

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**



**TESIS**

**LIDERAZGO DE LA MUJER DURANTE LA PANDEMIA EN LOS  
COMITES DE VASO DE LECHE – DISTRITO DE HUACHO, 2021**

**Presentado por:**

**KELLY FIORELA GAVEDIA RAMOS**  
**VERONICA LUCIA PAREDES BAZALAR**

**Asesor:**

**Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI**

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social**

**Huacho – Perú**

**2021**

**LIDERAZGO DE LA MUJER DURANTE LA PANDEMIA EN LOS  
COMITES DE VASO DE LECHE – DISTRITO DE HUACHO,2021**

KELLY FIORELA GAVEDIA RAMOS

VERONICA LUCIA PAREDES BAZALAR

**TESIS DE PREGRADO**

**ASESOR:** Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL  
HUACHO  
2021**



Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI

**ASESOR**



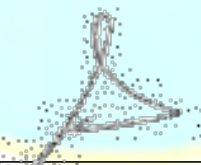
Dra. HAYDE DEL ROSARIO RAMOS PACHECO

**PRESIDENTE**



Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

**SECRETARIO**



M(o) BASILIO SUAREZ GUZMÁN

**VOCAL**





## **DEDICATORIA**

A mi padre por ser mi soporte en cada paso de mi vida, a mi mamita por haberme forjado, mis logros son por ustedes. A mi querida familia por estar presente en cada paso que he dado muchísimas gracias por todo el apoyo que me brindan.

**Kelly Fiorela Gavedia Ramos**

A mis padres por mostrarme el camino hacia la superación, a mi hermana que fue el eje fundamental en mi formación profesional a mi compañero de vida por apoyarme en todo momento, a mis sobrinas que son ellas las que me alegran la vida, gracias por todo, este sacrificio y esfuerzo va para ustedes.

**Veronica Lucia Paredes Bazalar**





## AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a Dios por el vigor necesario para ganar cualquier adversidad que se nos presente.

A nuestra querida Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y a la Escuela Profesional de Trabajo Social por permitirnos una carrera sólida de formación profesional nos permite ser más competentes en el ámbito laboral.

A nuestras familiares por brindarnos su cariño y soporte absoluto en el trayecto de nuestra formación profesional y cumplir cada una de nuestras metas, por ser nuestro soporte incondicional y estar en cada etapa de vida.

A la Dra. Maritza Martínez Loli por el apoyo incondicional, que nos orientó en el desarrollo y culminación con éxito de nuestra titulación en Trabajo Social.

**Veronica y Kelly**

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2 Formulación del problema.....	14
1.2.1 Problema general.....	14
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1 Objetivo general.....	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4 Justificación de la investigación.....	16
1.5 Delimitaciones del estudio.....	16
1.6 Viabilidad del estudio.....	17

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	18
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	19
2.2 Bases teóricas.....	20
2.3 Bases filosóficas.....	27
2.4 Definición de términos básicos.....	28

2.5 Hipótesis de investigación .....	29
2.5.1 Hipótesis general.....	29
2.5.2 Hipótesis específicas.....	29
2.6 Operacionalización de las variables .....	30

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

3.1 Diseño metodológico.....	31
3.1.1 Tipo de investigación.....	31
3.1.2 Nivel de investigación .....	31
3.1.3 Diseño de investigación .....	31
3.1.4 Enfoque de investigación.....	31
3.2 Población y muestra.....	32
3.2.1 Población .....	32
3.2.2 Muestra .....	32
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	32
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	33

### **CAPÍTULO IV RESULTADOS**

4.1 Análisis de resultados .....	34
4.2 Contrastación de hipótesis.....	41

### **CAPÍTULO V DISCUSIÓN**

5.1 Discusión .....	42
---------------------	----

### **CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1 Conclusiones.....	44
6.2 Recomendaciones .....	44

<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>47</b>
7.1 Fuentes documentales.....	47
7.2 Fuentes bibliográficas.....	49
7.3 Fuentes hemerográficas .....	51
7.4 Fuentes electrónicas.....	51
<b>ANEXOS.....</b>	<b>53</b>
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	53
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	55
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO .....	57





## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Variable Liderazgo de la mujer según porcentajes .....	36
<b>Figura 2.</b> Capacidad intelectual de las mujeres líderes según porcentajes .....	37
<b>Figura 3.</b> Dimension de la aceptación de la responsabilidad.....	38
<b>Figura 4.</b> Compresion de las necesidades de sus seguidores según porcentajes. ....	39
<b>Figura 5.</b> Habilidad para motivar a la gente según porcentajes.....	40
<b>Figura 6.</b> Confianza en sí mismo según porcentajes. ....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Distribución de frecuencias y porcentajes de los datos demográficos. ....	34
<b>Tabla 2.</b> Niveles de liderazgo de las mujeres del programa vaso de leche.....	35
<b>Tabla 3.</b> capacidad intelectual de las mujeres líderes del programa vaso de leche. ....	36
<b>Tabla 4.</b> Aceptación de la responsabilidad sobre el liderazgo de las mujeres. ....	37
<b>Tabla 5.</b> Compresion de las necesidades de sus seguidores de las mujeres líderes.....	38
<b>Tabla 6.</b> Habilidad para motivar a la gente de las mujeres líderes. ....	39
<b>Tabla 7.</b> Confianza en sí mismo de las mujeres líderes.....	40

## Resumen

**Objetivo:** Determinar el nivel del Liderazgo de la mujer integrante de los comités del vaso de leche– Distrito de Huacho,2021. **Métodos:** Investigación de modelo básico, no experimental y cuantitativo, la población la conforman 60 integrantes femeninas de los comités del programa Vaso de Leche-Distrito de Huacho, 2021, con edades entre los 20 a 65 años, el cuestionario aplicado está elaborado por las investigadoras el cual medirá, el Liderazgo y su teoría de rasgos, para el proceso de datos estadísticos se utilizó el software SPSS V.25 y la hoja de cálculo Microsoft Excel **Resultados:** Respecto al liderazgo de la mujer tiene nivel alto, medio y bajo considerando que existe un liderazgo alto con 95% y solo un nivel medio de 5,0%, de las 5 dimensiones estudiadas se muestra que la aceptación de la responsabilidad en un 98.3% predomina en las mujeres líderes de su organización. Por otro lado, se en la característica de la confianza en sí mismo con un 96.7%, en la característica habilidades para motivar a la gente con un 95%, con la característica capacidad intelectual es de 93.3% y por último la comprensión de las necesidades de sus seguidores es de un 88.3%. **Conclusión:** Con todo lo mencionado concluimos que hay evidencia necesaria que muestran las características de la mujer ya que tenemos resultados altos en toda nuestra investigación y podemos afirmar que las mujeres que integran los comités del programa vaso de leche Distrito de Huacho, 2021, tienen un nivel alto de liderazgo

**Palabras clave:** Liderazgo, mujeres, organizaciones sociales de base, PVL, pandemia (COVID-19).

## Abstract

**Objective:** Determine the level of Leadership of the female member of the glass of milk committees - Huacho District, 2021. **Methods:** Research of a basic, non-experimental and quantitative model, the population is made up of 60 female members of the committees of the Vaso de Leche-Huacho District program, 2021, with ages between 20 to 65 years, the applied questionnaire is prepared by the researchers on Which will measure, the Leadership and its theory of traits, for the statistical data process the SPSS V.25 software and the Microsoft Excel spreadsheet were used. **Results:** regarding the leadership of women, it has a high medium and low level considering that there is a high level of leadership with 95% and an average level of 5.0%, of the 5 dimensions studied it is shown that the acceptance of responsibility in 98.3% predominates in the women leaders of their organization. On the other hand, in the characteristic intellectual capacity is 93.3% and finally the understanding of needs of his followers is 88.3%. **Conclusion:** With all the aforementioned, we conclude that there is necessary evidence that shows the characteristics of women since we have high results in all our research and we can affirm that the women who make up the committees of the glass of milk program Huacho District, 2021, have a high level of leadership

**Keywords:** Leadership, women, grassroots organizations, PVL, pandemic COVID-19

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada Liderazgo de la Mujer durante la pandemia en los Comités de Vaso de Leche – Distrito de Huacho, 2021. Se desarrolla la investigación para obtener el título de Licenciadas en Trabajo Social de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho.

Para un mejor desarrollo de la investigación se ha consignado seis capítulos, siguiendo las pautas y norma vigente.

Capítulo I: Desarrolla la existencia problemática en la actualidad a nivel nacional e internacional, la formulación del problema. Teniendo como objetivo la interrogante, la justificación, donde se tiene que responder cuatro interrogantes, las delimitaciones de estudio y por último la viabilidad de estudio.

Capítulo II: Se realiza el marco teórico, procedente del análisis a nivel nacional e internacional donde también encontraremos las bases teóricas que sustenta el motivo de nuestra investigación.

Capítulo III: Sobre esta parte se considera el tipo, enfoque, población y muestra. Así se señala mismo las técnicas que permitirán recoger los datos y aquellas que sirven para el procesamiento de información que utilizaremos para la investigación.

Capítulo IV: Conoceremos los resultados que se obtienen con tablas y gráficos.

Capítulo V: Discusión de la información para un mejor entendimiento.

Capítulo VI: Realiza conclusiones y recomendaciones del estudio.



## **Capítulo I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

El liderazgo de la mujer es importante debido a que desde años atrás viene enfrentando situaciones de exclusión en lo laboral, social y familiar, dado que el género predominante era el masculino, actualmente no se ha visto a una mujer asumir cargos importantes y esto es porque hemos vivido en una sociedad machista. En pleno siglo XXI que no debería asombrarnos que destaquen las mujeres líderes con capacidades políticas, económicas y sociales, ya que durante toda la historia de la humanidad han demostrado habilidades para salir adelante ante las adversidades de la discriminación de género.

Según el informe de Arteaga ( 1995 ) nos indica que “Una incongruencia de ritmos entre el desarrollo de ambos géneros. En las mujeres recae la responsabilidad y el esfuerzo que se dieron para lograr un objetivo. Sintiendo que no son respaldadas por el hombre, y tampoco sentían el apoyo de familiares cercanos, amigos. En conclusión, en género femenino siempre ha estado sujeto a su propia evolución” (p.7).

Con la crisis sanitaria debido a la pandemia por la presencia del COVID- 19, se ha observado que las mujeres tiene una actuación preponderante en el fortalecimiento de salud , educación de sus familias y de las organizaciones donde participan dirigiendo actividades , confirmando su poderosa capacidad organizativa con una diferencia evidente en el ejercicio del liderazgo, entendido por Legarda 2014 citado por (Miriam Hernández , p.29) nos dice que el Liderazgo Femenino se ha desarrollado en un contexto de machismo.

A nivel mundial el Liderazgo femenino se ha visto minimizado, sobre todo en países desarrollados donde se ve la presencia del hombre en todos sus ámbitos. Se afirma que la mujer en América Latina busca obtener acceso al bienestar y condiciones de vida donde el rol de mujer es liderar organizaciones para el bienestar de su comunidad.

Según Vaeza 2020 nos dice que la mujer es la base fundamental en momentos de crisis, los datos estadísticos encontrados señalan que el 73 % son mujeres latinoamericanas y del caribe que forman parte de la primera línea en los cuidados de la pandemia COVID-19, un 25 % tienen puestos directivos con una remuneración del (25 % CEPAL,2019). En este sentido las mujeres son importantes porque son mujeres profesionales de servicio, amas

de casa quienes asumieron y se hicieron responsables en la rehabilitación de sus familiares en la pandemia, y de la enseñanza de sus hijos.

Así mismo, La cámara revista digital comercio de Lima ( 2020 ) nos indica que El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en nuestro país, refirió que la mujer ha evolucionado de forma ascendente, es decir en su informe técnico que se emitió en el año 2019, con una totalidad de la población económicamente activa ocupada en el Perú fueron mujeres (7,583.800), valor superior en 2.2% en comparación del año 2018 que fue 7,421.600 millones de mujeres.

