



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

LIDERAZGO EN LA OLLA COMÚN MUJERES EMPRENDEDORAS, HUAYCÁN,
2023

Línea de investigación:
Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Cantorin Alminagorda, Rocio Angela

Asesor

Moreno López, Wilder Emilio

ORCID: 0000-0003-3151-3848

Jurado

Barbaran Torres, Celia Hortencia

Soto Hidalgo, Cinthya Virginia

Alcedo Sanz, Dessire Allison

Lima - Perú

2025



LIDERAZGO EN LA OLLA COMÚN MUJERES EMPRENDEDORAS, HUAYCÁN, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

28%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	ri.uaemex.mx Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uide.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	1%
9	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	1%
11	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	repositorio.bausate.edu.pe Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

LIDERAZGO EN LA OLLA COMÚN MUJERES EMPRENDEDORAS, HUAYCÁN, 2023.

Línea de investigación:
Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Cantorin Alminagorda Rocio Angela

Asesor

Moreno López Wilder Emilio
ORCID: 0000-0003-3151-3848

Jurado

Barbaran Torres Celia Hortencia
Soto Hidalgo Cinthya Virginia
Alcedo Sanz Dessire Allison

Lima – Perú
2025

Dedicatoria

Dirijo este trabajo a Dios por brindarme sabiduría y ser mi apoyo en todos los logros de mi vida, por ofrecerme salud y ser mi fortaleza para superar los retos en la vida y finalizar cada paso en mi carrera profesional y cumplir mis sueños más deseados. A mis motivos, mi querida hija Valentina y mi madre Delia, quienes son la razón de mi vida, con sus alegrías son fuente de inspiración para la obtención de mis objetivos planeados y apoyo en todo el proceso de mi licenciatura.

Rocio C.

INDICE

Resumen	9
Abstract	10
I. Introducción.....	11
1.1 Descripción y formulación del problema.....	12
1.2 Antecedentes.....	17
1.3 Objetivos.....	23
-Objetivo general.....	23
-Objetivo específicos.....	23
1.4 Justificación.....	24
1.5 Hipótesis	24
II. Marco teórico.....	25
2.1 Bases teóricas.....	25
2.2 Liderazgo.....	29
2.3 Dimensión: Habilidades de comunicación.....	30
2.4 Dimensión: Inspiración y motivación.....	33
2.5 Dimensión: Empoderamiento y delegación.....	37
III. Método.....	41
3.1 Tipo de investigación.....	41
3.2 Ámbito temporal y espacial.....	41
3.3 Variables.....	42
3.4 Población y muestra.....	44

3.5 Instrumentos.....	44
3.6 Procedimientos.....	45
3.7 Análisis de datos.....	45
3.8 Consideraciones éticas	46
IV. Resultados.....	47
V. Discusión de resultados.....	79
VI. Conclusiones.....	81
VII. Recomendaciones.....	83
VIII. Referencia.....	84
IX. Anexos.....	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. La información que brindan la junta directiva es completa y oportuna.....	47
Tabla 2. Sientes que te escuchan sin interrumpir.....	48
Tabla 3. Crees que brindan toda la información necesaria e importante.....	49
Tabla 4. Sientes que expresas tus opiniones y deseos libremente sin ser juzgado.....	50
Tabla 5. Logras obtener respuesta sobre tus consultas.....	51
Tabla 6. Sientes que te respetan.....	52
Tabla 7. Te explican con palabras sencillas y claras las actividades a realizar.....	53
Tabla 8. Crees que la junta directiva expresa su desacuerdo o molestia con respeto.....	54
Tabla 9. Sientes que eres importante para el grupo.....	55
Tabla 10. Sientes que eres importante para el grupo.....	56
Tabla 11. Te felicitan por lo que realizas o aportas en la olla común.....	57
Tabla 12. Te sientes identificada con tu grupo.....	58
Tabla 13. Cuando tienes inconvenientes o problemas al realizar tus actividades, te orientan en la búsqueda de solución.....	59
Tabla 14. Te hacen participar en la toma de decisiones de la olla común.....	60
Tabla 15. Cuando estas inconforme o desacuerdo te preguntan el motivo.....	61
Tabla 16. Crees que la junta directiva se preocupa por el grupo antes que sus intereses personales.....	62
Tabla 17. Crees que toman en cuenta las necesidades y motivaciones de cada uno para tomar decisiones en el grupo.....	63
Tabla 18. Cuando te corresponde cocinar o se te asigne otra actividad, lo terminas de realizar.....	64

Tabla 19. Por tu lado buscas o gestionas algún beneficio para la olla común.....	65
Tabla 20. Cuando hay un problema te sientes en la capacidad de resolverlo.....	66
Tabla 21. Sientes que te otorgan autoridad y confianza para decidir o tomar decisiones en la olla común.....	67
Tabla 22. El ambiente del grupo te permite proponer ideas nuevas o innovadoras frente a un problema.....	68
Tabla 23. Sientes que has aprendido cosas nuevas desde que participas en la olla común.....	69
Tabla 24. Sientes que la junta directiva delega funciones y responsabilidades cuando están ocupados.....	70
Tabla 25. Has recibido charlas, capacitaciones sobre alimentación saludable, manejo adecuado de los recursos, higiene y manipulación de alimentos.....	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La información que brindan la junta directiva es completa y oportuna.....	47
Figura 2. Sientes que te escuchan sin interrumpir.....	48
Figura 3. Crees que brindan toda la información necesaria e importante.....	49
Figura 4. Sientes que expresas tus opiniones y deseos libremente sin ser juzgado.....	50
Figura 5. Logras obtener respuesta sobre tus consultas.....	51
Figura 6. Sientes que te respetan.....	52
Figura 7. Te explican con palabras sencillas y claras las actividades a realizar.....	53
Figura 8. Crees que la junta directiva expresa su desacuerdo o molestia con respeto.....	54
Figura 9. Sientes que eres importante para el grupo.....	55
Figura 10. Sientes que eres importante para el grupo.....	56
Figura 11. Te felicitan por lo que realizas o aportas en la olla común.....	57
Figura 12. Te sientes identificada con tu grupo.....	58
Figura 13. Cuando tienes inconvenientes o problemas al realizar tus actividades, te orientan en la búsqueda de solución.....	59
Figura 14. Te hacen participar en la toma de decisiones de la olla común.....	60
Figura 15. Cuando estas inconforme o desacuerdo te preguntan el motivo.....	61
Figura 16. Crees que la junta directiva se preocupa por el grupo antes que sus intereses personales.....	62
Figura 17. Crees que toman en cuenta las necesidades y motivaciones de cada uno para tomar decisiones en el grupo.....	63
Figura 18. Cuando te corresponde cocinar o se te asigne otra actividad, lo terminas de realizar.....	64

Figura 19. Por tu lado buscas o gestionas algún beneficio para la olla común.....	65
Figura 20. Cuando hay un problema te sientes en la capacidad de resolverlo.....	66
Figura 21. Sientes que te otorgan autoridad y confianza para decidir o tomar decisiones en la olla común.....	67
Figura 22. El ambiente del grupo te permite proponer ideas nuevas o innovadoras frente a un problema.....	68
Figura 23. Sientes que has aprendido cosas nuevas desde que participas en la olla común.....	69
Figura 24. Sientes que la junta directiva delega funciones y responsabilidades cuando están ocupados.....	70
Figura 25. Has recibido charlas, capacitaciones sobre alimentación saludable, manejo adecuado de los recursos, higiene y manipulación de alimentos.....	71

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar el liderazgo en la olla común Mujeres Emprendedoras. Es de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, diseño transversal no experimental. Se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando una escala a 30 beneficiarios de la olla común Mujeres Emprendedoras Huaycán, 2023. Los resultados de la tesis indican que, en la olla común Mujeres Emprendedoras de Huaycán, el liderazgo muestra variaciones significativas en términos de habilidades de comunicación y empoderamiento. Un 63.33% de las beneficiarias reportaron un nivel alto de habilidades de comunicación, la que induce la efectividad del liderazgo. Se concluyó que el liderazgo manifestado por las mujeres en la olla común es un factor que impulsa tanto la operatividad como la cohesión del grupo. Un 50.0% practica las habilidades de comunicación en el liderazgo seguido por la inspiración y motivación para luego empoderarse y tener la predisposición de delegar.

Palabras claves: habilidades de comunicación, motivación, empoderamiento y liderazgo

ABSTRACT

This research aimed to determine the leadership in the common fund of Women Entrepreneurs. It has a quantitative approach, descriptive scope, non-experimental cross-sectional design. The survey technique was used, applying a scale to 30 beneficiaries of the Mujeres Emprendedoras Huaycán common pot, 2023. The results of the thesis indicate that, in the Mujeres Emprendedoras de Huaycán common pot, leadership shows significant variations in terms of skills . communication and empowerment. 63.33% of the beneficiaries reported a high level of communication skills, which may be leading to leadership effectiveness. It is concluded that the leadership manifested by women in the common fund is a factor that drives both the operational such as group cohesion. 50.0% practice leadership communication skills followed by inspiration and motivation and then become empowered and have the willingness to delegate.

Keywords: communication skills, motivation, empowerment and leadership.

I. INTRODUCCIÓN

La tesis titulada "Liderazgo en la olla común Mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023" se centra en explorar y analizar el liderazgo ejercido por las mujeres en una olla común en Huaycán, en el distrito Ate, Lima, Perú. Este estudio se propone identificar las características y efectos del liderazgo femenino en un contexto comunitario y de emprendimiento social, donde las mujeres no solo gestionan la preparación de alimentos para apoyar a la comunidad, sino que también fomentan la cohesión y el desarrollo social.

La investigación aborda cómo el liderazgo de estas mujeres influye en la operatividad y la dinámica de la olla común, considerando aspectos como la comunicación, la motivación, la inspiración y el empoderamiento. A través de un enfoque descriptivo y utilizando herramientas metodológicas como encuestas y análisis de datos, la tesis busca proporcionar un entendimiento profundo de las habilidades de liderazgo y su resultado en la comunidad.

Este estudio es significativo, ya que resalta el papel del liderazgo femenino en contextos de vulnerabilidad y cómo este puede ser un vehículo para la transformación social de manera que cambien positivamente su calidad de vida en comunidades desfavorecidas. Además, ofrece introspección valiosa para futuras iniciativas y políticas que busquen potenciar el rol de las mujeres en liderazgos comunitarios y empresariales.

En el Capítulo I, se aborda la descripción y formulación del problema, definiendo el objetivo principal y situando la problemática en el contexto del objeto de estudio. También se exploran los motivos que nos hacen tener interés por la realización de este estudio y se especifican sus limitaciones y alcances.

El Capítulo II está dedicado al desarrollo del marco teórico, examinando los antecedentes y fundamentos teóricos pertinentes al tema. Se evalúan diversas perspectivas y teorías que han

contribuido a la comprensión del fenómeno, estableciendo así una base conceptual robusta para la investigación.

El Capítulo III aborda la metodología del estudio, detallando el enfoque cuantitativo utilizado, el carácter descriptivo del estudio y el diseño de investigación transversal no experimental adoptado. Se explica la técnica de recolección de datos a través de una encuesta específicamente diseñada para evaluar el liderazgo en la olla común, incluyendo información sobre la muestra seleccionada y los métodos de análisis de datos empleados.

En el Capítulo IV, se muestran los hallazgos derivados del análisis de los datos recogidos, mostrando estadísticas descriptivas que ilustran el liderazgo en la Olla común.

El Capítulo V discute estos resultados, y el Capítulo VI concluye el estudio al resumir los hallazgos clave y discutir su relevancia en relación con los objetivos planteados. Se subrayan las implicaciones prácticas de estos resultados y, finalmente, en el mismo Capítulo VI, se presentan recomendaciones dirigidas a mejorar el bienestar de los actores sociales involucrados y a fomentar un entorno más cooperativo.

1.1 Descripción y formulación del problema

1.1.1 Descripción del problema

El contexto generado por la globalización y la industrialización ha provocado, como entienden Kouzes y Posner (2018), un cambio en los entornos sociales, comerciales y laborales, la forma como se abordan los problemas y la manera innovadora para solucionar, también la manera rápida y eficiente de lograr llegar a las personas. Así mismo, los autores señalan que estos desafíos generan que los líderes aprendan y sean más capaces; el líder debe ser responsable y cuidadoso para afrontar estos obstáculos.

En Latinoamérica según De Gori (2024) desde principios del siglo XXI se demostró una debilidad de los países respecto al mercado y a las economías más fuertes del mundo. En ese sentido, Carlo Galli (2013, citado en De Gori,2023) refiere que la celeridad de los cambios generados por la globalización, como es el consumo y entre otros, también afectó el liderazgo en la política, pasando de un liderazgo progresista a un liderazgo más individualizado (tirano), dejando de lado “lo colectivo” y viendo sus propios intereses. Generando una desazón en sus seguidores respecto al cambio de gobierno (izquierdista o derechista) y también por el liderazgo ejercido en sus representantes.

En el Perú, Córdova (1996) indicó que en los años 40 se presenció una migración de las zonas rurales y andinas hacia la capital de Lima producto de la crisis del agro, aumentando así las viviendas no planificadas alrededor de Lima urbano. En estas primeras barriadas surgen las organizaciones sociales, como los comedores, vaso de leche, entre otros; en ella se rescata el trabajo de los líderes en la comunidad, un trabajo basado en la unión y lucha constante para lograr mejores condiciones de vida.

Recientemente, la enfermedad del coronavirus ha agudizado unos de los problemas mencionados por la Comisión Económico para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023) como es el aumento de la pobreza y la inseguridad alimentaria. En relación con esto, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2024) señaló en su informe técnico de la Evolución de la Pobreza Monetaria que la pobreza incrementó del año 2022 al 2023, pasando de 9 millones 184 mil personas a 9 millones 780 mil personas, respectivamente. De este total, el 5,7% (1 millón 922 mil personas) son pobres extremos y el 23,3% son pobres no extremos. Esto demuestra que las políticas del Estado frente al bienestar de sus pobladores y la lucha contra la

pobreza no están demostrando un efecto positivo en la sociedad, sino que están sumando a un retroceso social.

Por consiguiente, el distrito de Ate presenta esta realidad, siendo de peculiar atención la zona de Huaycán. Esta Comunidad Urbana Autogestionada se encuentra en uno de los Conos y se encuentra al Este de Lima; geográficamente, es una quebrada (Zilbert-Wilches et al., 2005). Huaycán es una comunidad que ha crecido rápidamente en las últimas décadas, enfrentándose a desafíos como la pobreza, la escasez de servicios básicos y la inseguridad, a nivel de salud según datos encontrados en el Plan de Acción Distrital de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Ate (2023), entre los daños más frecuentes están las deficiencias nutricionales con un 5.1 % (52,569 personas), como es la desnutrición crónica y la anemia, seguida está la obesidad y otros relacionados a la hiperalimentación representándose en un 4.26 % (43,654 personas).

Como consecuencia de estos acontecimientos, sus habitantes han recurrido a diversas formas de organización comunitaria para satisfacer sus necesidades más apremiantes. Una de estas formas es la olla común, un esfuerzo colectivo para proveer alimentos a familias vulnerables. Con el reconocimiento legal de las ollas comunes como parte de la Organización Social de Base, con el reglamento dado por el Congreso de la República en el año 2022, Ley 31458 “Ley que reconoce a las Ollas Comunes y garantiza su sostenibilidad, financiamiento y el trabajo productivo de sus beneficiarios, promoviendo su emprendimiento”, y aprobado por Decreto Supremo N° 002-2022-MIDIS, se activan en situaciones de emergencia o en situaciones de riesgo para el desarrollo humano, así mismo, reciben apoyo de algunos víveres de parte del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) a través del programa Qali Warma.

La olla común Mujeres Emprendedoras se destaca por su enfoque no solo en la provisión de alimentos, sino también en el empoderamiento de sus beneficiarias a través del

emprendimiento y el liderazgo. Sin embargo, la percepción del liderazgo dentro de este contexto presenta una serie de desafíos y dinámicas complejas que esta investigación se propone explorar.

Este liderazgo en las ollas comunes, y en particular en la olla común Mujeres Emprendedoras, es un fenómeno multidimensional que influye significativamente en la cohesión y el éxito de estos esfuerzos comunitarios. La percepción del liderazgo por parte de las beneficiarias puede determinar la efectividad de la organización, la participación comunitaria y el impacto en el desarrollo personal y colectivo.

A pesar de su importancia, existen varios desafíos asociados con el liderazgo en este contexto. En términos de estructura organizacional, las ollas comunes presentan estructuras informales y horizontales, lo que puede dificultar la identificación y consolidación de líderes efectivos. La carencia de formación en liderazgo y la ausencia de mecanismos claros para la adopción de decisiones pueden generar conflictos y limitar la eficacia organizativa. En cuanto a la percepción, las beneficiarias pueden tener percepciones variadas y a veces contradictorias sobre lo que constituye un buen liderazgo. Estas percepciones son repercusiones de factores culturales, sociales y personales que deben ser comprendidos para mejorar la dinámica del liderazgo. En cuanto al empoderamiento y sostenibilidad; el empoderamiento de las mujeres a través del liderazgo en la olla común puede generar un impacto notable en el desarrollo personal y en la sostenibilidad de la organización. Sin embargo, este empoderamiento no siempre se traduce en una mejora tangible en sus condiciones de vida debido a limitaciones estructurales y económicas.

En ese sentido, Ate tiene 61 ollas comunes registradas (Municipalidad Distrital de Ate, 2022). La olla común Mujeres Emprendedoras de Huaycán cuenta con 30 beneficiarios impulsados por el liderazgo para resarcir sus necesidades y favorecer al desarrollo de una calidad

de vida en su comunidad, sin embargo, se presentan situaciones que limitan su efectividad, las tensiones generadas por las críticas sobre el estilo de liderazgo en la toma de decisiones y consensos, generan el descontento y falta de motivación. En efecto, repercute en la desorganización de las operaciones diarias, la disminución de participantes e impacto en la comunidad con la provisión de alimentos a los beneficiarios. Siendo esta situación que motiva el interés de determinar el liderazgo en la olla común Mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023, lo cual se constituye en el objeto del presente estudio.

1.1.2 Formulación del problema

Problema general

¿Cómo se presenta el liderazgo en la olla común Mujeres Emprendedoras Huaycán 2023?

Problemas específicos

¿Cómo se presentan las habilidades de comunicación en la olla común Mujeres Emprendedoras Huaycán 2023?

¿Cómo se presenta la inspiración y motivación en la olla común Mujeres Emprendedoras Huaycán 2023?

¿Cómo se presenta el empoderamiento y delegación en la olla común Mujeres Emprendedoras Huaycán 2023?

1.2 Antecedente

1.2.1 Antecedentes internacionales

Chávez (2022) estudió el liderazgo como elemento para el desempeño organizacional-Chimborazo. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional en las empresas del sector industrial de la Provincia de Chimborazo. Metodológicamente es de tipo descriptivo, no experimental por cuanto dentro del proceso investigativo no existirá manipulación de las variables, en el que participaron 392 personas pertenecientes a empresas que componen el sector industrial, como instrumento se emplea la encuesta tipo Likert-Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID-5 y Cuestionario de Desempeño Organizacional Celid-5. Como resultado se obtuvo que el liderazgo que permite alcanzar el desempeño organizacional es el liderazgo transformacional, debido a que este tipo de liderazgo desarrolla equilibrio entre los niveles alto y medio. Concluyó en relación a los diferentes estilos de liderazgo, que las organizaciones deberán contar con un estudio eficaz que proporcionen las condiciones reales de las estructuras organizacionales e incluir dentro de su planificación la incorporación de elementos con características y rasgos transformacionales que permitan disponer de líderes que puedan organizar equipos de trabajo en las diferentes áreas administrativas y operativas que componen a una organización.

Domínguez (2022) en su investigación de las mujeres en la alta dirección: Un estudio sobre el liderazgo transformacional y el fenómeno del impostor- Madrid. Tuvo como objetivo analizar el desarrollo del liderazgo en las mujeres de la alta dirección-Madrid. Metodológicamente es de tipo cualitativa, interpretativa, en el que participaron 34 altas directivas españolas para comprender cómo han desarrollado su forma de liderar, teniendo en cuenta su contexto, su perfil y la interacción con los otros, el instrumento empleado fue la entrevista

abierta o semiestructurada. En los hallazgos se encontraron que las mujeres han ido tejiendo un estilo común, el liderazgo transformacional, centrado en el desarrollo de las personas. Además, han convertido la teórica barrera del fenómeno del impostor en una palanca para ser mejores profesionales. Se concluyó que el estudio suma al avance de la incorporación del talento femenino en la dirección de las empresas y a potenciar su efectividad como líderes.

Ramírez-Sandoval et al. (2022) estudiaron el liderazgo para la implementación de la estrategia organizacional ante la Covid-19 en Educación Media Superior Tecnológica, Tabasco-México. Tuvieron como objetivo identificar los niveles de percepción del liderazgo transformacional y del liderazgo transaccional en el diseño e implementación de la estrategia organizacional en la fase de la pandemia COVID-19. Metodológicamente es de carácter cuantitativa de diseño no experimental transversal, el alcance fue descriptivo y correlacional, participaron 294 trabajadores de seis Instituciones de Educación Media Superior Tecnológica entre ellos el 54% hombres y el 46% mujeres, se utilizó la recopilación de datos valorados en una escala Likert de cinco puntos y el Google Form debido a la restricción de la pandemia. Como hallazgos se demostraron correlaciones significativas entre los liderazgos transformacional y transaccional en relación al diseño e implementación de estrategias que se han llevado a cabo en dichas instituciones educativas. Otro hallazgo fue que las características sociodemográficas como el género, el estado civil y la antigüedad laboral, no influyen en los niveles de percepción del diseño o implementación de estrategias organizacionales. Se concluyó que los estilos de liderazgo en la institución se relacionan e influyen en el diseño e implementación de las estrategias planteadas.

