazgo, el 63,3% ostenta un nivel favorable. Estos resultados se asemejan a lo hallado es este estudio, relacionado al liderazgo carismático, pues las beneficiarias del programa motivan a realizar acciones con voluntad en un 53,7%, asimismo expresan



compromiso por las necesidades individuales en un 61,1% y un 55,6% propuso un futuro diferente que la situación actual. Al respecto Pérez-Pertuz et al. (2023), refieren que el liderazgo carismático se caracteriza por una variedad de habilidades que permiten a los seguidores desarrollar confianza, como comunicación afectiva y escucha activa, en un contexto de modernidad. Es necesario, entonces, tomar decisiones innovadoras que estén dirigidas a optimar las conductas dinámicas en circunstancias excepcionales actual. En ese sentido, según Zea et al. (2022), se necesita un liderazgo trascendental que promueva cambios permanentes de patrones para avanzar en el desarrollo de estrategias eficaces, capaces de influir en la persistencia de mejoras evidentes.

Asimismo, en Cajamarca, Ramirez (2020) realizó un estudio sobre estilos de liderazgo en las presidentas del Comité del Vaso de Leche. Los estilos que más destacan son el emotivo libre, con un 33,3%, seguido del generativo, con un porcentaje similar, y el racional, con un 20%. Estos estilos se distinguen por otorgar valor a la implicación personal y al logro de propósitos o metas organizacionales. Aunque los estilos de liderazgo mencionado por el autor no coinciden en forma con la presente investigación, sí lo hacen en su contenido, es así que en el estudio se hace referencia a estilos como carismático, participativo y transformacional, los cuales se desarrollan favorablemente en la junta directiva del comité de Vaso de Leche.

La efectividad del líder en la transformación, según Fabregas (2020) reconoce a la mujer como una parte importante del cambio, así como una variable perpendicular en las acciones transformacionales, junto con un conjunto de valores que constituyen una cadena axiológica. Esta afirmación se asemeja con los resultados relacionado al liderazgo transformacional del presente estudio, pues, quienes conforman la junta directiva impulsan a desarrollar ideas innovadoras y alientan a esforzarse por ideales elevados a las demás beneficiarias. Apreciaciones similares plantean Tapia & Antequera (2020), para



ellos un líder transformacional comprende todos los niveles de la esquema organizacional, de modo que cada colaborador pueda ofrecer su máximo potencial, es decir, desarrollar sus conocimientos, lo que conduce a una mayor creatividad y participación del equipo y así conseguir los objetivos elementales de la organización. Complementa Alatrística (2020) que el trabajo en equipo es fundamental en las organizaciones, y aunque un colaborador pueda destacarse individualmente, carecerá del impulso, la diligencia y el apoyo que ofrece el equipo de trabajo. Cuando el proceso organizacional se direcciona a establecer una situación mecánica tradicionalista, desde la perspectiva de Zea et al. (2022), se requieren generar mecanismos de relacionamiento de liderazgos grupal que considere elementos específicos para desarrollar nuevas metodologías. Ello facilita la creación de estructuras organizativas flexibles que se ajusten a las actualizaciones particulares.

Para desempeñar eficazmente las funciones del liderazgo, es necesario un diagnóstico exhaustivo de la realidad en una determinada organización, con el fin de redelinear los roles de acción e intervención en distintas situaciones. Se requiere entonces un liderazgo centrado en la eficiencia del proceso de toma de decisiones en el programa. Y allí, la labor del liderazgo puede volverse compleja en algunos casos, ya que envuelve una ancha gama de actividades y responsabilidades que la junta directiva debe asumir. Lo cual implica afrontar las contantes demandas y desafíos que puedan surgir en un entorno globalizado, adaptando los contenidos funcionales de manera eficiente. Por lo tanto, muchas veces se necesita el compromiso de las demás socias del programa, asegurándose de considerar sus deseos y necesidades.

Así mismo otro estudio en Ilave de Choque (2019), específicamente sobre las relaciones interpersonales y la capacidad organizativa de las socias del Programa Vaso de Leche, revela una influencia significativa. Se observa que en mayor porcentaje se practica



relaciones interpersonales agresivas de forma verbal en un 44,1% de las beneficiarias, mientras que un 25,8% se efectúa las habilidades hacia la resolución de conflictos de manera agresiva y el 27,4% presenta una participación pasiva. No obstante, en el estudio realizado por Lachira et al. (2020), se demuestra que las mujeres poseen excelentes relaciones interpersonales con los colaboradores de la organización. Corroborando con los resultados del presente estudio donde se halló una relación favorable, las socias del programa respecto a los estilos de comunicación sí se cumple con un 58,8%, en las actitudes con un 61,1% y en las formas de trato en un 56,5%, resultados bastante cercanos a los estudios mencionados. Para cultivar relaciones interpersonales saludables en cualquier contexto, según Chenche et al. (2023) es fundamental mantener un equilibrio personal, encontrar la paz interior y desarrollar habilidades sociales para relacionarse efectivamente con las personas de nuestro entorno.