En la actualidad el liderazgo de la mujer en la ciudad de Huacho se ha hecho notar debido a que han tomado la iniciativa de ser líderes dentro de sus organizaciones como, por ejemplo, las Organización Social de Base (OSB) como parte del PVL del distrito de Huacho donde las 60 presidentas de los comités son mujeres y en estos tiempos de pandemia se han organizado para poder sobrellevar esta crisis sanitaria, demostrando capacidad intelectual, emocional y psicosocial. Es por eso que esta investigación quiere dar a conocer las características que tienen ellas como mujeres líderes, asumiendo sus responsabilidades como madres, trabajadoras, creando su personalidad y liderazgo en sus organizaciones en tiempos de pandemia, lo que conlleva a la mujer a tener la habilidad de motivar para que su comunidad no se sienta insegura ante la crisis sanitaria del COVID-19, implementando nuevas estrategias para el bien de ellas mismas, el de su comunidad y organización.

Finalmente, la investigación nos permite identificar la problemática de inclusión que tiene el género femenino y la capacidad que ha desarrollado para liderar. A partir de nuestra profesión se propondrá alternativas de mejoramiento y/o fortalecimiento de ser el caso. Otro de los factores es la ausencia de espacios que no se le ha dado al género femenino, la manera de cómo poder liderar en un grupo u organización, a diferencia del género masculino si tiene la posibilidad de poder liderar. Existe una ley de equidad de oportunidad para la mujer, la cual hace falta efectivizarlo para lograr la disminución de desigualdad de género y se propongan las mismas oportunidades tanto como para la mujer y para el hombre.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo se presenta el nivel del Liderazgo de la Mujer durante la pandemia en los comités de vaso de leche – Distrito de Huacho, 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Como se presenta la capacidad intelectual en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021?

¿Cómo se presenta la aceptación de la responsabilidad en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021?

¿Cómo se presenta la comprensión de las necesidades de sus seguidores en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021?

¿Como se presenta la habilidad de motivar a la gente en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021?

¿Como se presenta la confianza en sí mismo en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar el nivel de Liderazgo de la Mujer que se presenta durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la capacidad intelectual que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021

Determinar la aceptación de la responsabilidad que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021.

Determinar la comprensión de las necesidades de sus seguidores que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021.

Determinar la habilidad de motivar a la gente que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021

Determinar la confianza en sí mismo que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021.



## 1.4 Justificación de la investigación

### **Justificación social**

Es necesaria debido a que nos encontramos atravesando una problemática de crisis sanitaria como es el COVID-19. Antiguamente todas las organizaciones sociales se encontraban conformadas solo por varones y ellos eran los que tomaban decisiones en dichos programas, hoy en día podemos decir que son las mujeres las que tienen mayor organización y son líderes en sus comunidades.

### **Justificación teórica**

Porque se obtuvo conocimiento de cómo la mujer es líder en su comunidad a partir del análisis de la Teoría de los rasgos que permitirá estudiar los rasgos de personalidad de las dirigentes femeninas de este Programa Social.

### **justifica metodológicamente**

Es necesario que tenga un proceso de investigación, porque se utilizó la metodología científica y la técnica de investigación social como la encuesta elaborada por las tesis, donde se pudo identificar, describir y analizar las características que definen a las mujeres líderes que conforman su organización y las cual están atravesando la emergencia sanitaria COVID-19.

## 1.5 Delimitaciones del estudio

### **Espacial**

Realizándose en los comités del programa de vaso de leche del distrito de Huacho que limita: el oeste con Océano Pacífico, por el norte con el distrito de Hualmay, por el sur con la provincia de Huaral y por el este con el distrito de Santa María. Ubicado en la provincia de Huaura de la Región Lima.

### **Temporal**

El estudio se realizó en un contexto de emergencia sanitaria 2021, según nuestro cronograma planificado en el año 2021.



## **Social**

La investigación se realizó en un contexto social que está conformado por los comités de vaso de leche que integran juntas directivas con asociadas y beneficiarias donde las presidentas ejercen el liderazgo.

El liderazgo de la mujer está caracterizado por su manera de crear equipos de trabajo dentro de su comunidad y tener la capacidad de poder tomar decisiones en situaciones de crisis.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

Es viable por que se cuenta con los medios siguientes:

#### **Humanos**

La investigación se llevó a cabo por las investigadoras y en conjunto con la colaboración de la junta directiva del Programa de Vaso de Leche (PVL), así mismo se contó con el apoyo de nuestra asesora, quien nos estuvo orientando en este proceso de investigación.

#### **Financieros**

Este proceso de investigación está financiado por las investigadoras.

#### **Materiales y Equipamiento**

Se cuentan con todos los materiales de escritorio, laptop, impresoras para llevar a cabo nuestra investigación.

## Capítulo II MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Rochina ( 2019 ) explica “*La Caracterización de Liderazgo femenino en las Organizaciones*” Su metodología empleada es cualitativa y cuantitativa, en la cual buscaron analizar e identificar competencia del liderazgo y como debe tener la capacidad de hacer un líder, para ello diseñaron un cuestionario con el objetivo de saber la existencia de diferencias entre el liderazgo femenino y masculino. La población es 17 sujetos que son encargados responsables en su organización. En base a su teoría de Chomsky de competencias nos dice que el hombre y la mujer están al mismo nivel, ya que en sus resultados se ve que mediante su análisis de niveles de competencia un 50% esta basa en las competencias femeninas y el otro 50% tiene presencia las competencias masculinas. En conclusión, nos indica que el liderazgo femenino en la actualidad se está asociando al estereotipo masculino, como son la competitividad, agresividad, determinación y autoritarismo, en conjunto con los estereotipos femeninos, como son pasividad, emotividad y sensibilidad, reflejando que ambos sexos en la práctica se deben sacar a relucir su nivel de presencia en las competencias básicas, y la formación que desarrollan en la competencia que den mejor resultado.

Espinoza ( 2019 ) con su investigación titulada “*El Liderazgo Femenino: Un Estilo Propio*”. Teniendo como propósito exponer la existencia de estilos de liderazgo y el género femenino teniendo como variable lo social, laboral y cultural. Nos define que la mujer líder, no ha sido un título otorgado sin esfuerzo, sino logrado por las mujeres mismas que al pasar el tiempo se ha visto que la igualdad de género se ha ido resaltado para ellas ya que ha tenido oportunidad de ingresar con nombre propio a espacios donde el hombre solo resaltaba. Nos muestra también que el porcentaje del 1% de 500 empresas prestigiosas a nivel global son encabezados por mujeres, va de la mano con lo salarial. Esto nos dice que se ha reconocido en menor porcentaje, pero se ha reconocido que la mujer ocupa puesto de mando o liderazgo dentro de una empresa

u organización y hace que este estudio se venga desarrollando por diferentes investigadores a nivel nacional e internacional.

Núñez ( 2018 ) desarrolla la investigación denominada “*Es mujeres líderes: el estilo de liderazgo de las mujeres en la comunicación*”. Su metodología empleada cualitativa y cuantitativa, en la cual buscaron analizar e identificar los estilos de liderazgo de la mujer, para ello diseñó un cuestionario. Su población es de 5 mujeres líderes de su sector. En base a su teoría que nos manifiesta que se ha evidenciado una apreciación de liderazgo semejante a su descripción y concuerda que el liderazgo tiene la posibilidad de intervenir para que las personas que tienen un cargo, causar movimiento, un apoyo con la finalidad de un objetivo en común. Esto nos quiere decir que la mujer ha deliberado las labores de amas de casa, que el mundo ha impuesto. Por otro lado, se ve que en un ambiente donde existen mujeres se fomenta un ambiente más competitivo y que las mismas mujeres ponen sus propias barreras entre ellas, para así poder resaltar”.

Zarate ( 2016 ) explica que la investigación denominada “*Estudio sobre las características de liderazgo de mujeres en cargos de alta responsabilidad en grandes empresas*” Su metodología empleada del carácter cualitativo. Su población 100 mujeres que trabajan en organizaciones con edades de 25 y 50 años, en base a su teoría según Burns no nombra niveles de liderazgo y su particularidad. Esto nos dice que el estudio ha encontrado características sobresalientes que otorgan las cualidades de liderazgo femenino, con la finalidad de observar la disconformidad de la proporción de los perfiles que son solicitadas por la industria, desde un punto de vista los modelos de liderazgo apreciados. El valor de subrayar que existe una disconformidad entre el liderazgo femenino, debido a que las experiencias son distintas, contexto cultural y temporal que a la larga estará afectando la formación para una mujer líder”.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Carrasco ( 2018 ) desarrolla la investigación “*Liderazgo femenino en las empresas textiles del emporio comercial de Gamarra – Lima, 2017*”. Teniendo una metodología enfoques mixtos y cualitativos, una población de 80 participantes. En su base su teoría tiene 3 dimensiones de liderazgo, transformacional, transaccional y laissez faire. Con resultado que reflejan que las mujeres de este estudio tienen liderazgo transaccional en un 38% y laissez faire 30%. Esto nos quiere decir que la



investigación debe hacer parte de ejes temáticos para tener un estudio, para así aplicar talleres y tener un mejor desenvolvimiento de las mujeres, que propaguen a la historia del crecimiento económico.

Rodríguez ( 2016 ) desarrollo la investigación “*Influencia del liderazgo de las juntas directivas a través de la participación comunitaria y la comunicación en la gestión de recursos del programa vaso de leche del distrito de Quiruvilca en el año-2016*”. El método y el material de investigación fue descriptivo teniendo herramientas para la recolección de datos. Sus habitantes constan con 14 miembros directivos, teniendo un universo muestral de un total de 45 integrantes. En conclusión, se puede demostrar la capacidad y un carácter de participación en cumplimiento para una función reguladora de un dialogo. Esto nos quiere decir que el liderazgo dentro de las juntas directivas en un 60 % es comunicativa y el 40% es participativa.

Gómez y Illescas ( 2015 ) desarrollaron una investigación denominada “*Liderazgo femenino en las organizaciones sociales de base-Huacho,2015*”. Teniendo como propósito la identificación de habilidad del tema mencionado. En cuanto a métodos y materiales de nivel descriptivo consideraron una población con 65 mujeres líderes representantes de una organización social con una muestra de 30, con las edades 19 a 60 años. La base de la teoría de Katz halló que 65% de mujeres líderes poseen habilidades conceptuales, un 90% de habilidades técnicas en el manejo de recursos y un 80% de habilidades humanas en relación a la dirección que ellas ejercen. Concluyeron que son las habilidades humanas las que predominan en las mujeres líderes en el distrito de Huacho.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.1 Liderazgo**

Han sido mucho los autores que han dado el concepto o definición de liderazgo, aun así:

Knootz y Heinz (2007) afirma que el liderazgo es un proceso de influir en las personas, para poder demostrar su arte que sobresale de la persona, sus ganas de esforzarse de manera voluntaria y entusiasta para alcanzar metas y objetivos dentro de sus grupos u organizaciones, como se citó en (Cardona y Buelvas, 2010 ,p.144).



Siliceo, Casares & Gonzalez ( 1999 ) manifiesta que un líder es el creador de la formación del grupo, teniendo virtudes, costumbres, creencias y comportamiento que le da orientación a su agrupación así poder lograr sus propósitos.

Gómez Rada (2002), señala que los líderes deben ser personas que tiene la voluntad o deseo de satisfacer las necesidades que tiene un grupo u organización, creando seguridad y unidad en cada uno de sus seguidores, citado en (Zuzama, 2015 , p. 5-6)

Alonso Puig 2004, citado en (Rochina, 2019 ,p.19) refiere que al ser líderes tomamos acciones que nos inspiran a nosotros y a los demás con el único fin de lograr resultados positivos y esperados, para lograr nuestros objetivos.