Sánchez (2022) realizó una investigación sobre la personalidad y estilos de liderazgo en estudiantes de la Licenciatura en Administración: diagnóstico y propuestas- Toluca. El objetivo

fue identificar la relación entre los perfiles de personalidad de los estudiantes de la Licenciatura en Administración y su estilo de liderazgo. Metodológicamente es de tipo cuantitativo, no experimental y transversal, en el que participaron 117 estudiantes de cuarto y sexto semestre, se utilizó como instrumento un cuestionario electrónico. Como resultado se apreció la media más alta corresponde al rasgo de la responsabilidad, mientras que la media más baja pertenece al rasgo de neuroticismo. Respecto a las variables del estilo de liderazgo, la media más alta fue la del estilo democrático y la más baja fue la del estilo autocrático. Las correlaciones de los rasgos de personalidad y los estilos de liderazgo demostraron que la amabilidad se relaciona negativamente con el estilo autocrático. De la misma manera, la variable de apertura a la experiencia se relaciona negativamente con el estilo autocrático; puesto que una persona con apertura a la experiencia se caracteriza por ser flexible, curiosa por aprender nuevas cosas y por estar dispuesta al cambio. En conclusión, se logró identificar los perfiles de personalidad de los estudiantes de la Licenciatura en Administración (curiosos, sensatos y sociables) y su estilo de liderazgo predominante (democrático); siendo el perfil de los sociables el que obtuvo la media más alta (8.78) del estilo de liderazgo democrático, lo que llevó a enfocar las propuestas para la enseñanza del liderazgo democrático anteriormente expuestas hacía ese estilo.

Castillo y Izquierdo (2021) realizaron su estudio sobre el liderazgo juvenil universitario marcando oportunidades laborales a través del emprendimiento social. Tuvieron como objetivo analizar el efecto de los estilos de liderazgo en la intención emprendedora social de jóvenes de la Universidad de Cuenca. Metodológicamente es de tipo mixto cuantitativo-cualitativo, en el que participaron 856 jóvenes universitarios, utilizaron como instrumento la encuesta y la entrevista. Como resultados se encontró que los jóvenes universitarios que trabajan tienen una mayor intención emprendedora social, los estilos de liderazgo tienen diferencias extremadamente

significativas en la intención emprendedora social de los estudiantes hombres y diferencias muy significativas en el caso de las estudiantes mujeres, además que los estilos de liderazgo explican en un 20% la intención emprendedora social y por último, los tres estilos de liderazgo explican el resultado de extraesfuerzo y el liderazgo transformacional y transaccional los resultados de: satisfacción y eficacia. Se concluyó que los jóvenes universitarios que ejercen un estilo de liderazgo transformacional, tienen una mayor intención emprendedora social a diferencia de quienes practican otros estilos de liderazgo, confirmando así la hipótesis de investigación planteada.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Ramirez (2023) realizó un estudio sobre el liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana en el 2022. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana en el 2022. Metodológicamente es de tipo no experimental, correlacional y transversal; aplicó a 202 trabajadores de Lima Metropolitana elegidos aleatorios, de los cuales 86 fueron hombres y 116 mujeres, con edades dentro del rango de 18 a 65 años, utilizó como instrumentos dos escalas, la primera llamada “Capacidad de Liderazgo en Entornos Remotos” (CLETR), y la segunda “Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26”, cada una validada en población peruana. En los resultados se verificó que existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral demostrando una correlación positiva considerable de $Rho=0.795$. Asimismo, entre la mayoría de las dimensiones de estas variables, existen relaciones positivas medias, y en una de ellas considerable. Por otra parte, no existen diferencias al comparar las variables según sexo y condición laboral (presencial, semipresencial y virtual). Se concluyó que hay correlación

significativa, directa y considerables entre la mayoría de las dimensiones de liderazgo y la satisfacción laboral, aceptándose la hipótesis planteada.

Gavedia y Paredes (2021) investigaron acerca del liderazgo de la mujer integrante de los comités del vaso de leche– Distrito de Huacho, 2021. Tuvieron como objetivo determinar el nivel del liderazgo de la mujer integrante de los comités del vaso de leche– Distrito de Huacho, 2021. Metodológicamente es de tipo cuantitativo, en el que participaron 60 integrantes femeninas con edades entre los 20 a 65 años, el instrumento para la recolección de datos fue un cuestionario. En cuanto a los hallazgos respecto al liderazgo de la mujer existe un liderazgo alto representado en un 95% y solo un nivel medio de 5,0%. De las 5 dimensiones estudiadas, la dimensión aceptación de la responsabilidad se representa en un 98.3% la cual predomina en las mujeres líderes de su organización. Por otro lado, la dimensión característica de la confianza en sí mismo se representa en un 96.7%, la característica habilidades para motivar a la gente se representa en un 95%, la característica capacidad intelectual en un 93.3% y por último la comprensión de las necesidades de sus seguidores en un 88.3%. Concluyeron que las características de la mujer evidenciaron resultados altos en toda la investigación y podrían afirmar que las mujeres que integran los comités del programa vaso de leche Distrito de Huacho, 2021, tienen un nivel alto de liderazgo.

Guillén (2021) realizó un estudio de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vascor, distrito Villa El Salvador en 2021. Tuvo como objetivo identificar la correlación existente de las siguientes variables: liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la compañía Vascor. Metodológicamente es de tipo cuantitativo y es hipotético – deductivo, correlacional simple, aplicó a 30 trabajadores de la entidad denominada Vascor, se utilizó el cuestionario – escala tipo Likert para las dos variables. En los resultados se demostró

una relación directa entre las variables antes mencionadas, obteniendo un Rho de Spearman 0,619 positivo y el grado de significancia de la prueba fue ($p=,000 < \alpha=0,05$) eso indica que se accedió la hipótesis alterna. Se concluye que hay relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral del personal de la compañía VASCOR, Villa el Salvador - Lima 2020.

Manuyama (2021) en su investigación titulada el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021. Tuvo como objetivo determinar el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y Sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021. Metodológicamente es cuantitativo descriptiva, diseño no experimental, transversal, participaron 20 funcionarios a cargo de las 6 gerencias y 14 sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, aplicó como instrumento un cuestionario en escala de Likert. En los resultados se evidenció que la dimensión liderazgo participativo dentro de las gerencias tuvo un impacto del 10% como malo, el 15% indicó que fue regular, el 60% fue bueno y solo el 15% fue muy bueno; respecto a la dimensión liderazgo transformacional el 5% indicó que fue malo, el 20% fue regular, el 55% fue bueno y solo el 20% fue muy bueno; y en la dimensión habilidades gerenciales el 5% de los encuestados exponen que el nivel de impacto fue malo, el 5% fue regular, el 55% fue bueno y solo el 35% fue muy bueno. En conclusión, existe un impacto positivo respecto al liderazgo de los funcionarios, sin embargo, se debe trabajar en las dimensiones de la variable investigada, para evidenciar los rasgos del liderazgo y la manera que impactará en la municipalidad, considerando algunas perspectivas de otros autores divergentes existentes durante esta investigación.

Moreno (2021) realizó un estudio sobre la influencia del liderazgo en el trabajo de las Juntas Directivas del Programa Vaso de Leche del Distrito de Pilcuyo 2019. Tuvo como objetivo

determinar la influencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas y las socias de las diferentes asociaciones del Programa Vaso de Leche del Distrito de Pilcuyo. Metodológicamente es cuantitativo, explicativo, diseño no experimental transversal, en la que participaron 143 socias, el instrumento fue un cuestionario y para el procesamiento de datos se utilizó programas y métodos estadísticos de Chi-cuadrado y correlacionales. Como resultado se encontró que el liderazgo a través de la comunicación y las actitudes interfieren considerablemente en el trabajo de la junta directiva, ya que en un 29.4% manifiestan que la junta directiva ejerce un liderazgo autoritario lo cual dificulta la toma de decisiones en equipo. Por otro lado, el 28.0% de socias refieren que el tipo de comunicación que practica la líder es el agresivo, obstaculizando la organización de las tareas y mermando la participación activa de las socias; el 32.2% de socias manifiestan que la junta directiva no posee una actitud responsable de sus funciones asignadas, por lo que no llega a cumplir con los objetivos y metas, por ello las socias no sienten satisfacción con la labor de su líder. Concluyó con el rechazo de la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna (*Ha*) de la Chi-cuadrada, indicando que existe dependencia entre ambas variables.

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar el liderazgo en la olla común Mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023.

Objetivos específicos

Describir las habilidades de comunicación en la olla común mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023.

Describir la inspiración y motivación en la olla común Mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023.

Describir el empoderamiento y delegación la olla común Mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023.

1.4. Justificación

El estudio permitirá innovar los conceptos sobre el liderazgo considerando que las habilidades comunicativas, inspiración y motivación, empoderamiento y delegación son dimensiones importantes de dicha variable y esto con el propósito de contribuir a la investigación científica a partir de los postulados propuestos por Pérez, Bernard Bass y otros, así mismo, se proyecta a caracterizar el liderazgo de forma que sume al conocimiento científico.

Se elaboró el instrumento basado en el tema de liderazgo en las ollas comunes por lo que se fundamentó en las teorías y se operacionalizó la variable para luego obtener un instrumento, lo cual servirá en la recolección de datos y poder aplicar en otras investigaciones similares.

Los hallazgos que se obtenga con este estudio servirán para mejorar las relaciones interpersonales considerando sus habilidades comunicativas de los integrantes, estos hallazgos referentes permitirán inspirar y motivar para que las personas se desarrollen o se proyecten a lograr sus metas y empoderarse.

1.5. Hipótesis

No se hizo hipótesis.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas

2.1.1 Teoría relacional de Pérez López

Peréz (1991, como se citó en Cardona, 2000) en su teoría relacional, explica la existencia de una interacción entre el agente activo y un agente reactivo. El agente reactivo proporciona una recompensa al agente activo para motivarlo a cumplir su trabajo. Esta recompensa es una motivación extrínseca, es decir, un incentivo externo que se ofrece a cambio de la tarea realizada. Por otro lado, cuando un subordinado realiza una acción por que le gusta y siente satisfacción porque aprendió algo más, la recompensa es una motivación intrínseca como intercambio por la realización de la misma acción y lo que significa.

De lo descrito se entiende que el agente activo es quién realiza el trabajo, mientras que el agente reactivo proporciona una recompensa. La recompensa ofrecida por el agente reactivo es una forma de motivación extrínseca, ya que el incentivo es externo al individuo y esta se ofrece al termino de la realización de la tarea. En cambio, la motivación intrínseca se da cuando el cumplimiento de la tarea en sí misma le genera placer y satisfaccion personal.

En ese sentido, las relaciones de intercambio no son simétricas ya que algunas personas buscan recompensas económicas mientras que otras encuentran satisfacción en las acciones que realizan. Por lo tanto, el líder, a través de su influencia en la relación, puede modificar o reforzar el tipo de interacción que mantiene con su colaborador.

Se identifican tres tipos de influencias en el liderazgo relacional:

- ✓ Económica: El líder motiva a través de incentivos económico.

- ✓ Trabajo: El trabajo debe ser más atractivo para el colaborador.
- ✓ Contribución: El líder incrementa la percepción del valor de la contribucion del colaboradoral realizar una tarea.

De lo citado se destaca la importancia de entender las motivaciones individuales de los colaboradores y cómo un líder puede influir en ellas para mejorar la relación y el desempeño. En ese sentido, la influencia económica es efectiva a corto plazo, pero quizás no sostenible a largo plazo si no se combinan con otros tipos de motivación. Así mismo, influencia por trabajo busca que el trabajo en sí mismo sea una fuente de motivación y la tarea sea intrínsecamente motivadora. Por último, en la influencia por contribución busca aumentar la percepción del valor de la contribución de un colaborador.

Además, la teoría menciona dos tipos de relaciones de intercambio, como, de tipo social o económico. Cuando la relación es de tipo económica el colaborador solo cumple con sus responsabilidades establecidas, si es de tipo social brinda más de lo establecido.

De lo mencionado se entiende que, en la relación económica el colaborador cumple con sus responsabilidades establecidas a cambio de una compensación económica, formando una relación transaccional enfocado en el intercambio de un valor económico. Mientras que, en el tipo social, el colaborador está dispuesto a dar más de lo establecido por que tiene un sentido de pertenencia, lealtad y satisfacción personal. Aquí, la motivación va más allá de lo económico y se basa en la calidad de las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo.

Según Pérez (1991, como se citó en Cardona, 2000) se distinguen tres tipos de liderazgo considerando los tipos de influencia, la cual depende de las motivaciones de los colaboradores

para que ocurra una relación de influencia con el líder. En ese sentido, los tres tipos de liderazgo son:

- Liderazgo transformador: Se da una relación de influencia de trabajo, donde la interacción se produce por motivación extrínseca e intrínseca.
- Liderazgo transaccional: Existe una relación de influencia de tipo económica, donde la interacción se da por motivación extrínseca.
- Liderazgo trascendente: Hay una relación de influencia por contribución, donde la interacción es por motivación extrínseca, intrínseca y trascendente.

Es necesario recalcar que el liderazgo relacional es fluido debido al dinamismo entre el líder y sus integrantes del grupo. Así mismo, la relación dinámica se da porque ambos ejercen influencia, tanto en el comportamiento del líder que responde de acuerdo a la respuesta del colaborador.

Por lo tanto, la motivación y la naturaleza de la influencia en diferentes tipos de liderazgo, destacan el valor de las relaciones de contribución en el contexto del liderazgo relacional. El texto también destaca la naturaleza que se da en la dinámica de la relación entre el líder y los colaboradores, la cual, es bidireccional y fluida.

2.1.1.1 Teoría del liderazgo transformacional

Esta teoría considera que los rasgos y comportamientos son variables situacionales esenciales para un liderazgo integral (Yulk y Van Fleet, 1992, como se citó en Ganga y Navarrete, 2013).

Entonces los rasgos y comportamientos de los líderes son variables muy importantes para este liderazgo ya que se enfoca en la flexibilidad y la adecuación al contexto para lograr un trabajo efectivo.

De igual forma, el liderazgo transformacional, según Bass y Riggio (2006, como se citó en Pérez-Jiménez, 2017), se caracteriza por una influencia idealizada, donde los líderes son admirados, respetados y confiables, y los subordinados aspiran ser como ellos. Además, estos líderes motivan e inspiran a sus seguidores, resaltando su desempeño, fomentando ideas innovadoras y creativas, y respondiendo a las necesidades individuales para promover su crecimiento y el logro de sus objetivos.

A la luz de lo dicho el liderazgo transformacional se describe como un estilo que se rige utilizando la inspiración y el desarrollo de sus seguidores. En el ejercicio, un líder efectivo podría combinar elementos que mencionan los autores para abordar diversas situaciones y maximizar un mejor impacto en su equipo.

Según Cardona (2008) los seguidores no solo se interesan en las recompensas, sino también en lo que significa su trabajo. El líder vincula las aspiraciones e ideales individuales con los de la organización para un buen desempeño y desarrollo. Esto implica que el líder transformacional debe tener habilidades de la comunicación para persuadir, confianza, una visión de futuro y carácter para cumplir con los objetivos. La forma en que el líder comunica generará cooperación y apoyo de sus seguidores. Sin embargo, Cardona (2008) advierte que se debe distinguir entre un líder transformacional y un líder pseudotransformador (narcisista, manipulador que busca sus propios objetivos).

Indica que los seguidores se interesan más por el significado de su trabajo, lo que implica que el líder transformacional debe tener habilidades de comunicación para generar alianzas y apoyo de sus seguidores y cumplir con los objetivos. Sin embargo, existe una advertencia en saber diferenciar entre un verdadero líder transformador y un pseudotransformacional, que solo vela por sus propios intereses.

2.2 Liderazgo

2.2.1 Definición

Rossel (2006, como se citó en Garcia - Pantoja et al., 2011) describe el liderazgo como la capacidad de una persona para influir y realizar acciones con su equipo para lograr objetivos en común. En ese sentido, Peiró (1991, como se citó en Ganga y Navarrete, 2013) señala que el líder actúa como guía para el comportamiento del equipo, para ello, debe considerar tres variables, por un lado, su personalidad, percepciones y recursos; estos mismos elementos también en sus seguidores; y el contexto relacional en el que se desarrollará dicho liderazgo.

Entonces subraya la importancia de la influencia del líder en el logro de metas compartidas, lo que implica una interacción activa y colaborativa entre el líder y su equipo. Por otro lado, el autor Peiró destaca la complejidad del liderazgo, sugiriendo que no solo depende de las características del líder, sino también de las características de los seguidores y del entorno en el que se ejerce el liderazgo.

Yukl y Van (1992, como se citó en Ganga y Navarrete, 2013) refieren que el liderazgo es un proceso de influencia en los propósitos de las actividades grupales u organizacional. Este proceso implica influir en las personas y en la organización mediante estrategias que ayuden a lograr los objetivos, reforzando la identificación del grupo y la cultura de la organización.

Según lo mencionado por los autores, resaltan los mecanismos, para llegar a las personas y lograr objetivos comunes; y la importancia de la cultura que debe fomentar el líder para que los integrantes se sientan parte del grupo.

En esa línea, para lograr una relación efectiva entre el líder y seguidor, Cardona (2008), señala que es crucial abandonar las perspectivas personalistas del liderazgo que han prevalecido en las organizaciones durante varios años.

En ese sentido, este enfoque busca ser más colaborativo y menos centrado en el individuo, promoviendo un liderazgo que valora la cooperación y la reciprocidad.

2.3 Dimensión: Habilidades de comunicación

Las habilidades comunicativas según Cassany (1994, como se citó en Garay y Gonzales, 2022), están compuestas por cuatro habilidades como hablar, escuchar, leer y escribir, que toda persona debería dominar con el propósito de comunicarse eficazmente en diversos escenarios. Asimismo, estas competencias se clasifican según el código oral o escrito y la función receptiva o productiva que tengan durante la comunicación.

Rescata la importancia de dominar múltiples habilidades comunicativas para una comunicación efectiva.

Las cuatro habilidades que componen esta dimensión según Cassany (1994, citado en Garay y Gonzales, 2022), son:

- Escuchar

En ese sentido Cassany (1994, como se citó en Garay y Gonzales, 2022) indica que comprender el mensaje requiere de una operación cognitiva para construir el significado e interpretar el discurso oral.

➤ Hablar

El autor Cassany (1994, como se citó en Garay y Gonzales, 2022) señala que una persona debe tener la capacidad de transmitir un mensaje de manera congruente y clara ya que es crucial para el desarrollo personal y profesional.

➤ Lectura:

Cassany (1994, como se citó en Garay y Gonzales, 2022) describe la lectura como un proceso de interpretación que puede realizarse de diversas maneras, pero siempre con el objetivo de aportar nuevos conocimientos a nuestra mente.

➤ Escribir

Para Cassany-Luna et al. (1994) señalan que la lengua escrita suele ser más estándar, objetiva, específica y limitante de repetitivas frases y muy populares.

Se subraya la importancia de dominar estas habilidades para interpretar y expresar mensajes de manera precisa y transparente, lo cual es fundamental para el avance personal.

De forma similar, Rodríguez-Blanco et al. (2009) identificaron varios componentes esenciales para cada habilidad comunicativa:

- Habilidades de expresión, se destaca la capacidad de transmitir mensajes tanto verbales como no verbales. Los elementos clave incluyen:
 - ✓ Claridad en el lenguaje Utilizar un lenguaje comprensible y adecuado al nivel de comprensión del receptor.
 - ✓ Fluidez verbal: Evitar la repetición innecesaria en el discurso.

- ✓ Originalidad en el lenguaje verbal: Evitar estereotipos y utilizar un vocabulario amplio.
 - ✓ Ejemplificación en diferentes situaciones: Incorporar experiencias ajenas.
 - ✓ Argumentación: Presentar la misma información de diversas maneras y analizarla desde diferentes perspectivas.
 - ✓ Síntesis: Resumir las ideas principales de manera concisa.
 - ✓ Elaboración de diferentes tipos de preguntas, según la finalidad del intercambio comunicativo: Realizar preguntas variadas según el propósito del intercambio comunicativo, como evaluar la comprensión, explorar juicios personales o redirigir una conversación.
 - ✓ Contacto visual: Mantener la mirada con el interlocutor durante la conversación.
 - ✓ Expresión de sentimientos: Alinear los sentimientos expresados con el mensaje, ya sea mediante palabras o gestos.
 - ✓ Uso de recursos gestuales de apoyo a lo expresado verbalmente o en sustitución: Emplear gestos como expresiones manuales, posiciones corporales y movimientos faciales para apoyar o sustituir la comunicación verbal.
- Habilidades para la observación, se enfatiza la importancia de observar la conducta del interlocutor y cómo actúa el emisor. Los elementos clave incluyen:
 - ✓ Escucha atenta: Comprender con precisión lo que el otro dice o hace durante la comunicación y cómo se asume o brinda la información.
 - ✓ Percepción de los estados de ánimo y sentimientos del receptor: Detectar si están dispuestos a comunicarse, observar actitudes positivas o negativas, estados anímicos, signos de fatiga, desgano e intereses a través de no verbales.

- Habilidades de relación empática, se deben considerar los elementos siguientes.
 - ✓ Personalización del vínculo: Conocer al otro para utilizar la información adecuadamente durante la comunicación y aplicar las reglas pertinentes en el intercambio.
 - ✓ Participación del receptor: Estimular y retroalimentar adecuadamente, mantener un comportamiento democrático, aceptar ideas, no cortar el discurso del otro y incentivar la creatividad.
 - ✓ Acercamiento afectivo: Expresar aceptación, apoyo y permitir la expresión de vivencias.

El dominio de estas habilidades comunicativas es crucial para una interacción efectiva y el desarrollo personal. Tanto Cassany como Rodríguez y otros autores, proporcionan una información valiosa para entender y mejorar estas competencias.