También, otro estudio en el Barrio Porteño de la ciudad de Puno, realizado por Caira (2020), precisa que la comunicación de las líderes tiene un impacto significativo en la organización del comité del Vaso de Leche, en donde, un 29,2% indicó que se maneja estilos de comunicación pasiva, ya procuran evitar una confrontación directa. Por su parte, los resultados de Hanco et al. (2021) muestran que las relaciones interpersonales entre los colaboradores de la entidad estudiada son positivas, dado que las dimensiones de comunicación y trato se practican de manera habitual. En contraste, Pizarro & Oseda (2021) evidencian que en habilidades sociales el 56,1% ostenta un adecuado desarrollo. Estos hallazgos guardan similitud con los resultados del presente estudio, donde se refleja una utilización adecuada de los canales de comunicación asertiva en un 55,6%, empática en un 61,1% y muestran disposición a escuchar en un 64,8%. Además, la información se transmite de manera que es entendible por todas las socias de programa, y expresan una buena actitud hacia las actividades que se realizan cotidianamente mediante un trato



adecuado. Aunado a lo mencionado, Hanco et al. (2021) refieren que, no prestar atención a la comunicación resulta en errores, fallos, descargos, evasivas o conflictos con los compañeros del grupo, de ahí la importancia de establecer políticas institucionales que abarquen programas vinculados con la comunicación asertiva, la escucha activa y la participación efectiva en las organizaciones de base. Los estilos de comunicación son relevantes en todos los niveles de liderazgo, ya que involucran aspectos como una comunicación efectiva, inspiración y motivación, así como el sentimentalismo y un juicio objetivo al frecuentar con las socias del Programa Vaso de Leche. A menudo, la falta de estas habilidades es el factor que imposibilita a alguien convertirse en un líder autoritario.

El ser humano es intrínsecamente social, depende de los demás, interactúa y socializa desde la infancia, un proceso que no es fácil y requiere tiempo. Por consiguiente, desarrolla habilidades sociales a través de sus relaciones interpersonales con otros individuos. Por tanto, las relaciones interpersonales desempeñan un papel importante en el desarrollo integral de las personas. A partir de estas relaciones, uno puede adaptarse al entorno y obtener refuerzos sociales de manera inmediata. Por otro lado, la carencia de estas habilidades puede ocasionar repercusión, aislamiento y, en última instancia, confinar la calidad de vida. En este contexto, el papel de las socias del Programa Vaso de Leche evoluciona de la simple interacción a una línea que considera los aspectos emocionales de la persona, capaz de generar en las beneficiarias un impulso resiliente frente a escenarios dinámicos que puedan surgir. De tal modo, las relaciones interpersonales cobran gran importancia en el programa, ya que proporcionan un espacio para el apoyo emocional entre las socias, además facilita el intercambio de ideas, conocimientos y expectativas, lo que ayuda a afrontar desafíos y sobrepasar obstáculos presentes en el programa social.



## CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Tras realizar los análisis de correlación con el respaldo del estadístico no paramétrico (Spearman), se evidencia la presencia de correlaciones significativas e intensas entre las variables investigadas: el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales (29,6% y 55,6%). Durante el ejercicio del liderazgo, las líderes carismáticas se basan en su carisma para involucrarse en la toma de decisiones, mientras que las líderes participativas incentivan la participación de todas, y las líderes transformacionales, en cualquier actividad organizativa, promueven ideas de cambio para empoderarlas. Por otro lado, las relaciones interpersonales desempeñan un papel importante en las actividades diarias de las socias del programa.

**SEGUNDO:** Realizados los análisis de correlación con la asistencia del estadístico no paramétrico de Spearman, se detectó correlaciones significativas (57.4% y 31.4%) entre las dimensiones estudiadas: el liderazgo carismático y los estilos de comunicación.

**TERCERO:** Realizados los análisis de correlación con el respaldo de estadístico no paramétrico de Spearman, se identificó correlaciones significativas (61.1% y 25.9%) entre las dimensiones estudiadas: el liderazgo participativo y las actitudes socioculturales.

**CUARTO:** Realizados los análisis de correlación con el respaldo de estadístico no paramétrico de Spearman, se identificaron correlaciones significativas (46.3% y 24%) entre las dimensiones estudiadas: liderazgo transformacional y formas de trato.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Se recomienda a las líderes que forman parte de los programas sociales, así como a todos aquellos líderes que se movilizan en instituciones públicas y privadas, que se desarrollen considerando aspectos éticos para alcanzar objetivos y motivar al equipo a trabajar en conjunto, destacándose así en la organización. Puesto que la vida en organizaciones está estrechamente asociada con el compromiso de los colaboradores, esta concepción debería ser siempre la expectativa del líder.

**SEGUNDO:** Para cultivar buenas relaciones interpersonales, se recomienda entender las opiniones y sentimientos de los demás, mostrando un interés genuino y prestando atención. Es importante ponerse en la posición de los otros para establecer relaciones más sólidas, así como adaptarse y ser abierto a nuevas formas de hacer las cosas. Además, se sugiere ser generoso y mostrar aprecio por las acciones contributivas de los demás, en todos los procesos de interacción.





## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, S. C., Escobar, L. M., Berrospi, V. B., & Escalante, M. (2023). Liderazgo transformacional y gestión educativa en cuatro colegios de educación pública en Villa María del Triunfo. Lima. *IGOBERNANZA*, 6(23), 237–263. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n23.2023.295>
- Acosta, H. R. (2019). Proyectos socioproductivos como estrategia para el fortalecimiento de la identidad cultural del pueblo Karíña. *Prohominum*, 1(3), 8–28. <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/32>
- Aguayo, L. J. (2021). *Caracterización de la desnutrición infantil en Latinoamérica* [Universidad Nacional de Chimborazo]. [http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8428/1/5.-TESIS Aguayo Moscoso%20Licet Johana-MED.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8428/1/5.-TESIS%20Aguayo%20Moscoso%20Licet%20Johana-MED.pdf)
- Alatriza, G. I. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 89–98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Barrero, J. E. (2022). *Apuntes sobre metodologías de la investigación científica*. Colecciones Culturales Editores Impresores.
- Behar, D. S. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación* (E. Shalom (ed.); 1st ed., Vol. 1, Issues 978-959-212-783-7). Universidad de las Fuerzas Armadas. <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodología-de-la-Investigación-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Bisquerra, R. (2003). Educación Emocional Y Competencias Básicas para Vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21, 7–43. <https://congresointeligenciaemocional.com/wp->



content/uploads/2018/12/Bisquerra\_R\_Educacion-emocional-y-competencias-2003.pdf

Bravo, F. A., Burga, J. L., Inoñan, D. K., & Reyes, M. (2010). *Guía: formulación de la ración del Programa del Vaso de Leche* (D. L. en la B. N. del Perú (ed.)). Ministerio de Salud. [https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1356\\_INS84.pdf](https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1356_INS84.pdf)

Caira, Y. (2020). Influencia de la comunicación de las líderes en el clima organizacional del comité vaso de leche del Barrio Porteño de la ciudad de Puno en el año 2018 [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Tesis*. [https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16163/Caira\\_Supo\\_Yolanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16163/Caira_Supo_Yolanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cáliz, C., Zazueta, L. A., & Macías, J. (2012). *Metodología de la investigación científica I. Servicios Editoriales Once Ríos*. <https://libreriafavorita.blogspot.com/2020/03/metodologia-de-la-investigacion.html>

Cervantes, F. E. (2006). *Promoviendo la cultura del buen trato* (S. A. D. C. V. PRECASER GRAFICOS (ed.)). Corazonar, Abriendo Senderos Hacia la Reconciliación A. C. [http://indesol.gob.mx/cedoc/pdf/II. Inclusion y Cohesion Social/Cultura de la Paz/Promoviendo la Cultura del Buen Trato.pdf](http://indesol.gob.mx/cedoc/pdf/II.Inclusion_y_Cohesion_Social/Cultura_de_la_Paz/Promoviendo_la_Cultura_del_Buen_Trato.pdf)

Chambi, Y. N. (2023). Liderazgo y participación de los comités del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca - 2022. In *Tesis*. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20276>

Chenche, F. M., Llaguno, B. G., Contreras, J. H., & Rivera, L. L. (2023). Relaciones interpersonales en la convivencia personal. *Recimundo*, 7(1), 372–380. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023.372-380](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.372-380)



- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a La Teoría General De La Administración*. McGRAW-HILL. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Choque, Y. M. (2019). Influencia de las relaciones interpersonales en la capacidad organizativa de las socias de comités del Programa Vaso de Leche del distrito Ilave - 2018 [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Tesis*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20993>
- Chuquicallata, Y. (2022). Comunicación interna y clima organizacional de los usuarios del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Escallani-Capachica, 2019 [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Tesis*. [https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18536/Chuquicallata\\_Quispe\\_Yudy.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18536/Chuquicallata_Quispe_Yudy.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Coila, L. (2021). Influencia de las relaciones interpersonales en la participación social de las socias del Programa Vaso de Leche (PLV) de la Municipalidad Provincial de Huancané-2019 [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Tesis*. [https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16173/Coila\\_Quello\\_Lidia\\_Melecia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16173/Coila_Quello_Lidia_Melecia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cornejo, G. S., & Quilia, J. V. M. (2023). Auditoría financiera al Programa Social Vaso de Leche de una Municipalidad Provincial de Moquegua en el Perú. *Revista InveCom / ISSN En Línea*, 4(1), 1–22. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8306912>
- Cortez, R. (2002). *La Nutrición de los niños en edad preescolar* (C. de I. E. y Social (ed.); Vol. 2002). Centro de Investigación Universidad del Pacífico. [https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/08/la\\_nutricion\\_de\\_los\\_ninos\\_en\\_edad\\_pre-escolar.pdf](https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/08/la_nutricion_de_los_ninos_en_edad_pre-escolar.pdf)
- Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. (3era edición). Cengage



- Learning Editores. <https://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=25180>
- Díez, E. J., Valle, R. E., Terrón, E., & Centeno, B. (2003). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 31, 1–19. <https://rieoei.org/RIE/article/view/3944/4098>
- Du-Bois, F., Chavez, J., & Cusato, A. (2004). Programas Sociales, Salud Y Educación En El Perú: Un Balance De Las Políticas Sociales. In F. K. Adenauer (Ed.), *Instituto Peruano de Economía*. Instituto Peruano de Economía Social de Mercado. <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2018/01/IPE-2004-Balance-politicas-sociales.pdf>
- Enciso, K. P. (2018). *Evaluación del programa de abasto social de leche a cargo de Liconsa S.A. de C.V. desde un enfoque de derechos humanos* [Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente Reconocimiento]. <https://rei.iteso.mx/handle/11117/5854>
- Fabregas, C. J. (2020). El líder transformador y el líder rutinario: sus manifestaciones en hombre y mujer. *Ad-Gnosis*, 9(9), 97–100. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.440>
- Fiallos, B. (2019). El concepto de cultura como fundamento de nuevos valores: una visión pluralista. *Revista Científica Uisrael*, 6(3), 101–111. <https://doi.org/10.35290/rcui.v6n3.2019.129>
- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155–162. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>