## **2.2 Teorías de Liderazgo**

Existen varias teorías donde hay 2 posiciones, la primera que apoya que el liderazgo es innato es decir que el líder nace desde el vientre con liderazgo y la otra nos dice que el líder proviene de una formación que adquiere a través del tiempo y de qué situación atraviesa y así lo definiremos brevemente

### **2.2.1 Primera Posición**

#### **Teoría del Gran Hombre**

Se inicia en el silo XIX y XX precisado por Thomas Carlyle que indica que “*Los líderes nacen, no se hacen*” donde nos dice simplemente que el líder nace con características internas, con carisma, confianza, inteligencia y habilidades sociales. (Citado en Rochina 2019 pág. 23)

La teoría del gran hombre percibe duros argumentos de críticas del lado de diferentes investigadores, uno de ellos Herbert Spencer, filósofo, antropólogo y psicólogo inglés, que el hombre vive de acuerdo a la era que se encuentra, por lo tanto dice que la persona líder no nace, sino que lleva los lineamientos de acuerdo al contexto social, en tal sentido que por aquellos sucesos que estén en política, económica o social, que les da la facilidad de exponer sus peculiaridad de líder.

Coulter 2007, citado en (Avenecer 2015 ,p.9) manifiesta que ha sido un tema de mucha utilidad que los investigadores comenzaron a estudiar a partir del siglo XXI, la

primordial teoría que aborda el líder teorías de rasgos, y como era capaz de influir con los integrantes de un grupo teorías del comportamiento”.

Es preciso decir que la posición de la teoría del el Gran Hombre, más que interpretarse como una teoría, se considera un inicio para dar marco a la transformación de la idea de lo que es liderazgo, por lo tanto, admite establecer un concepto como se comprendía en su inicio y como se entiende en la actualidad.

### **Teoría de Rasgos**

Krasnwich, citado en (Rochina 2019 , p.24) nos define que la teoría de los rasgos nos quiere decir que los líderes dan una forma a su personalidad, temperamento, carisma con sus características exclusivas y únicas, con ciertos dones y rasgos que los hacen adecuados para ser líderes.

Dalf 2006 citado en (Núñez 2018 , p.30) no manifiesta que los rasgos o características hacían semejanza a principales cualidades de personalidad, sociales, físicos o intelectuales como la inteligencia, confiabilidad, responsabilidad, actividad, social, estatus y originalidad.

Coulter 2007, citado en (Avenecer 2015 ) se centralizo más por las características que tal vez podría emplear para diferenciar a los líderes que no son. Alguna peculiaridad estudiada: la forma, altura física, la estabilidad social, facilidad verbal y la sociabilidad. según el análisis realizado, no es factible reconocer una línea de sucesión de rasgos que caracterizara a los líderes, sin embargo, las investigaciones posteriores para precisar o definir las características de rasgos tienen una frecuencia de forma constante desde la vista de un proceso que no es personal, teniendo un existo alto. Son reconocidos 7 rasgos asociados que son parte del liderazgo.

1. **Dinamismo:** son líderes con muchas ganas de esforzarse, desea obtener logros, tiene mucha energía, son constantes, crean actividades con iniciativas propias.
2. **Deseos de dirigir:** Estos líderes se hacen cargo de todas las obligaciones que conlleva dirigir e intervenir ya que se tiene todas las ganas de realizarlo.
3. **Honestidad e integridad:** Todos los líderes tienen la capacidad de inspirar confianza y cercanía con los seguidores al ser honestos y sinceros, tienen relación en todo lo dicen y en la forma de actuar.

4. Confianza en sí mismo: son líderes que tiene pensamientos positivos y confían en lo que hacen, tiene la capacidad de tener y manifestar confianza al tener iniciativa de toma de decisiones, y así evidenciar que lo que hace es correcto y en beneficio de sus seguidores.
5. Inteligencia. Son líderes con alto nivel de coeficiente intelectual es decir inteligencia y así poder agrupar, simplificar, aclarar enormes cantidades de indagación, también tiene el talento suficiente para implantar visiones y resolver la problemática de sus seguidores u organización.
6. Conocimientos pertinentes al trabajo: Estos líderes activos tienen mucha información de su organización en la estructura, en los aspectos industriales y técnicos. Estos conocimientos les permite tomar decisiones acertadas.
7. Extraversión: Son líderes con personalidad muy enérgicos, simpáticos, seguros de ellos mismos y muy alegres. Son fáciles de iniciar relaciones sociales, y no son callados o tímidos.

Esto nos dice la teoría de rasgo manifiesta diferentes características, donde los autores tiene sus propias definiciones y sus propias características (p. 9 y 10)

La teoría rasgos indica, no se tiene variación de idea o pensamiento que sea distinto a lo que nos dice la teoría del Gran Hombre, ya que sigue analizando e identificando si un individuo nace con destrezas congénitas de liderazgo las cuales, de acuerdo a estas teorías, no pueden lograr, ni formarse.

La teoría de los rasgos está conformada por características que a través de la historia se han ido identificando ya que el ser humano los ha desarrolla convirtiéndolos en líderes. En la investigación a realizar tomaremos de modelo a la Teoría de Rasgo, ya que es el más adecuado para nuestra investigación y vamos a estudiar e identificar las características que tiene las mujeres líderes que son presidentas que conforman los comités del Programa de Vaso de Leche del distrito de Huacho.

La teoría de rasgo definida por Castro (2006) donde indica que se han analizado principales características determinadas como:



### **Capacidad Intelectual**

Lussier y Achua (2002) manifiesta que los líderes cuentan con una capacidad de inteligencia al promedio superior, que les sirve para razonar para tener la capacidad de resolver problemas en el menor tiempo posible y tomar decisiones de mayor importancia. Tiene la capacidad de crear, innovar, razonar de forma crítica y saben cuándo dirigir y seguir. (Citado en Acurero, Atienzo, & Gonzales , 2012 pag.28)

### **Aceptación de la Responsabilidad**

Lussier y Achua (2002) nos dice que es el principal rasgo, ya que el líder tiene el deseo de asumir responsabilidades, aunque no son demasiado autoritarios ni intimidadores, su deseo de ser directivo es algo que les nace ya que asumiendo dicha responsabilidad hace que el grupo que conforma se desarrolle y surja. (Citado en Acurero, Atienzo, & Gonzales , 2012 pag.23)

### **Comprensión de las Necesidades de sus Seguidores**

Lussier y Achua (2002) esta característica considera al integrante de un grupo como un individuo, donde el líder entiende sus problemas y su manera de comunicarse e influir en ellos mediante su personalidad, comportamientos y actitudes. El líder con la característica de comprensión entra en un área de contienda, su temperamento, postura, equipo de trabajo, misión y visión, al proceder tendrá resultado. Este líder debe ser empático, flexible, predispuesto a escuchar quejas, reclamaciones y así generar una confianza. (Citado en Acurero, Atienzo, & Gonzales , 2012 pag.29)

### **Habilidad para Motivar a la Gente**

Lussier y Achua (2002), el líder tiene que estar orientado al cumplimiento de objetivos de motivar, entusiasmar y ser capaz de influir en sus seguidores. Teniendo que demostrar interés verdadero en sus seguidores, sin engaños, sin trampas e involucrándose en los sentimientos, emociones de los seguidores y las de él. Este líder debe mantener en su grupo u organización un clima armonioso, sincero y honesto, adquiriendo compromisos. (Citado en Acurero, Atienzo, & Gonzales , 2012 pag.30)



## **Confianza en sí Mismo**

Lussier y Achua (2002) manifiesta que el líder confía en sus propios juicios, toma decisiones, crea ideas y capacidades, para fomentar confianza en sus seguidores, ganando su respeto de cada uno de ellos, teniendo la posibilidad de liderar y gobernar el grupo u organización que conforma. (Citado en Acurero, Atienzo, & Gonzales , 2012 pag.24).

### **2.2.2 Segunda Posición**

#### **Teoría de Comportamiento**

Rodríguez, (2018) manifiesta que “los líderes aprenden y desarrollan el liderazgo a través de la indagación y la instrucción, con sus particularidades que poseen”. Nos dice que la forma en cómo actúa el líder es de forma aprendida y estudiada, que pueden formar 2 comportamientos que son autocrático y democrático. (Citado en Rochina Marco, 2019 pág. 25 y 26)

**Liderazgo autocrático:** Es aquel que toma decisiones y se centraliza en el poder, autoridad y control. También manifiesta la competencia entre sus seguidores, de las cuales inicia y dirige acciones para así poder destacar y no empatizar.

**Liderazgo democrático:** El líder que se encarga de delegar autoridad, tiene iniciativa de iniciar participación y tener escucha activa con sus seguidores implicando la moción de ideas de los demás.

Los grupos u organizaciones, manifiesta las 2 teorías las cuales se muestra contrapunto en los lineamientos de mando y entendimiento que dirigen las organizaciones sociales; la 1 posición nos indica que los seguidores sólo proceden sujeto a intimidación y sanción; la 2 manifiesta que los seguidores quieren y requieren laborar para contribuir dentro de su organización.

#### **Teoría de las Relaciones**

Se puede encontrar 2 principales tendencias, el liderazgo transaccional y el transformacional:

#### **Liderazgo Transaccional**

Berenger (2004) citado en Rochina ( 2019 p.26) nos indica que se refiere a una terminación que se inicia con la autoridad admite que las relaciones laborales son transacciones la cual utiliza el premio, el castigo y amenaza, el líder define las tareas para realizar y las recompensas que se tiene como intercambio.

## **Liderazgo Transformacional**

Bass y Riggio 2006, citado en (Rochina 2019 p.26), manifiesta que es un tipo de liderazgo que permite que las mujeres del programa del vaso de leche puedan tener una mejor realización de metas, en tal sentido los autores nos dicen que impulsan a sus seguidores a que puedan tener un propósito por el bien de su comunidad.

### **Nombra 4 componentes:**

Influencia: Los líderes son carismáticos

Inspiración: Los líderes con realidad en la que se desarrolla el futuro

Estimulación Intelectual: Los líderes innovadores y creativos

Consideración Individualizada: Los líderes son entrenadores o mentores

El liderazgo transformacional se entiende como una manera de proceder a informar a las personas y la atracción del colectivo, sintetizados en una motivación para sus seguidores, colocándoles su empoderamiento por medio de su participación en la toma de decisiones, originando comprensión y obligación sobre ellos en sucesión de los propósitos innatos de la asociación y de sus seguidores.

La teoría de las Relaciones busca desarrollar en base al cumplimiento de sus finalidades mediante la aspiración dictadas a los seguidores y no por tener retribuciones o correcciones, impulsando a los grupos a que sean creativos, innovadores, flexibles y con cambio al futuro.

### **Teoría de las Situaciones**

Hersey y Blanchard (1969) manifiesta que esta teoría tiene una idea de que *“los patrones de conducta en un líder se manifiestan depende en la situación en la que se encuentra”*. No quiere decir que la personalidad de líder tiene que ser adoptada en todas las situaciones que se presentan. (Citado en Rochina Marco, 2019 pág. 28)

Ya no se tiene solamente la línea de relaciones de los líderes y sus seguidores, también se toma en cuenta lo del entorno y que posición tiene al interactuar con el líder y sus seguidores, es por eso que se tiene que saber el papel que cumple y la existencia de su relación.

Dalf 2006, citado en (Núñez 2018 ,p.35) señala que la teoría de las situaciones son el alcance del liderazgo que está subordinada a la circunstancia que al momento se presenten, la conducta del líder podría cambiar conforme a la situación que se encuentre el o su entorno laboral.

### **Organizaciones sociales de base**

La OSB, son organizaciones que dan por una iniciativa de los pobladores que buscan apoyar con el crecimiento de su localidad, con un objetivo importante que es el brindar un apoyo de alimentación, ha familias con bajos recursos económicos.

En los programas encontraremos el Vaso de leche, comedores populares, juntas vecinales, ollas comunes, tienen sede en todos los distritos, como el de Huacho.

### **Programa del Vaso de Leche**

(PVL) un programa social que fue creado con la Ley N° 24059 y así integra Ley N° 27470. Con la finalidad de que cada población reciba una ración todos los días de alimentos para una población más vulnerable y de pobreza extrema, con el único fin de que la comunidad no tenga una desnutrición, con los alimentos que recibirán ayudaran a tener una nutrición balanceada.