2.4 Dimensión: Inspiración y motivación

Según Newstrom (2011), la inspiración, desde la perspectiva de la Jerarquía de Necesidades de Maslow, se origina en el estado interno de una persona y sus necesidades humanas. Estas necesidades varían y tienden a evolucionar de primarias a secundarias de manera continua. Newstrom clasifica las necesidades de Maslow en tres categorías:

- ✓ Necesidades de orden inferior: Incluyen las necesidades de primer nivel (alimento, aire, agua y sueño) y las de segundo nivel (seguridad física y económica). Estas se consideran de orden inferior debido a su similitud con las necesidades primarias.
- ✓ Necesidades de orden superior: Comprenden tres niveles: el tercer nivel (amor, pertenencia y participación social en el trabajo), el cuarto nivel (autoestima y estatus,

derivados del valor personal y competencias) y el quinto nivel (autorrealización, que implica alcanzar el máximo potencial personal utilizando habilidades, valores y propósito).

- ✓ Interpretación de la jerarquía de necesidades: Maslow sostiene que las personas buscan satisfacer sus necesidades, y una vez satisfechas, estas pierden su capacidad de motivar. Newstrom añade que los empleados están más motivados por lo que buscan en el momento que por lo que ya han obtenido, sugiriendo que una necesidad completamente satisfecha deja de ser un fuerte motivador.

Las necesidades básicas satisfechas, permite a una persona poder aspirar a niveles más altos de autorrealización, lo que puede llevar a la inspiración.

Asimismo, Thrash y Elliot (2003, citado en Ventura et al., 2022) presentan un modelo de inspiración compuesto por tres dimensiones:

- Evocación, La inspiración es desencadenada por una idea espontánea o un estímulo externo.
- Trascendencia, La inspiración guía a los individuos hacia metas que son mejores o más significativas para ellos, más allá de sus intereses inmediatos.
- Motivación, implica un impulso para aplicar el conocimiento adquirido y actuar en consecuencia

Dicha información brinda una visión completa de la inspiración. La teoría de Maslow proporciona el contexto necesario para que la inspiración pueda surgir, asegurando que las necesidades básicas estén cubiertas. El modelo de Thrash y Elliot, detalla el proceso interno de la inspiración, desde el estímulo inicial hasta la acción motivada.

Según Chiavenato (2009), la motivación humana es el impulso hacia la acción, que puede ser originado por un estímulo externo (del entorno) o por procesos mentales internos. Esto se relaciona con el sistema cognitivo de la persona. Krech-Crutchfield et al. (1962, citado en Chiavenato, 2009) afirman que las conductas de la personalidad están orientadas por sus conocimientos, es decir, por lo que piensan, creen y prevén para actuar. Sin embargo, surge la pregunta sobre qué impulsa a una persona a reaccionar de cierta forma.

Chiavenato presenta tres premisas para explicar la conducta humana:

- La conducta es el resultado de estímulos externos o internos, y se rige por comportamientos adquiridos por herencia o por el entorno.
- La conducta es motivada porque tiene un propósito; no ocurre al azar, sino que está dirigida hacia un objetivo.
- La conducta está orientada a objetivos, generada por algún motivo.

El ciclo motivacional, según Chiavenato (2009), comienza con una necesidad que causa desequilibrio y produce preocupación y tensión. Esta necesidad motiva al individuo a actuar para satisfacerla y recuperar la tranquilidad. Si el comportamiento es adecuado, el individuo satisfará su necesidad, sintiéndose libre de tensión y preocupación.

Se destaca la importancia de los estímulos externos e internos, así como la relación entre la motivación y el sistema cognitivo. Así mismo, el ciclo motivacional describe cómo las necesidades insatisfechas impulsan a las personas a actuar. Lo cual es importante comprender la para motivar a las personas.

Para McClelland (1985, citado en Newstrom, 2011), la teoría motivacional se basa en tres impulsos principales: logro, afiliación y poder:

- Motivación de logro: Este impulso estimula a las personas a alcanzar sus metas. Las personas motivadas por el logro tienden a ser responsables de sus acciones y resultados, controlan su futuro, buscan retroalimentación y disfrutan participando en esfuerzos individuales o colectivos para alcanzar objetivos. Sin embargo, esto puede dificultar la delegación efectiva, ya que se enfocan únicamente en el logro.
- Motivación de afiliación: Este impulso se centra en la necesidad de relacionarse socialmente con personas elegidas y agradables, lo que les proporciona satisfacción interna. Desarrollan un sentido de comunidad, se sienten satisfechos por el reconocimiento de sus actitudes positivas y su cooperación dentro del grupo.
- Motivación de poder: Este impulso se refiere al deseo de influir en las personas, asumir el control y cambiar situaciones. Las personas motivadas por el poder pueden utilizarlo de manera constructiva o destructiva. Aquellos que están motivados por el poder saben manejar sus impulsos y tienden a enmarcar su poder en un contexto institucional en lugar de personal.

Esto revela cómo diferentes impulsos pueden influir en el comportamiento y la motivación de las personas en el entorno laboral. Comprender estos impulsos puede ayudar a los líderes a crear estrategias efectivas para motivar a sus equipos, mejorar el rendimiento y fomentar un ambiente de trabajo positivo.

De lo mencionado, es importante distinguir entre inspiración y motivación. La inspiración es un proceso iniciado por un estímulo externo, mientras que la motivación es un fenómeno interno generado por el propio individuo.

2.5 Dimensión: Empoderamiento y delegación

Según Zimmerman (2000, como se citó en Silva y Loreto, 2004) el empoderamiento esta dado por acciones, actividades o estructuras que pueden ser empoderadoras y se presentan en diferentes niveles del agregado social:

A. Nivel individual: Las personas, ya sean individualmente o en grupo, consideran que mediante la competencia y esfuerzo logran obtener control y comprender el panorama sociopolítico. En este nivel, el empoderamiento de la persona o grupo se da a través de la participación en organizaciones o actividades comunitarias, donde se aprenden nuevas competencias (habilidades y conocimientos). Así mismo, trabajar en equipo para lograr metas comunes proporciona un potencial empoderador.

En este nivel, se desarrollan los siguientes componentes:

- Intrapersonal, ejerce control a nivel personal, interpersonal y sociopolítico.
- Cognitivo, influyen en el entorno a través del conocimiento.
- Comportamiento, realiza acciones para ejercer control, participando en organizaciones y actividades de la comunidad.

B. Nivel organizacional: Se distingue entre la organización empoderadora y la organización empoderada. La primera inicia o fortalece procesos organizacionales para lograr los objetivos, con liderazgo compartido, capacitación, toma de decisiones, sistemas de comunicación y apoyo eficaces, división de roles y responsabilidades según capacidades, intercambio de información y recursos, y un modelo de gestión que permite el crecimiento y desarrollo organizacional. La segunda trabaja en redes, ejerce influencia política, logra sus objetivos, compete efectivamente, busca estrategias para aumentar su

efectividad, entre otros. Este nivel, se enfoca en el esfuerzo y logro de objetivos organizacionales dentro de uno o varios contextos.

C. Nivel comunitario: La comunidad empoderadora, brinda recursos accesibles para todos los miembros y fomenta la participación ciudadana en los medios de información.

En este nivel, se debe empoderar a los integrantes en términos de objetivos y procesos de un colectivo con identificación y sentido de pertenencia al grupo.

La comunidad empoderada promueve esfuerzos para mejorar su entorno, como las condiciones de vida adecuadas, entre otros problemas sociales.

De lo citado, se destaca la importancia de las acciones y estructuras empoderadoras en diferentes niveles del agregado social. Así mismo, los niveles, ya sea individual, organizacional o comunitario, cumplen un papel crucial en el desarrollo de competencias y en la promoción de un entorno que favorezca el empoderamiento y el control sociopolítico

De acuerdo con Rowland (1997, como se citó en González-Osorio et al., 2021), el empoderamiento se define como aquella libertad para tomar decisiones, considerándolo de forma tridimensional:

- Personal, desarrolla un sentido de identidad, autoconfianza y conocimiento para contrarrestar efectos de la opresión.
- Relacional, capacidad de negociar e influir en las decisiones.
- Colectiva, se trabaja en conjunto para tener un impacto mayor que el individual.

Se comprende, que el empoderamiento es un proceso integral mediante el cual el individuo adquiere y desarrolla conocimientos, competencias para tomar decisiones, partiendo de

las necesidades y motivaciones. Este proceso abarca el crecimiento personal, capacidad de influir en las decisiones y la acción colectiva.

Ambas perspectivas indican que el empoderamiento es un proceso integral que abarca el desarrollo personal, la capacidad de influir en las decisiones y la acción colectiva. En la que Zimmerman se enfoca en los niveles del agregado social, Rowland destaca las dimensiones personales, relacionales y colectivas del empoderamiento. Juntas, estas perspectivas proporcionan una mejor comprensión en cómo se puede lograr el empoderamiento en diferentes contextos y niveles.

El delegar según Abril (2014), implica otorgar poder, permitiendo que las personas tomen decisiones, que asuman responsabilidades y utilicen su libertad de una forma productiva.

Se destaca la importancia de la autonomía y la responsabilidad individual en el proceso de delegación.

Para Carrasco (1962) la delegación de funciones es el acto de compartir autoridad y responsabilidad entre el jefe y el colaborador, asignando tareas específicas y eliminando la responsabilidad de supervisar dichas tareas y las coordinaciones con otros. La delegación se basa en:

- La persona delegada, se le otorga autoridad y libertad de acción.
- La persona delegante, se mantiene la tarea de supervisar y coordinar.

Los objetivos de la delegación son:

- Descargar tareas secundarias al jefe para que pueda centrarse en temas específicos de su responsabilidad o problemas fundamentales.

- Capacitar al colaborador para que sea mejor su trabajo y refuerce su responsabilidad.
- Perfeccionar el trabajo al prestar mayor atención a diversos temas.

Por lo tanto, la delegación es un proceso integral en la cual no solo se distribuye tareas, sino también promueve el desarrollo personal y profesional, como también la innovación y la responsabilidad. Estas perspectivas permiten entender cómo la delegación puede ser utilizada de manera efectiva en diferentes contextos organizacionales.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Nicomedes (2018), fue una investigación básica, que sirvió de fundamento para investigaciones posteriores, esto a través de los nuevos conocimientos descubiertos. Si bien esta investigación no resuelve ningún problema inmediato, sin embargo, sirve como base teórica para otro tipo de investigaciones como la aplicada donde si se buscan soluciones al inconveniente.

3.1.2 Nivel de investigación

De acuerdo con Hernandez y Mendoza (2018), fue descriptiva debido a la recopilación de información y la escritura de la información sobre la variable que se investigó (P.108).

En ese sentido Galarza (2020), señaló que en este nivel descriptivo ya se conocen las peculiaridades del hecho y lo que se busca es manifestar su existencia en un determinado grupo humano.

3.1.3 Diseño de investigación

Es no experimental. Hernandez y Mendoza (2018), afirmaron que el diseño no experimental se realiza sin alterar deliberadamente la variable, es decir, los fenómenos y variables se observan o miden como ocurrieron en su contexto natural, para luego examinarlos.

3.2 Ámbito temporal y espacial

3.2.1 Ámbito temporal

Esta investigación descriptiva se realizó sobre los datos del año 2023.

3.2.2 Ámbito espacial

Ate-Vitarte, Lima.

3.2.3 Ámbito social

El estudio se centró en la población de la olla común Mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023.

3.3 Variables

3.3.1 Variable

Liderazgo

Dimensiones:

- a. Habilidad de comunicación
- b. Inspiración y motivación
- c. Empoderamiento y delegación

Indicadores:

- a. Claridad y efectividad en la comunicación.
Habilidad para escuchar activamente a las socias.
Fomento de una comunicación.
- b. Habilidad para inspirar hacia metas comunes.
Reconocimiento y recompensa del desempeño excepcional.
Promoción de una visión compartida y valores organizacionales.
- c. Grado de empoderamiento y autonomía otorgado a las socias.
Delegación de responsabilidad y autoridad.

Creación de un ambiente que fomente la toma de decisiones descentralizada.

3.3.3 Operacionalización de variable

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Liderazgo Para Rossel (2006, como se citó en Garcia - Pantoja et al., 2011) expresa al liderazgo como la persona líder que influye y realiza acciones con el equipo para lograr objetivos en común.	Bass y Riggio (2006, como se citó en Pérez–Jiménez, 2017), se caracteriza por una influencia idealizada, motiva e inspira, valora el desempeño, fomenta ideas innovadoras y creativas, promueve el crecimiento y logro de los objetivos individuales y grupales.	Habilidades de comunicación	1. Claridad y efectividad en la comunicación. 2. Habilidad para escuchar activamente a las socias. 3. Fomento de una comunicación	Indicador 1: 1,3,7 Indicador 2: 2,5 Indicador 3: 4,6,8,9
		Inspiración y motivación	4. Habilidad para inspirar hacia metas comunes. 5. Reconocimiento y recompensa del desempeño excepcional. 6. Promoción de una visión compartida y valores organizacionales.	Indicador 4: 10, 12,13,15 Indicador 5: 11 Indicador 6: 14,16,17
		Empoderamiento y delegación	7. Grado de empoderamiento y autonomía otorgado a las socias. 8. Delegación de responsabilidad y autoridad. 9. Creación de un ambiente que fomente la toma de decisiones descentralizada.	Indicador 7: 18,23,25 Indicador 8: 19,21,24 Indicador 9: 20,22

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Según Lepkowski (2008, como se citó Hernández et al., 2014) define la población como el grupo de todos los casos que cumplen con ciertas especificaciones. El presente estudio consideró una población de beneficiarios, quienes son liderados por la junta directiva, aproximadamente de 30 beneficiarios, con un rango de edad entre los 20 a 70 años, del sexo femenino y masculino pertenecientes a la olla común Mujeres Emprendedoras.

3.4.2 Muestra

Hernández et al. (2014) indican que la muestra es un subgrupo de la población de interés del cual se obtendrán datos. Este subgrupo debe ser definido y delimitado con precisión de antemano, y debe ser representativo de la población.

La muestra se conformó por 30 beneficiarios de la olla común Mujeres Emprendedoras Huaycán, 2023.

3.5 Instrumentos

Técnica: Encuesta

Se empleó la encuesta como técnica para recopilar la información, con el objetivo de recabar los datos necesarios de un grupo de personas y llevar a cabo nuestra investigación.

Instrumento

La herramienta que se utilizó fue el cuestionario estandarizado de liderazgo, el cual estuvo conformado por un grupo de preguntas acorde a las dimensiones y variables que fueron respondidas por los encuestados, para determinar cómo es el liderazgo en la Olla Común Mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2024. Se utilizó el siguiente baremo:

Nivel de medición	Escala			
	Variable	Dimensiones		
	Liderazgo	Habilidades de Comunicación	Inspiración y motivación	Empoderamiento y delegación
Alto	[112 - 121]	[41 - 45]	[38 - 40]	[37 - 39]
Medio	[91 - 111]	[32 - 40]	[30 - 37]	[30 - 36]
Bajo	[73 - 90]	[24 - 31]	[21 - 29]	[22 - 29]

3.6 Procedimientos

Luego de obtener el consentimiento (Anexo D) y el permiso de las beneficiarias de la olla común, se procedió a la obtención de datos. Se describió e interpretó los datos obtenidos, esto mediante la aplicación del instrumento de medición sobre la variable liderazgo.

3.7 Análisis de los datos

Para el análisis de datos de la variable liderazgo en la Olla Común Mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023, se empleó el procesamiento y análisis mediante las técnicas de la estadística descriptiva, tales como: tablas de resumen simple, gráfico de barras; para la parte inferencial. El proceso de los datos se realizó con los paquetes estadísticos del SPSS V26.

3.8 Consideración ética

Se solicitó un consentimiento a todas las personas beneficiarias de la olla común (Anexo D).

Se tomó en cuenta el respeto a la propiedad intelectual de los autores citados en el desarrollo del marco teórico y en general.

También, se consideró el marco de valores éticos propuesto por la Universidad Nacional Federico Villarreal como es la libertad, la honestidad, el trato solidario y la verdad.

IV. RESULTADOS

Datos generales

Tabla 1

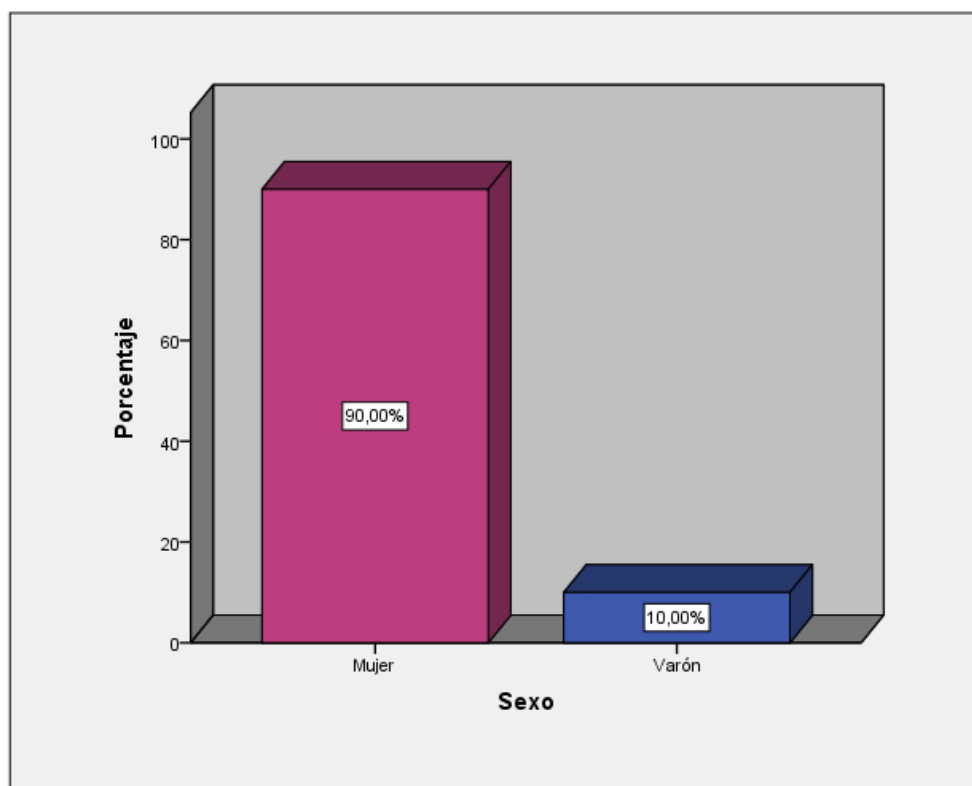
Sexo de los 30 encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	27	90%	90%	90%
Varón	3	10%	10%	100%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 1

Resultados de los datos generales

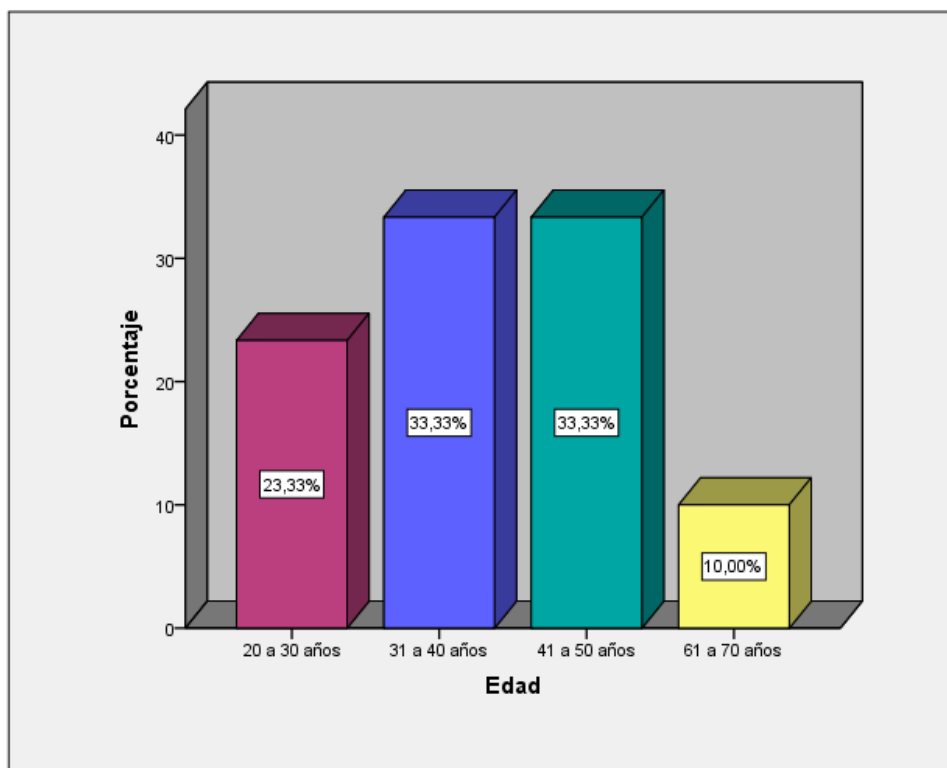


Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 1 y figura 1 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 90% fueron mujeres y el 10% varones.