- Fragar, R., & Fadiman, J. (2010). *Teorías de personalidad 6 Ed.* Alfaomega Grupo Editor.  
[https://www.elsotano.com/libro/teorias-de-la-personalidad-6-ed\\_10346185](https://www.elsotano.com/libro/teorias-de-la-personalidad-6-ed_10346185)
- Gamboa, D. C. (2019). Importance of Transformational Leadership in a Work.  
*Universidad Militar Nueva Granada*, 1–23.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32520/GamboaSierraDeilysCarinne2019.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García-Tipo, L., Inquilla-Mamani, J., López-Paz, P. M., & López-Cueva, M. A. (2023).  
Calidad percibida por usuarias del programa vaso de leche en Puno - Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(Especial 9). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.33>
- García, L. (2014). La implementación contenciosa de los programas sociales: el empadronamiento del Programa del Vaso de Leche en Villa El Salvador (2002-2010). *Apuntes: Revista de Ciencias Sociales*, 41(74), 41–70.  
<https://doi.org/10.21678/apuntes.74.702>
- Gisbert, V., & Garcia, T. (2014). Los problemas de comunicacion en la empresa familiar.  
*3C Empresa*, 3(Edición 19), 181–191.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4817937>
- González-Sánchez, R. F. (2019). ¿Por qué los beneficiarios de la Leche Liconsa abandonan el programa? Análisis de su satisfacción y percepción de inseguridad en el estado de Colima en 2018. *Paradigma Económico*, 12(1), 109.  
<https://doi.org/10.36677/paradigmaeconomico.v12i1.14789>
- González, A., & Molero, M. del M. (2021). Las habilidades sociales y su relación con otras variables en la etapa de la adolescencia: una revisión sistemática. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 15(1), 114–123. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.15111>



- Gullo, S. (2023). Desarrollo de las habilidades sociales en niños y niñas de la comunidad Pampa Blanca, Pampas –Tayacaja – Huancavelica. *Prohominum*, 5(4), 95–110. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0210>
- Hanco, M. S., Carpio, A., Laura, Z. J., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, S. M. (2022). Liderazgo y Empoderamiento de la Mujer para el Desarrollo Económico y Social En el departamento de Jalapa. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 9(1), 35–50. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v9i1.74>
- INEI. (2008). *Programa del Vaso de Leche, 2005 (Comités y población empadronada de beneficiarios): Vol. Tomo I*. Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib0780/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0780/Libro.pdf)
- Junco, W. W., Junco, D. X., & Medrano, E. L. (2017). Identifíquese quién es usted. *Recimundo*, 1(5), 107–128. <https://doi.org/10.26820/recimundo/1.5.2017.107-128>
- Lachira, D. S., Luján, P. E., Mogollón, M. M., & Silva, R. (2020). La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 2(3), 72–82. <https://doi.org/10.38186/difcie.23.06>
- Leal, M. S. (2020). Competencias Blandas En Los Gerentes De Proyecto De Las Organizaciones. *Res Non Verba Revista Científica*, 10(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v10i1.286>



- Llobet, V., Litichever, C., & Magistris, G. (2012). La construcción del “beneficiario” en los programas sociales dirigidos a niñas, niños y adolescentes en el área Metropolitana Bonaerense. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV(138), 77–92.  
<https://doi.org/10.15517/rcs.v0i138.12087>
- López, E. (2001). ¿Liderazgo carismático en las organizaciones? Elementos para una reflexión sobre el cambio en las relaciones intraorganizacionales. *Revista Internacional de Psicología Social*, 16, 97–115.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111953>
- Machaca, R. D. (2023). *Habilidades Comunicativas, Empoderamiento Y Participación De Las Mujeres Defensoras De La Pachamama Y Lideresas De La Asociación Derechos Humanos Y Medio Ambiente*.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19415>
- Malca, M. J. (2022). Programa de fortalecimiento de capacidades para mejorar la participación de las mujeres dirigentes del programa vaso de leche. Bagua 2020 [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. In *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*.  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10849/Malca\\_Pozo\\_Michael\\_José.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10849/Malca_Pozo_Michael_José.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mamani, M. (2019). *Evaluación de la focalización del programa vaso de leche en el Perú para el año 2017* [Universidad Nacional del Altiplano].  
[https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/11941/Mamani\\_Mamani\\_Miriam.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/11941/Mamani_Mamani_Miriam.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marín, M., & Martínez, R. (2012). *Introducción a la psicología social*. Ediciones Pirámide.



<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/90e031740552bba852e3efaa2143fd2a.pdf>

- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. In *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Molero, F. (1995). El estudio del carisma y del liderazgo carismático en las ciencias sociales: Una aproximación desde la psicología social. *Revista de Psicología Social*, 10(1), 43–60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111809>
- Montufar, A. L. (2018). *Eficacia Del Programa Vaso De Leche En El Estado Nutricional De Los Niños Beneficiarios Menores De 5 Años En El Distrito De Juliaca - 2017* [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10674>
- Neira, W. (2020). Evaluación del Programa de Vaso de Leche para optimizar los procesos de gestión - Municipalidad Provincial de San Ignacio - 2017 [Universidad Señor de Sipán]. In *Repositorio Institucional - USS*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6782>
- Oседа, D., Ramos, M. C., & Gutiérrez, S. G. (2020). Ejercicio del liderazgo y cultura organizacional en una universidad nacional de Lima. *Res Non Verba Revista Científica*, 10(1), 1–19. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v10i1.320>
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A., & Cruz, P. (2015). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 1(1), 67–72. <https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>
- Paredes-Aramburú, J., & Bernabé-Ortiz, A. (2018). Asociación entre la participación en





- programas de asistencia alimentaria y patrones del perfil lipídico en Perú. *Revista Chilena de Nutrición*, 45(2), 135–143. <https://doi.org/10.4067/S0717-75182018000300135>
- Pérez-Pertuz, J., Murcia, J. L., Meneses, S., Bejarano, L., & Rios, F. del P. (2023). Relación entre la Percepción de Crisis y el Carisma del Líder en las Instituciones Educativa de la Región Andina. *Ciencia Latina Revista Científica*, 7(5), 4349–4363. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i5.8035](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8035)
- Pérez, J. J. (2017). Capacitación en liderazgo para mejorar las relaciones interpersonales en el personal que labora en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar Ferreñafe. *Zhoecoen*, 9(3), 1–8. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/594>
- Pizarro, M. S., & Oseda, D. (2021). Influencia de la comunicación no verbal en las relaciones interpersonales. *Ciencia Latina Revista Científica*, 5(4), 3881–3894. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.591](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.591)
- Portocarrero, F., Beltrán, A., Romero, M. E., & Cueva, H. (2000). Gestión pública y políticas alimentarias en el Perú. In *Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP*. Universidad del Pacífico Centro de Investigación. <https://core.ac.uk/download/pdf/159378004.pdf>
- Quispe, M. C., & Pilco, R. (2024). Empoderamiento y liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno – 2023. *Tesis*, 1–111. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21558>
- Ramirez, M. T. (2020). *Inteligencia emocional y liderazgo en las presidentas del comité del vaso de leche - Distrito de Jesús* (Vol. 01) [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo Facultad de Psicología].



- <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1450>
- Rivas, G. (2020). Etimología polifacética del liderazgo. *Revista Gestión I+D*, 5(3), 268–294. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7863433>
- Roca, E. (2014). *Como mejorar tus habilidades sociales*. ACDE Ediciones. [https://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/Habilidades\\_sociales-Dale\\_una\\_mirada.pdf](https://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/Habilidades_sociales-Dale_una_mirada.pdf)
- Ruvalcaba-Romero, N. A., Alfaro-Beracoechea, L. N., Orozco-Solís, G., & Rayón-Carlos, R. (2018). Construcción y validación de la Escala de Buen Trato en adultos mexicanos. *Revista de Educación y Desarrollo*, 46, 7–14. [https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/46/46\\_Ruvalcaba.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/46/46_Ruvalcaba.pdf)
- Saavedra, L. A., & Sánchez, K. (2021). Distribución de alimentos de los comités de vaso de leche: programa social desarrollado por la municipalidad provincial de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6357–6387. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.774](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.774) p.6357
- Sánchez, T. (2014). Empatía, Simpatía y Compatía (Compasión). Tres disposiciones afectivas fundamentales en el vínculo humano-terapéutico. *Clinica e Investigación Relacional*, 08(3), 434–451. <https://doi.org/10.21110/19882939.2014.080316>
- Silva, M. C. (2021). *Análisis de la gestión administrativa del programa vaso de leche y su satisfacción en los beneficiarios del Distrito de Víctor Larco Herrera – Trujillo 2021* [Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10462>
- Silveira, M. (2003). *El arte de las relaciones personales: Las claves para alcanzar unas relaciones plenas en la familia, la pareja y el trabajo*. Alba Editorial.



<https://www.amazon.com/-/es/Miguel-Silveira/dp/8488730713>

Tapia, Z. C., & Antequera, J. M. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Ad-Gnosis*, 9(9), 119–134.

<https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443>

Tello-Zuluaga, J. (2023). Historia y desarrollo de la investigación sobre las actitudes humanas en la Psicología Social. *Revista Sul-Americana de Psicología*, 11(1), 37–

58. <https://doi.org/10.29344/2318650x.1.3506>

Tito, P. L., Bautista, E., & Bonilla, L. (2011). La Gerencia Social Y La Rentabilidad Social: El Caso De La Comunidad Campesina De Huayacondo-Ayacucho. *Gestión*

*En El Tercer Milenio*, 14(28), 69–86. <https://doi.org/10.15381/gtm.v14i28.8825>

Torre, A., Molteni, J., & Pereyra, E. (2009). Patrimonio Cultural Inmaterial: Conceptualización, estudio de casos, legislación y virtualidad. In *Cimarronesperu.org* (Vol. 27). Dirección Provincial de Patrimonio Cultural CePEI.

<https://culturainmaterial.es/id/eprint/60/1/1257.pdf?fbclid=IwAR3D8ITATHwYaK8tfE6O1zZN4FptvUuWkj3JCr4JemQYLk4EIvj02t3CyiM>

Valladares, J. G. (2018). Control simultáneo con inteligencia artificial para mitigar irregularidades en Programa Vaso de Leche de los gobiernos locales. *Quipukamayoc*,

26(50), 53–62. <https://doi.org/10.15381/quipu.v26i50.14725>

Vásquez, E. (2006). Programas sociales ¿de lucha contra la pobreza?: casos emblemáticos. In U. del Pacífico (Ed.), *(Cies)*. Consorcio de Investigación Económica y Social.

[https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol\\_econ/documentos/Programas\\_Sociales\\_EVasquez.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/Programas_Sociales_EVasquez.pdf)



- Villahermosa, R., & Calsina, A. (2016). Participación de las beneficiarias del programa “Vaso de Leche” de la Municipalidad distrital de Lampa. In *Universidad Nacional del Altiplano*.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4168/Villahermosa\\_Quispe\\_Rosa\\_Patricia\\_Calsina\\_Rivera\\_Abigael\\_Delia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4168/Villahermosa_Quispe_Rosa_Patricia_Calsina_Rivera_Abigael_Delia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wehrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración Una perspectiva global, empresarial y de innovación*. McGraw-Hill Interamericana.  
[https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB\\_BooksVis?cod\\_primaria=1000187&codigo\\_libro=8101](https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8101)
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson Educación. <https://www.iberlibro.com/Desarrollo-habilidades-directivas-Whetten-DavidCameron-Kim/19183668706/bd>
- Zea, D. A., Figueroa, W. E., & Alonzo, K. E. (2022). Perspectivas del ejercicio del liderazgo en postpandemia. *Prohominum*, 4(4), 97–111.  
<https://doi.org/10.47606/acven/ph0158>



## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Metodología
<p><b>P.G.</b> ¿Qué relación existe entre el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales en las usuarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto, distrito de Santa Rosa-Melgar, 2023?</p>	<p><b>O.G.</b> Determinar la relación existente entre el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales en las usuarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto, distrito de Santa Rosa-Melgar, 2023</p>	<p><b>H.G.</b> Existe una significativa relación entre el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales en las usuarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto, distrito de Santa Rosa - Melgar, 2023</p>	<p>Ejercicio del liderazgo (V1)</p> <p>Ítems: De 1-12</p>	<p>Descriptivo-correlacional</p> <p>Sin experimento deductivo</p> <p>Subconjunto poblacional: 54</p>
<p><b>P.E.</b> 1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo carismático y los estilos de comunicación en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto? 2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo participativo y las actitudes socioculturales en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto? 3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y las formas de trato en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto?</p>	<p><b>O.E.</b> 1. Identificar la relación existente entre el liderazgo carismático y los estilos de comunicación en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto. 2. Identificar la relación existente entre el liderazgo participativo y las actitudes socioculturales en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto. 3. Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y las formas de trato en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto.</p>	<p><b>H.E.</b> 1. Existe una directa relación entre el liderazgo democrático y los estilos de comunicación en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto. 2. Existe una directa relación entre el liderazgo participativo y las actitudes socioculturales en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto. 3. Existe una directa relación entre el liderazgo transformacional y las formas de trato en las socias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto.</p>	<p>Relaciones interpersonales (V2)</p> <p>Ítems: De 13-24</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Procesamiento: Microsoft Excel SPSS</p>



## Anexo 2. Instrumento de EPA



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE CIENCIA SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ANTROPOLOGÍA



### CUESTIONARIO

N°

Señora beneficiaria del Programa Vaso de Leche, permítanme saludarla y al mismo tiempo solicitar su amable colaboración para responder las siguientes preguntas. El objetivo del estudio es determinar la relación existente entre el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales en las usuarias del Programa Vaso de Leche del Centro Poblado de Kunurana Alto, distrito de Santa Rosa - Melgar, 2023.

#### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>Apellidos y nombres</b>			
<b>Ocupación</b>		<b>Nivel de estudios:</b>	
<b>Tiempo de permanencia en el PVL</b>		<b>Estado civil:</b>	
<b>Dirección</b>			
<b>Sexo</b>	<b>M ( ) F ( )</b>	<b>Edad ( )</b>	<b>Fecha:</b>
<b>LIDERAZGO</b>			
		Nunca	Algunas veces
		Siempre	
01	Las integrantes de la junta directiva tienen rasgos atractivos que las hacen destacar y atraer la atención de las demás.		
02	Quienes conforman la junta directiva propician a realizar acciones con más ahínco y voluntad a las demás beneficiarias.		
03	Quienes conforman la junta directiva poseen una visión idealizada que propone un futuro mejor que la situación actual.		
04	Quienes conforman la junta directiva expresan compromiso hacia las necesidades de las demás beneficiarias.		
05	Las decisiones que toma la junta directiva son compartidas con las demás socias del Programa Vaso de Leche.		
06	Dentro de la junta directiva del Programa Vaso de Leche, las responsabilidades se distribuyen de manera equitativa.		
07	Quienes formar parte de la junta directiva del programa demuestran adaptabilidad al presentar un estilo de liderazgo participativo.		
08	La junta directiva del programa fomenta la participación de todas las beneficiarias en la toma de decisiones.		
09	La junta directiva del Programa Vaso de Leche mantiene contacto con cada beneficiaria del programa, preocupándose por sus necesidades y emociones.		
10	Quienes integran la junta directiva impulsan a las demás socias del programa a desarrollar ideas innovadoras.		
11	Los integrantes de la junta directiva tienen un claro objetivo de vida que inspira confianza en las demás beneficiarias.		
12	Los integrantes de la junta directiva alientan a las demás beneficiarias a esforzarse por ideales elevados.		



<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>		En desacuerdo	Neutral	De acuerdo
13	Entre ustedes hay una comunicación asertiva que no vulnere los derechos de los otros y buscan constantemente un equilibrio.			
14	Se involucran en una comunicación empática, mostrando sensibilidad y consideración a los pensamientos de las demás beneficiarias.			
15	Entre ustedes se dan comunicaciones informales, como chismes o rumores, así como planificar reuniones informales.			
16	Las beneficiarias del Programa Vaso de Leche están constantemente dispuestas a escuchar a las demás.			
17	Las beneficiarias del programa expresan creencias ancestrales en las labores que realiza el Programa Vaso de Leche.			
18	Las beneficiarias del programa conservan las costumbres ancestrales transmitidas generacionalmente.			
19	En actividades festivas del Programa Vaso de Leche, las beneficiarias practican rituales.			
20	Las socias del programa perciben la naturaleza como una entidad general de existencia.			
21	Las beneficiarias del Programa Vaso de Leche son solidarias entre sí y con los demás.			
22	Las beneficiarias del Programa Vaso de Leche establecen amistades duraderas entre ellas mismas.			
23	Las beneficiarias del programa muestran gratitud como muestra aprecio o reconocimiento hacia quienes las ayudan.			
24	Las socias o beneficiarias del programa Vaso de Leche muestran tolerancia al aceptar y respetar las diferencias y opiniones de los demás.			

Observaciones:.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

EPA. Aplicado durante los meses de febrero y marzo de 2024  
 Asesor: D.Sc. Alfredo Calderón Torres



### Anexo 3. Pruebas estadísticas

**Tabla 23**

*Estadísticos descriptivos de las variables*

	Media	Desv. Desviación	N
Ejercicio del liderazgo	2,46	,665	54
Relaciones interpersonales	2,48	,693	54

**Tabla 24**

*Estadísticos descriptivos de las dimensiones de ejercicio de liderazgo*

	Media	Desv. Desviación	N
Liderazgo carismático	2,54	,573	54
Liderazgo participativo	2,57	,602	54
Liderazgo transformacional	2,28	,763	54

**Tabla 25**

*Estadísticos descriptivos de las dimensiones de relaciones interpersonales*

	Media	Desv. Desviación	N
Estilos de comunicación	2,50	,666	54
Actitudes socioculturales	2,50	,694	54
Formas de trato	2,41	,765	54

**Tabla 26**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo carismático	,364	54	,000	,696	54	,000
Liderazgo participativo	,390	54	,000	,677	54	,000
Liderazgo transformacional	,291	54	,000	,773	54	,000
Estilos de comunicación	,366	54	,000	,706	54	,000
Actitudes socioculturales	,376	54	,000	,696	54	,000
Formas de trato	,355	54	,000	,717	54	,000

**Tabla 27**

*Coefficientes*

<b>Modelo</b>	<b>95.0% intervalo de confianza B</b>		<b>Estadísticas de colineal.</b>	
	<b>Límite inferior</b>	<b>Límite superior</b>	<b>Tolerancia</b>	<b>VIF</b>
(Constante)	-,186	,320		
Ejercicio del liderazgo	,881	1,079	1,000	1,000

Nota. Variable dependiente: Relaciones interpersonales

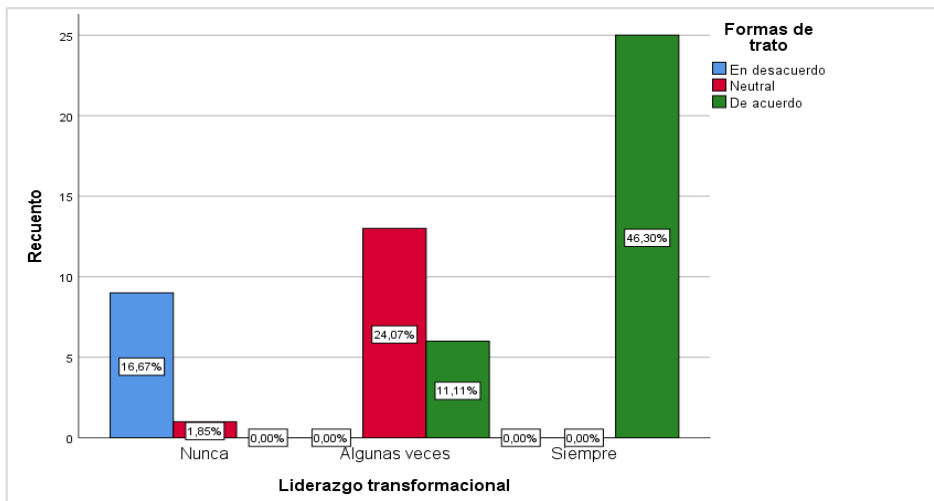
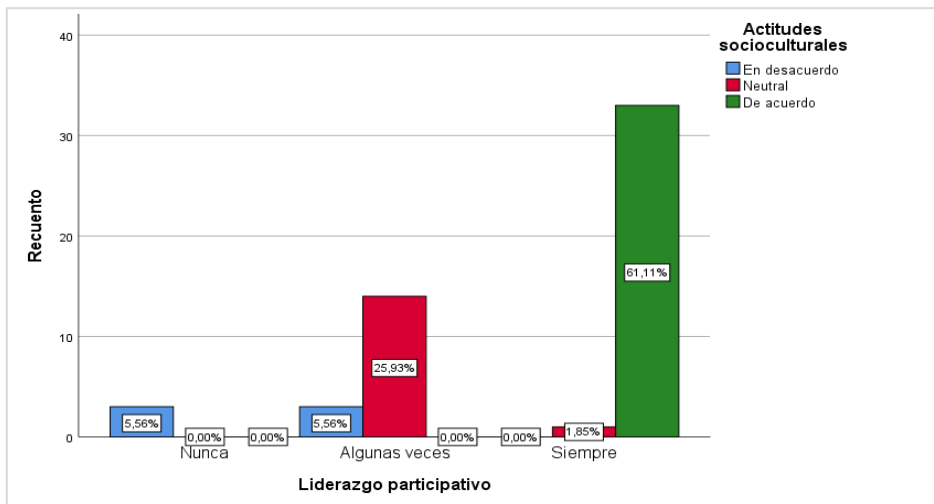
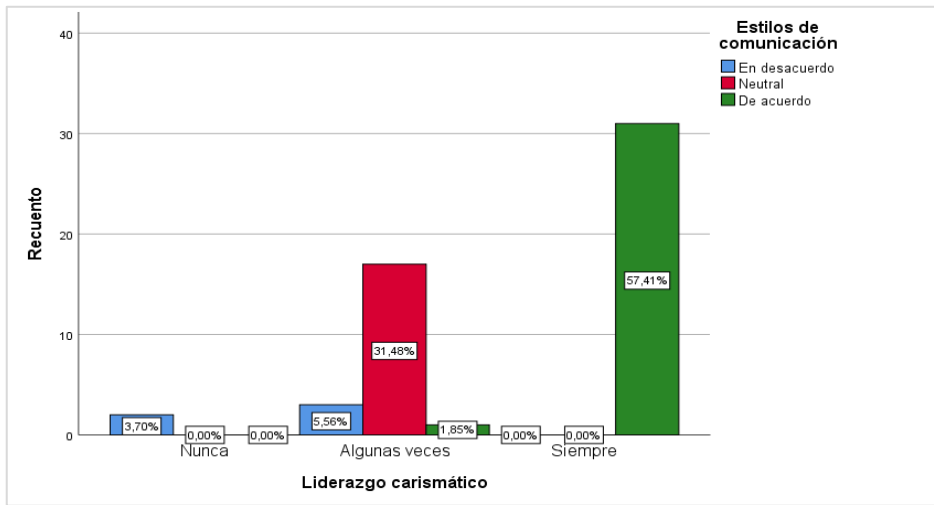
**Tabla 28**

*Diagnóstico de colinealidad*

<b>Modelo</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Autovalor</b>	<b>Índice de condición</b>	<b>Proporciones de varianza</b>	
				<b>(Constante)</b>	<b>Ejercicio del liderazgo</b>
1	1	1,966	1,000	,02	,02
	2	,034	7,610	,98	,98

Nota. Variable dependiente: Relaciones interpersonales

### Anexo 4. Gráficos de correlaciones



## Figura 2

*Presentando el Programa Vaso de Leche a las beneficiarias*



## Figura 3

*Dando a conocer a las beneficiarias la historia del Programa Vaso de Leche*



#### Figura 4

*Dando a conocer la importancia del Programa Vaso de Leche*



#### Figura 5

*Informando sobre los requisitos para afiliarse al Programa Vaso de Leche*





**Figura 6**

*Informando a las beneficiarias sobre las dimensiones de la investigación*



**Figura 7**

*Salón comunal del Centro Poblado de Kunurana Alto*





### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo GISELA PACORPIA Coila  
identificado con DNI 70188649 en mi condición de egresado de:

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

ANTROPOLOGÍA

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

" EJERCICIO DEL LIDERAZGO Y RELACIONES INTERPERSONALES  
EN EL PROGRAMA VASO DE LECHE DEL CENTRO POBLADO DE  
KUNURANA ALTO, DISTRITO DE SANTA ROSA - MELGAR, 2023 "

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 20 de MAYO del 2024

GISELA

FIRMA (obligatoria)



Huella





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

Por el presente documento, Yo GISELA PACOMPIA Coila,  
identificado con DNI 70188649 en mi condición de egresado de:

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

ANTROPOLOGÍA

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

" EJERCICIO DEL LIDERAZGO Y RELACIONES INTERPERSONALES  
EN EL PROGRAMA VASO DE LECHE DEL CENTRO POBLADO DE  
KUNURANA ALTO, DISTRITO DE SANTA ROSA - MELGAR, 2023 "

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

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

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

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

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

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

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

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 20 de MAYO del 2024

GISELA

FIRMA (obligatoria)



Huella