Las acciones del vaso de leche son para tener una ayuda y así poder mejor su calidad de vida ya que muchos de los pobladores se encuentran con muy bajos recursos económicos y algunas personas no tienen las condiciones.

Las prioridades son para menores de edad, embarazadas, y mujeres que dan de lactar.

### **2.3 Bases filosóficas**

Simone de Beauvoir 1908-1986, citado en (Falcon 2020 ) nos dice en su libro “*El segundo Sexo*” y ligado al existencialismo nos manifiesta que el feminismo es una forma de vivir individualmente y de luchar colectivamente, principalmente luchando por los derechos que deben tener la mujer, por un reconocimiento de igualdad de género.

Las mujeres hace muchos años atrás eran estimadas como propiedad del hombre, desde que nacen y casan, donde las decisiones que tomaban no contaban, y solo se dediquen a las tareas del hogar. Con el paso del tiempo se ha notado que la



aparición de la mujer en un punto de liderazgo ha sido notoria, debido a que la mujer ha desarrollado habilidades y cualidades de autonomía permitiendo la facilidad de resolución de sus problemas. En la actualidad la mujer realiza varios papeles como esposa, madre, trabajadora, estudiar una carrera que le entusiasme que se ha ganado un espacio en distintas áreas como en lo cultural, social, laboral, político y hasta religioso.

Se puede decir que las mujeres no solo se adaptan con casarse y tener una familia Actualmente se reconoce el interés por un desarrollo académico, laboral y organizacional, lo que buscan con esto es sentirse empoderadas ypreciadas, aceptando sus propias decisiones y sintiéndose líderes en su hogar, en trabajo, organizaciones, etc.

## **2.4 Definición de términos básicos**

### **Liderazgo**

Daft 2006, citado en (Acurero, Atienzo & Gonzales 2012 ,p.20) manifiesta que el liderazgo es una relación de influencia que se da entre el líder y sus seguidores para así poder lograr que las dos partes formen cambios con resultados reales que reflejen los propósitos que se comparte cada uno de ellos.

### **Liderazgo Femenino**

Según Moran, L. (2009) señala que las mujeres tienen características innatas para poder ejercer un liderazgo dentro de las organizaciones y un rol condicionado en el entorno político y cultural, en el cual se encuentra inmersa y a su herencia biológicas, citado en (Gómez & Illescas 2016 , p.13).

### **Capacidad Intelectual**

Para Binet 1905, citado en (Audiwert, 2015 , p.22), nos dice que la inteligencia es un conjunto complejo de las cualidades donde se aprecia un problema y la dirección de la mente hacia su ejecución, la capacidad para realizar las adaptaciones necesarias para alcanzar un fin determinado y el poder de la autocrítica.

Otro autor como Wechesler 1958, citado en (Audiwert 2015 ) considera que “la inteligencia tiene una mención de conjunto global de la persona para tener como un fin, pensar en lo racional y enfrentarse con eficacia a su ambiente” (p.22).



## **Confianza en sí Mismo**

Buceta ( 2004 ) define que es un estado interno que involucra el conocimiento real de las dificultades del objetivo, de los cuales se tiene recursos propios que se pueden utilizar para conseguir esta finalidad, en función de todo ello, de las posibilidades realistas que uno tiene que alcanzar.

Pulido ( 2011 ) manifiesta que la confianza en sí mismo es un propósito mental positivo de lo que va a acontecer. Con expectativas realistas, con el único fin de conseguir todo lo que deseamos y de lo cual estamos seguros de lograra (p.8).

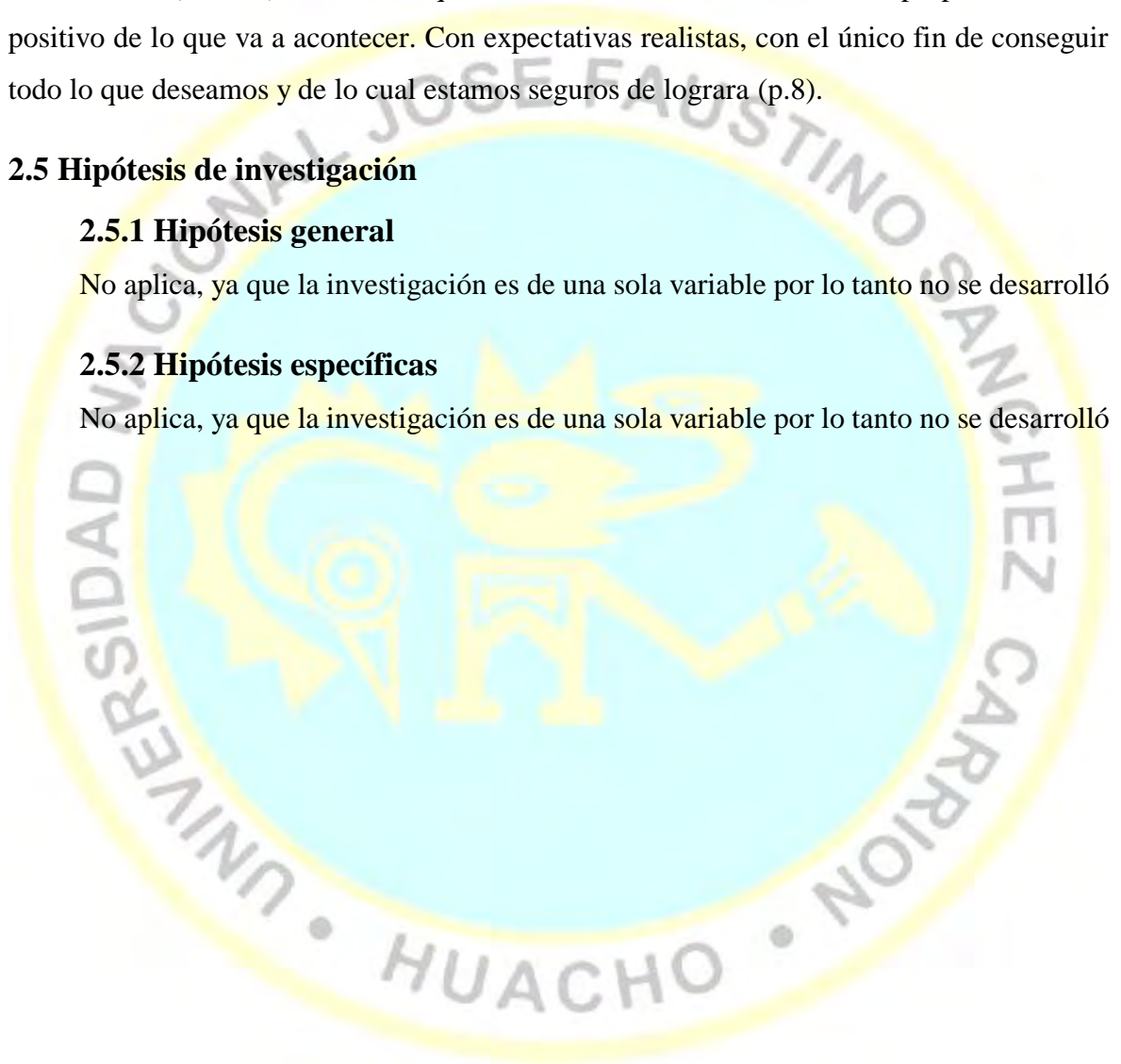
## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

No aplica, ya que la investigación es de una sola variable por lo tanto no se desarrolló

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

No aplica, ya que la investigación es de una sola variable por lo tanto no se desarrolló



## 2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>LIDERAZGO DE LA MUJER</b>	Capacidad intelectual	Toma de decisiones correctas	<b>1,2,3</b>
	Aceptación de responsabilidad	Seguro de sí mismo	<b>4,5,6</b>
	Comprensión de las necesidades de sus seguidores	Asertivo	<b>7,8,9</b>
	Habilidad para motivar a la gente	Flexible	<b>10,11,12</b>
	Confianza en sí mismo	Necesidad de poder	<b>13,14,15</b>

## **Capítulo III METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

Es tipo básica, donde investigaremos cuáles son sus características y así aportar más conocimientos.

Carrasco ( 2005 ,p.43) nos dice que “es la que no tiene propósitos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes hacer de la realidad”.

#### **3.1.2 Nivel de investigación**

La investigación es de nivel descriptivo, nos conlleva a observar y describir a nuestra población.

Según Sampieri, Fernández y Baptista ( 2010 ) Busca que todo aquello que se someta a un análisis tenga que especificar las características, las propiedades, una comunidad o cualquier otro acontecimiento.

#### **3.1.3 Diseño de investigación**

Se llevó a cabo un diseño no experimental porque la variable no será modificada ni sometida a ninguna alteración.

Hernández ( 2014 ) nos plantea que la investigación no experimental es aquella donde no las variables no se pueden manipular deliberadamente.

#### **3.1.4 Enfoque de investigación**

Enfoque cuantitativo, medirá la variable Liderazgo en la población a través de los datos estadísticos.



Según Sampieri, Fernández y Baptista ( 2010 ) refiere que es un conjunto de procesos secuenciales y probatorios. Por lo tanto, no se pueden eludir pasos, cada etapa tiene que preceder a la siguiente.

### 3.2 Población y muestra

#### 3.2.1 Población

La población seleccionada estará constituida por 60 presidentas de los comités del PVL empadronadas, sexo femenino en edades como 19 a 65 años.

Díaz ( 2005 ) menciona que es un conjunto elementos (unidad de análisis) que conforman el espacio territorial al que corresponde el problema de investigación y tener características mucho más concretas que el universo.

#### 3.2.2 Muestra

Como la investigación de nivel descriptivo de utilizará una muestra no probabilista por conveniencia al 100% de la población.

Díaz ( 2005 ) es una parte que representa la población, de esta manera que los resultados que obtendremos de la muestra se puedan ampliar a los elementos y concordarse a la población (p.237)

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

**Técnica:** emplearemos para la investigación la recopilación de datos es la encuesta, donde los investigadores buscaran obtener información sobre la población y muestra de acuerdo a las variables a investigar.

**Observación:** La técnica de la observación que se tomara el estudio y así poder obtener conocimientos, hechos, situaciones y acciones con un único fin de conseguir una determinada información.

**Encuesta:** Esta técnica se obtendrá información detallada de la investigación, la cual el cuestionario obtendrá preguntas.

**Descripción del instrumento:** La investigación cuenta con 15 ítems, las cuales tiene 5 dimensiones con lo que se podrá medir el estudio. Es un instrumento que se aplicó a las presidentas del vaso de leche para medir sus rasgos de liderazgo.

### Denominación del instrumento

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario sobre las características del liderazgo.										
<b>Autor</b>	Kelly Fiorela Gavedia Ramos Verónica Paredes Bazalar										
<b>Año</b>	2021										
<b>N° de Ítems</b>	15										
<b>Objetivo del instrumento</b>	Identificar las características del liderazgo femenino de la población determinada, según la teoría de los rasgos.										
<b>Ítems por dimensión</b>	<table> <tr> <td>-Capacidad intelectual</td> <td>1 - 3</td> </tr> <tr> <td>-Aceptación de la responsabilidad</td> <td>4 - 6</td> </tr> <tr> <td>-Comprensión de las necesidades de sus seguidores.</td> <td>7 - 9</td> </tr> <tr> <td>-Habilidad para motivar a la gente</td> <td>10-12</td> </tr> <tr> <td>-Confianza en sí mismo</td> <td>13 -15</td> </tr> </table>	-Capacidad intelectual	1 - 3	-Aceptación de la responsabilidad	4 - 6	-Comprensión de las necesidades de sus seguidores.	7 - 9	-Habilidad para motivar a la gente	10-12	-Confianza en sí mismo	13 -15
-Capacidad intelectual	1 - 3										
-Aceptación de la responsabilidad	4 - 6										
-Comprensión de las necesidades de sus seguidores.	7 - 9										
-Habilidad para motivar a la gente	10-12										
-Confianza en sí mismo	13 -15										
<b>Escala de Medición</b>	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre										
<b>Tiempo de Aplicación</b>	20 minutos										
<b>Validez del instrumento</b>	Para la validación de nuestro instrumento se ha realizado a través del método juicio de expertos obteniendo un 90%.										
<b>Confiabilidad del cuestionario</b>	Al 15% de la población se le aplico el cuestionario ya validado obteniendo un alfa de Cronbach 0,762 considerado aceptable. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2"><b>Estadísticas de fiabilidad</b></th> </tr> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>N°de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,762</td> <td style="text-align: center;">15</td> </tr> </tbody> </table>	<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		Alfa de Cronbach	N°de elementos	,762	15				
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>											
Alfa de Cronbach	N°de elementos										
,762	15										

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

La información de trabajo se procesó en el programa SPSS V.21 organizando la base de datos y de variables. Se elaboró las tablas y figuras para presentar los resultados finales y dar interpretación a cada figura y tablas.