Tabla 2*Edad de los 30 encuestados*

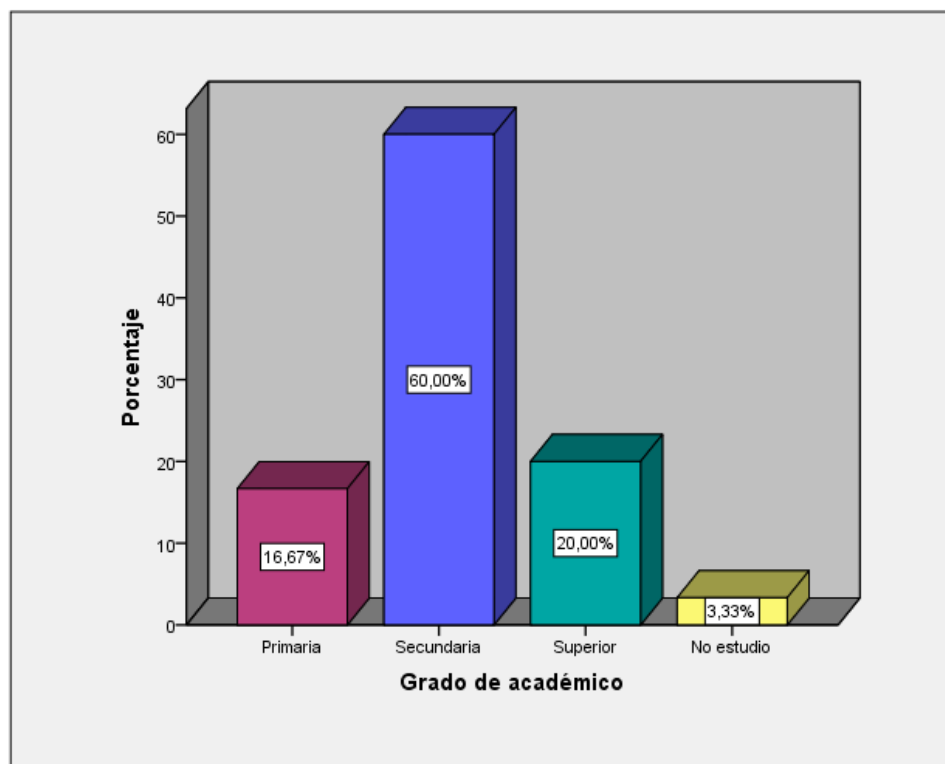
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20 a 30 años	7	23,33%	23,33%	23,33%
31 a 40 años	10	33,33%	33,33%	56,67%
41 a 50 años	10	33,33%	33,33%	90,00%
61 a 70 años	3	10,00%	10,00%	100,00%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.**Figura 2***Resultados de los datos generales**Nota:* Base de datos del SPSS.

En la tabla 2 y figura 2 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 23,33% informaron tener de 20 a 30 años, el 33,33% de 31 a 40 años, el 33,33% de 41 a 50 años y el 10% de 61 a 70 años; por otra parte; no se registraron las edades de 51 a 60 años entre los encuestados.

Tabla 3*Grado académico de los 30 encuestados*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria	5	16,67%	16,67%	16,67%
Secundaria	18	60,00%	60,00%	76,67%
Superior	6	20,00%	20,00%	96,67%
No estudio	1	3,33%	3,33%	100,00%
Total	30	100%	100%	

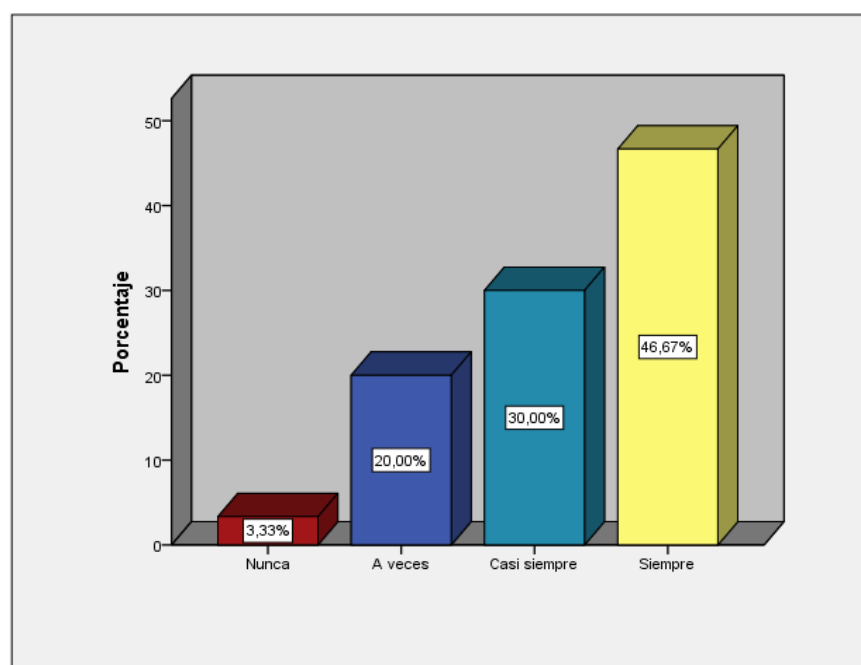
Nota: Base de datos del SPSS.**Figura 3***Resultados de los datos generales**Nota:* Base de datos del SPSS.

En la tabla 3 y figura 3 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 16,67% alcanzaron el nivel primario, el 60% el nivel secundario, el 20% el nivel superior y sólo el 3,33% no lograron realizar estudios, Por otra parte; no se registró encuestados con nivel inicial.

Habilidades de comunicación

Tabla 4*La información que brindan la junta directiva es completa y oportuna*

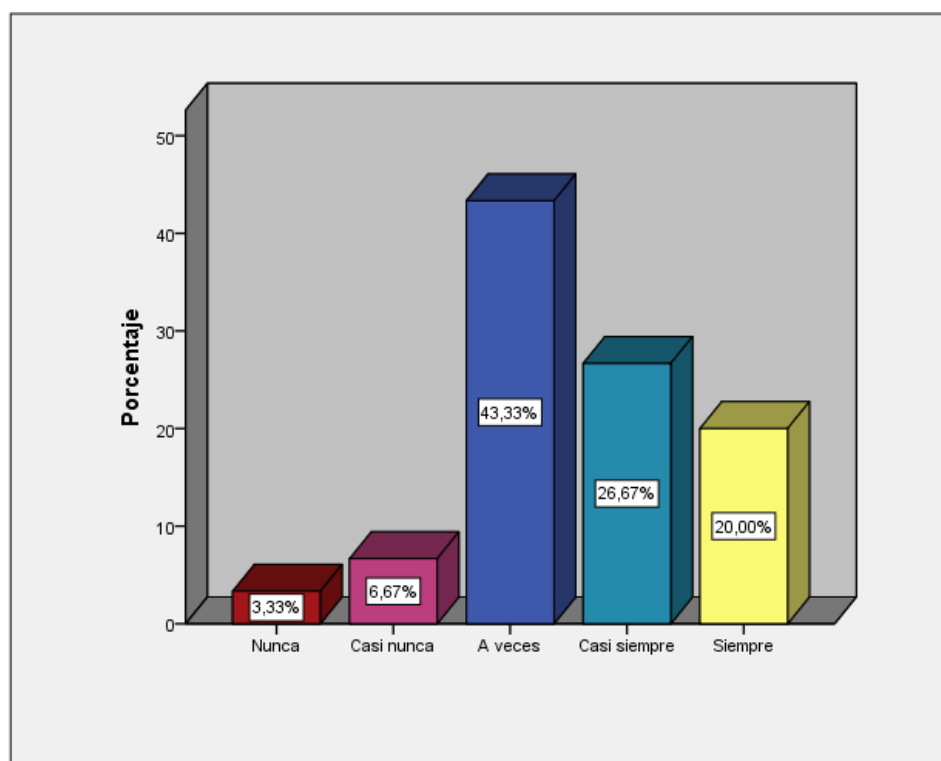
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
A veces	6	20,0%	20,0%	23,33%
Casi siempre	9	30,0%	30,0%	53,33%
Siempre	14	46,67%	46,67%	100,00%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.**Figura 4***Resultados de la dimensión habilidades de comunicación**Nota:* Base de datos del SPSS.

En la tabla 4 y figura 4 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 3,33% opinaron que nunca la información que brindan la junta directiva es completa y oportuna, el 20% respondió a veces, el 30% casi siempre y el 46,7% siempre.

Tabla 5*Sientes que te escuchan sin interrumpir*

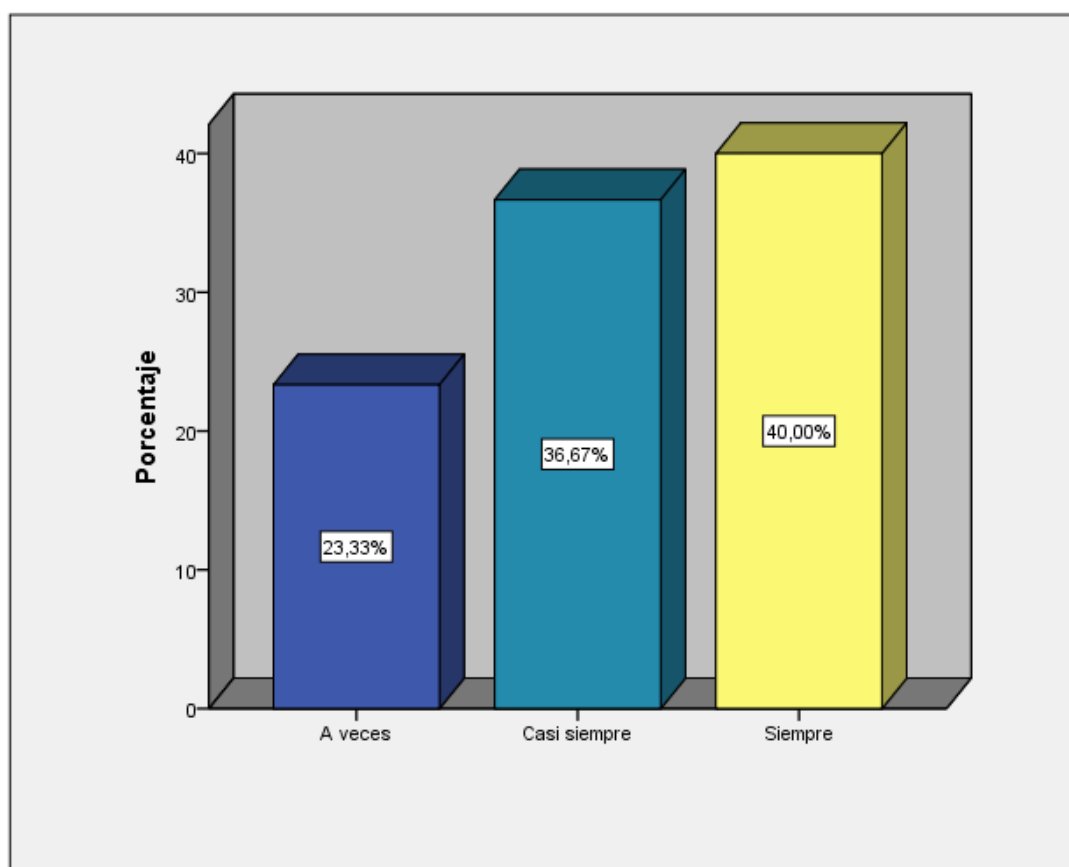
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
Casi nunca	2	6,67%	6,67%	10,00%
A veces	13	43,33%	43,33%	53,33%
Casi siempre	8	26,67%	26,67%	80,00%
Siempre	6	20,00%	20,00%	100,00%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.**Figura 5***Resultados de la dimensión habilidades de comunicación**Nota:* Base de datos del SPSS.

En la tabla 5 y figura 5 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 3,33% sintieron que nunca los escuchan sin interrumpir, el 6,67% casi nunca, el 43,33% a veces, el 26,67% casi siempre y el 20% siempre.

Tabla 6*Crees que brindan toda la información necesaria e importante*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	23,33%	23,33%	23,33%
Casi siempre	11	36,67%	36,67%	60,00%
Siempre	12	40,00%	40,00%	100,00%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.**Figura 6***Resultados de la dimensión habilidades de comunicación**Nota:* Base de datos del SPSS.

En la tabla 6 y figura 6 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 23,33% creyeron que a veces brindan toda la información necesaria, el 36,67% casi siempre y el 40% siempre.

Tabla 7

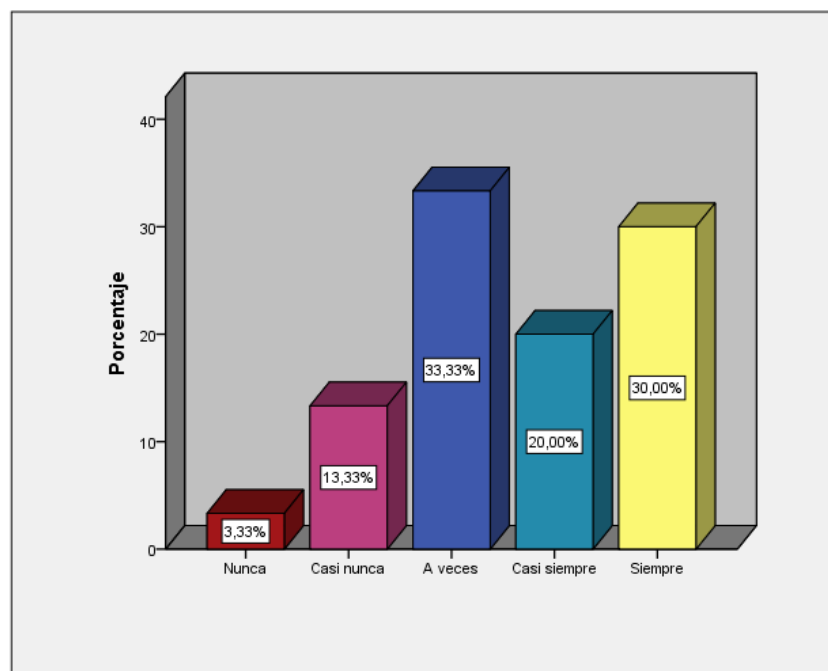
Sientes que expresas tus opiniones y deseos libremente sin ser juzgado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
Casi nunca	4	13,33%	13,33%	16,67%
A veces	10	33,33%	33,33%	50,00%
Casi siempre	6	20,00%	20,00%	70,00%
Siempre	9	30,00%	30,00%	100,00%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 71

Resultados de la dimensión habilidades de comunicación

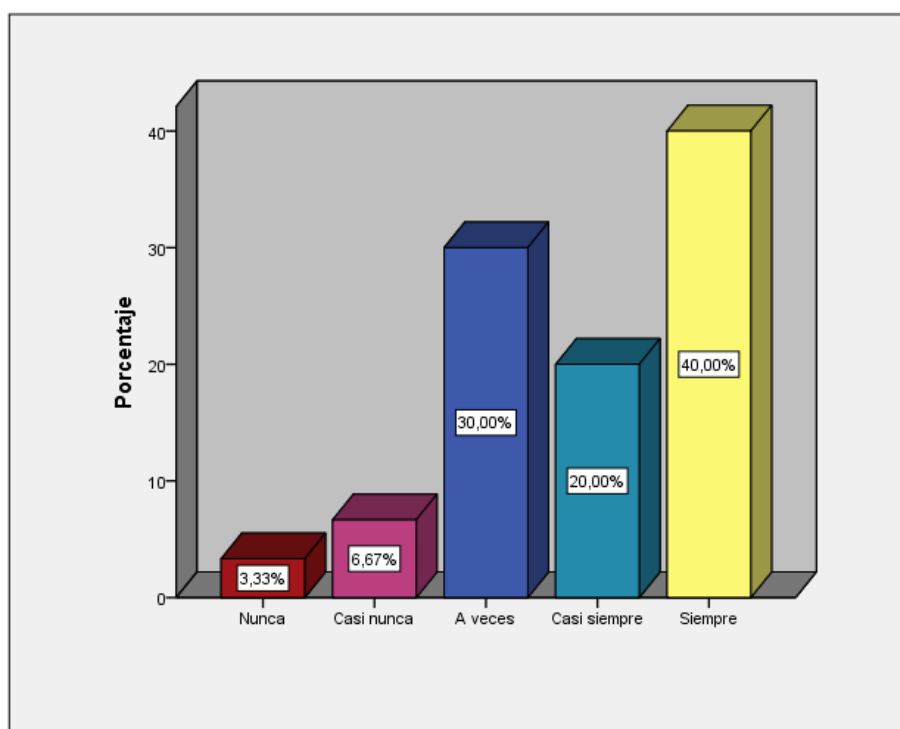


Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 7 y figura 7 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 3,33% respondieron que nunca sienten que expresan sus opiniones y deseos libremente sin ser juzgados, el 13,33% respondió casi nunca, el 33,33% a veces, el 20% casi siempre y el 30% siempre.

Tabla 8*Logras obtener respuestas sobre tus consultas*

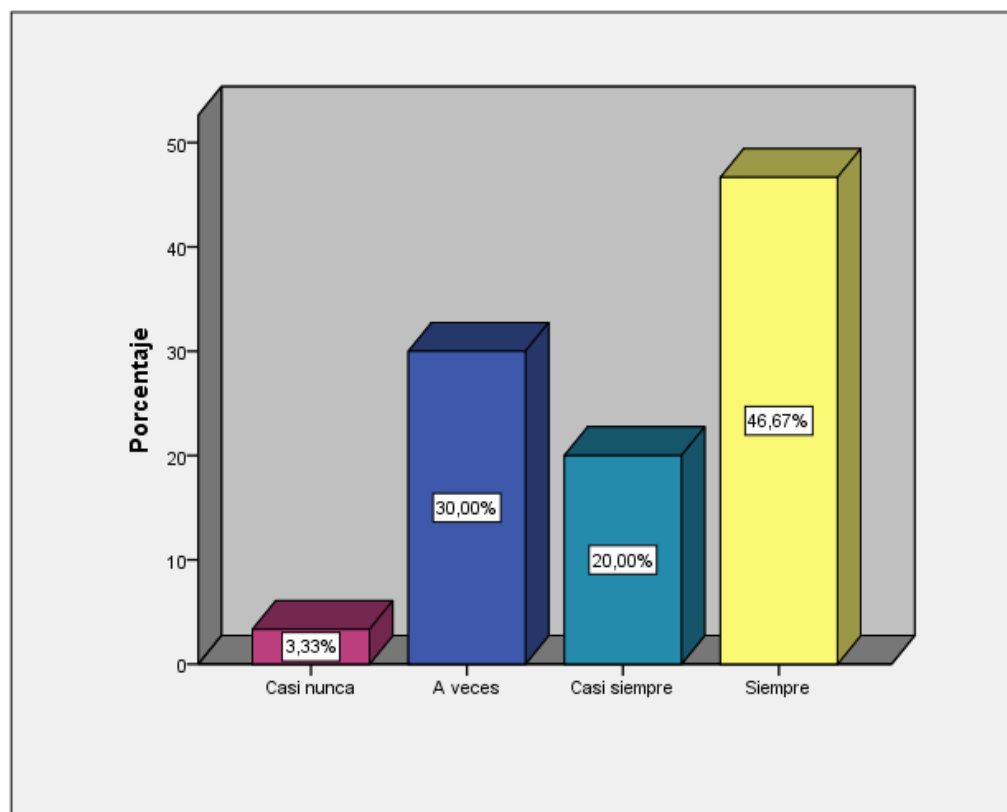
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
Casi nunca	2	6,67%	6,67%	10,00%
A veces	9	30,00%	30,00%	40,00%
Casi siempre	6	20,00%	20,00%	60,00%
Siempre	12	40,00%	40,00%	100,00%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.**Figura 8***Resultados de la dimensión habilidades de comunicación**Nota:* Base de datos del SPSS.

En la tabla 8 y figura 8 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 3,33% respondieron que nunca logran obtener respuestas sobre sus consultas, el 6,67% respondió casi nunca, el 30% a veces, el 20% casi siempre y el 40% siempre.

Tabla 9*Sientes que te respetan*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
A veces	9	30,00%	30,00%	33,33%
Casi siempre	6	20,00%	20,00%	53,33%
Siempre	14	46,67%	46,67%	100,0%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.**Figura 9***Resultados de la dimensión habilidades de comunicación**Nota:* Base de datos del SPSS.

En la tabla 9 y figura 9 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán el 3,33% respondieron que casi nunca los respetan, el 30% a veces, el 20% casi siempre y el 46,67% siempre.

Tabla 10

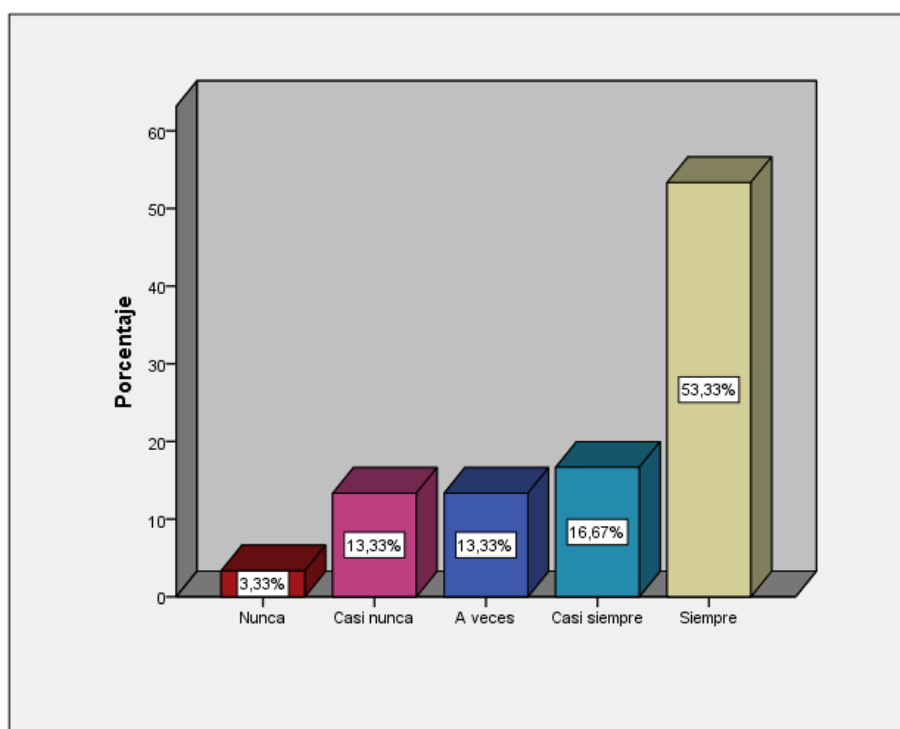
Te explican con palabras sencillas y claras las actividades a realizar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
Casi nunca	4	13,33%	13,33%	16,67%
A veces	4	13,33%	13,33%	30,00%
Casi siempre	5	16,67%	16,67%	46,67%
Siempre	16	53,33%	53,33%	100,00%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 10

Resultados de la dimensión habilidades de comunicación



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 10 y figura 10 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 3,33% respondieron que nunca explican con palabras sencillas y claras las actividades a realizar, el 13,33% respondió casi nunca, el 13,33% a veces, el 16,67% casi siempre y el 53,33% siempre que representa más de la mitad de los encuestados.

Tabla 11

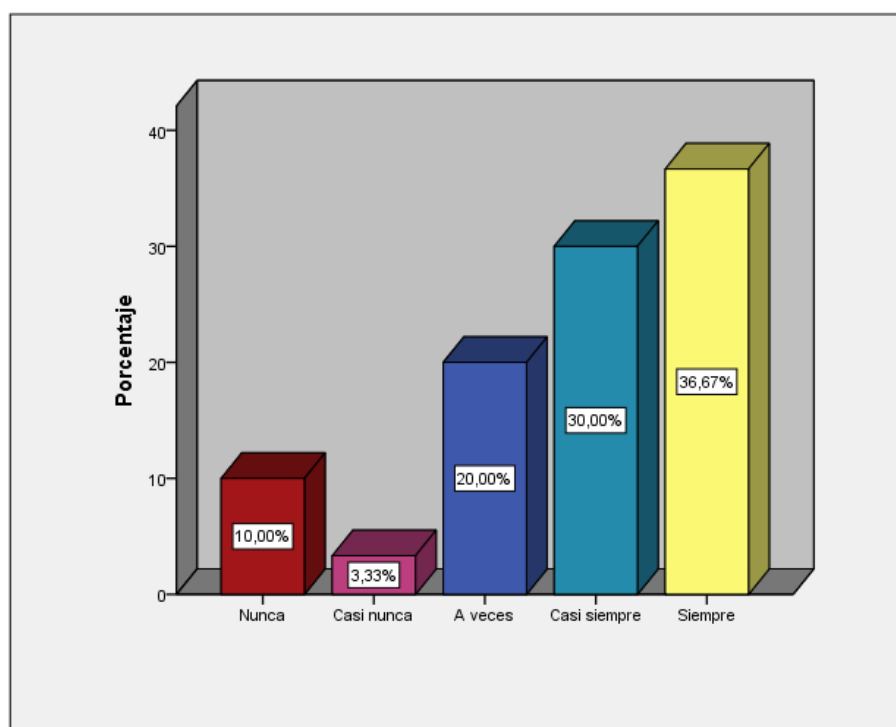
Crees que la junta directiva expresa su desacuerdo con respeto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	10,00%	10,00%	10,00%
Casi nunca	1	3,33%	3,33%	13,33%
A veces	6	20,00%	20,00%	33,33%
Casi siempre	9	30,00%	30,00%	63,33%
Siempre	11	36,67%	36,67%	100,00%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 11

Resultados de la dimensión habilidades de comunicación

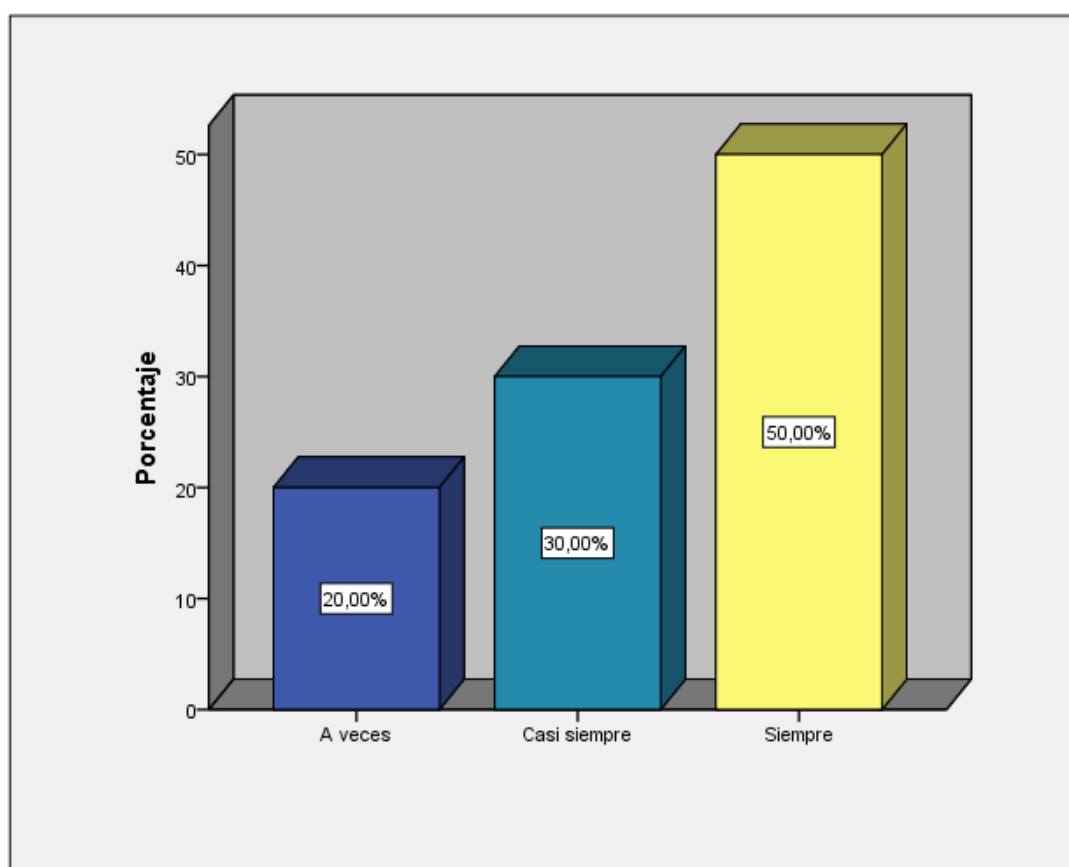


Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 11 y figura 11 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 10% respondieron que nunca la junta directiva expresa su desacuerdo con respeto, el 3,33% respondió casi nunca, el 20% a veces, el 30% casi siempre y el 36,67% siempre.

Tabla 12*Sientes que eres importante para el grupo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	6	20,0%	20,0%	20,0%
Casi siempre	9	30,0%	30,0%	50,0%
Siempre	15	50,0%	50,0%	100,0%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.**Figura 12***Resultados de la dimensión habilidades de comunicación**Nota:* Base de datos del SPSS.

En la tabla 12 y figura 12 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 20% respondieron que a veces sienten que son importantes para el grupo, el 30% respondió que casi siempre y el 50% siempre.

Inspiración y motivación

Tabla 13

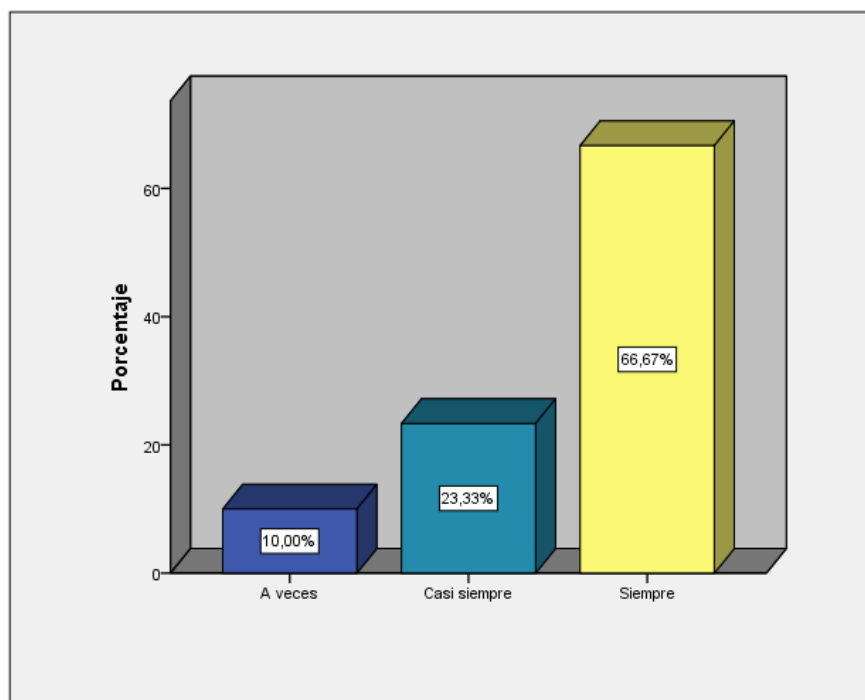
Consideras que las actividades que realizas en la olla común te ayudan a cumplir tus metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	10,00%	10,00%	10,00%
Casi siempre	7	23,33%	23,33%	33,33%
Siempre	20	66,67%	66,67%	100,00%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 13

Resultados de la dimensión inspiración y motivación



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 13 y figura 13 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 10% respondieron que a veces las actividades que realizas en la olla común les ayuda a cumplir su metas, por otra parte; el 23,33% respondió casi siempre y el 66,67% siempre.

Tabla 14

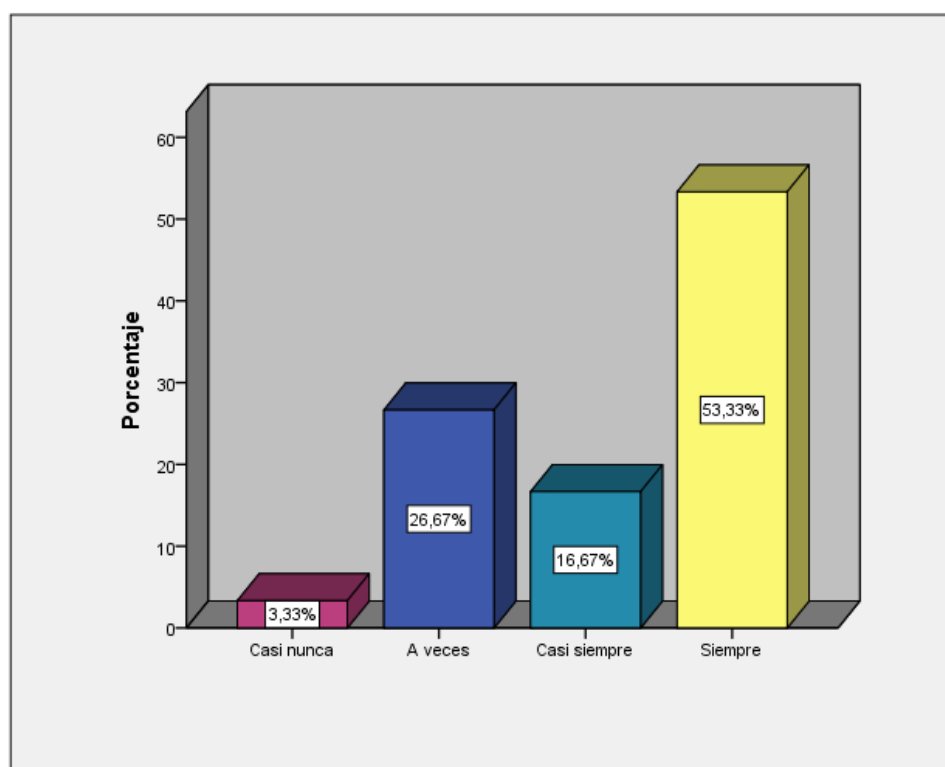
Te felicitan por lo que realizas o aportas en la olla común

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
A veces	8	26,67%	26,67%	30,00%
Casi siempre	5	16,67%	16,67%	46,67%
Siempre	16	53,33%	53,33%	100,00%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 14

Resultados de la dimensión inspiración y motivación

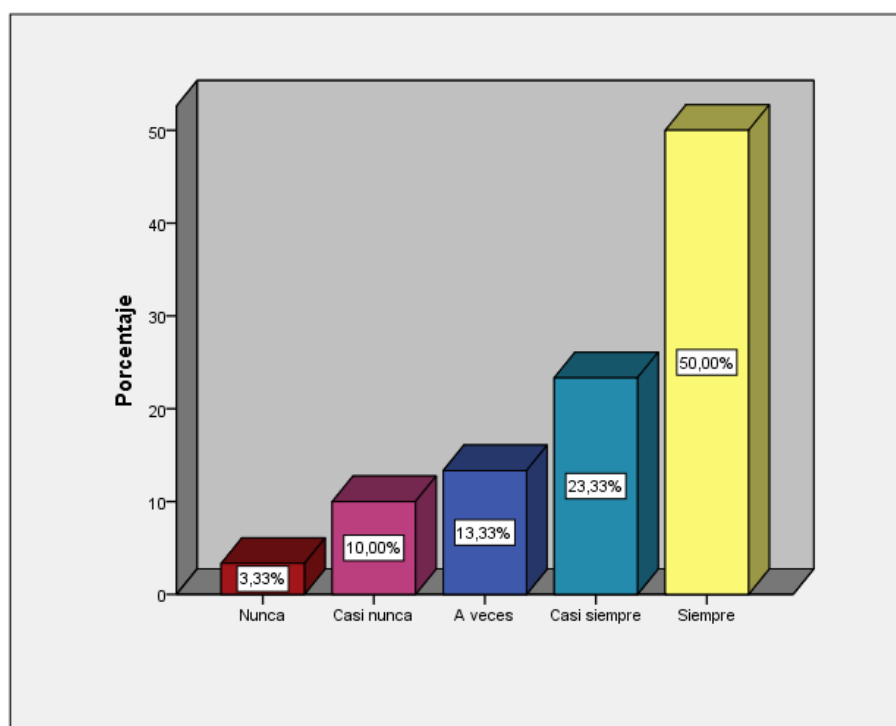


Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 14 y figura 14 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 3,33% respondieron que casi nunca los felicitan por lo que realizan o aportan en la olla común, por otra parte; el 26,67% respondió a veces, el 16,67% casi siempre y el 53,33% siempre.

Tabla 15*Te sientes identificada(o) con tu grupo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
Casi nunca	3	10,00%	10,00%	13,33%
A veces	4	13,33%	13,33%	26,67%
Casi siempre	7	23,33%	23,33%	50,00%
Siempre	15	50,00%	50,00%	100,00%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.**Figura 15***Resultados de la dimensión inspiración y motivación**Nota:* Base de datos del SPSS.

En la tabla 15 y figura 15 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 3,33% informaron que casi nunca se sientes identificada(o) con el grupo, por otra parte; el 10% respondió casi nunca, el 13,33% a veces, el 23,33% casi siempre y el 50% siempre.

Tabla 16

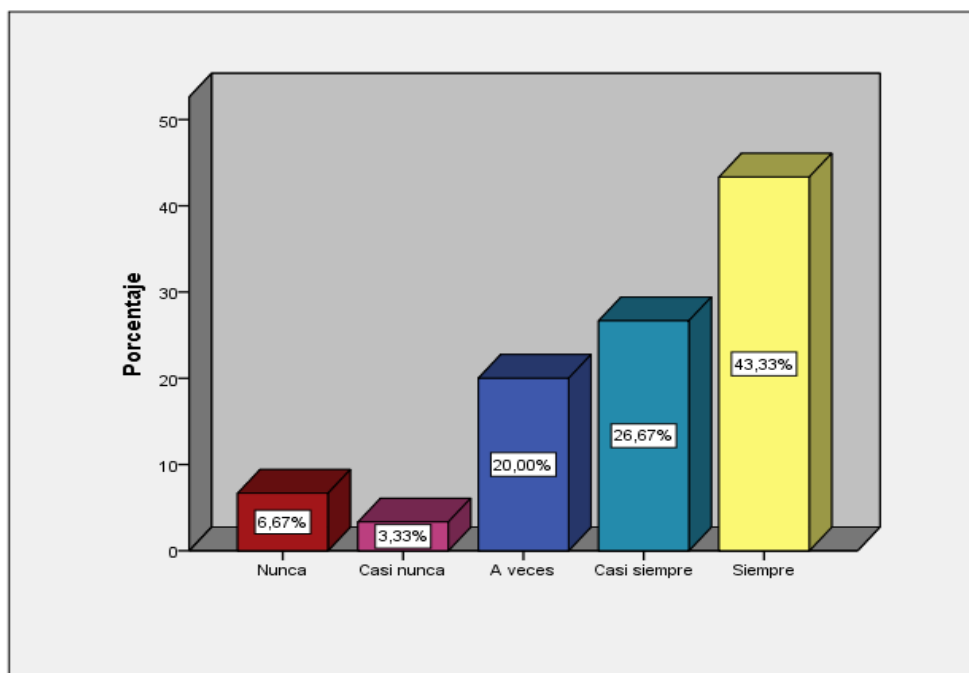
Cuando tienes inconvenientes o problemas al realizar tus actividades, te orientan a la búsqueda de solución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,67%	6,67%	6,67%
Casi nunca	1	3,33%	3,33%	10,00%
A veces	6	20,00%	20,00%	30,00%
Casi siempre	8	26,67%	26,67%	56,67%
Siempre	13	43,33%	43,33%	100,00%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 16

Resultados de la dimensión inspiración y motivación

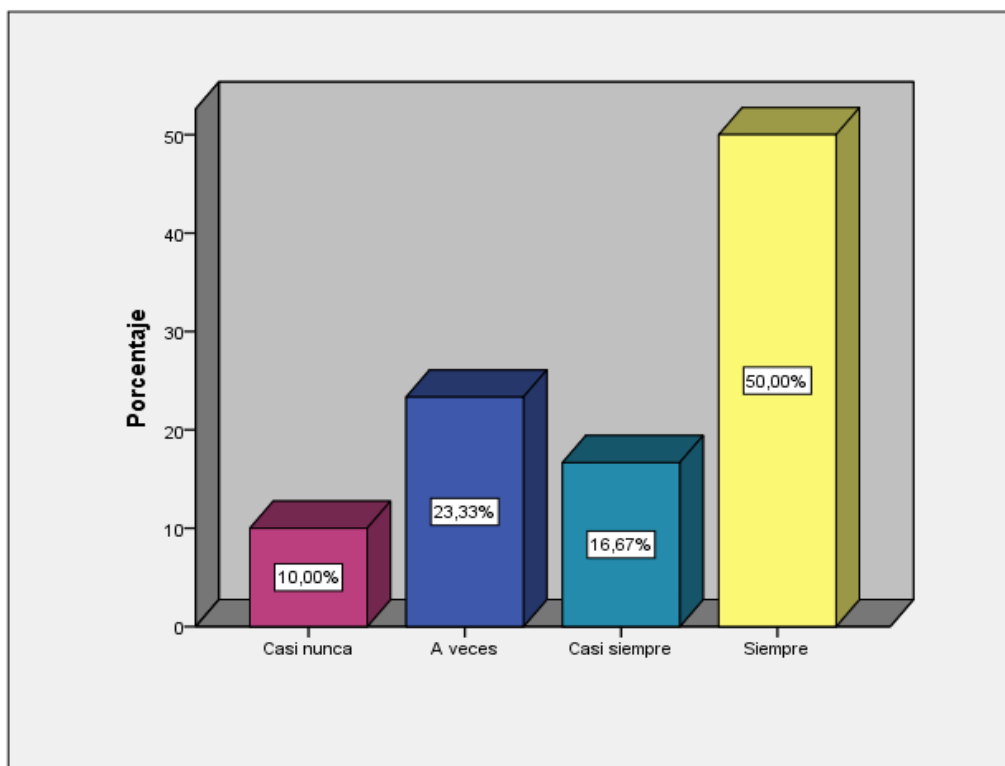


Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 16 y figura 16 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 6,67% respondieron que cuando tienen inconvenientes o problemas al realizar sus actividades, nunca los orientan a la búsqueda de solución, por otra parte; el 3,33% respondió casi nunca, el 20% a veces, 26,67% casi siempre y el 43,33% siempre.

Tabla 17*Te hacen participar en la toma de decisiones de la olla común*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	10,00%	10,00%	10,00%
A veces	7	23,33%	23,33%	33,33%
Casi siempre	5	16,67%	16,67%	50,00%
Siempre	15	50,00%	50,00%	100,00%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.**Figura 17***Resultados de la dimensión inspiración y motivación**Nota:* Base de datos del SPSS.

En la tabla 17 y figura 17 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 10% respondieron que nunca les hacen participar en la toma de decisiones de la olla común, por otra parte; el 23,33% respondieron que a veces, el 16,67% casi siempre y el 50% siempre.

Tabla 18

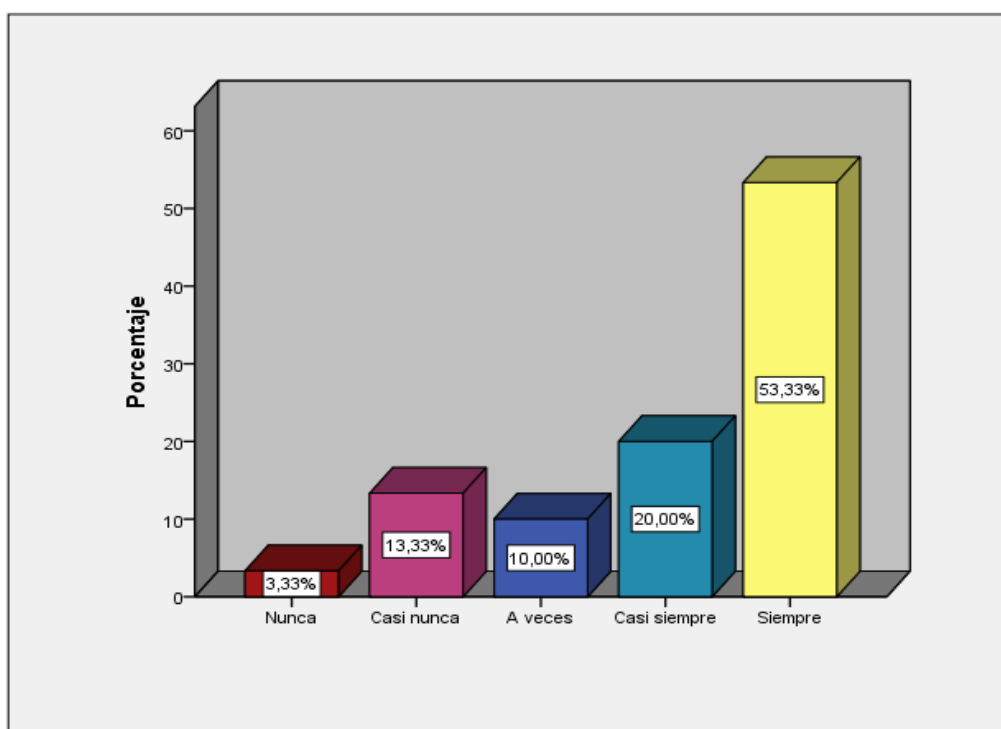
Cuando estas inconforme o desacuerdo te preguntan el motivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
Casi nunca	4	13,33%	13,33%	16,67%
A veces	3	10,00%	10,00%	26,67%
Casi siempre	6	20,00%	20,00%	46,67%
Siempre	16	53,33%	53,33%	100,0%
Total	30	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 18

Resultados de la dimensión inspiración y motivación



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 18 y figura 18 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 3,33% respondieron que cuando están inconforme o desacuerdo nunca les preguntan el motivo, por otra parte; 13,33% respondieron casi nunca, el 10% a veces, el 20% casi siempre y el 53,33% siempre.