Se ejecuto un análisis estadístico con apoyo la estadística descriptiva: frecuencias y porcentajes.

## Capítulo IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis de resultados

La presente investigación finalmente nos permitirá interpretar los resultados que obtendremos, mencionando cada una de las características del liderazgo femenino. Habiendo realizado el trabajo de investigación pondremos los resultados.

También se explica de manera detallada mediante tablas y gráficos lo que se obtuvo al aplicar el instrumento de Escala de Likert que identifica la existencia de las dimensiones del liderazgo de la mujer.

**Tabla 1.** Distribución de frecuencias y porcentajes de los datos demográficos.

Edad	f	%
18 a 28	17	28,3
29 a 38	20	33,3
39 a 48	6	10,0
48 a 58	14	23,3
59 a 68	3	5,0
Grado de instrucción	f	%
Primaria	4	6,7
Secundaria	42	70,0
Técnico	4	6,7
Superior	10	16,7
Ocupación	f	%
Ama de casa	36	60,0
Empleada del hogar	3	5,0
Vendedor ambulante	11	18,3
Trabajo independiente	8	13,3
Comerciante	2	3,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Escala aplicada a las presidentas del comité del vaso de leche del distrito de Huacho, 2021.*

En la **tabla 1** se observa en cuanto a las **edades** de las mujeres encuestadas el 100% de las mujeres encuestadas el 33,3 % tienen las edades entre 29 a 38 años, seguido del 28,3% tienen las edades de 18 a 28 años, el 23,3% tienen las edades de 48 a 58 años, el 10,0% obtienen la



edad de 39 a 48 años y el 5,0% tienen la edad de 59 a 68 años de edad siendo el porcentaje más bajo que se obtuvo en la recolección de datos.

En cuanto al **grado de instrucción** el 100% de las encuestas nos indica que el 70,0% siendo el porcentaje más alto en el nivel secundario, obteniendo el 16,7 del grado de instrucción superior de las mujeres encuestadas, obteniendo los niveles más bajos de 6,7% son de primaria y técnico.

Por otro lado, **la ocupación** de 36 mujeres que representa el 60,0% son amas de casa, seguido de 11 mujeres que representa el 18,3% que son vendedoras ambulantes, 8 mujeres que representa el 13,3% tienen trabajo independiente, 3 mujeres que presenta el 5,0% son empleada de hogar, 2 mujeres que representa 3,3% son comerciantes.

#### 4.1.2 Análisis descriptivo según objetivos

##### Objetivo general

Se ha trazado como objetivo: Determinar el nivel de Liderazgo de la Mujer que se presenta durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021.

**Tabla 2.** Niveles de liderazgo de las mujeres del programa vaso de leche

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio	3	5,0
Nivel Alto	57	95,0
Total	60	100,0

**Fuente:** Elaboración propia

De la totalidad de la población encuestada en la **tabla 2**, el 95 % de 57 líderes mujeres, tienen nivel alto por otro lado el 5% personas de 3 tiene un nivel medio y no existe ninguna que tengan un nivel bajo de liderazgo.

A pesar de la pandemia a un el liderazgo se mantiene con las mujeres considerando el liderazgo un nivel alto el liderazgo se ha mantenido a pesar de las circunstancias en

las que estamos atravesando como es la pandemia del COVID-19, las presidentas de los comités, tuvieron que ser líderes de sus hogares y de su comunidad.



*Figura 1.* Variable Liderazgo de la mujer según porcentajes

#### Objetivos específicos:

**El primer objetivo específico 1,** es: Determinar la capacidad intelectual que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche – Distrito de Huacho, 2021

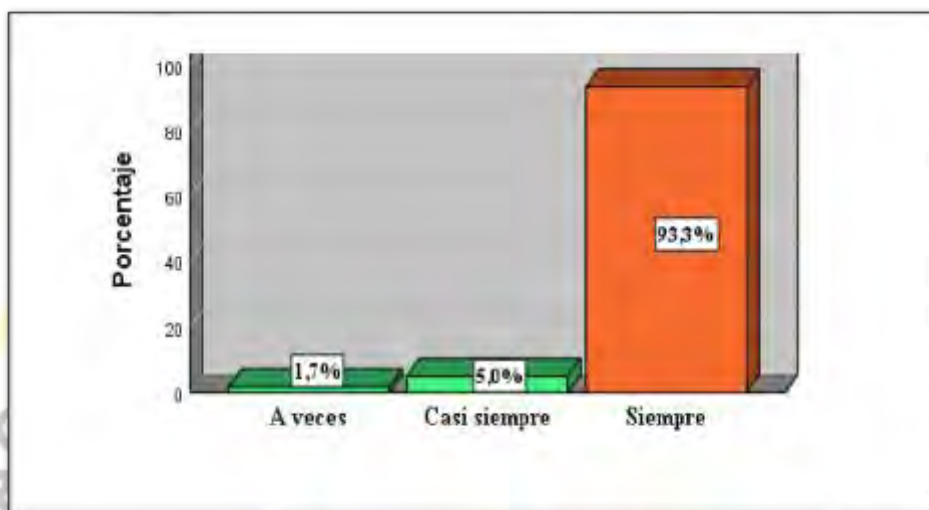
*Tabla 3.* capacidad intelectual de las mujeres líderes del programa vaso de leche.

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	1	1,7
Casi siempre	3	5,0
Siempre	56	93,3
Total	60	100,0

**Fuente:** *Elaboración propia.*

En **tabla 3**, afirma que el 93,3%, **siempre** han mantenido su capacidad intelectual, debido a que han desarrollado su creatividad y sobre todo en los tiempos de pandemia, el 5,0% **casi siempre** han tratado de mantener el desarrollo de sus capacidades, y el 1,7% de **a veces** no mantuvieron esta característica.

Así como los resultados lo demuestran las características de la capacidad intelectual es de a veces, casi siempre y siempre, significa que las mujeres siempre mantuvieron su capacidad intelectual al momento de poder liderar en sus comunidades y en estos momentos de la emergencia sanitaria del COVID-19, y podemos decir que el liderazgo se sigue manteniendo.



**Figura 2.** Capacidad intelectual de las mujeres líderes según porcentajes

**El segundo objetivo específico 2,** es: Determinar la aceptación de la responsabilidad que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021.

**Tabla 4.** Aceptación de la responsabilidad sobre el liderazgo de las mujeres.

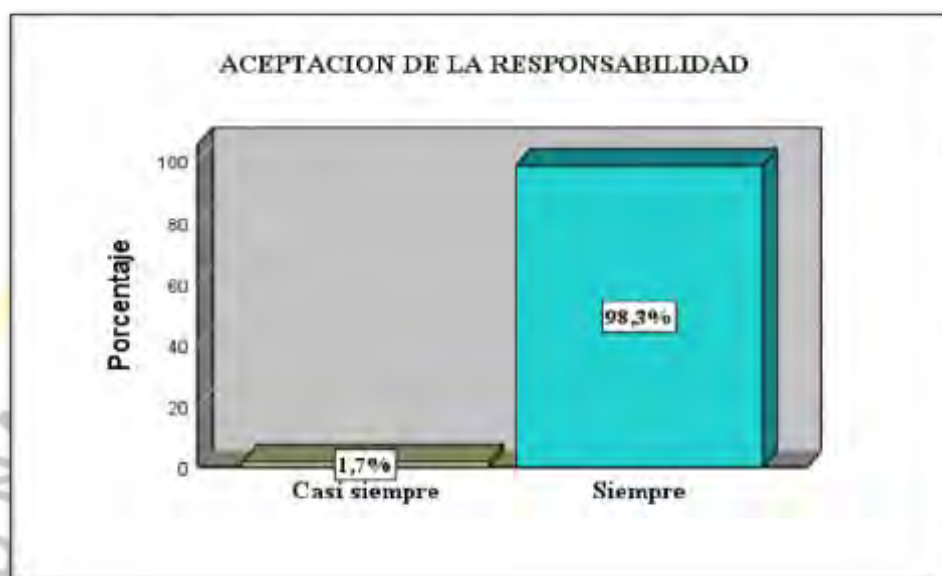
	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	1	1,7
Siempre	59	98,3
Total	60	100,0

*Fuente:* Elaboración propia.

Se observa en la **tabla 4**, que el 98,3% de mujeres **siempre** han tenido aceptación de la responsabilidad porque es parte de su naturaleza el cumplir y aceptar las emociones y pensamientos, el 1,7% de **casi siempre** no mantienen esta debido a que no han podido desarrollar su capacidad de aceptación.



Tal como se muestra en los resultados, se puede ver que siempre ha existido esta característica de aceptación de la responsabilidad, lo que significa que las mujeres encuestadas no tienen ningún problema para poder asumir sus compromisos, teniendo confianza de sí misma y de las decisiones que tomen de aquí en adelante, sin tener la necesidad de depender de alguien más.



*Figura 3. Dimensión de la aceptación de la responsabilidad.*

**Tercer objetivo específico 3**, es: Determinar la comprensión de las necesidades de sus seguidores que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021.

*Tabla 5. Compresion de las necesidades de sus seguidores de las mujeres líderes.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	7	11,7
Siempre	53	88,3
Total	60	100,0

*Fuente: Elaboración propia.*

Se puede observar en la **tabla 5**, el 88,3% **siempre** ha comprendido las necesidades de las personas que integran su organizaciones y comunidades ya que desarrollan un

trabajo comunitario para alcanzar sus metas propuestas, por otro lado 11,7% **casi siempre** mantienen un entendimiento a sus seguidores.

Los resultados demuestran que las mujeres líderes de sus comunidades siempre han comprendido las necesidades de sus seguidores, lo que significa que tienen una aceptación de críticas constructivas, asumiendo que podrán resolver problemas de sus comunidades y las necesidades que se presenten y sobre todo en estos momentos que estamos viviendo una crisis sanitaria como es el COVID-19.