Tabla 19

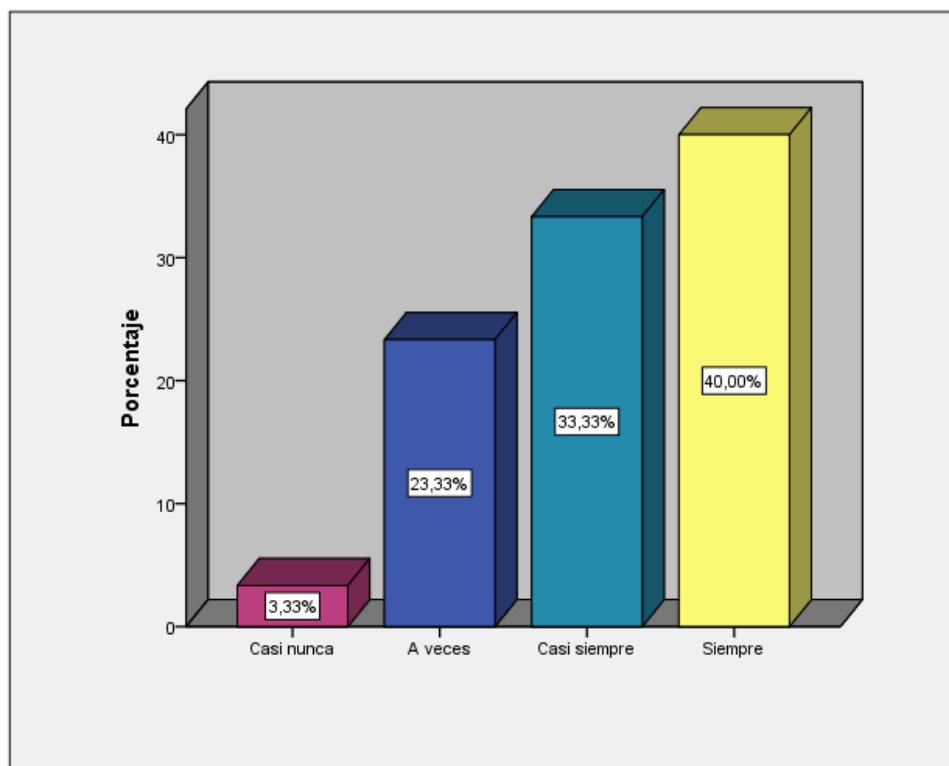
Crees que la junta directiva se preocupa por el grupo antes que sus intereses personales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
A veces	7	23,33%	23,33%	26,67%
Casi siempre	10	33,33%	33,33%	60,00%
Siempre	12	40,00%	40,00%	100,00%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 19

Resultados de la dimensión inspiración y motivación



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 19 y figura 19 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 3,33% respondieron que casi nunca la junta directiva se preocupa por el grupo antes que sus intereses personales, por otra parte; el 23,33% respondieron a veces, el 33,33% casi siempre y el 40% siempre.

Tabla 20

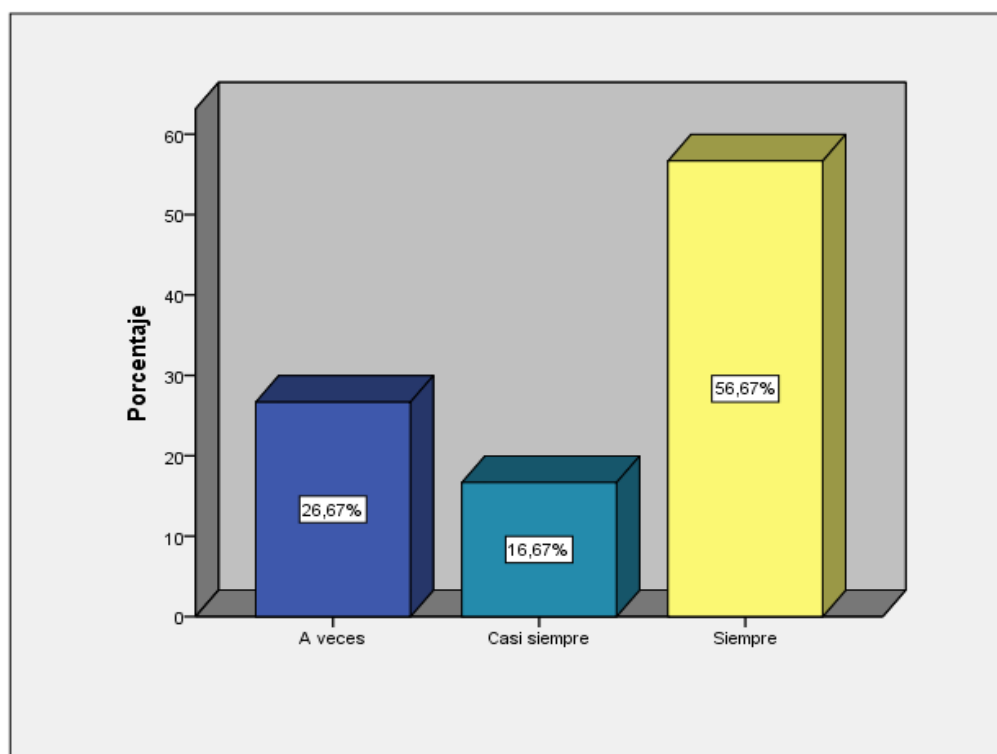
Crees que toman en cuenta las necesidades y motivaciones de cada uno para tomar decisiones en el grupo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	26,67%	26,67%	26,67%
Casi siempre	5	16,67%	16,67%	43,33%
Siempre	17	56,67%	56,67%	100,0%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 20

Resultados de la dimensión inspiración y motivación



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 20 y figura 20 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 26,67% respondieron que a veces toman en cuenta las necesidades y motivaciones de cada uno para tomar decisiones en el grupo, por otra parte; 16,67% respondieron casi siempre y el 56,67% siempre.

Empoderamiento y delegación

Tabla 21

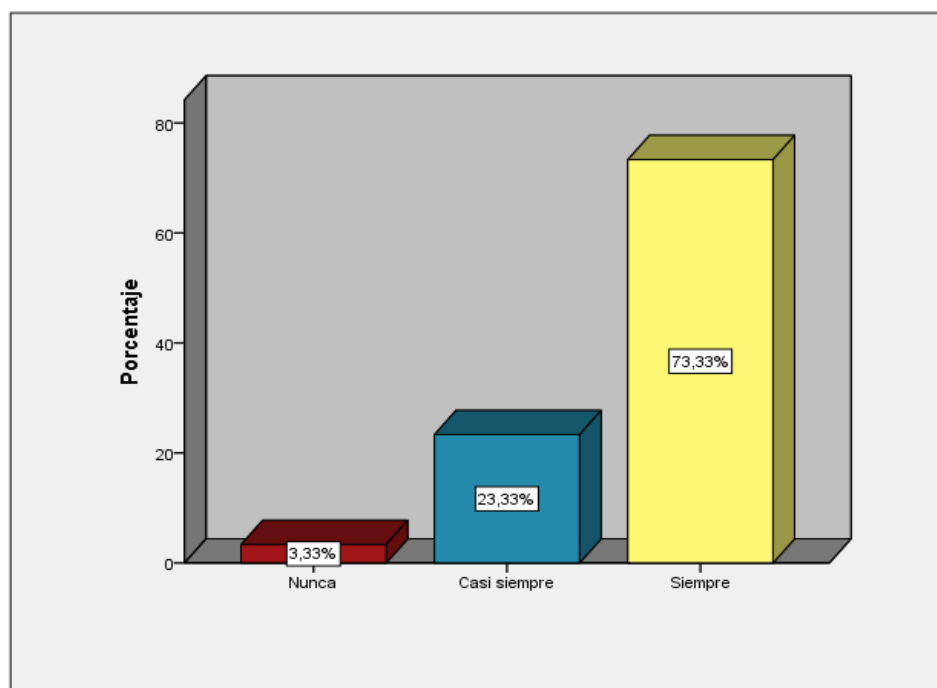
Cuando te corresponde cocinar o se te asigne otra actividad, lo terminas de realizar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
Casi siempre	7	23,33%	23,33%	26,67%
Siempre	22	73,33%	73,33%	100,00%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 21

Resultados de la dimensión empoderamiento y delegación



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 21 y figura 21 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 3,33% respondieron que cuando les corresponde cocinar o se les asigne otra actividad, nunca lo terminas de realizar, por otra parte; el 23,33% respondieron casi siempre y el 73,33% siempre.

Tabla 22

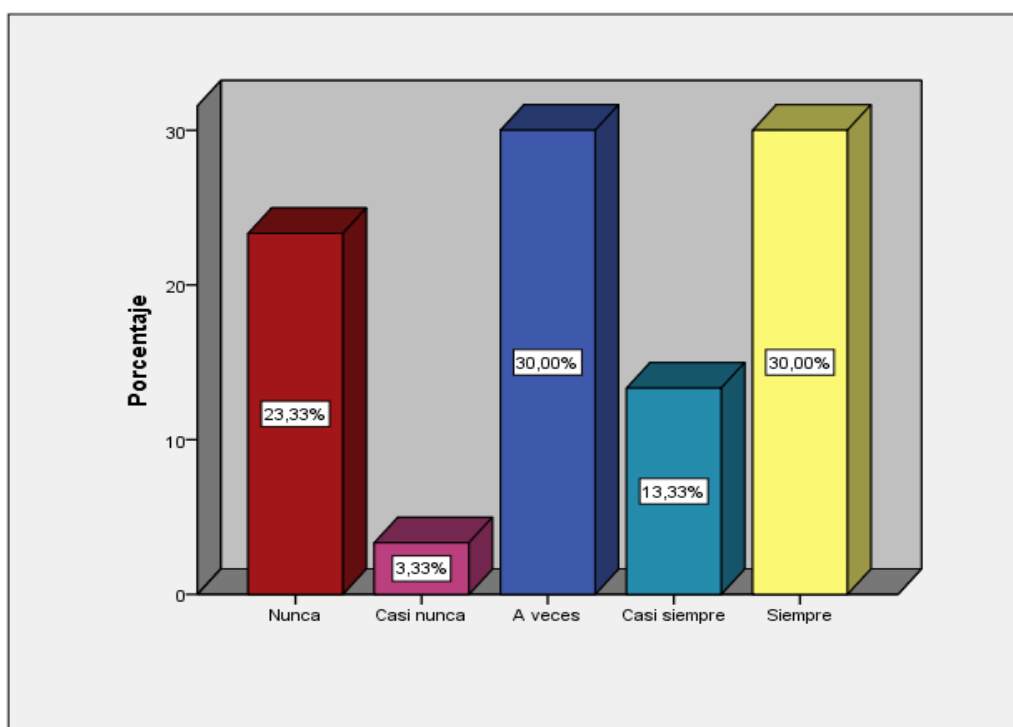
Por tu lado buscas o gestionas algún beneficio para la olla común

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	23,33%	23,33%	23,33%
Casi nunca	1	3,33%	3,33%	26,67%
A veces	9	30,00%	30,00%	56,67%
Casi siempre	4	13,33%	13,33%	70,00%
Siempre	9	30,00%	30,00%	100,00%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 22

Resultados de la dimensión empoderamiento y delegación



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 22 y figura 22 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 23,33% respondieron que nunca buscan o gestionan algún beneficio para la olla común, por otra parte; el 3,33% respondieron casi nunca, el 30% a veces, el 13,33% casi siempre y el 30% siempre.

Tabla 23

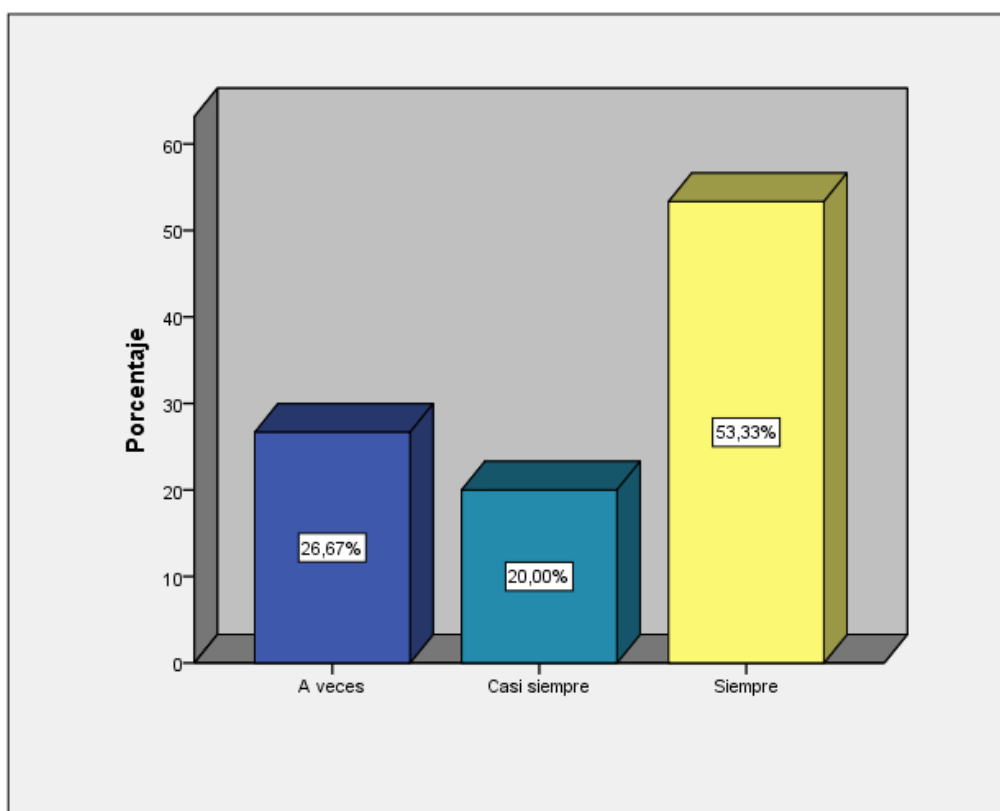
Cuando hay un problema te sientes en la capacidad de resolverlo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	26,67%	26,67%	26,67%
Casi siempre	6	20,00%	20,00%	46,67%
Siempre	16	53,33%	53,33%	100,00%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 23

Resultados de la dimensión empoderamiento y delegación



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 23 y figura 23 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 26,67% respondieron que cuando hay un problema nunca se sienten en la capacidad de resolverlo, por otra parte; el 20% respondieron casi siempre y el 53,33% siempre.

Tabla 24

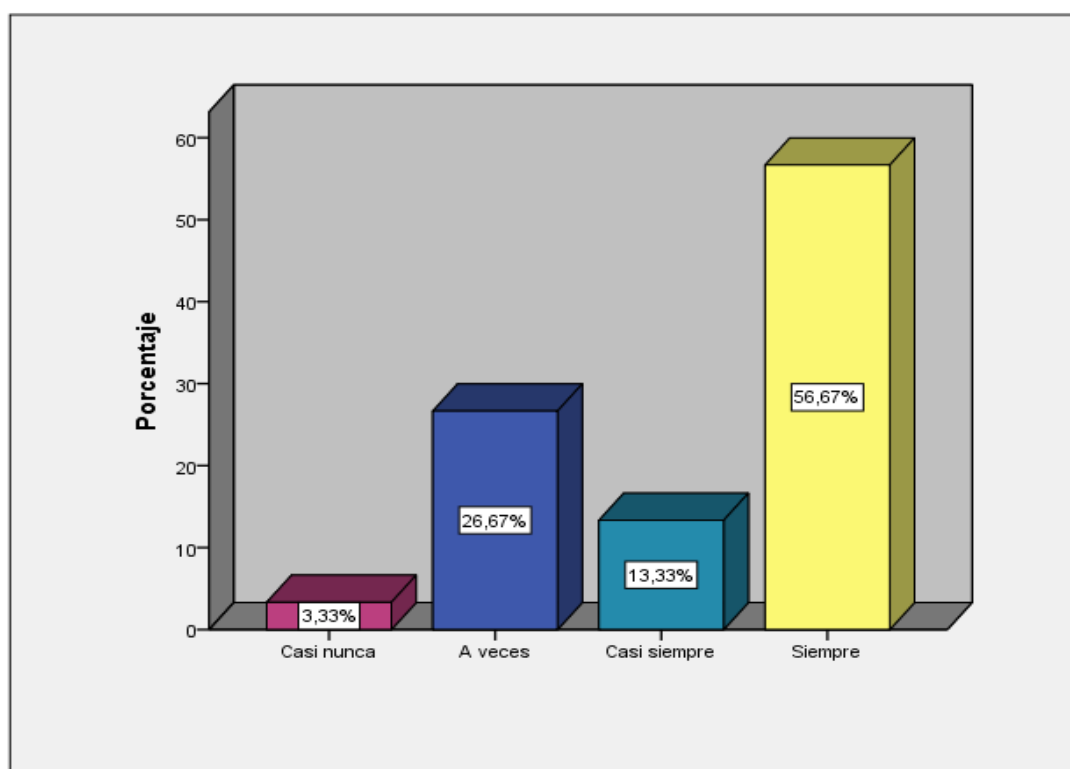
Sientes que te otorgan autoridad y confianza para decidir o tomar decisiones en la olla común

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
A veces	8	26,67%	26,67%	30,00%
Casi siempre	4	13,33%	13,33%	43,33%
Siempre	17	56,67%	56,67%	100,00%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 24

Resultados de la dimensión empoderamiento y delegación



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 24 y figura 24 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 3,33% respondieron que nunca les han otorgado autoridad y confianza para decidir o tomar decisiones en la olla común, por otro lado; el 26,67% respondieron a veces, el 13,33% casi siempre y el 56,67% siempre.

Tabla 25

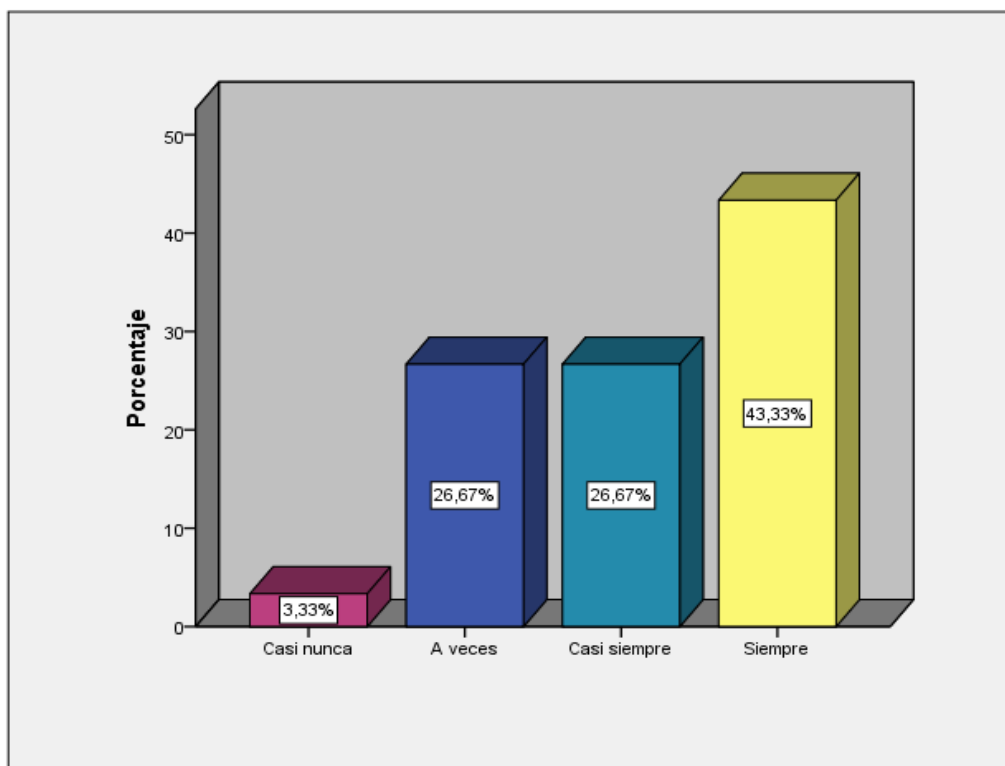
El ambiente del grupo te permite proponer ideas nuevas o innovadoras frente a un problema

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
A veces	8	26,67%	26,67%	30,00%
Casi siempre	8	26,67%	26,67%	56,67%
Siempre	13	43,33%	43,33%	100,00%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 25

Resultados de la dimensión empoderamiento y delegación



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 25 y figura 25 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 3,33% respondieron que casi nunca el ambiente del grupo les permite proponer ideas nuevas o innovadoras frente a un problema, por otra parte; el 26,67% respondieron a veces, el 26,67% casi siempre y el 43,33% siempre.

Tabla 26

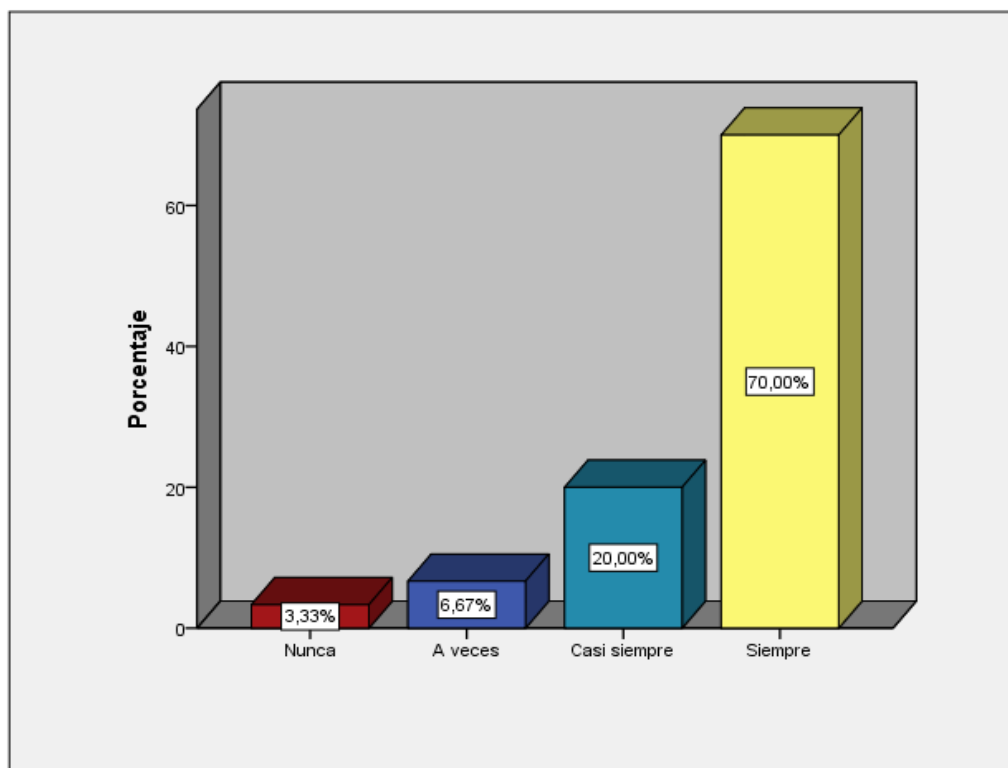
Sientes que has aprendido cosas nuevas desde que participas en la olla común

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,33%	3,33%	3,33%
A veces	2	6,67%	6,67%	10,00%
Casi siempre	6	20,00%	20,00%	30,00%
Siempre	21	70,00%	70,00%	100,00%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 26

Resultados de la dimensión empoderamiento y delegación



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 26 y figura 26 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 3,33% respondieron que nunca han aprendido cosas nuevas desde que participan en la olla común, por otro lado; el 6,67% respondieron a veces, el 20% casi siempre y el 70% siempre.

Tabla 27

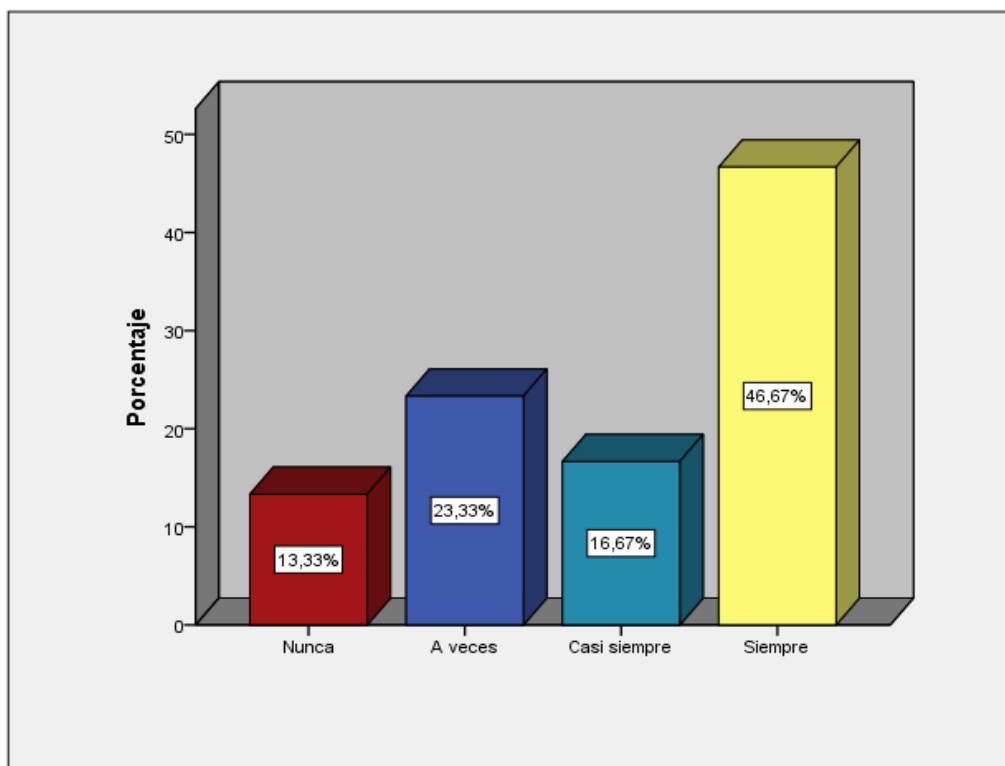
Sientes que la junta directiva delega funciones y responsabilidades cuando están ocupados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	13,33%	13,33%	13,33%
A veces	7	23,33%	23,33%	36,67%
Casi siempre	5	16,67%	16,67%	53,33%
Siempre	14	46,67%	46,67%	100,00%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 27

Resultados de la dimensión empoderamiento y delegación



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 27 y figura 27 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 13,33% respondieron que nunca la junta directiva delega funciones y responsabilidades cuando están ocupados, por otra parte; el 23,33% respondieron a veces, el 16,67% casi siempre y el 46,67% siempre.

Tabla 28

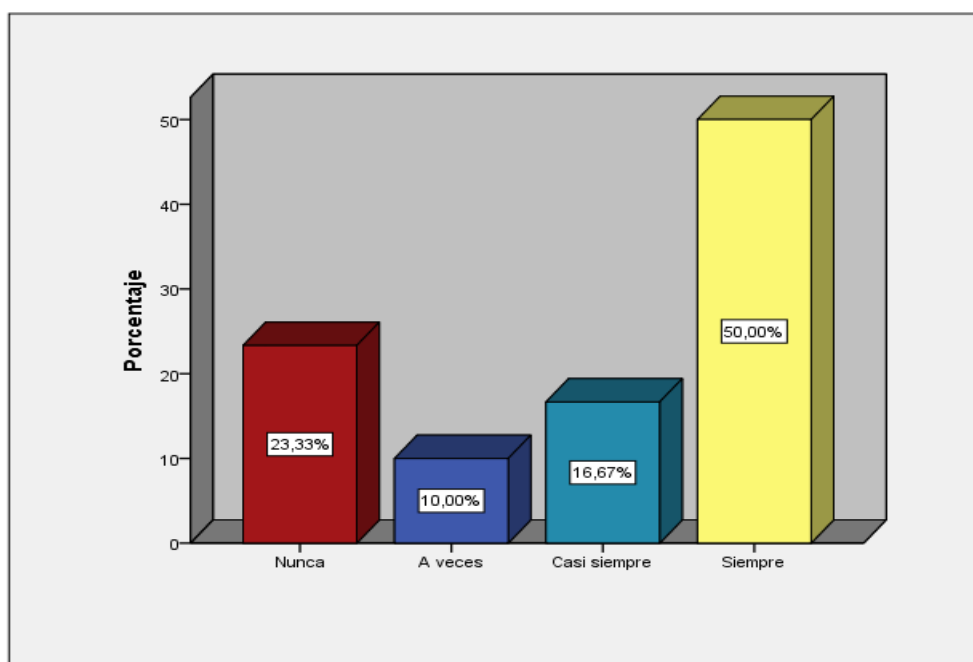
Haz recibido charlas, capacitaciones sobre alimentación saludable, manejo adecuado de los recursos, higiene y manipulación de alimentos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	23,33%	23,33%	23,33%
A veces	3	10,00%	10,00%	33,33%
Casi siempre	5	16,67%	16,67%	50,00%
Siempre	15	50,00%	50,00%	100,00%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 28

Resultados de la dimensión empoderamiento y delegación



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 28 y figura 28 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 23,33% respondieron que nunca han recibido charlas, capacitaciones sobre alimentación saludable, manejo adecuado de los recursos, higiene y manipulación de alimentos, por otra parte; el 10% respondieron a veces, el 16,67% casi siempre y el 50% siempre.

VARIABLE LIDERAZGO

Tabla 29

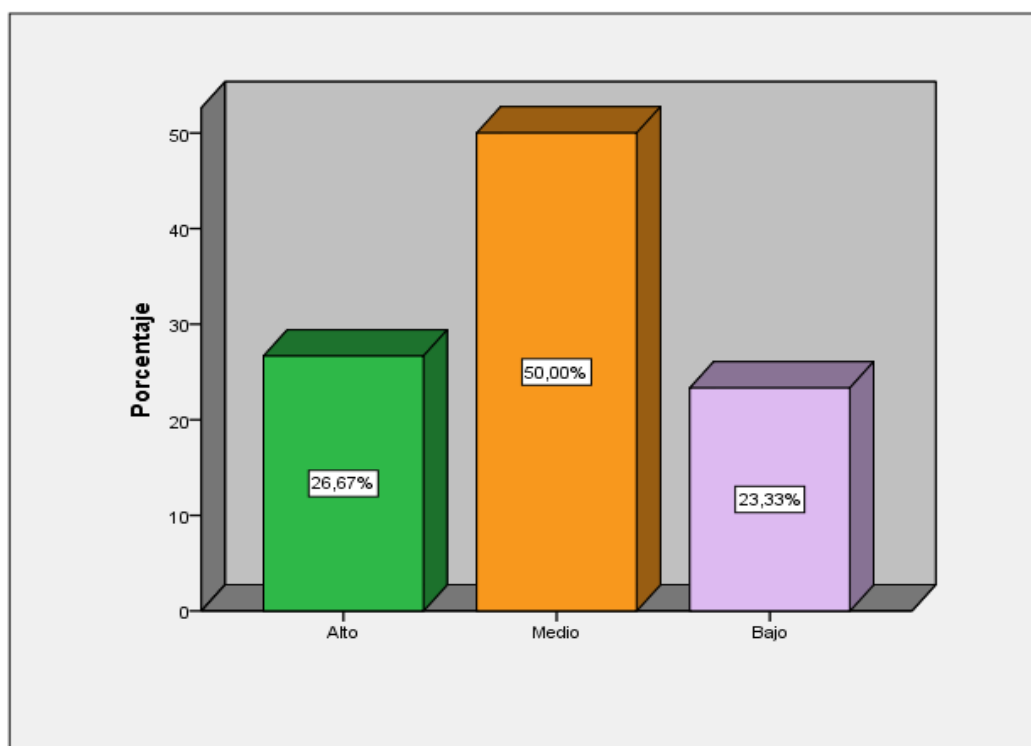
Liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	8	26,67%	26,67%	26,67%
Medio	15	50,00%	50,00%	76,67%
Bajo	7	23,33%	23,33%	100,00%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 30

Resultados de la variable liderazgo



Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 29 y figura 29 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 26,67% se identificó liderazgo a un nivel alto, el 50% en un nivel medio y el 23,33% en nivel bajo.

DIMENSIONES

Tabla 30

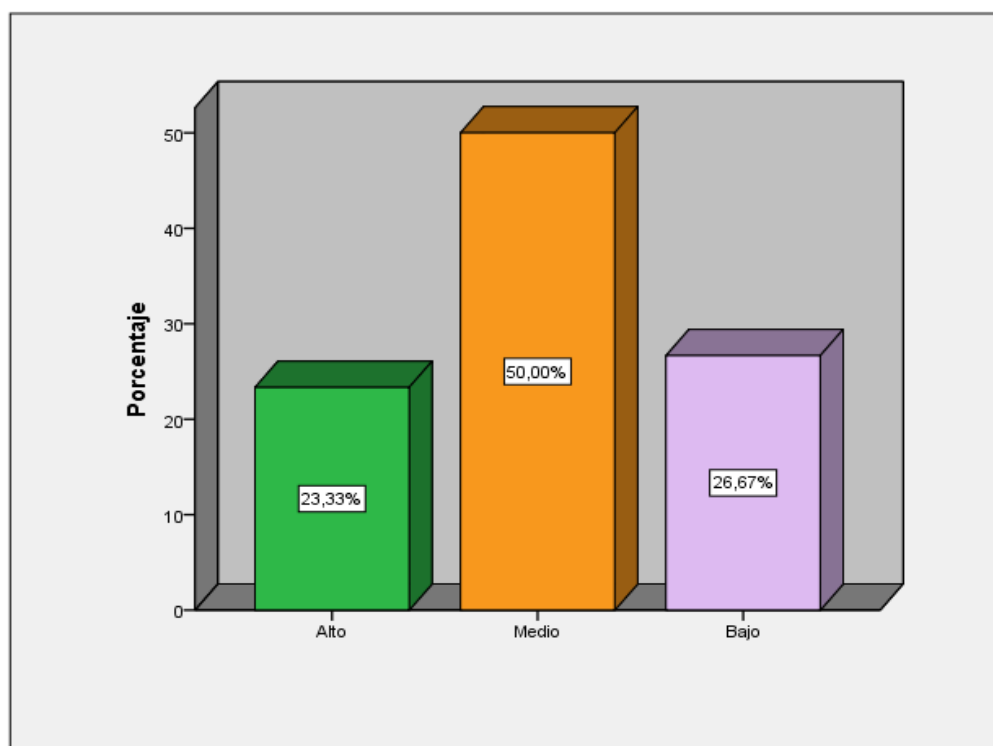
Habilidades de comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	7	23,33%	23,33%	23,33%
Medio	15	50,00%	50,00%	73,33%
Bajo	8	26,67%	26,67%	100,0%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 30

Resultados de la dimensión habilidades de comunicación



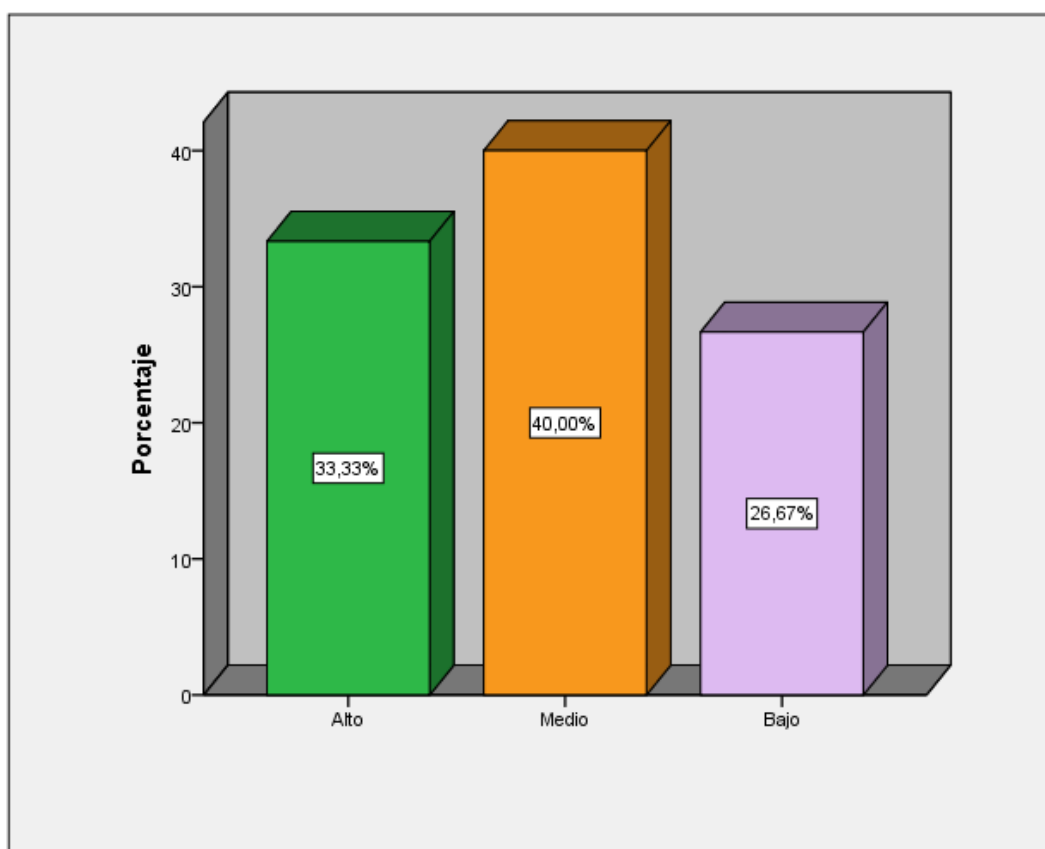
Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 30 y figura 30 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 23,33% se identificó un nivel alto de habilidades de comunicación, el 50% en un nivel medio y el 26,67% un nivel bajo.

Tabla 31*Inspiración y motivación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	10	33,33%	33,33%	33,33%
Medio	12	40,00%	40,00%	73,33%
Bajo	8	26,67%	26,67%	100,00%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 31*Resultados de la dimensión inspiración y motivación*

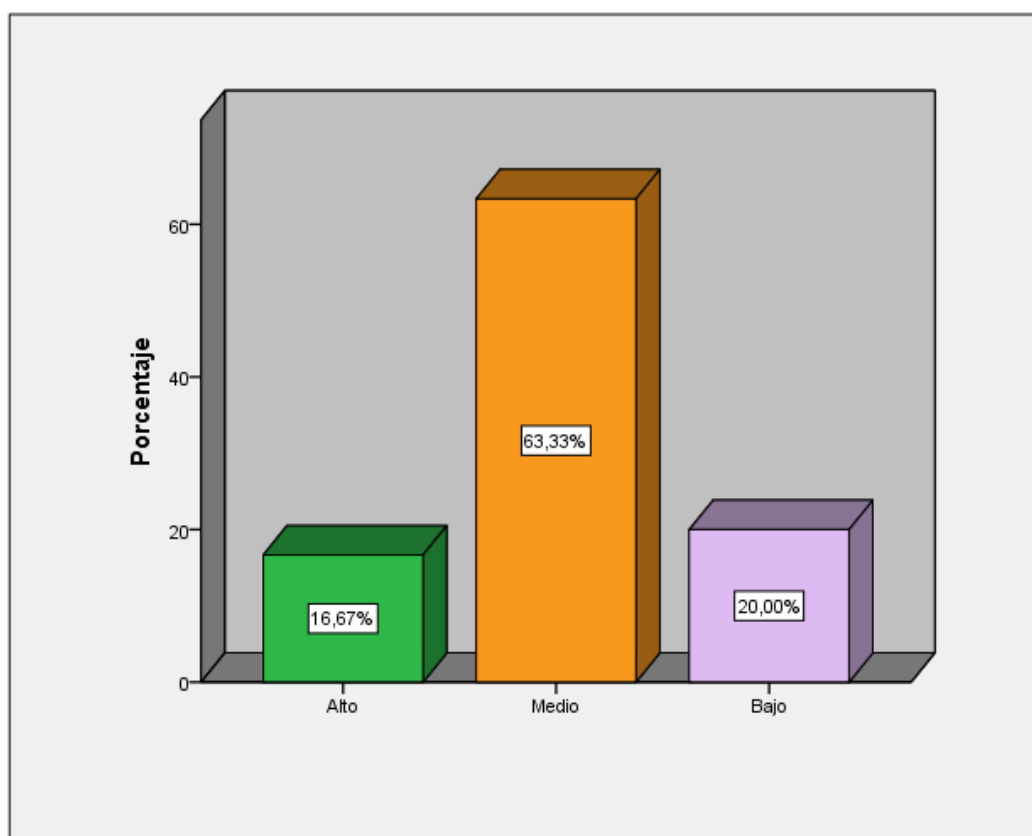
Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 31 y figura 31 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 33,33% se identificó un nivel alto de inspiración y motivación, el 40% un nivel medio y el 26,67% un nivel bajo.

Tabla 32*Empoderamiento y delegación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	5	16,67%	16,67%	16,67%
Medio	19	63,33%	63,33%	80,00%
Bajo	6	20,00%	20,00%	100,00%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 32*Resultados de la dimensión empoderamiento y delegación*

Nota: Base de datos del SPSS.

En la tabla 32 y figura 32 se observa que de los 30 encuestados de la Olla Común Mujeres Emprendedoras de Huaycán 16,67% se identificó un nivel alto de empoderamiento y delegación, el 63,33% un nivel medio y el 20% un nivel bajo.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la tesis titulada "Liderazgo en la olla común Mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023", se aborda un tema crucial en el contexto de liderazgo comunitario y organizacional en entornos de base social. La discusión científica que sigue se basa en la integración de antecedentes internacionales y nacionales, así como en el marco teórico, correlacionándolos con los hallazgos de la investigación.

Las investigaciones internacionales, como el estudio de Ramirez-Sandoval et al. (2022), proporcionan un contexto valioso para entender el impacto del liderazgo transformacional y transaccional en la ejecución de estrategias organizacionales durante la pandemia de COVID-19. Este estudio, realizado en el ámbito de la educación tecnológica en Tabasco, México, reveló que ambos estilos de liderazgo están significativamente correlacionados con el rendimiento en la ejecución de estrategias (Ramirez-Sandoval et al., 2022). Este hecho social, guarda similitud con el liderazgo que se reproduce con la olla común Mujeres Emprendedoras, al identificar al 76.67 % de liderazgo, de parte de quién dirige esa organización.