**Figura 4.** Compresion de las necesidades de sus seguidores según porcentajes.

**El cuarto objetivo específico 4,** es: Determinar la habilidad de motivar a la gente que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021

**Tabla 6.** Habilidad para motivar a la gente de las mujeres líderes.

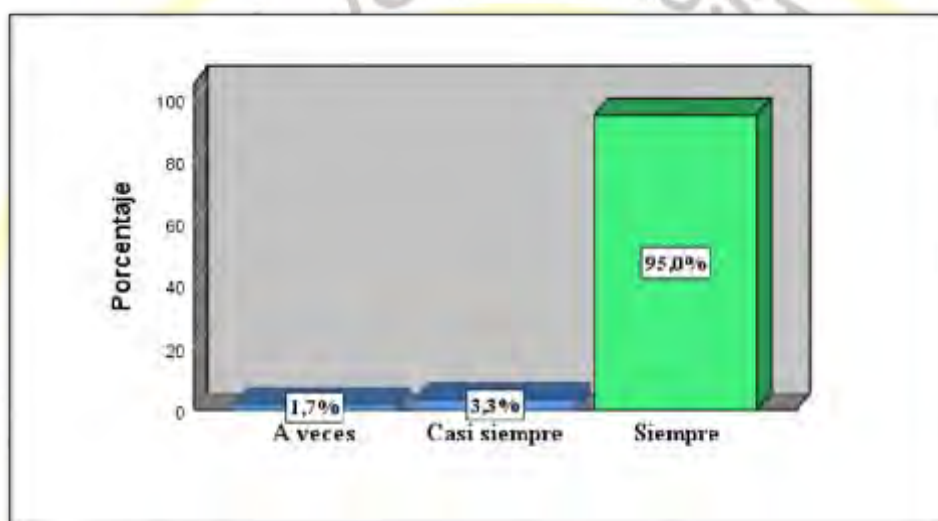
	Frecuencia	Porcentaje
A veces	1	1,7
Casi siempre	2	3,3
Siempre	57	95,0
Total	60	100,0

*Fuente:* Elaboración propia

Se puede demostrar que en la **tabla 6:** el 95,0% **siempre** tienen la habilidad de motivar a sus seguidores porque estas líderes han demostrado que en esta pandemia se

comprometieron a tener una motivación a pesar de la crisis que se está viviendo, un 3,3% respondió que **casi siempre** empatizaron con sus seguidores para una mejor calidad dentro de su comunidad, el 1,7% manifiesta que **a veces** ha mantenido esta habilidad dentro de su organización.

Tal como se muestra los resultados la habilidad para motivar a la gente siempre ha estado presente en las mujeres líderes, esto significa tienen la capacidad para poder organizar grupos en su comunidad esto las ha llevado a que puedan tener satisfacciones de mejoramiento frente esta pandemia del COVID-19.



**Figura 5.** Habilidad para motivar a la gente según porcentajes.

**El quinto objetivo específico 5,** es: Determinar la confianza en sí mismo que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021.

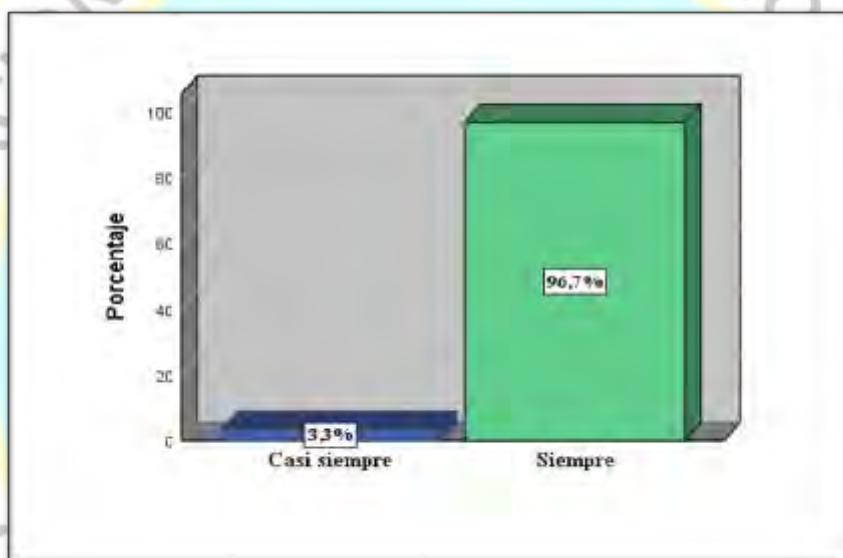
**Tabla 7.** Confianza en sí mismo de las mujeres líderes.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	2	3,3
Siempre	58	96,7
Total	60	100,0

**Fuente:** Elaboración propia

Se observar la **tabla 7**, el 96,7% de las presidentas de los comités **siempre** han tenido confianza en ellas mismas para lograr sus metas y dar a conocer su talento, afrontando con existo lo que vive día a día y sobre todo en estos momentos de la crisis sanitaria para poder salir adelante, por otro 3,3% **casi siempre** ha demostrado la seguridad que tienen en sí mismas.

Como observaremos en la tabla esto nos quiere decir que las mujeres líderes siempre han tenido la seguridad y la confianza en la toma de sus decisiones, por lo cual han organizado a su comunidad para afrontar y luchar por sus ideales. Esto ha hecho que se sientan seguras y tomen decisiones firmes que la beneficien a ellas como mujeres y en este caso como representantes de su organización frente a la COVID-19.



*Figura 6. Confianza en sí mismo según porcentajes.*

#### 4.2 Contrastación de hipótesis

No aplica, por no haberse desarrollado hipótesis de investigación.



## Capítulo V DISCUSIÓN

### 5.1 Discusión

Los resultados de la investigación titulada Liderazgo de la mujer durante la pandemia en los comités de vaso de leche – distrito de Huacho, 2021 están sustentadas bajo las premisas de las bases teóricas, manifestando que hay dos postulados que conforman nuestras teorías donde nos dicen que los líderes nacen o se hacen. Dentro de nuestra investigación encontramos teorías que respaldan estas dos posiciones, de las cuales seleccionamos la más apropiada como es la teoría de rasgos que está conformada por características que han sido seleccionadas como dimensiones y hace que nuestra investigación tenga resultados propios que conforman estas dos posiciones.

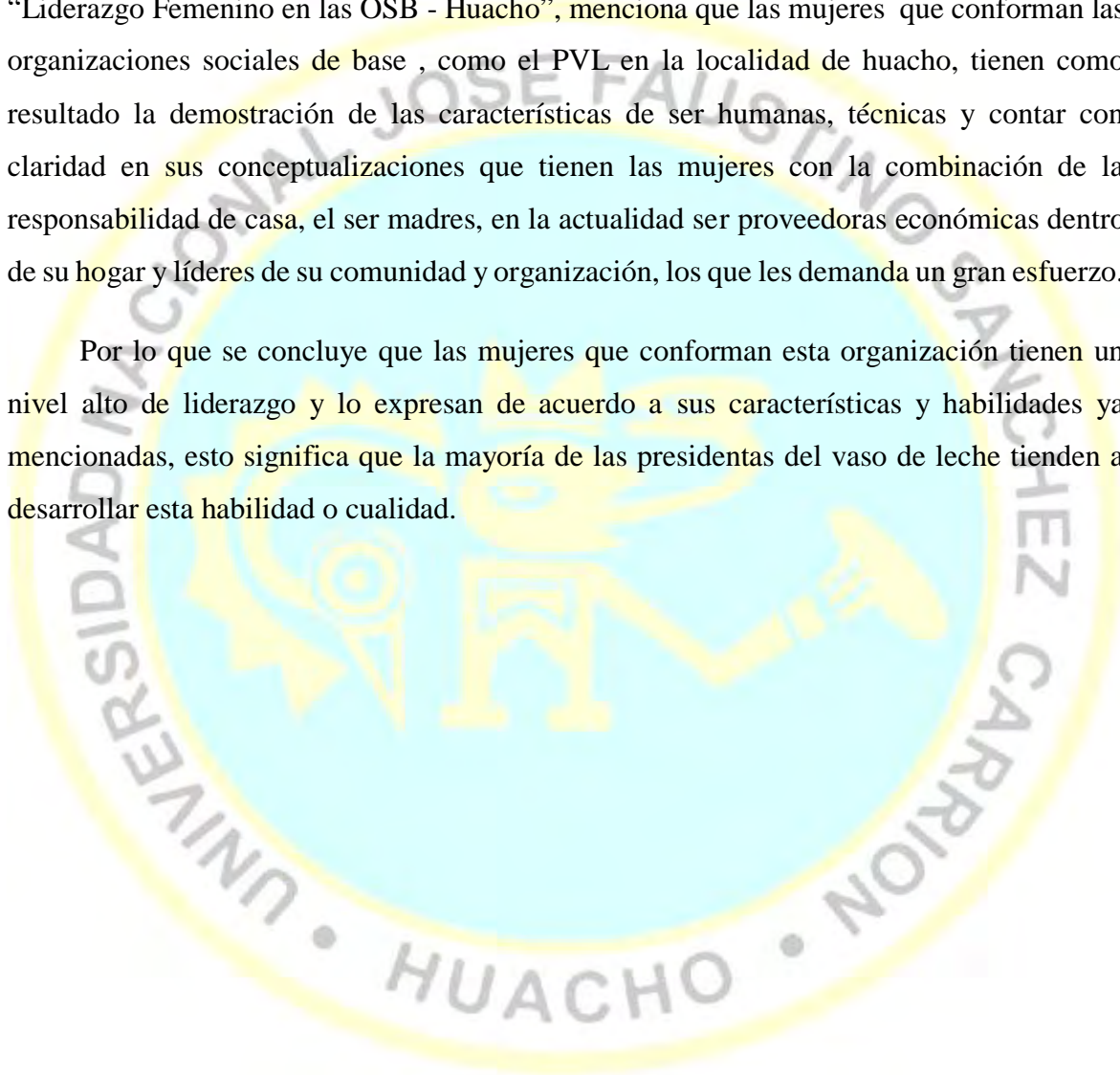
Este estudio tiene propósito contribuir en estas mujeres líderes de sus organizaciones determinando así sus niveles de Liderazgo durante la pandemia en los comités del programa de vaso de leche en el Distrito de Huacho, 2021, que tuvo como población a 60 integrantes mujeres con edades entre 18 a 68 años, la cual obtuvo como resultado un nivel de liderazgo alto con el 95% y teniendo un nivel medio de liderazgo 5%, teniendo como primer análisis que las mujeres en ésta pandemia del COVID-19, han buscado la manera de tener responsabilidades en sus comunidades y así poder ejercer un liderazgo que las reconozca como líderes, en este caso dentro de los comités del PVL en mención dirigidos en los gobiernos locales. Demostrando así un liderazgo alto frente a esta nueva emergencia sanitaria ocasionada por COVID-19 ya que buscaron soluciones frente a esta crisis en beneficio de su comunidad, específicamente en menores de edad.

Por lo tanto, nuestra investigación ha sido desarrollada durante la pandemia, situación que resaltó el liderazgo de cada una de las dimensiones, obteniendo los siguientes datos estadísticos: donde afirmaron que el 93,3% de encuestados mencionan que siempre han mantenido su capacidad intelectual, debido a que han desarrollado su creatividad y sobre todo en este tiempo de pandemia, por lo que ha tenido ideas para sobrellevar este contexto social, asimismo el 98,3% de mujeres siempre han tenido aceptación de sus responsabilidades, esto significa que han reconocido y han aprendido de sus errores estableciendo sus prioridades, además el 88,3% siempre ha comprendido las necesidades de sus pobladores debido a que han empatizado con ellos para el desarrollo y crecimiento de su

organización, también el 95,0% siempre tienen la habilidad de motivar a sus seguidores para que puedan actuar y afrontar las situaciones que se dan de un momento a otro en este caso como lo que estamos viviendo por el COVID-19, concluyendo con el 96,7% de las presidentas de los comités siempre han mantenido la confianza en ellas mismas para lograr sus propósitos y demostrar talentos que no habían demostrado antes de la pandemia .

Esta investigación es parecida Gomez & Illescas (2015) en su investigación “Liderazgo Femenino en las OSB - Huacho”, menciona que las mujeres que conforman las organizaciones sociales de base , como el PVL en la localidad de huacho, tienen como resultado la demostración de las características de ser humanas, técnicas y contar con claridad en sus conceptualizaciones que tienen las mujeres con la combinación de la responsabilidad de casa, el ser madres, en la actualidad ser proveedoras económicas dentro de su hogar y líderes de su comunidad y organización, los que les demanda un gran esfuerzo.

Por lo que se concluye que las mujeres que conforman esta organización tienen un nivel alto de liderazgo y lo expresan de acuerdo a sus características y habilidades ya mencionadas, esto significa que la mayoría de las presidentas del vaso de leche tienden a desarrollar esta habilidad o cualidad.



## Capítulo VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

En enlace al objetivo general de la investigación, determinar el nivel de Liderazgo de la Mujer que se presenta durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021, obtuvimos que el liderazgo se encuentra en un nivel alto.

Esto concluye que las presidentas que conforman el PVL, tienen un nivel de liderazgo de rasgos alto, con características que demuestran su capacidad intelectual, la aceptación de la responsabilidad, la comprensión de las necesidades, las habilidades para motivar y la confianza en sí mismas que permite evidenciar que las mujeres, demuestran la capacidad que tienen para su desarrollo personal y social.

Mediante la encuesta realizada a las 60 presidentas de los comités de vaso de leche – Distrito de Huacho, 2021, se determinó que las mujeres siempre han tenido una capacidad intelectual al momento de poder liderar en sus comunidades y en estos momentos de la emergencia sanitaria del COVID-19, podemos decir que el liderazgo se sigue manteniendo.

También se concluye que las mujeres siempre aceptan la responsabilidad, lo que significa que las mujeres encuestadas no tienen ningún problema para poder que asumir sus compromisos, teniendo confianza de sí misma y de las decisiones que tomen de aquí en adelante, sin tener la necesidad de depender de alguien más.

Así mismo las líderes siempre han comprendido de las necesidades de sus seguidores, lo que significa que las mujeres tienen una aceptación de críticas constructivas, asumiendo que podrán resolver problemas de sus comunidades y las necesidades que se presenten y sobre todo en estos momentos que estamos viviendo una crisis sanitaria como es el COVID-19.



Se muestran los resultados que siempre han tenido la característica de la habilidad para motivar a la gente, esto significa que las mujeres líderes tienen la capacidad para poder organizar grupos para sus comunidades esto las ha llevado a que puedan tener su liderazgo organizacional frente a la pandemia del COVID-19.

Por último, se determina que las líderes siempre han demostrado la confianza en sí mismo, por la cual se observa la seguridad en sí mismas, ya que a través del tiempo, las luchas e igualdad de género, ha hecho que se sientan seguras y tomen decisiones firmes que las beneficien a ellas como mujeres y en este caso como representantes de su organización.

## **6.2 Recomendaciones**

El liderazgo en el contexto de la actualidad, ante la situación tan difícil que atraviesa el Perú con la pandemia del COVID-19, y las situaciones que contrae esta emergencia, una de ellas la corrupción de líderes que manejan nuestro país, hacen que nuestra sociedad tenga retroceso y no tenga un avance como en otros países vecinos, esto nos conlleva a que cada habitante no tenga un suministro de alimentos y productos de suma necesidad para las familias que forman parte de sectores de escasos recursos como lo es el cono sur de nuestro distrito.

Esto influyó para que la mujer desarrolle su liderazgo y tome la iniciativa para buscar nuevas oportunidades en las que pueda dar a conocer sus características como la capacidad intelectual, la aceptación de la responsabilidad, la comprensión de las necesidades, las habilidades para motivar y la confianza en sí mismas, por lo cual nuestra investigación ha resaltado que las presidentas de los comités del Programa del Vaso de Leche del sector de Huacho tienen liderazgo, por lo cual nosotros como investigadores, daremos propuestas para que esta cualidad se mantenga y continúe dentro de las Organizaciones Sociales de Base, en nuestro caso el Programa de Vaso de Leche del sector de Huacho.

De acuerdo a los resultados nuestra investigación de los cuales se ha obtenido que el liderazgo está presente en un nivel alto en las mujeres líderes de los comités de vaso de leche, lo cual recomendamos y proponemos.

- 1.- Al gobierno local incluya una política de formación de escuela de liderazgo, con la intención de mantener este liderazgo y cuente con un presupuesto propio.



2.- Propiciar un equipo interdisciplinario conformado por una nutricionista, un psicólogo y un trabajador social, los cuales formen líderes a través de talleres educativos como:

Autoestima y Auto concepto

Desarrollo Personal

Emprendimiento Económico

Habilidades Sociales

Comunicación organizacional



## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

- Acurero, N., Atienzo, G., & Gonzales, A. (2012). *Analisis del Liderazgo en el Centro de Educacion Inicial "23 de Enero"*. Maracaibo: Universidad Rafael Beloso Chacín .
- ansa, t. A. (1995). *Transformaciones en el papel social de las mujeres .Analisis cualitativo en Euskadi*. España: EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer.
- Audivert Valencia, Z. (2015). *Capacidad Intelectual, Creatividad y Factores de Personalidad en Estudiantes Con Buen Rendimeinto Academico del Uraba Antioqueño*. Medellin : Universidad de San Buenaventura Seccional Medellin .
- Avenecer Cano, Y. (2015). *LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN*. Guatemala: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR .
- Buceta, J. M. (2004). Estrategias psicológicas para entrenadores de deportistas jóvenes. En J. M. Buceta, *Estrategias psicológicas para entrenadores de deportistas jóvenes* ( p. 274). España: Dykinson, S.L.
- Carrasco Pintado, P. (2018). *Liderazgo femenino en las empresas textiles del emporio comercial de Gamarra-Lima,2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Diaz Carrasco, S. (2005). *Metodologia de la Investigacion cientifica* (Vol. Sexta Edicion). Peru, Mexico: San marcos.
- Espinoza Mendez, J. (2019). *El Liderazgo Femenino: Un Estilo propio*. Cundinamarca - Bogota: Universidad del Rosario.

- Gomez, K. L., & Illescas, J. J. (2015). *Liderazgo femenino en las organizaciones sociales de base-Huacho, 2015*. Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion.
- Hernández Sampieri, R. (2014). metodología de la investigación. En R. H. Sampieri, *metodología de la investigación* ( p. 92). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). metodología de la investigación. En R. h. sampieri, *metodología de la investigación Sexta edición* ( p. 152). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Miriam Andrea Sosa Hernandez de Vazquez . (2014). *Perseccion de Liderazgo Femenino en el Rol de administradoras en empresas Hoteleras en HUEHUETENANGO*. Guatemala : Univerisdad Rafael Dalivar .
- Nottoli, H. (2017). *Enseñanza de matemática para Arquitectos y Diseñadores*. Buenos Aires: Diseño.
- Núñez Sanchez, C. (2018). *MUJERES LÍDERES: EL ESTILO DE LIDERAZGO DE LAS MUJERES EN LA*. Bogota : Pontificia Universidad Javeriana.
- Núñez Sanchez, C. (2018). *Mujeres Lideres: El Estilo de Liderazgo de las Mujeres en la Comunicacion*. Bogota: Pontificia Universidad Javeriana.
- Rochina Marco, L. (2019). *CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS ORGANIZACIONES*. Valencia : Universitat Politècnica de València.
- Rodas Quijibir, M. E. (2012). *Autoconfianza y su correlacion en la adaptacion del trabajador en la realizacion de nuevas tareas*. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
- Rodriguez Custodio, E. L. (2016). *nfluencia el Liderazgo de las juntas directivas a traves de la participacion comunitaria y la comunicacion en la gestion de recursos del programa vaso de leche distrito de Quiruvilca en el año-2016*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la investigación 6ta edición*. McGraw Hill.



Siliceo Aguilar, A., Casares Arrangoiz, D., & Gonzalez Martinez, J. L. (1999). Liderazgo, valores y cultura organizacional. En D. c. Alfonso Siliceo Aguilar, *Cultura organizacional y liderazgo. En liderazgo, valores y cultura organizacional* ( pp. 127-162). primera edicion.

Zárate Diaz, M. (2016). *Estudio sobre las características de liderazgo de mujeres en cargos de alta responsabilidad en grandes empresas*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

Zuzama Covas, J. M. (2015). *Liderazgo: estilo de liderazgo segun Kurt Lewin y analisis de un caso real*. España : Universidad de las Islas Baleares.

## 7.2 Fuentes bibliográficas

Bibliografía

Acurero, N., Atienzo, G., & Gonzales, A. (2012). *Analisis del Liderazgo en el Centro de Educacion Inicial "23 de Enero"*. Maracaibo: Universidad Rafael Bellosillo Chacín .

ansa, t. A. (1995). *Transformaciones en el papel social de las mujeres .Analisis cualitativo en Euskadi*. España: EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer.

Audivert Valencia, Z. (2015). *Capacidad Intelectual, Creatividad y Factores de Personalidad en Estudiantes Con Buen Rendimiento Academico del Uraba Antioqueño*. Medellin : Universidad de San Buenaventura Seccional Medellin .

Avenecer Cano, Y. (2015). *LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN*. Guatemala: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR .

Buceta, J. M. (2004). Estrategias psicológicas para entrenadores de deportistas jóvenes. En J. M. Buceta, *Estrategias psicológicas para entrenadores de deportistas jóvenes* ( p. 274). España: Dykinson, S.L.

Carrasco Pintado, P. (2018). *Liderazgo femenino en las empresas textiles del emporio comercial de Gamarra-Lima,2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.



- Diaz Carrasco, S. (2005). *Metodologia de la Investigacion cientifica* (Vol. Sexta Edicion). Peru, Mexico: San marcos.
- Espinoza Mendez , J. (2019). *El Liderazgo Femenino: Un Estilo propio*. Cundinamarca - Bogota: Universidad del Rosario.
- Gomez, K. L., & Illescas , J. J. (2015). *Liderazgo femenino en las organizaciones sociales de base-Huacho,2015*. Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion.
- Hernández Sampieri, R. (2014). metodologia de la investigacion. En R. H. Sampieri, *metodologia de la investigacion* ( p. 92). mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). metodologia de la investigacion. En R. h. sampieri, *metodologia de la investigacion Sexta ediccion* ( p. 152). mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Miriam Andrea Sosa Hernandez de Vazquez . (2014). *Persecion de Liderazgo Femenino en el Rol de administradoras en empresas Hoteleras en HUEHUETENANGO*. Guatemala : Univerisdad Rafael Dalivar .
- Nottoli, H. (2017). *Enseñanza de matemática para Arquitectos y Diseñadores*. Buenos Aires: Diseño.
- Núñez Sanchez , C. (2018). *MUJERES LÍDERES: EL ESTILO DE LIDERAZGO DE LAS MUJERES EN LA*. Bogota : Pontificia Universidad Javeriana.
- Núñez Sanchez, C. (2018). *Mujeres Lideres: El Estilo de Liderazgo de las Mujeres en la Comunicacion*. Bogota: Pontificia Universidad Javeriana.
- Rochina Marco, L. (2019). *CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS ORGANIZACIONES* . Valencia : Universitat Politècnica de València.
- Rodas Quijibir, M. E. (2012). *Autoconfianza y su correlacion en la adaptacion del trabajador en la realizacion de nuevas tareas*. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.

Rodriguez Custodio, E. L. (2016). *Influencia el Liderazgo de las juntas directivas a través de la participación comunitaria y la comunicación en la gestión de recursos del programa vaso de leche distrito de Quiruvilca en el año-2016*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la investigación 6ta edición*. McGraw Hill.

Siliceo Aguilar, A., Casares Arrangoiz, D., & Gonzalez Martinez, J. L. (1999). Liderazgo, valores y cultura organizacional. En D. c. Alfonso Siliceo Aguilar, *Cultura organizacional y liderazgo. En liderazgo, valores y cultura organizacional* ( pp. 127-162). primera edición.

Zárate Diaz, M. (2016). *Estudio sobre las características de liderazgo de mujeres en cargos de alta responsabilidad en grandes empresas*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

Zuzama Covas, J. M. (2015). *Liderazgo: estilo de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. España : Universidad de las Islas Baleares.

### **7.3 Fuentes hemerográficas**

No se tiene la fuente hemerográfica.

### **7.4 Fuentes electrónicas**

Buevas, d. a. (5 de noviembre de 2010). *Medir el clima organizacional: preocupación legítima y necesaria por parte del manager*. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/1755/1279>:

Falcón González, J. (29 de abril de 2020). *Medium*. Obtenido de Medium: <https://medium.com/@chipchromes/el-papel-de-la-mujer-en-la-filosof%C3%ADa-72119c976737>

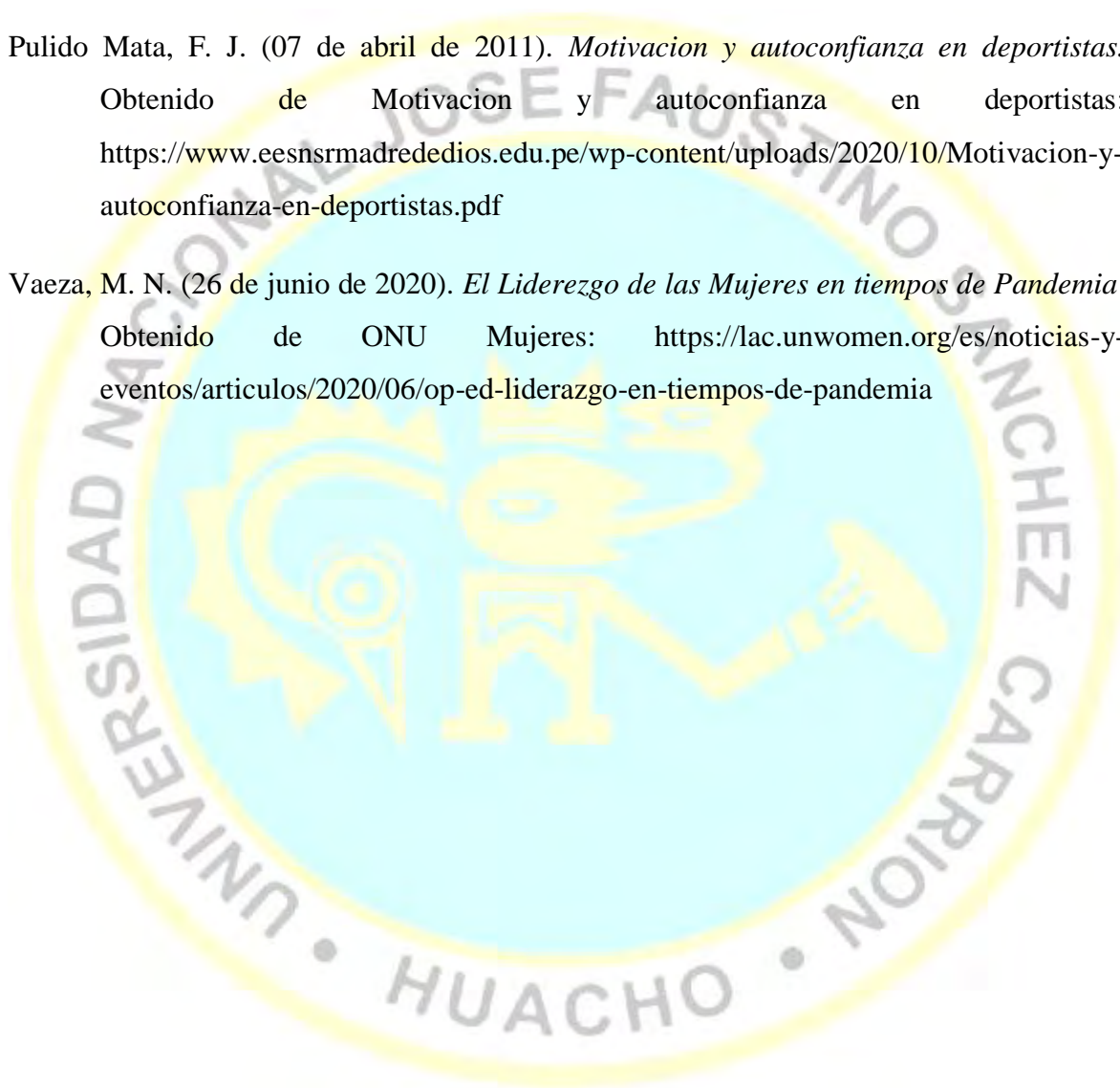
Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2019). *Así es el liderazgo de la mujer peruana*. Obtenido de Así es el liderazgo de la mujer peruana:

<https://lacamara.pe/asi-es-el-liderazgo-de-la-mujer-peruana/?print=print#:~:text=En%20dicho%20documento%20se%20observa,los%207%2C421.600%20millones%20de%202018.>

La camara revista digital de la camara del Comercio de Lima . (10 de Marzo de 2020). *Así es el liderazgo de la mujer peruana*. Obtenido de Así es el liderazgo de la mujer peruana: <https://lacamara.pe/asi-es-el-liderazgo-de-la-mujer-peruana/>

Pulido Mata, F. J. (07 de abril de 2011). *Motivacion y autoconfianza en deportistas*. Obtenido de Motivacion y autoconfianza en deportistas: <https://www.eesnsrmdrededios.edu.pe/wp-content/uploads/2020/10/Motivacion-y-autoconfianza-en-deportistas.pdf>

Vaeza, M. N. (26 de junio de 2020). *El Liderazgo de las Mujeres en tiempos de Pandemia*. Obtenido de ONU Mujeres: <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/06/op-ed-liderazgo-en-tiempos-de-pandemia>





## ANEXOS

### 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>LIDERAZGO DE LA MUJER DURANTE LA PANDEMIA EN LOS COMITES DE VASO DE LECHE-DISTRITO DE HUACHO</b>					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cómo se presenta el nivel del Liderazgo de la Mujer durante la pandemia en los comités de vaso de leche – Distrito de Huacho, 2021?</p> <p><b>Problema específico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Como se presenta la capacidad intelectual en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021?</li> <li>- ¿Cómo se presenta la aceptación de la responsabilidad en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche – Distrito de Huacho, 2021?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar el nivel de Liderazgo de la Mujer que se presenta durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la capacidad intelectual que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021</li> <li>- Determinar la aceptación de la responsabilidad que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021.</li> </ul>	<p><b>Esta investigación no se realiza hipótesis</b></p>	<p><b>Liderazgo de la mujer</b></p>	<p><b>Capacidad intelectual</b></p> <p>Toma de decisiones correctas</p> <p><b>Aceptación de la responsabilidad</b></p> <p>Seguro de sí mismo</p> <p><b>Comprensión de las necesidades de sus seguidores</b></p> <p>Asertivo</p> <p><b>Habilidad para motivar a la gente</b></p> <p>Flexible</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Nivel de investigación</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental - transversal</p> <p><b>Enfoque</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Población</b></p> <p>60</p>



<p>- ¿Cómo se presenta la comprensión de las necesidades de sus seguidores en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021?</p> <p>- ¿Como se presenta la habilidad de motivar a la gente en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021?</p> <p>- ¿Como se presenta la confianza en sí mismo en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021?</p>	<p>-Determinar la comprensión de las necesidades de sus seguidores que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche – Distrito de Huacho, 2021.</p> <p>- Determinar la habilidad de motivar a la gente que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021</p> <p>- Determinar la confianza en sí mismo que se presenta en las mujeres líderes durante la pandemia en los comités de vaso de leche –Distrito de Huacho, 2021.</p>			<p><b>Confianza en sí mismo</b></p> <p>Necesidad de poder</p>	<p><b>Muestra</b> 60</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario para valorar las características del liderazgo de rasgos Falta (Gavedia y Paredes 2021).</p> <p><b>Procesamiento de información</b> Programa de SPSS V. 21</p>
--	--	--	--	---	---

## 02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS



## CUESTIONARIO PARA VALORAR LAS CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO DE RASGOS

**Autor y Año:** Gavedia Ramos Kelly Fiorela, Paredes Bazalar Veronica Lucia (2021)

Los líderes son personas que saben tomar decisiones, asumir responsabilidades, motivar, para que el trabajo en equipo de los mejores resultados.

Para valorar el nivel del liderazgo de rasgos y sus características responda al cuestionario del siguiente modo:

1: nunca    2: casi nunca    3: a veces    4: casi siempre    5: siempre

### I. Datos Generales:

Edad: \_\_\_\_\_

Grado de Instrucción:

- Primaria: (\_\_\_)
- Secundaria: (\_\_\_)
- Técnico: (\_\_\_)
- Superior: (\_\_\_)
- Sin Instrucción: (\_\_\_)

Ocupación:

- Ama de Casa: (\_\_\_)
- Empleada del Hogar: (\_\_\_)
- Comerciante: (\_\_\_)
- Vendedor Ambulante: (\_\_\_)
- Trabajo Independiente: (\_\_\_)

### II. Cuestionario

N°	Preguntas	A	B	C	D	E
1	<i>Capacidad Intelectual</i>					

1.1	Analizo con detenimiento problemas que se presentan en la organización.					
1.2	Tomo decisiones a la hora de emprender algo nuevo.					
1.3	Soy capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad (deporte, cine, noticias).					
<b>2</b>	<b><i>Aceptación de la responsabilidad</i></b>					
2.1	Asumo compromisos en beneficio de la organización.					
2.2	Realizo tareas difíciles con responsabilidad.					
2.3	Tengo confianza en mis propias decisiones.					
<b>3</b>	<b><i>Comprensión de las necesidades de sus seguidores</i></b>					
3.1	Acepto las críticas constructivas con buen humor.					
3.2	Siempre hago lo posible para resolver problemas de las personas.					
3.3	Cuando algo no está correcto lo digo con palabras adecuadas					
<b>4</b>	<b><i>Habilidad para motivar a la gente</i></b>					
4.1	Organizo grupos para trabajar conjuntamente.					
4.2	Soy Capaz de discutir reglar y normas que beneficien a la organización.					
4.3	Me agrada dirigir actividades propias de la organización.					
<b>5</b>	<b><i>Confianza en sí mismo</i></b>					
5.1	Soy Popular entre mis compañeros o compañeras de la organización					
5.2	Practico la lealtad como un valor fundamental.					
5.3	Motivo a mis compañeras en la organización de actividades.					







variable:cebsis\_omercia\_y\_belly sev [conjunta Datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	TEM1	Número	4	0	Análizo con det...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
2	TEM2	Número	4	0	Tomo decisio...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	TEM3	Número	4	0	Soy capaz de p...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
4	TEM4	Número	4	0	Assumo compro...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	TEM5	Número	4	0	Realizo tareas ...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	TEM6	Número	4	0	Tengo confianz...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	TEM7	Número	4	0	Acepto las cri...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	TEM8	Número	4	0	Siempre hago l...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	TEM9	Número	4	0	Cuando algo no...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	TEM10	Número	4	0	Organizo grupo...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	TEM11	Número	4	0	Soy Capaz de ...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	TEM12	Número	4	0	Me agrada dirig...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	TEM13	Número	4	0	Soy Popular en...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	TEM14	Número	4	0	Practico la leat...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	TEM15	Número	4	0	Motivo a mis co...	{1, nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	iderazgtotal	Número	4	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
17	ideragtotal1	Número	5	0	iderazgtotal (...)	{1, Nivel baj...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	capacidadin...	Número	5	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
19	capacidadint...	Número	5	0	capacidadintele...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Aceptacion...	Número	5	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
21	aceptaciode...	Número	5	0	Aceptacionde la...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Comprensia...	Número	5	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

10:05 22/04/2021





Dimensiones tesis (Conjunt...Curos2) IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Númérico	4	0		{1, 16 a 28}...	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
2	Grado de instrucción	Númérico	4	0		{1, primaria}...	Ninguno	20	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Ocupación	Númérico	4	0		{1, ama de ...}	Ninguno	18	Derecha	Nominal	Entrada
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

14:05 22/04/2021

dimensiones tesis.sev (ConjuntoDatos2) - IBM SPSS Statistics Editor de casos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible 3 de 3 variables

	Edad	Grado de instrucción	Ocupación	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	1	2	3									
2	1	4	4									
3	1	2	2									
4	2	2	1									
5	1	2	1									
6	4	4	1									
7	2	2	1									
8	4	4	4									
9	4	2	3									
10	4	2	1									
11	4	2	1									
12	1	4	4									
13	4	2	1									
14	3	2	1									
15	4	1	1									
16	4	4	3									
17	1	2	1									
18	3	3	4									
19	2	2	1									
20	4	4	5									
21	2	2	3									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

14:07 22/04/2021