En el ámbito nacional, Moreno (2021) exploró la influencia del liderazgo en el trabajo de las Juntas Directivas del Programa Vaso de Leche en el Distrito de Pilcuyo, destacando cómo el liderazgo mediante la comunicación y las conductas influyen de manera significativa en el trabajo de las juntas directivas (Moreno, 2021). Esto también se corrobora en nuestro estudio, al identificar el 73.33 % donde la junta directiva tiene un nivel alto de habilidades de comunicación que hace posible la dirección de la olla común.

En lo que respecta al marco teórico de la tesis se centra en el liderazgo en contextos de organizaciones sociales de base, particularmente en cómo las habilidades de comunicación y la

capacidad de empoderamiento y delegación afectan el desempeño organizacional. Según Bass y Riggio (2006, como se citó en Pérez-Jiménez, 2017), el liderazgo transformacional conlleva la motivación y el empoderamiento de los seguidores para alcanzar un rendimiento superior. Esto, también guarda similitud con nuestro estudio, este 40.00 % refleja que las mujeres emprendedoras de Huaycán tienen un nivel alto de motivación e inspiración, capacidades que son inherente a ellas y que a su vez permite alcanzar la imagen objetivo de la olla común. Y si a ello le aunamos el 80% de empoderamiento y delegación, se cierra un círculo de eficiencia y eficacia en la dirección, como parte del proceso de la ciencia administrativa; conduciendo a un liderazgo más efectivo para el éxito y la sostenibilidad de la organización de la olla común.

Por lo tanto, los resultados de la tesis indican que, en la olla común Mujeres Emprendedoras de Huaycán, el liderazgo muestra variaciones significativas en términos de habilidades de comunicación y empoderamiento. Un 63.33% de las beneficiarias reportaron un nivel alto de habilidades de comunicación, lo que puede estar induciendo a la efectividad del liderazgo. Este hallazgo es consistente con los estudios de Moreno (2021) y Ramírez-Sandoval et al. (2022), que subrayan la relevancia de la comunicación efectiva en el liderazgo.

VI. CONCLUSIONES

- El estudio ha revelado que el liderazgo en la olla común Mujeres emprendedoras, Huaycán, 2023, es un factor crítico que impulsa tanto la operatividad como la cohesión del grupo. En el cual el 50.0% indica un nivel alto de habilidades para la comunicación, un 40.00% que considera la inspiración y motivación y un 63.33% que considera un nivel alto de empoderamiento y delegación dentro del liderazgo transformacional.

El estudio también ha revelado que el liderazgo en la olla común ha demostrado habilidades significativas en la resolución de conflictos, la adopción de acuerdos efectivos y la promoción de un ambiente colaborativo, lo que ha sido esencial para el éxito continuo del proyecto. Además, se confirma que el liderazgo facilita un entorno empoderador que permite a las participantes no solo contribuir a la seguridad alimentaria de la comunidad, sino también ganar confianza y habilidades valiosas para su crecimiento.
- Se determina que las habilidades de comunicativas en la olla común mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023, presentan un nivel considerable de habilidades de comunicación en un 73.33% ya que una comunicación efectiva es fundamental para el liderazgo eficaz, permitiendo no solo la transmisión clara de ideas y directivas, sino también fomentan un ambiente de apoyo y colaboración entre los miembros.
- Se evidenció que la inspiración y motivación en la olla común Mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023, un 50% de los participantes identificó esta medida de influencia. Esto un esfuerzos para inspirar y motivar a los integrantes de la olla común, sin embargo, aún hay espacio considerable para mejorar y potenciar estos aspectos críticos del liderazgo.

La motivación e inspiración son fundamentales para movilizar a los miembros hacia objetivos comunes y para fomentar un ambiente de trabajo positivo y proactivo. La falta de una fuerte inspiración y motivación puede resultar en una menor colaboración y entrega de los integrantes, afectando la eficacia con la que se alcanzan los objetivos de la organización.

- Se determinó el empoderamiento y delegación en la olla común Mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023, el 63.33 %, de los actores cumplen con la comunicación y responsabilidad delegada. Se observó que un porcentaje considerable de los miembros califica las habilidades de comunicación dentro de la organización como altas, este 23.33% lo indican. Empero, esto afecta la eficacia del liderazgo y la coordinación de actividades. Además, aunque algunos miembros muestran un alto nivel de empoderamiento y delegación, la mayoría se sitúa en niveles bajos, sugiriendo la necesidad de fortalecer estas dimensiones para mejorar la autonomía y la iniciativa individual y colectiva.

VII. RECOMENDACIONES

➤ **Fortalecimiento de Capacidades de Liderazgo**

Promover talleres y programas de capacitación basados en los resultados alcanzados en el estudio y que esto se enfoque en las habilidades directivas, gestión de proyectos, y solución de desacuerdos. Estos programas son diseñados específicamente para las líderes actuales y potenciales de la olla común, con el fin de reforzar sus capacidades y preparar a más mujeres para roles de liderazgo en el futuro.

➤ **Capacitación en Comunicación Efectiva**

Estos talleres se realizarán con la información obtenida en la investigación para fortalecer habilidades como la escucha activa, la comunicación asertiva, y técnicas de negociación y mediación, que son esenciales para la resolución de conflictos y la adopción de decisiones colaborativa.

➤ **Reconocimiento y Celebración de Logros**

Propiciar en base a la información encontrada un sistema de reconocimiento que celebre tanto los logros individuales como colectivos dentro de la olla común para incrementar la motivación y la identificación con el grupo.

➤ **Capacitación en Habilidades de Liderazgo y Gestión**

Elaborar programas tomando en cuenta datos de la investigación realizada para desarrollar habilidades directivas y manejo entre los integrantes de la olla común, como la toma de decisiones, resolución de conflictos, y administración de recursos, preparando a los miembros para asumir roles de responsabilidad y ser autónomos.

VIII. REFERENCIAS

- Abril Bolaños, C. J. (2014). *Delegación” destreza vital de un buen líder* [Diplomado en alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12661/delegacion%20destreza%20vital%20de%20un%20buen%20lider.pdf?sequence=1&isallowed=y#:~:text=la%20delegaci%3%b3n%20es%20el%20proceso,responsabilidad%20final%20sobre%20el%20resultado.>
- Cardona Soriano, P. (2000). Liderazgo relacional. *Revista IESE Division de investigacion* , 412, 1-14. obtenido de <https://www.iese.edu/media/research/pdfs/di-0412.pdf>
- Cardona Soriano, P. y Rey, C. (2008). El liderazgo centrado en la misión: Como lograr el liderazgo en toda la organización *Revista de IESE Business School*. 8. 1-13. <https://www.iese.edu/media/research/pdfs/op-08-04.pdf>
- Carrasco Belinchon, J. (1962). La Delegación de funciones como técnica de mando. *Revista Documentación Administrativa*. 54. 24-32. <https://doi.org/10.24965/da.vi54.1920>
- Cassany, I. & Comas, D. (1994). *Enseñar lengua*. Editorial Graó. <https://capacitacionscc.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/07/cassany-d-luna-m-sanz-g-ensenar-lengua.pdf>
- Castillo Cajamarca, B. D. & Izquierdo Peñaloza, C. P. (2021). *Liderazgo juvenil universitario marcando oportunidades laborales a través del emprendimiento social- cuenca*. [Tesis de Pregrado, Universidad De Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/37637>
- Chavez Lema, L. M. (2022). *El liderazgo como elemento para el desempeño organizacional - quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Internacional del Ecuador]. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/5025/1/t-uide-1497.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Will.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023). *Informe: Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2023*.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f2f826a-d56f-488a-a96c-23a25191d447/content>
- Córdova Cayo, P. (1996). *Liderazgo femenino en Lima: Estrategias de supervivencia*. Fundación Friedrich Ebert.
- De Gori, E.(2024). Liderazgos en América Latina. Travesías del orden. *Revista estudios Latinoamericanos*. 22(86), 1-21.
<https://www.redalyc.org/journal/4964/496476079005/496476079005.pdf>
- Dominguez Soto, C. (2022). *Mujeres en la Alta Dirección: Un estudio sobre el liderazgo Transformacional y el fenómeno del impostor*. Madrid. [Tesis Doctoral, Universidad Pontificia Comillas].
<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/601231/retrieve>
- Galarza Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *Revista Ciencia América*.9. 1-6.
<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ganga Contrera, F. & Navarrete, N. (2013). Enfoques asociados liderazgo al eficaz para la organización. *Revista Gaceta Laboral*.19. 52-77.
<https://www.redalyc.org/pdf/336/33626721007.pdf>
- Garay Useche, Y. S. & Gonzales Roys, G. A. (2022). Desarrollo de habilidades comunicativas a través de secuencias. *Revista Unimar*.40(2). 106-129.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8776303>

- García Velasco, M. A., Pantola Ospina, M. A. & Duque Salazar, L. I. (2011). El liderazgo transformacional en la organizaciones: Un análisis descriptivo. *Revista Ambiente y Sociedad*. 2. 94-110
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8760961>
- Gavedia Ramos, K. & Paredes Balazar, V. (2021). *Liderazgo de la mujer integrante de los comités del vaso de leche - distrito de Huacho* [Tesis De Pregrado, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4706/gavedia%20y%20paredes%20r.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- González Domínguez, I., Osorio García, M. & Delgado Cruz, A. (2021). Empoderamiento en el turismo rural. propuesta de un instrumento de medición. *Revista Investigaciones Turísticas*. 22. 69-94.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/116569/6/investigaciones-turisticas_22_04.pdf
- Guillén Leguía, B. L. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vascor, distrito Villa el Salvador*. [Tesis para Licenciatura, Universidad Científica Del Sur]. obtenido de
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2169/tl-guillen%20b-ext.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernandez Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/metodolog%c3%ada_de_la_investigaci%c3%b3n_rutas_cuantitativa_cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-

[content-disposition=inline%3b+filename%3dmetodologia_de_la_investigacion_las_ruta.pdf&expires=](#)

Instituto Nacional de Estadística E Informática. (2024). *Informe técnico: Evolución de la pobreza monetaria 2014-2023*. INEI.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6324788/5558423-peru-evolucion-de-la-pobreza-monetaria-2014-2023%282%29.pdf?v=1715270959>

Kouzes, J. M & Posner, B. Z. (2018). *El desafío del liderazgo*. Reverté.

<https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>

Ley N°31458. Ley que reconoce las ollas comunes y garantiza su sostenibilidad, financiamiento y el trabajo productivo de sus beneficiarios, promoviendo su emprendimiento. (09 de junio del 2022). El Peruano. Congreso de la República.

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2076344-2>

Manuyama Becerra, K. (2021). *Impacto del liderazgo en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Cajaruero* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas].

<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/3330/keyla%20mery%20manuyama%20becerra.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Moreno Lupaca, D. (2021). *Influencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas del programa vaso de leche del distrito de Pilcuyo 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Del Altiplano].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/14910/moreno_lupaca_dalia.pdf?sequence=1&isallowed=y

Municipal Distrital de Ate (2022). Relación de Ollas Comunes. Municipalidad Distrital de Ate.

<https://www.muniate.gob.pe/wp-content/uploads/2022/04/ollas-comunes.pdf>

Municipalidad Distrital de Ate (2023). *Plan de Acción Distrital de Seguridad Ciudadana de Ate 2023*. Municipalidad Distrital de Ate.

https://www.muniate.gob.pe/ate/files/Seguridad_Ciudadana/Plan_local/Propuesta%20del%20Plan%20de%20Acci%C3%B3n%20Ate%202023%20PDF.pdf

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mc Graw Hill.

https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Nicomedes Teodoro, E. N. (2018). Tipos de investigacion. *Revista ingeniería de sistemas e informática*, 4. 1- 4.

<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Perez Ortega, G., Jimenez Valdéz, G. L. & Romo Morales, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una Universidad del departamento de Antioquia. *Revista Entramado*. 13. 48-61.

<https://www.redalyc.org/journal/2654/265452747004/html/#b17>

Ramirez Guzman, A. R. (2023). *Liderazgo y satisfaccion laboral en trabajadores deLlima Metropolitana en el 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad San Martín De Porres].

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12086?show=full>

Ramirez Sanchez, V., Sandoval Caraveo, M., & Surdez Perez, E. (2022). *Liderazgo para la implementación de la estrategia organizacional ante el Covid -19 en Educación Media Superior Tecnologica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco].

[file:///c:/users/hp/downloads/pre+print+liderazgo+para+la+implementaci%c3%93n+de+la+estrategia.%20\(3\).pdf](file:///c:/users/hp/downloads/pre+print+liderazgo+para+la+implementaci%c3%93n+de+la+estrategia.%20(3).pdf)

Rodriguez Collar, T. L., Blanco Aspiazu, M, A. & Parra Vigo, I. B. (2009). Las habilidades comunicativas en la entrevista médica. *Revista cubana de medicina militar*. 38. 3-4.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0138-65572009000300009

- Sanchez Munguia, J. (2022). *Personalidad y estilos de liderazgo en estudiantes de la licenciatura en administración: Diagnóstico y propuestas*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México]
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/113409/Tesis%20Personalidad%20y%20Estilos%20de%20liderazgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, C. & Loreto Martínez, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, nivel y contexto. *Revista Psykhe*. 13, 29-39. <https://www.redalyc.org/pdf/967/96713203.pdf>
- Ventura León, J., Caycho Rodríguez, T., Sánchez Villena, R., Peña Calero, B. & Sánchez Rosas, J. (2022) Inspiración académica: Desarrollo y validación de un instrumento en la educación superior. *Revista Psicología Educativa*. 20(3), 635-660.
<https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/download/5599/7479>
- Zilbert Soto, L. Y Wilches Chau, G. & Orrego Ocampo, J. C. (2005). *Huaycan: Construyendo una ciudad segura y saludable*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNDUD)
<http://bvpad.indeci.gob.pe/doc/pdf/esp/doc307/doc307-contenido.pdf>

IX. ANEXOS

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Liderazgo en la olla común Mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023.					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones e indicadores	Metodología
<p>Formulación General</p> <p>¿Cómo se presenta el liderazgo en la olla común Mujeres Emprendedoras Huaycán 2023?</p> <p>Formulación Especifica</p> <p>¿Como se presenta las habilidades de comunicación en la olla común Mujeres Emprendedoras Huaycán 2023?</p> <p>¿Como se presenta la inspiración y motivación en la olla común Mujeres Emprendedoras Huaycán 2023?</p> <p>¿Como se presenta el empoderamiento y delegación en la Olla Común Mujeres Emprendedora Huaycán 2023?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar el liderazgo en la olla común Mujeres Emprendedoras Huaycán 2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Describir las habilidades de comunicación en la olla común Mujeres Emprendedoras.</p> <p>Describir la inspiración y motivación en la olla común Mujeres Emprendedoras.</p> <p>Describir el empoderamiento y delegación en la olla común Mujeres Emprendedoras.</p>	No tiene hipótesis	Liderazgo	<p>1.Habilidades de comunicación</p> <p>-Claridad y efectividad en la comunicación.</p> <p>-Habilidad para escuchar activamente a las socias.</p> <p>-Fomento de una comunicación.</p> <p>2.Inspiración y motivación</p> <p>- Habilidad para inspirar hacia metas comunes.</p> <p>-Reconocimiento y recompensa del desempeño excepcional.</p> <p>-Promoción de una visión compartida y valores organizacionales.</p> <p>3.Empoderamiento y delegación</p> <p>-Grado de empoderamiento y autonomía otorgado a las socias.</p> <p>-Delegación de responsabilidad y autoridad.</p> <p>-Creación de un ambiente que fomente la toma de decisiones descentralizada.</p>	<p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Población: Las 30 beneficiarias de la olla común Mujeres Emprendedoras</p> <p>Muestra: Las 30 beneficiarias de la olla común Mujeres Emprendedoras</p> <p>Herramienta: cuestionario estandarizado de liderazgo</p> <p>Técnica: Encuesta</p>

ANEXO B: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

Estimado(a) participante:

El presente instrumento tiene por objeto conocer su opinión del liderazgo en la olla común Mujeres Emprendedoras, Huaycán, 2023. Solicito su colaboración y sinceridad para contestar las siguientes preguntas. Este cuestionario es anónimo y las respuestas serán confidenciales. Agradezco desde ya su tiempo y disposición.

¿Está de acuerdo en participar?

Si () No ()

Instrucciones:

A continuación, usted deberá seleccionar una de las opciones que se le presentará. Deberá marcar con una X la opción que más se acerque a su respuesta. Recuerda que tu sinceridad es muy importante, no hay respuestas buenas ni malas. Asegúrate de contestar todos los ítems y una sola opción por cada uno.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Datos generales:

1.- Sexo: 1. Mujer () 2. Varón ()

2.- Edad: 1. 20 a 30 años () 2. 31 a 40 años () 3. 41 a 50 años ()

4. 51 a 60 años () 5. 61 a 70 años ()

3.- Grado académico: 1. Inicial () 2. Primaria () 3. Secundaria ()

4. Superior () 5. No estudio()

N°	Ítems	Escala de calificación				
		5	4	3	2	1
	Variable Liderazgo					
Dimensión 1: Habilidades de comunicación						
1	La información que brindan la junta directiva es completa y oportuna					
2	Sientes que te escuchan sin interrumpir					
3	Crees que brindan toda la información necesaria e importante					
4	Sientes que expresas tus opiniones y deseos libremente sin ser juzgado.					
5	Logras obtener respuesta sobre tus consultas.					
6	Sientes que te respetan					
7	Te explican con palabras sencillas y claras las actividades a realizar					
8	Crees que la junta directiva expresa su desacuerdo o molestia con respeto					
9	Sientes que eres importante para el grupo					
Dimensión 2: Inspiración y motivación						
10	Consideras que las actividades que realizas en la olla común te ayudan a cumplir tus metas					
11	Te felicitan por lo que realizas o aportas en la olla común					
12	Te sientes identificada con tu grupo					
13	Cuando tienes inconvenientes o problemas al realizar tus actividades, te orientan en la búsqueda de solución					

14	Te hacen participar en la toma de decisiones de la olla común					
15	Cuando estas inconforme o desacuerdo te preguntan el motivo					
16	Crees que la junta directiva se preocupa por el grupo antes que sus intereses personales					
17	Crees que toman en cuenta las necesidades y motivaciones de cada uno para tomar decisiones en el grupo					
Dimensión 3: Empoderamiento y delegación						
18	Cuando te corresponde cocinar o se te asigne otra actividad, lo terminas de realizar					
19	Por tu lado buscas o gestionas algún beneficio para la olla común					
20	Cuando hay un problema te sientes en la capacidad de resolverlo					
21	Siente que te otorgan autoridad y confianza para decidir o tomar decisiones en la olla común					
22	El ambiente del grupo te permite proponer ideas nuevas o innovadoras frente a un problema					
23	Sientes que has aprendido cosas nuevas desde que participas en la olla común					
24	Sientes que la junta directiva delega funciones y responsabilidades cuando están ocupados					
25	Has recibido charlas, capacitaciones sobre alimentación saludable, manejo adecuado de los recursos, higiene y manipulación de alimentos.					

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y PARTICIPACIÓN!





*LIDERAZGO.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 36 de 36 variables

	Sexo	Edad	Grado	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	S	S1	S2	S3	VAR	D1	D2	D3	var
1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	105	36	35	34	2	2	2	2
2	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	121	45	40	36	3	3	3	2
3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	3	95	36	29	30	2	2	1	2
4	2	2	3	4	3	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	112	37	39	36	3	2	3	2
5	1	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	111	38	39	34	2	2	3	2
6	1	3	2	5	3	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1	1	104	37	40	27	2	2	3	1
7	1	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	120	43	38	39	3	3	3	3
8	1	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	121	43	40	38	3	3	3	3
9	1	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	4	3	1	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	102	37	29	36	2	2	1	2
10	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	117	43	40	34	3	3	3	2
11	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	5	3	3	2	5	3	1	77	28	23	26	1	1	1	1	
12	1	1	4	3	3	4	5	5	5	4	2	4	4	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	103	35	32	36	2	2	2	2	
13	1	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	5	1	3	3	3	4	5	1	73	27	21	25	1	1	1	1		
14	1	2	4	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	1	3	5	3	5	3	5	100	35	35	30	2	2	2	2	
15	1	1	2	5	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	83	31	30	22	1	1	1	2	
16	1	1	3	4	2	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	2	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	99	35	31	33	2	2	2	2
17	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	4	5	3	5	84	24	32	28	1	1	2	1	
18	1	3	3	4	4	3	2	4	3	5	5	2	1	5	3	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	4	4	5	91	31	28	32	2	1	1	2	
19	1	2	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	102	40	35	27	2	2	2	1	
20	1	3	3	5	3	3	1	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	103	33	38	32	2	2	3	2	
21	1	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	4	4	5	4	99	34	32	33	2	2	2	2	
22	1	2	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	111	37	35	39	2	2	2	3	
23	2	5	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	110	39	35	36	2	2	2	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

*LIDERAZGO.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 36 de 36 variables

	Sexo	Edad	Grado	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	S	S1	S2	S3	VAR	D1	D2	D3	var	
23	2	5	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	110	39	35	36	2	2	2	2		
24	1	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	117	42	38	37	3	3	3	3		
25	1	3	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	113	41	40	32	3	3	3	2		
26	1	2	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	117	41	37	39	3	3	2	3		
27	1	2	3	4	3	3	5	5	2	1	5	5	3	5	4	4	3	2	3	4	1	3	4	1	3	4	5	5	3	5	90	31	29	30	1	1	1	2
28	1	1	4	3	3	4	2	3	3	2	1	3	3	3	5	3	3	2	3	3	5	3	5	3	3	5	3	4	80	24	25	31	1	1	1	2		
29	1	1	3	3	3	4	2	3	3	2	1	3	3	3	5	3	3	2	3	3	5	3	5	3	3	5	3	4	80	24	25	31	1	1	1	2		
30	1	2	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	5	5	1	4	3	5	4	5	5	4	1	4	5	103	40	30	33	2	2	2	2		
31																																						
32																																						
33																																						
34																																						
35																																						
36																																						
37																																						
38																																						
39																																						
40																																						
41																																						
42																																						
43																																						
44																																						
45																																						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON