



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**HABILIDADES GERENCIALES Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS
DIRIGENTES DE LOS COMEDORES POPULARES DEL DISTRITO DE
CHICLAYO 2016**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER

EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Bach. VELEZMORO DELGADO, LUZ MARIELA

ASESORA

Dra. ALARCÓN DÍAZ, DAYSI SOLEDAD

LINEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO - PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

APROBADO POR:

Dr. Carlos Alberto Centurión Cabanillas

Presidente

Mg. Lindon Vela Meléndez

Secretario

Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz

Vocal

DEDICATORIA

A DIOS, ser sobrenatural, que
Me da vida, salud y me da
Inteligencia para poder ter-
Minar mi tesis.

A mi esposo, CARLOS y a mis hijos
ALEJANDRO, MARIANA, ANA LUCIA Y
ANGELA seres amados en mi existencia,
por su paciencia y comprensión en las
horas dedicadas para la culminación de
mi Tesis.

A mi madre ADELA, y mi padre
RICARDO por su amor, ejemplo,
sacrificio y sabios consejos de
inculcarme constantemente el
desarrollo en mi vida profesional y
personal.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a los compañeros de trabajo que laboran en la Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, por su invaluable apoyo para la realización de este trabajo de investigación.

A las Representantes de las Juntas Directivas de los Comedores Populares, por su colaboración en el llenado de mi instrumento de evaluación, sin la cual, no hubiese sido posible la ejecución de este estudio.

A las mujeres que laboran diariamente en la preparación de alimentos de los comedores populares del distrito de Chiclayo, quienes contribuyeron en su esfuerzo personal, de brindarme la información requerida para la culminación de este trabajo y a todas aquellas personas que de una u otra forma me apoyaron.

A la Dra. Deysi Alarcón Díaz, asesor de la presente tesis, por sus orientaciones e invaluable asesoramiento.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Velezmoro Delgado, Luz Mariela, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 17620421, con la tesis titulada “**Habilidades gerenciales y estilos de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo 2016**”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Chiclayo, Mayo 2016.

Velezmoro Delgado, Luz Mariela

DNI N° 17620421

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada **“Habilidades Gerenciales y Estilos de Liderazgo en las Dirigentes de los Comedores Populares del Distrito de Chiclayo 2016”**, con la finalidad de determinar la relación existente entre las habilidades gerenciales y los estilos de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

La investigación está estructurada en ocho capítulos los que se indican:

El capítulo I está referido a la Introducción. **El capítulo II** refiere al Método aplicado en la investigación. **El capítulo III** desarrolla los resultados. **El capítulo IV** hace referencia a la discusión de los resultados. **El capítulo V** contiene las conclusiones. **El capítulo VI** describe las recomendaciones y, el **capítulo VII** las Referencias Bibliográficas.

Segura del reconocimiento del aporte de este trabajo estoy presta a recoger las observaciones y sugerencias que ustedes realicen, las mismas que se tomarán en cuenta, en beneficio de los beneficiarios de los Comedores Populares, puesto que toda investigación contribuye a la mejora de la gestión administrativa por intermedio de las habilidades gerenciales y los estilos de liderazgo.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Luz Mariela

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.	11
1.2. Trabajos Previos.	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.	17
1.3.1. Teoría científica de Liderazgo.....	17
1.3.2. Teoría sobre los Comedores Populares	24
1.3.3. Teoría sobre las Habilidades Gerenciales	25
1.4. Planteamiento del Problema	28
1.5. Justificación.....	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	30
1.7.1. Objetivo general:.....	30
1.7.2. Objetivos específicos:.....	30
II. METODO.....	31
2.1. Tipo y Diseño de Estudio	31
2.1.1. Tipo de Estudio	31
2.1.2. Diseño de Investigación	31
2.2. Variable	32

2.3. Operacionalización de la variable.....	32
Cuadro 1. Operacionalización variable I.	32
Cuadro 2. Operacionalización variable II.	33
2.4. Población, muestra y muestreo	33
2.4.1. Población	33
2.4.2. Muestra.....	33
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	34
Cuadro 3. Técnicas e instrumentos.....	34
2.6. Métodos de análisis de datos.....	36
2.7. Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	38
3.1. Habilidades Gerenciales	38
3.2. Estilos de Liderazgo.....	44
3.3. Establecimiento de las relaciones existentes entre la Habilidades Gerenciales y los Estilos de Liderazgo de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.....	48
IV. DISCUSIÓN	57
V. CONCLUSIONES	59
VI. RECOMENDACIONES.....	60
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
VIII. ANEXOS:	65
Anexo 1. Cuestionario para valorar las Habilidades Gerenciales de las dirigentes de los Comedores Populares	66
Anexo 2. Cuestionario para valorar el Estilo de Liderazgo de las dirigentes de Los Comedores Populares.....	68
Anexo 3. Análisis de fiabilidad del Cuestionario de Habilidades Gerenciales (RODOCUI).....	70

RESUMEN

La presente investigación lleva por objetivo el poder determinar la relación existente entre las habilidades gerenciales y los estilos de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo, en donde la muestra estuvo conformada por las juntas directivas de los 31 comedores existentes, y las mismas dirigentes, a quienes se les aplicó una guía de análisis de datos y una encuesta. Tras haber analizado los resultados mediante un diseño descriptivo correlacional, se llegó a concluir que: Las habilidades gerenciales en sus dimensiones de habilidades técnicas existe una correlación significativa ($p < 0,05$) de las habilidades técnicas con el liderazgo transaccional, también existe correlación entre las habilidades humanas y el liderazgo transformacional ($p < 0,05$) y entre las habilidades conceptuales y el liderazgo transformacional ($p < 0,05$)

Palabras clave: Liderazgo, habilidades gerenciales.

ABSTRACT

This research project is aimed at to determine the relationship between managerial skills and leadership styles in the leaders of the popular dining district of Chiclayo, where the sample was made by the boards of the 31 existing dining rooms, and the same leaders, who were given a guide to data analysis and a survey. Having analyzed the results using a descriptive correlational design was reached to conclude that: Management skills in dimensions of technical skills there is a significant correlation ($p < 0.05$) technical skills with transactional leadership, there is also a correlation between human skills and transformational leadership ($p < 0.05$) and between conceptual skills and transformational leadership ($p < 0.05$), the leaders of the popular dining district of Chiclayo.

Keywords. Leadership, management skills

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

El liderazgo comunitario surge como una nueva estrategia para optimizar la administración de los recursos por parte de los organismos internacionales tales como el Programa de Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD), Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), Programa de Naciones Unidas destinado a la Niñez (UNICEF), Programa de Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura (FAO) entre otros; con el fin de generar bienestar y combatir la pobreza en países marginados o subdesarrollados después de la segunda guerra mundial.

De este modo, se considera que la agencia, el protagonismo y el empoderamiento de la gente que vive en la pobreza constituyen la llave fundamental para superarla.

Con la influencia del movimiento y la teoría feminista, se empiezan a plantear las estrategias de desarrollo que trabajaban con las mujeres en el centro de sus intervenciones desde una visión puramente instrumentalista. Este tipo de intervenciones, conocidas como “Mujer y Desarrollo” (en inglés, Women in Development, comúnmente conocida por sus siglas: WID), buscaban satisfacer las necesidades básicas de las mujeres y sus familias, concentrando los esfuerzos en la mujer por considerar que era una forma más eficiente de lograr mejoras en su salud y alimentación, etc. Por ejemplo, si se otorgaba un microcrédito a una mujer, era porque se creía que ella lo utilizaría de modo mucho más responsable y beneficiaría más a su familia que si dicho crédito fuera asignado a un hombre. (Pena, 2014).

Según Crosgrave (2010) nos dice que:

Las mujeres ocupan un rol fundamental hoy en los barrios y en la comunidad como ejes centrales de muchas organizaciones sociales que buscan mejorar las condiciones de vida comunitarias. En toda América Latina, la participación femenina en las organizaciones comunitarias es mayor que la masculina, incluso en los lugares de liderazgo. (p.17)

A diferencia de otras regiones como Estados Unidos o Europa, en América Latina la participación de mujeres en organizaciones de “base” cobra mayor relevancia a partir de la década de 1970 y de la acción de ONGs o programas de desarrollo vinculados a las medidas de ajuste estructural que se pusieron en marcha en la década de 1980 y se prolongaron de manera masiva en la década de 1990. Un rasgo sobresaliente en este sentido lo constituye la especial consideración de la “condición de la mujer” como “beneficiaria” por parte de estos organismos internacionales. (Falquet, 2003).

En América Latina existen muchas experiencias impulsadas por organizaciones de mujeres, como es el caso de las Madres de Plaza de Mayo o el Movimiento de Mujeres Agropecuarias en Lucha, en Argentina; la Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia “Bartolina Sisa”, en Bolivia o el Movimiento de COMADRES de El Salvador, para nombrar solo algunos ejemplos.

Blondet y Trivelli (2004) nos dicen que:

En el Perú, el capital social del liderazgo de las mujeres juega un rol importante en el contexto de lucha contra la pobreza que se debe destacar. Cuando en agosto de 1990 Fujimori aplicó el programa de ajuste estructural para combatir la hiperinflación heredada del gobierno aprista, no tenía un Programa de Emergencia Social. Los Comedores Populares y Clubes de Madres, organizaciones de mujeres que surgen a principios de la década del ochenta en Lima Metropolitana y posteriormente en las ciudades intermedias del resto del país, fueron convocados a última hora y actuaron como una RED operativa eficiente que permitió que las familias pobres e indigentes se adecuaron a la difícil situación de haberlo perdido todo. Con una pequeña donación del Estado en alimentos, las mujeres fueron capaces de llevar un plato de comida a sus familias. Se evitó así una dramática movilización de personas desesperadas y con hambre. Lo mismo ocurrió cuando se decretó la epidemia del cólera en 1991. Las organizaciones de mujeres atenuaron el impacto de la enfermedad trabajando junto con las postas

médicas en las campañas de salud pública y, al cabo de unos meses, la epidemia cedió.

Las Asociaciones de Padres de Familia APAFA, mayoritariamente compuestas por las mamás de los niños de la escuela pública, vigilan cada día del año escolar a los profesores, cocinan el desayuno escolar que el Estado subsidia y protestan fieramente cuando la desatención estatal es insostenible. Cada año sucede algo similar en los lugares en donde los huaycos arrasan pueblos enteros y las heladas, la lluvia o la sequía queman los sembríos de los pequeños agricultores. Son las mujeres organizadas quienes se ocupan de recuperar la calma y la rutina cotidiana. (Blondet & Trivelli, 2004)

En la región de Lambayeque, la Municipalidad Provincial de Chiclayo a través de la Gerencia de Desarrollo Social tiene a su cargo 31 comedores populares en el distrito de Chiclayo. Estos comedores están administrados por organizaciones tradicionales, algunas antidemocráticas y algunos casos no representan a la comunidad en su conjunto o carecen del reconocimiento respectivo porque han sido elegidas por una minoría comunitaria que asiste a las asambleas para elegir a sus representantes; permanecen en el anonimato y no trascienden en su gestión porque no cuentan con un plan de trabajo comunal, menos aún con un proyecto de desarrollo para elevar la calidad de vida de los miembros de su comunidad

1.2. Trabajos Previos.

Toda investigación parte de la identificación de trabajos previos que funcionan como antecedentes partiendo desde un contexto internacional, nacional y regional, de esta manera se parte con el trabajo realizado por:

Cuicas (2006) en su trabajo para optar el grado de Magíster denominado “Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral de los Docentes en Educación Básica”, llegó a las siguientes conclusiones:

Las habilidades técnicas del director, el trabajo en equipo y la orientación al docente se encuentran fortalecidas, mientras que el manejo de programas y la realización de planes según la opinión de los docentes son inefectivas, por tanto, los directores carecen de habilidades para promover, coordinar, controlar y evaluar acciones.

En cuanto a las habilidades conceptuales se observó que existen contradicciones entre los encuestados, por un lado los directores señalan que poseen suficientes habilidades, mientras que los docentes señalan que estas son inefectivas, donde el proceso de toma de decisiones no se evidencia, es impuesto por los directores.

En referencia a las habilidades humanas, señalan que el manejo de comunicación, las relaciones interpersonales y manejo de conflictos, son elementos que promueve el director y por lo tanto sus habilidades humanas son suficientes.

Finalmente, al relacionar las variables de estudio generó un coeficiente de correlación de Pearson de 0,68 denominado correlación positiva media, que permite inferir que la satisfacción laboral de los docentes depende en gran parte de las habilidades técnicas, conceptuales y humanas del director.

En su tesis de Maestría titulada: “Los Comedores Populares de Lima como espacios de negociación”. **Portilla (2013, p.23)** resalta que:

El poder de la negociación se va fortaleciendo por una mejora en un sentimiento de poder y dignidad en donde la mujer tiene el grupo y hace que no permita el abuso en donde antes fue posible que haya tolerado “cada uno debería ser tratado como un fin y no como mero instrumento de los fines de otros” y “para elegir la vida que tenemos razones para valorar”.

Ruiz (2012) en su tesis para obtener el título de Licenciatura en Psicología, denominada: “Estilos de Liderazgo y Grado de Supervisión sobre la Satisfacción Laboral” finalmente concluye que:

Los resultados apoyan las hipótesis de investigación respecto a que el estilo de liderazgo y el grado de supervisión influyen en la satisfacción laboral, siendo la variable de estilos de liderazgo la que ejerce una mayor influencia, especialmente el liderazgo de tipo transformacional.(p.65)

Yanes (2010) en su informe final sobre el proyecto “Promoción del Liderazgo y Fortalecimiento de la Organización Comunitaria” tuvo como propósito:

La formación de líderes y lideresas que sean capaces de guiar y acompañar a sus comunidades para buscar su propio desarrollo; en tal sentido, se ha logrado consolidar la organización de las comunidades en estudio. Cabe mencionar que las mujeres han jugado un papel sumamente importante en la creación de esta estrategia de intervención a nivel comunitario teniendo mayor participación en la fase de identificación de las problemáticas. El involucramiento de las municipalidades desde el inicio del proyecto, fue clave para lograr el compromiso de la mayoría de las alcaldías, la cual se tradujo en un apoyo efectivo a las iniciativas y a todo el proceso de desarrollo de las Escuelas de liderazgo, así como en otras actividades colaterales que se gestaron a iniciativa de los diferentes Comités conformados en el marco del Proyecto y de otras acciones de Circulo Solidario. La metodología vivencial, utilizada en el desarrollo de las Escuelas de liderazgo, fue efectiva, porque les proporcionaron las herramientas básicas a las personas participantes, para que se convirtieran en facilitadoras de la segunda escuela. Se crearon las habilidades y destrezas de la mayoría de personas que participaron en las escuelas de liderazgo, para hacer efecto multiplicador de los conocimientos, con otros grupos.

En su tesis doctoral titulada: *“Intervención Social Sostenible de Organización que genere Liderazgo en la Gestión del Centro Poblado Pacherrez – Lambayeque”*. **Mera (2011)** concluyó que: “Los pobladores del centro poblado Pacherrez con participación de la mayoría, han transformado su organización tradicional, débil y poco comunitaria, en una organización moderna funcional, dinámica y participativa, que viene generando liderazgo en la gestión”. (p.45)

Los pobladores también han formulado su plan de desarrollo comunitario 2009 – 2020, el mismo que ha sido elaborado en base al diagnóstico situacional, las plataformas de desarrollo por ellos consideradas, el involucramiento de mayoría de sus miembros y fundamentalmente teniendo en cuenta lo que realmente necesitan las personas para desarrollarse. La intervención social comunitaria del centro poblado Pacherrez cuenta con una organización moderna dinámica funcional y participativa, debidamente formalizada y reconocida con resolución de Alcaldía; la misma que ha sido implementada por sectores, en base a cinco plataformas de desarrollo, el liderazgo personal y la capacitación de sus miembros. El diseño del modelo de intervención social sostenible que se aplicó para transformar la organización que genere liderazgo y gestión comunitaria en el centro poblado Pacherrez, fue eficaz, eficiente y consistente, garantizando su sostenibilidad y replicabilidad. (Mera 2011, p.46)

En su tesis titulada “Evaluación del programa social Comedores Populares de la Municipalidad Provincial de Lambayeque”. **Bonilla y Guerrero (2014)** tenían como propósito:

Evaluar la eficacia del programa social en el distrito de Lambayeque, ya que la Municipalidad Provincial de Lambayeque carecía de información desde que recibió el Programa de Complementación Alimentaria (PCA) por parte del MIMDES en el año 2007, ni tampoco ha habido seguimiento del programa para conocer si existe una adecuada gestión. La metodología consistió en calcular los niveles de filtración y cobertura utilizando las variables de la encuesta del Sistema de focalización de hogares (SISFOH) y los indicadores de Necesidades Básicas insatisfechas (NBI) considerando

criterios necesarios, para detectar las personas que realmente se encuentran en verdadera pobreza. Los resultados obtenidos demostraron que hay niveles significativos de subcobertura y filtración siendo los porcentajes 78,75% y 33% respectivamente en el distrito de Lambayeque. (p.47)

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Teoría científica de Liderazgo

Existen diversas teorías y definiciones de Liderazgo desarrolladas por variedad de autores. En el presente estudio se considerarán algunas definiciones que según nuestra opinión son las que mejor expresan el significado de Liderazgo.

Según **Sikula (1982)**, el liderazgo es un proceso administrativo que implica la dirección de los asuntos y acciones de otros. Es un proceso de comportamiento desarrollado por los “jefes” los cuales son seres humanos que guían los esfuerzos de otros seres humanos.

Según **Gibson (1996)** es, “un intento de utilizar tipos de influencia no coercitivos para motivar a los individuos a que cumplan algún objetivo”. (p.11) También desarrolló que existe interacción entre los miembros de un grupo, en el que los líderes son agentes del cambio, personas cuyos actos afectan al resto de los componentes en mayor grado que los actos de estos últimos afectan a los líderes.

Para **Jackson (1992)** un líder es aquel que: “Demuestra destreza para dirigir la actividad de grupo, tiene autoridad y se gana el respeto de los demás. Es capaz de forjar un equipo efectivo, hace participar a todos los miembros del equipo y da consejo y ayuda.

Un líder es “aquel que, por la fuerza de sus ideas, su carácter, talento, voluntad o habilidad administrativa, es capaz de inspirar, incitar y dirigir a los demás hacia el logro de sus objetivos”. **(Wishart, 1969)**

Los líderes definen la realidad, comparten una visión, arman el equipo, guían la acción, y obtienen con su equipo logros que celebran en un aprendizaje incesante” **(Antonorski y Szilagyi, 1995)**

Según varios autores, como **Gadner (1986)**, **Granell y Palumbo, (1991)** los líderes no son necesariamente aquellas personas que ocupan grandes puestos en las organizaciones, ni que disfrutan de un estatus social elevado, ni que tienen a su cargo un grupo; el Liderazgo se puede presentar en cualquier nivel de la organización y toda persona que trabaja en un grupo es un líder en potencia.

Una noción de liderazgo que se destaca y ampliará la visión de esta investigación consiste en “Movilizar a un grupo de personas en escenarios de incertidumbre, para que enfrenten problemas difíciles y que generen el cambio social que se necesita. Pero esto sólo es posible en la medida que las personas se hagan cargo del problema y responsables de su solución” **(Pizarro, 2012, p. 23)**

Modelo de Liderazgo Transaccional y Transformacional

El inicio de esta teoría se remonta al trabajo descriptivo de Bruns (1978) sobre los líderes políticos, la teoría de liderazgo transformacional, parte del supuesto de la existencia de una relación de interdependencia entre los líderes y sus seguidores, en la cual ambas partes se influyen mutuamente para aumentar sus niveles de moralidad y motivación. Fundamentado en los trabajos de Weber, (1997) sobre los tipos ideales de líderes, Burns establece una dualidad entre los líderes morales y amorales, argumentando que sólo los líderes morales con un

alto sentido de propósito pueden ser transaccionales o transformacionales (Perez & Camps del Valle, 2011).

A su vez, Bass (1985) utiliza la conceptualización de Burns para erigir su teoría de liderazgo transformacional, pero con diversas modificaciones y elaboraciones. En primer lugar, Bass no concuerda con Burns respecto que los dos estilos de liderazgo mencionados representen los extremos de un continuo en el que, si un líder tenía estrategias transformacionales altas, se esperaba que las otras conductas fuesen bajas, argumentando que éstos son conceptos independientes y que los mejores líderes conjugan los dos. En segundo lugar, Bass elaboró su desarrollo teórico sobre la base de los comportamientos manifiestos que se evidenciaban en ambos tipos de liderazgo, identificando ocho dimensiones, de las cuales tres corresponden a la orientación transaccional, cuatro a la transformacional y una dimensión de no liderazgo llamada Laissez Faire (Cuadra y Veloso, 2007).

El liderazgo transaccional se fundamenta en el supuesto de que las personas son motivadas por premios y castigos donde los sistemas de trabajo funcionan mejor con una clara cadena de mando, siendo el propósito de los subordinados el seguir y hacer lo que el líder solicita. En este contexto, este líder trabaja creando claras estructuras, sistemas de información, y de recompensas. Aunque los castigos nunca se mencionan, forman parte del sistema formal. En la primera etapa del liderazgo transaccional se negocian los términos contractuales con los subordinados, sus remuneraciones, sus beneficios, y la autoridad del líder sobre los subordinados. Una vez que el trabajo ha sido asumido por el trabajador, éste es totalmente responsable por el éxito o fracaso del mismo (Pedraja, Rodríguez, & Rodríguez, 2008).

El líder transaccional hace mayor énfasis en los medios para el logro de los fines, mostrando a los seguidores las conductas que deben adoptar para satisfacer sus objetivos personales y al mismo tiempo aclarando las recompensas que éstos recibirán como resultado de mostrar las conductas apropiadas (Perez & Camps del Valle, 2011).

Por su parte, como se mencionó anteriormente el estilo transaccional consta de tres tipos de estrategias o dimensiones. La primera se denomina recompensa contingente y se refiere al grado en que el líder establece transacciones o intercambios constructivos y positivos con sus seguidores por el esfuerzo realizado, es decir, prometen recompensas por el buen desempeño y reconocen los logros. La administración por excepción que originalmente se refiere al grado en que el líder emprende acciones correctivas sobre la base de los resultados de las transacciones con sus seguidores, donde ésta a su vez puede ser activa o pasiva. La activa surge al monitorear el comportamiento del seguidor, y anticipar dificultades, tomando acciones correctivas antes que se creen serios (Avolio, Bass, y Jung, 1999). Y la pasiva demostrada por esperar que los problemas se tornen críticos o surjan antes de tomar una acción correctiva o de *laissez faire* al evitar tomar cualquier acción anulando por completo el liderazgo (Mendoza, Ortiz, y Parquer, 2007).

Los líderes transaccionales guían o motivan a sus seguidores en la dirección de metas establecidas al aclarar los requerimientos del papel que desempeñan y la tarea a desarrollar. Pero hay otro tipo de líder que inspira a sus seguidores a que trasciendan sus intereses personales para bien de la organización, y que es capaz de proyectar un efecto profundo y extraordinario sobre sus seguidores, este tipo de liderazgo es considerado como liderazgo transformacional (Robbins, 2004)

El líder transformacional concentra su atención en estimular el surgimiento de una conciencia colectiva en los seguidores que les permita dejar a un lado sus intereses personales para enfocarse en los intereses del colectivo, comprometiéndose así con el logro de una visión y misión compartida (Perez & Camps del Valle, 2011).

Los intereses de los seguidores son sacrificados debido a que el líder transformacional inspira devoción a los valores e ideales contenidos en el grupo; el líder inspira compromiso con la moral del grupo, identificación con el grupo, el cálculo de los grandes beneficios que se obtendrán por los éxitos del grupo y por

último inspira sentido de totalidad del grupo para defender su bienestar y sobrevivencia (Mendoza, Ortiz, & Parquer, 2007).

El estilo de liderazgo transformacional consta de cuatro dimensiones. El carisma, debido a que se comportan de tal manera que son tomados como modelos por sus seguidores. Son admirados, respetados y se confían en ellos. Demuestran altos niveles de conductas éticas y morales. La segunda dimensión se refiere a la inspiración, ya que motiva e inspira a sus seguidores, fomenta el espíritu de grupo y generan expectativas de futuro. La otra dimensión es la estimulación intelectual debido a que estimulan a sus seguidores a tener ideas innovadoras y creativas a partir de la generación de nuevas interrogantes y la formulación de viejos problemas en nuevos términos, sin criticar los errores individuales ni las ideas que difieran de las del líder. Y por último la consideración individualizada, donde los líderes prestan especial atención a las necesidades individuales de desarrollo personal de cada uno de los seguidores; las diferencias particulares son reconocidas; el seguimiento es personalizado, pero no es visto como un control y los líderes cumplen una función orientadora (Lupano & Castro, 2005)

Toda la evidencia revisada muestra que el liderazgo transformacional genera nuevos recursos y/o mejora los recursos existentes para potenciar el bienestar de los empleados. También influye sobre las creencias e interpretaciones del significado del trabajo de forma que aumenta el bienestar (Peiró y Rodríguez, 2008)

Partiendo del significado de cada estilo de liderazgo es menester desarrollar de qué manera interactúan los mismos y si hay semejanzas y diferencias entre ellos. Se puede comenzar por establecer que en ambas teorías, el énfasis está puesto en el rol del líder para el logro de los objetivos organizacionales. En la teoría de liderazgo transaccional la influencia del líder se centra sobre todo en el desarrollo óptimo de las tareas mientras que en el liderazgo transformacional la influencia se orienta más bien hacia los valores que

gobiernan el equipo y la organización, siendo el líder un agente de cambio (Ahumada, 2004)

Así mismo, mientras que el liderazgo transformacional eleva la moral y la motivación de sus seguidores, el liderazgo transaccional provoca en sus seguidores el auto interés inmediato. El líder transformacional enfatiza lo que tú puedes hacer por tu país y el líder transaccional se centra en lo que tu país puede hacer por ti (Mendoza, Ortiz, y Parquer, 2007).

Otro punto importante dentro de los estilos de liderazgo es la diferencia que existe entre ellos en cuanto al género. (Perez & Camps del Valle, 2011) sostienen que las mujeres se atribuyen mayores niveles de liderazgo transformacional lo que sugiere que las mujeres manifiestan con mayor frecuencia comportamientos que propician un sentido claro de propósito, modelaje ético y un mejoramiento continuo en las formas de solucionar problemas en sus seguidores, además de prestar mayor atención a sus necesidades particulares. A su vez Pérez y Camps del Valle no encontraron un efecto de interacción de otras variables demográficas con el género en la atribución que se hacen los supervisores de un estilo de liderazgo particular.

Por otra parte, (Avolio, Bass, & Jung, 1999) describen esta tipología de liderazgo a partir de los efectos que producen sobre sus seguidores. Los líderes con características transformacionales provocan cambios en sus seguidores a partir de concientizarlos acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas. Además, el líder incita a que los seguidores trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización. Esto genera confianza y respeto de parte de los adeptos y son motivados a lograr más de aquello originalmente esperado. En virtud de estas propiedades es que se lo suele considerar más amplio y más efectivo que el de tipo transaccional. De todos modos, estos estilos no son excluyentes y los líderes pueden emplear ambos tipos de liderazgo de acuerdo a las diferentes situaciones.

En un estudio posterior utilizando una muestra de 3,786 personas, (Avolio, Bass, & Jung, 1999) encontraron evidencia adicional en apoyo a este modelo multifactorial del liderazgo. Tal evidencia incluyó la identificación de los tres factores de orden superior previamente identificados (liderazgo transformacional, transaccional y *laissez-faire*). Los autores interpretaron como esperadas las moderadas correlaciones positivas entre los factores de liderazgo transformacional y el de recompensa contingente transaccional, ya que ambos estilos representan formas activas y constructivas del liderazgo y por consiguiente, los líderes efectivos muestran distintos niveles de ambos tipos de liderazgo. Estos resultados llevaron a una revisión y elaboración más detallada del modelo jerárquico originalmente identificado por Bass denominándose al mismo, teoría de rango completo del liderazgo.

El rango total del liderazgo explicado anteriormente es evaluado por el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (Multifactor Leadership Questionnaire - MLQ) que implica que cada líder despliega una frecuencia de factores tanto transaccionales como transformacionales, pero cada perfil del líder involucra más de uno o menos de otro. Los líderes que satisfacen más a sus seguidores y que son más efectivos como líderes, son más transformacionales y menos transaccionales (Mendoza, Ortiz, y Parquer, 2007).

Perez y Camps del Valle (2011) realizaron un estudio con el propósito de identificar el estilo de liderazgo que mayormente utiliza un grupo de 200 supervisores de Puerto Rico. Midiendo los estilos de liderazgo a través del cuestionario CELID, forma A derivado de una adaptación de la prueba Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), encontraron una relación positiva y significativa entre la dimensión transaccional de recompensa contingente y las dimensiones transformacionales de estimulación intelectual, consideración individual y la puntuación general de liderazgo transformacional. Esto implica una relación entre las conductas del líder dirigidas a la clarificación de los niveles de desempeño esperados, el estímulo que puede brindar para mejorar las formas de solucionar problemas de sus seguidores y el que preste atención a las necesidades individuales de cada seguidor.

1.3.2. Teoría sobre los Comedores Populares

A finales de la década del 70, surgen, en diversos puntos de Lima, los llamados comedores populares autogestionarios, que constituyen organizaciones para la subsistencia construidas por las propias mujeres de los barrios para responder al problema de la alimentación marcado por el alza de precios y escasez de productos.

Los comedores populares surgen y crecen en paralelo con sus predecesores, los clubes de madres; y a partir de 1985, con las organizaciones de Vaso de Leche. (Sarmiento, 2002)

Los Comedores Populares en el Perú se inspiran de las tradiciones ancestrales autóctonas de solidaridad y trabajo colectivo, de las etnias quechua y aymara, todavía bien vivas en las comunidades rurales del Perú. Estas tradiciones de solidaridad y vida comunitaria llegaron a las ciudades junto con las poblaciones migrantes y la actividad de las comidas hechas en común ha sido adaptada a nuevas situaciones como las grandes huelgas de 1978 y 79, en las cuales “ollas comunes” fueron organizadas por las mujeres para alimentar a los huelguistas (Fréchette, 1997).

Los Comedores Populares generalmente ofrecen la comida principal del día durante cinco a seis días a la semana. Algunos ofrecen también desayunos y meriendas, en particular para niños, o comidas especiales para mujeres embarazadas con carencias de hierro. En general, cada comedor tiene alrededor de 25 socias, que se turnan para trabajar en el comedor. Les corresponde un día de trabajo a la semana. Preparan diariamente unas 130 comidas, generalmente el almuerzo, que las familias socias vienen a buscar para consumirlo en sus casas. El trabajo en el comedor no es remunerado, pero existe sin embargo un incentivo económico a la participación: permite reducir el costo de la comida familiar (Ortiz, 1997).

Cada comedor posee su asamblea general de socias que elige anualmente un comité de dirección formado generalmente por una presidenta, una secretaria, una tesorera y una responsable de abastecimiento. Se crean los cargos a partir de las tareas a realizar. Las dirigentes son elegidas por un periodo de un año. La formación de equipos de trabajo y la distribución de tareas son aprobados en asamblea general de socias. (Richer, 2000)

Finalmente, el impacto de los comedores es también de carácter político. Se genera capital social en el trabajo conjunto para buscar soluciones a la pobreza. Se supera el asistencialismo al promover una participación activa: la comida se obtiene trabajando en su producción, y pagando su costo. De esta manera se le devuelve su dignidad a los padres y madres de familia. Se trata de una dimensión importante de los comedores. (Cuentas, 1995)

En la gestión colectiva del servicio encuentran un espacio no solo de socialización sino también, elegir, decidir y representar; su interlocución con diferentes actores sociales y políticos y su relación-confrontación con el estado les permite afirmar independencia y el reconocimiento de sus diferencias y semejanzas con respecto a otros. (Cuentas, 1995)

La interacción entre el Estado y comedores populares se da a través del liderazgo estatal donde existen dos productos, a) la entrega de alimentos y b) la entrega de dinero (subsidio económico) a organizaciones de base. La actuación del Estado se da a través del Programa Nacional de Apoyo Alimentario (PRONAA), organismo que pertenece al Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), y también dentro del proceso de descentralización, donde participan las municipalidades provinciales acreditadas a las cuales se han trasladado las funciones de dirección, organización, supervisión, control y entrega de alimentos.

1.3.3. Teoría sobre las Habilidades Gerenciales

Construir un marco teórico de las habilidades gerenciales de una dirigente administradora de un Comedor Popular, implica que ésta busque afanosamente la manera de desarrollar la organización para brindar un servicio de alimentación

con calidad e incrementar la eficiencia y colaboración entre las socias, que al mismo tiempo racionalice las decisiones y dirija el trabajo hacia las metas establecidas.

Dentro de este enfoque, Esté (2000) define las habilidades del administrador como “la capacidad del gerente para administrar los diferentes niveles de la organización, aumentando la efectividad y el bienestar de sus integrantes”; de allí que, las habilidades gerenciales en las organizaciones comunitarias se apoyan en las funciones y roles que ejecutan los administradores, los cuales requieren de capacidad, destrezas, actitudes para generar el bienestar de la comunidad.

En el mismo orden, Mahon (2001) plantea que las habilidades gerenciales deben responder a una respuesta de cambio, a una compleja estrategia educacional con la finalidad de cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, de modo que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, nuevos mercados, nuevos desafíos y a las dinámicas de los cambios.

Eso se entiende como un trabajo detallado en el que se conjuga la capacidad del administrador en la realización de planes y estrategias, técnicas y tácticas para sacar adelante una institución y conducirla hacia la excelencia.

Gimeno (2003) señala que, “de las habilidades del administrador depende como se planifica, organiza, coordina, ejecuta y controla el proceso de administrativo” (p.24)

Rodriguez (2002), presenta las habilidades del administrador como una metodología para facilitar los cambios y desarrollo en las personas, valores,

estilos, capacidades, en tecnologías, mayor simplicidad o complejidad, en procesos y estructuras, organizaciones, relaciones, papeles, funciones.

Castellano (1999) concibe las habilidades gerenciales como un esfuerzo planeado y sustentado para aplicar la ciencia del comportamiento al perfeccionamiento de un sistema, utilizando métodos auto analíticos y de reflexión.

Al analizar las anteriores definiciones sobre las habilidades gerenciales como elementos de un proceso de cambio, debidamente planificadas, con temas socio técnicos abiertos, tendientes a aumentar la eficacia y bienestar de la organización para asegurar el crecimiento de la empresa y sus empleados.

Asimismo, (Gimeno, 1999) les da a las habilidades gerenciales un enfoque operacional y señala las características siguientes:

Es una estrategia de cambio planificada que tiende a incrementar la eficiencia y efectividad de la organización (proyecto, comisiones).

Considera la organización como un todo compacto que logra a largo plazo incrementar la productividad.

Está dirigido a los procesos humanos, administrados desde la alta gerencia sustituyendo la autoridad de jerarquía por la autoridad de conocimiento y competencia.

Aumenta el nivel de confianza y apoyo entre los miembros de la organización al incrementar la apertura de las comunicaciones laterales, verticales, diagonales y genera un alto nivel de entusiasmo en el personal.

En este contexto, Koontz (2000) plantea, que:

Todo grupo de personas que alcance el máximo rendimiento posible, tiene a una persona al frente que es hábil para utilizar la técnica, métodos, entre

otros; tal habilidad, al parecer, es una composición de al menos cuatro factores importantes: la habilidad de utilizar el poder eficientemente y de manera responsable; la de comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación según las ocasiones y situaciones; la de inspirar y actuar en forma tal que se desarrolle un clima para conducir a las motivaciones en ese sentido, las habilidades son las formas como el gerente actúa en las organizaciones, las cuales se destacan por sus destrezas y actitudes al dirigir la institución.

1.4. Planteamiento del Problema

¿Cómo es la relación entre las habilidades gerenciales y el estilo de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del Distrito de Chiclayo?

1.5. Justificación

Esta investigación permitirá indagar sobre la influencia de las habilidades gerenciales en el tipo de liderazgo que poseen las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

Lo planteado se justifica por dos razones elementales, por una parte, porque las actividades gerenciales de un comedor popular asumen una tarea compleja administrativa en las que se integran las habilidades técnicas, humanas y conceptuales con miras a mejorar e incrementar el proceso de preparación de alimentos y asistencia a la comunidad, y por otra parte se considera el estilo de liderazgo comunitario como un elemento fundamental para entender y comprender el éxito o fracaso de la gestión de un comedor popular, en virtud de que a mayor habilidad gerencial podrá fortalecer el liderazgo en la comunidad.

La organización comunitaria “comedores populares”, en el distrito de Chiclayo constituye hoy más que nunca, una condición necesaria para alcanzar el desarrollo social sostenible. Por la razón, en el presente trabajo la implementación de un programa de formación de habilidades gerenciales para líderes comunitarias en los comedores populares se presenta como un nuevo paradigma para el desarrollo sostenible de cada comedor.

Ahora bien, este estudio es trascendente porque mediante el diagnóstico de habilidades gerenciales en las líderes comunitarias en cada comedor popular, pueden lograr mejorar la situación en la que se encuentran, a través de organización y capacitación constante, logrando recuperar y practicar valores comunitarios perdidos y olvidados. Además, porque queremos ayudarles a salir de la situación incómoda en la que se encuentran subsumidas, utilizando sus propias potencialidades y desarrollando su liderazgo.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación proporcionará resultados válidos y confiables procesados en forma científica, los cuales, dejarán una herramienta a los comedores populares, objeto de estudio para incrementar las habilidades gerenciales y fortalecer el liderazgo comunitario de las dirigentes de los Comedores Populares. Servirá de apoyo a otros investigadores interesados en las variables de este estudio.

1.6. Hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el estilo de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del Distrito de Chiclayo.

H₁: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el estilo de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del Distrito de Chiclayo.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre las Habilidades Gerenciales y el Estilo de Liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo 2016.

1.7.2. Objetivos específicos:

Identificar el tipo de liderazgo en las mujeres dirigentes de comedores populares del distrito de Chiclayo.2016

Identificar los niveles de las habilidades gerenciales que poseen las madres dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.2016

Relacionar las diferentes dimensiones de las habilidades gerenciales con los estilos de liderazgo que poseen las madres dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.2016

II. METODO

2.1. Tipo y Diseño de Estudio

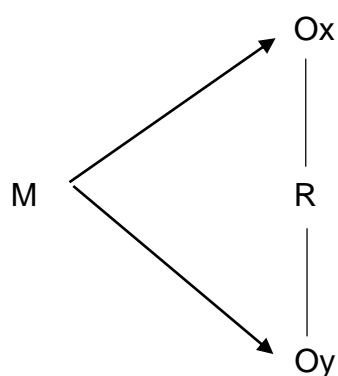
2.1.1. Tipo de Estudio

La investigación es de tipo descriptiva correlacional. Es descriptiva porque no se aplicará un estímulo a la muestra ni se manipularán deliberadamente las variables, solo se observará la descripción de las variables y correlacional porque el propósito de la investigación es determinar el tipo de relación existente entre las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

La presente investigación recoge, describe y analiza datos sobre variables, estudiando las propiedades y fenómenos cuantitativos, su incidencia e interrelación.

2.1.2. Diseño de Investigación

Se utilizó el diseño descriptivo correlacional (Sampieri, Baptista y Collado, 2010), cuyo esquema es el siguiente:



M = Muestra de estudio

Ox = Información de las Habilidades Gerenciales

Oy = Información de los Estilos de Liderazgo

R = Relación entre las dos variables

2.2. Variable

Variable I: Independiente : HABILIDADES GERENCIALES

Variable II: Dependiente : ESTILOS DE LIDERAZGO

2.3. Operacionalización de la variable.

CUADRO 1. Operacionalización variable I.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
HABILIDADES GERENCIALES	HABILIDADES TECNICAS	• Trabajo en equipo.	1, 2
		• Orientación a los beneficiarios.	3, 4
		• Manejo de los Programas Asistenciales.	5, 6
		• Realización de Planes.	7, 8
	HABILIDADES CONCEPTUALES	• Toma de decisiones.	9, 10
		• Intercambio de experiencias.	11, 12
		• Desarrollo de la creatividad.	13, 14
	HABILIDADES HUMANAS	• Manejo de comunicación.	15, 16
		• Relaciones Interpersonales.	17, 18
		• Manejo de conflictos	19, 20

Fuente: Fundamentación teórica

CUADRO 2. Operacionalización variable II.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
ESTILOS DE LIDERAZGO	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	• Recompensa contingente	8, 10, 11, 12, 16
		• Dirección por excepción	2, 5, 7, 8, 18, 26
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	• Carisma	3, 21, 33, 34
		• Estimulación intelectual	4, 15, 23, 25, 28, 29, 30
		• Inspiración	19, 22, 24
		• Consideración Individualizada	13, 14, 17
	LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	• Ausencia de Liderazgo	1, 6, 20, 27, 31, 32.

Fuente: Fundamentación teórica.

2.4. Población, muestra y muestreo

2.4.1. Población

La población es el “conjunto total finito o infinito de unidades de observación que se consideran en un estudio (nación, estados, grupos, comunidades, objetos, instituciones, asociaciones, actividades, acontecimientos, personas)” Riquez y Canales, (1998, p.32). De acuerdo a lo anterior, la población es el universo de la investigación sobre el cual se pretende generalizar los resultados, en nuestro caso son las dirigentes de los 218 comedores populares de la Provincia de Chiclayo.

2.4.2. Muestra

“La muestra es una porción representativa de la población, en este sentido, la muestra no es más que un sector de la población que se escogerá para realizar la investigación y lo que se indague a través de ella será válido también para la población” Chávez (2000, p.32). En esta

investigación se tomaron como muestra por conveniencia 31 dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo, por ser más accesibles y representativas de la población.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Gesse, (1998, p.35) manifiesta que: “Para medir las variables de estudio se aplicó la técnica de la encuesta a través de dos cuestionarios”

CUADRO 3. Técnicas e instrumentos

Técnica	Instrumento	Alcance	Informante
Encuesta	Cuestionario (RODOCUI)	Recabar información acerca de la variable Habilidades Gerenciales	Dirigentes de los 31 Comedores del Distrito de Chiclayo.
Encuesta	Cuestionario (CELID-S)	Recabar información acerca de la variable Estilos de Liderazgo	Dirigentes de los 31 Comedores del Distrito de Chiclayo

Cuestionario de Habilidades Gerenciales (RODOCUI)

Cuicas, (2006) adaptado que:

Con un cuestionario de 30 ítems, bajo la modalidad de respuestas múltiples, permitiendo obtener un valor numérico, su propósito es describir y analizar su interrelación en un momento dado.

Se presentan cuatro alternativas de respuesta donde Nunca (1 punto), Casi nunca (2 puntos), Casi siempre (3 puntos) y Siempre (3 puntos).

Para determinar la validez del contenido se entregaron los instrumentos en su primera versión a dos expertos en la materia, las observaciones permitieron reorientar algunos de los ítems.

Validez y confiabilidad.

Para determinar la validez se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento, una vez validado el mismo se aplicó a 10 dirigentes de comedores populares escogidos fuera de la población en estudio, pero similares a la población-muestra seleccionada, estos conformaron la prueba piloto,

tabulados se aplicó la fórmula del Coeficiente Alfa de Cronbach, se obtuvo un índice de 0,96 categorizado como de alta confiabilidad. (anexo 03)

Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-S)

Es un cuestionario de 36 ítems que implementa la teoría del liderazgo transformacional y transaccional de (Bass & Avolio, 1997).

“Diseñaron una versión argentina tomando como referencia la adaptación española del MLQ (Multifactor Leadership Question) realizada por El instrumento está constituido por una escala de 1 a 5 donde el sujeto debe responder cuán frecuentemente su jefe presenta la conducta o actitud señalada en el ítem (1= nunca, 2 = rara vez, 3 = a veces, 4 = a menudo y 5 = siempre)”. (Castro, Nader y Casullo 2004, p.12)

Validez y confiabilidad.

“Dentro de las propiedades psicométricas del test, se puede decir que presenta niveles de fiabilidad adecuados refiriéndose a la consistencia interna con un Alpha de Cronbach entre 0.60 y 0.75 dependiendo de la dimensión. A su vez fue sometido a un análisis factorial confirmatorio que indican un buen ajuste del modelo original propuesto por (Bass, Leadership and performance beyond expectations, 1985) confirmando un modelo de liderazgo de tres factores (Transformacional, Transaccional y Laissez Faire). La prueba posee validez de criterio al comparar la medición del instrumento con criterios externos”. Castro, Nader y Casullo (2004, p.13)

Liderazgo Transformacional: Esta dimensión está constituida por 4 sub dimensiones, Morales (1995) afirma:

-Carisma o Influencia idealizada, respeto por el líder que quiere ser imitado y que formula altos niveles de expectativa en sus seguidores.

-Inspiración, es el grado en que el líder energiza a sus seguidores proveyendo una visión de futuro, objetivos y propósito.

-Estimulación intelectual, señala las acciones del líder relacionado con el estímulo intelectual para que los seguidores resuelvan los problemas de forma creativa, novedosa ante dificultades y obstáculos.

-Consideración individualizada, es el apoyo que se provee al seguidor, prestando importancia a sus necesidades de desarrollo personal.

Liderazgo Transaccional, Se compone por dos sub dimensiones, Morales (1995) afirma:

-Recompensa contingente, es una interacción entre líder y seguidor guiada por intercambios recíprocos. El líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona. Recompensa ó sanciona en función del cumplimiento de objetivos.

-Manejo por excepción: el líder interviene solo cuando hay que hacer correcciones o cambios en las conductas de los seguidores. En general las intervenciones son negativas y de crítica para que los objetivos no se desvíen de su curso.

-Por último, se encuentra la dimensión Laissez Faire, que representa la ausencia de transacción de cualquier clase. El líder evita tomar decisiones, no tiene responsabilidad y no usa su autoridad. Es considerada la forma más inefectiva de liderazgo. (p.13)

2.6. Métodos de análisis de datos

“Los resultados fueron mostrados a través de tabulación, que consiste en el recuento de los datos que están contenidos en las preguntas insertadas en las encuestas”. Cuicas (2006) adaptado que: “se procedió a vaciar las preguntas realizadas con sus respectivas respuestas dentro de un cuadro o tabla en forma ordenada y detallada, tanto en porcentajes como en números reales”.

“Asimismo, los datos fueron analizados y representados gráficamente en diagramas de barras y en Gráfico Circular. En el caso del histograma de barras, el eje vertical representa el número de personas que respondieron a esa alternativa y el eje horizontal representa la alternativa respondida”. Cuicas, (2006) “Por otro lado el grafico circular, representa dos segmentos, siendo el de proporción más amplia, aquella alternativa mejor aceptada por los encuestados, cada una de

estas proporciones se encuentran divididas claramente para su diferenciación y representadas en porcentajes”. (p.10)

2.7. Aspectos éticos

Se cumplió con la normatividad de la Universidad Cesar Vallejo, demostrando responsabilidad en el procesamiento de los datos obtenidos al aplicar los instrumentos de recolección. Los mismos que conllevaron a la elaboración de las discusiones y conclusiones respectivas.

III. RESULTADOS

3.1. Habilidades Gerenciales

Tabla 1 : Dimensión Habilidades Técnicas de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

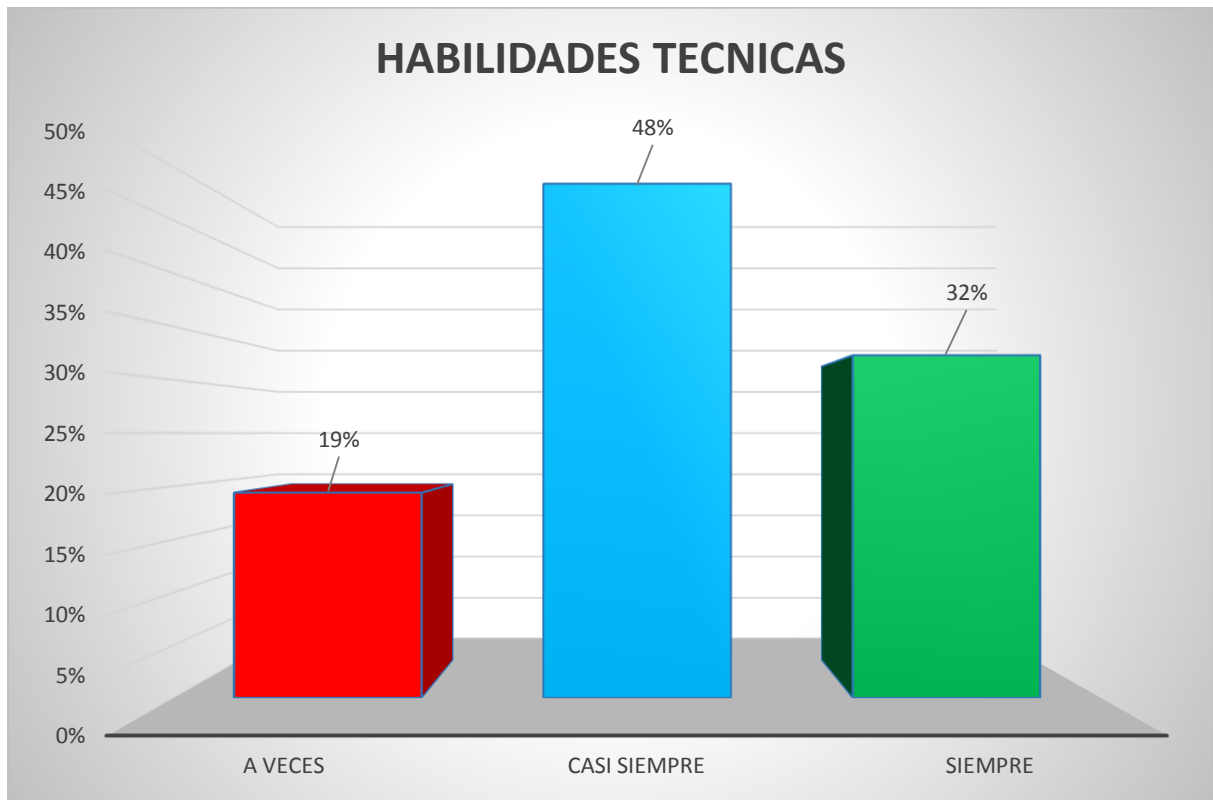
Indicadores Habilidades Técnicas		N	%
Trabajo en Equipo	A veces	11	35.5%
	Casi Siempre	13	41.9%
	Nunca	1	3.2%
	Siempre	6	19.4%
Orientación a los Beneficiarios	A veces	6	19.4%
	Casi Nunca	2	6.5%
	Casi Siempre	14	45.2%
	Siempre	9	29.0%
Manejo de los Programas Asistenciales	A veces	6	19.4%
	Casi Siempre	14	45.2%
	Siempre	11	35.5%
Realización de Planes	A veces	2	6.5%
	Casi Siempre	14	45.2%
	Siempre	15	48.4%
HABILIDADES TECNICAS	A veces	6	19.4
	Casi Siempre	15	48.4
	Siempre	10	32.3
Total		31	100.0

Fuente: Elaboración propia del investigador.

Interpretación

“Tras la evaluación de las habilidades técnicas de las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo, se llegó a determinar que existe un trabajo en equipo siempre o casi siempre en un 61%, también se brinda orientación a los beneficiarios siempre o casi siempre en un 74%, de la misma forma un 81% manifestó que siempre o casi siempre se manejan los programas asistenciales, y un 93% dijo que siempre o casi siempre ejecutan los planes elaborados por las juntas directivas de los Comedores Populares”. Castro, Nader y Casullo (2004, p.11)

GRÁFICO 1: Habilidades Técnicas de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.



Fuente: Elaboración propia del investigador.

“De forma Global con respecto a las Habilidades Técnicas que poseen las dirigentes de los Comedores Populares de Chiclayo, podemos apreciar que sólo un 19% manifestaron a veces que utilizan las Habilidades Técnicas, un 48,4% *casi siempre*, y siempre un 32,3%”. Gesse, (1998, p.21)

Tabla 2 : Dimensión Habilidades Conceptuales de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

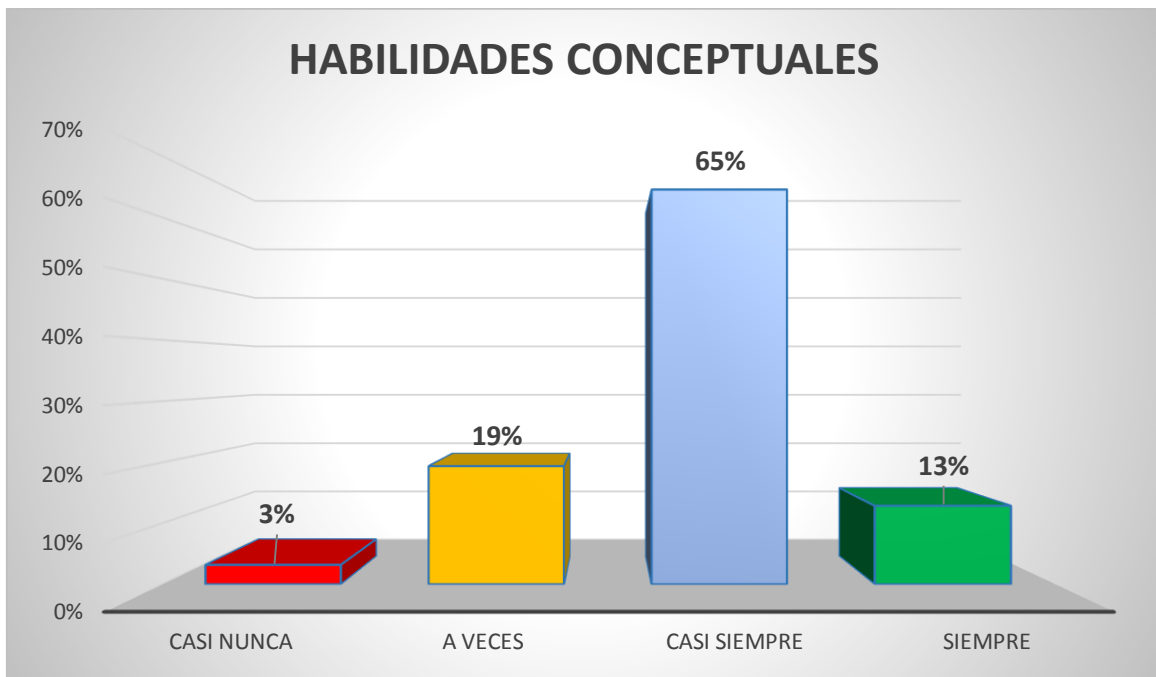
Dimensiones de las Habilidades Conceptuales		n	%
Toma de decisiones	A veces	7	22.6%
	Casi Nunca	1	3.2%
	Casi Siempre	18	58.1%
	Siempre	5	16.1%
Intercambio de Experiencias	A veces	9	29.0%
	Casi Nunca	2	6.5%
	Casi Siempre	18	58.1%
Desarrollo de la Creatividad	Siempre	2	6.5%
	A veces	9	29.0%
	Casi Nunca	2	6.5%
	Casi Siempre	12	38.7%
Consolidado Habilidades conceptuales	Siempre	8	25.8%
	Casi Nunca	1	3.2%
	A veces	6	19.4%
	Casi Siempre	20	64.5%
Total		31	100.0

Fuente: Elaboración propia del investigador.

Interpretación

“Luego de la evaluación de las habilidades conceptuales de las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo, se llegó a determinar que aplican la Toma de Decisiones frecuentemente un 64%, mientras que a veces o casi nunca 36%, realizan intercambio de experiencias con otros comedores populares siempre o casi siempre un 65% y casi nunca o a veces un 35%, utilizan el desarrollo de su creatividad en el ejercicio de sus funciones casi siempre o siempre el 64%% y un 36% a veces o casi nunca”. Gesse (1998, p.42)

GRÁFICO 2: Habilidades Conceptuales de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.



Fuente: Elaboración propia del investigador.

“De forma general con respecto a las Habilidades Conceptuales que poseen las dirigentes de los Comedores Populares de Chiclayo, podemos apreciar que sólo un 3% manifestaron que casi nunca utilizan las Habilidades Conceptuales, un 19% A Veces, el 65% Casi Siempre, y un 13% Siempre”. Fréchette, (1997, p.21)

Tabla 3 : Habilidades Humanas de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

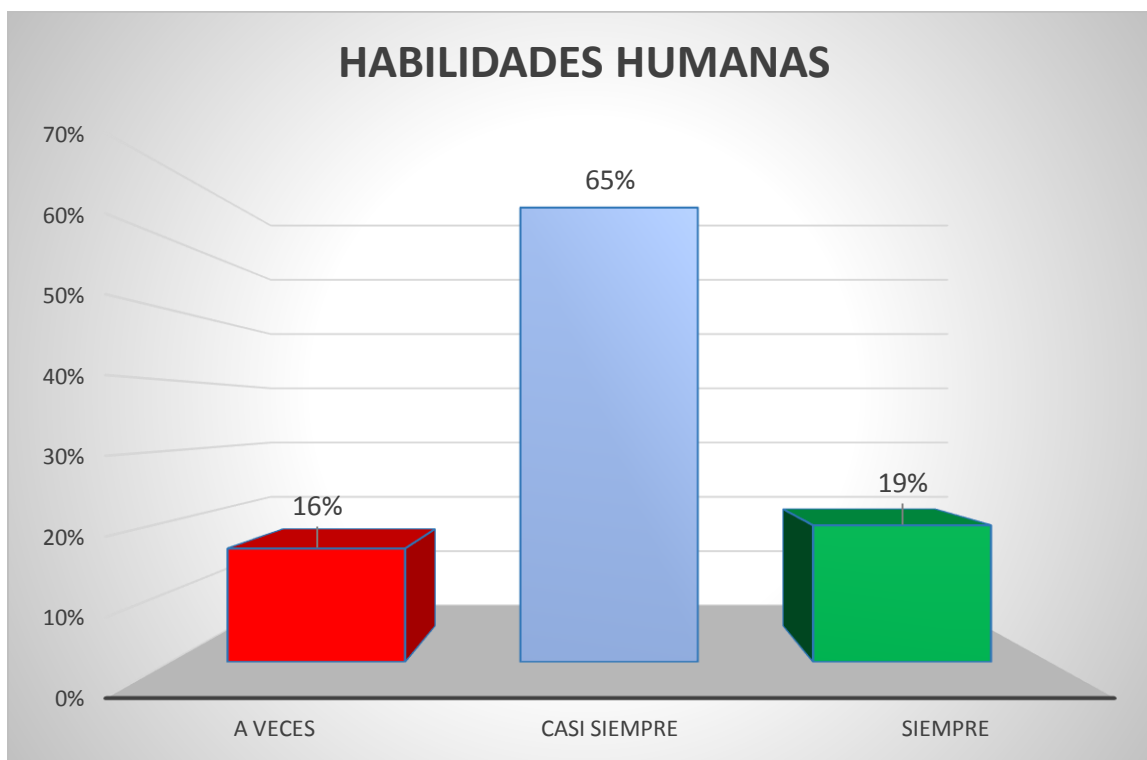
Habilidades Humanas		N	%
Manejo de Comunicación	A veces	15	48.4%
	Casi Nunca	2	6.5%
	Casi Siempre	9	29.0%
	Siempre	5	16.1%
Relación Interpersonales	A veces	5	16.1%
	Casi Siempre	18	58.1%
	Siempre	8	25.8%
Manejo de Conflictos	A veces	8	25.8%
	Casi Nunca	2	6.5%
	Casi Siempre	12	38.7%
	Siempre	9	29.0%
Consolidado Habilidades Humanas	A veces	5	16.1%
	Casi Siempre	20	64.5%
	Siempre	6	19.4%
	Total	31	100.0

Fuente. Elaboración propia del investigador

Interpretación

“En la evaluación de las habilidades humanas de las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo, se llegó a determinar que aplican correctamente el manejo de la comunicación sólo un 45%, mientras que a veces o casi nunca 55%, emplean las relaciones interpersonales con los miembros de los comedores populares siempre o casi siempre un 84% y a veces un 16%, utilizan correcto manejo de la comunicación en el ejercicio de sus funciones casi siempre o siempre el 68% y un 32% a veces o casi nunca”. Fréchette, (1997, p.43)

GRÁFICO 3: Habilidades Humanas de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.



Fuente. Elaboración propia del investigador

“De la evaluación general de las Habilidades Humanas que poseen las dirigentes de los Comedores Populares de Chiclayo, podemos apreciar que sólo un 16% manifestaron que a veces utilizan correctamente las Habilidades Humanas, un 65% *Casi Siempre*, y un 19% *Siempre*”. Fréchette (1997, p.33)

3.2. Estilos de Liderazgo

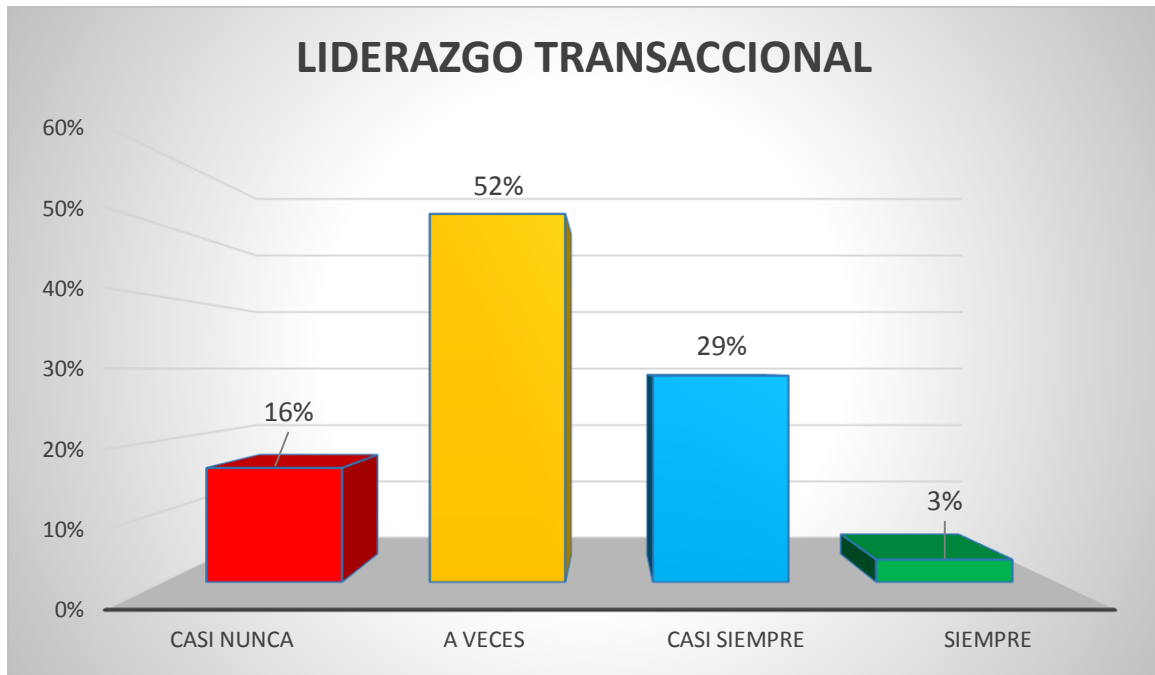
Tabla 4 : Liderazgo Transaccional de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

Dimensiones del Liderazgo Transaccional		n	%
Recompensa Contingente	A veces	20	64.5%
	Casi Nunca	2	6.5%
	Casi Siempre	7	22.6%
	Siempre	2	6.5%
Dirección por excepción	A veces	13	41.9%
	Casi Nunca	10	32.3%
	Casi Siempre	6	19.4%
	Nunca	1	3.2%
Liderazgo consolidado transaccional	Siempre	1	3.2%
	A veces	16	51.6%
	Casi Nunca	5	16.1%
	Casi Siempre	9	29.0%
Total		31	100.0%

Interpretación

“En el estudio de los indicadores del Liderazgo Transaccional de las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo, se llegó a determinar que la frecuencia con que aplican la recompensa contingente o intercambio recíprocos en función del cumplimiento de los objetivos es un 71% a veces o casi nunca y sólo un 29% siempre o casi siempre, y en la dirección por excepción donde la líder sólo interviene cuando hay que hacer correcciones cuando hay cambios negativos en las conductas de sus seguidores, se presenta a veces, nunca o casi nunca en 77% y el 33% lo hacen siempre o casi siempre”. (Arellano 2010, p.136)

GRÁFICO 4: Liderazgo Transaccional de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.



Fuente. Elaboración propia del investigador

“En la evaluación global del estilo Liderazgo Transaccional que poseen las dirigentes de los Comedores Populares de Chiclayo, obtuvimos como resultados que sólo un 3% utilizan siempre este estilo, un 29% casi siempre , el 52% lo hacen a veces y un 16% casi nunca”. Arellano. (2010, p.13)

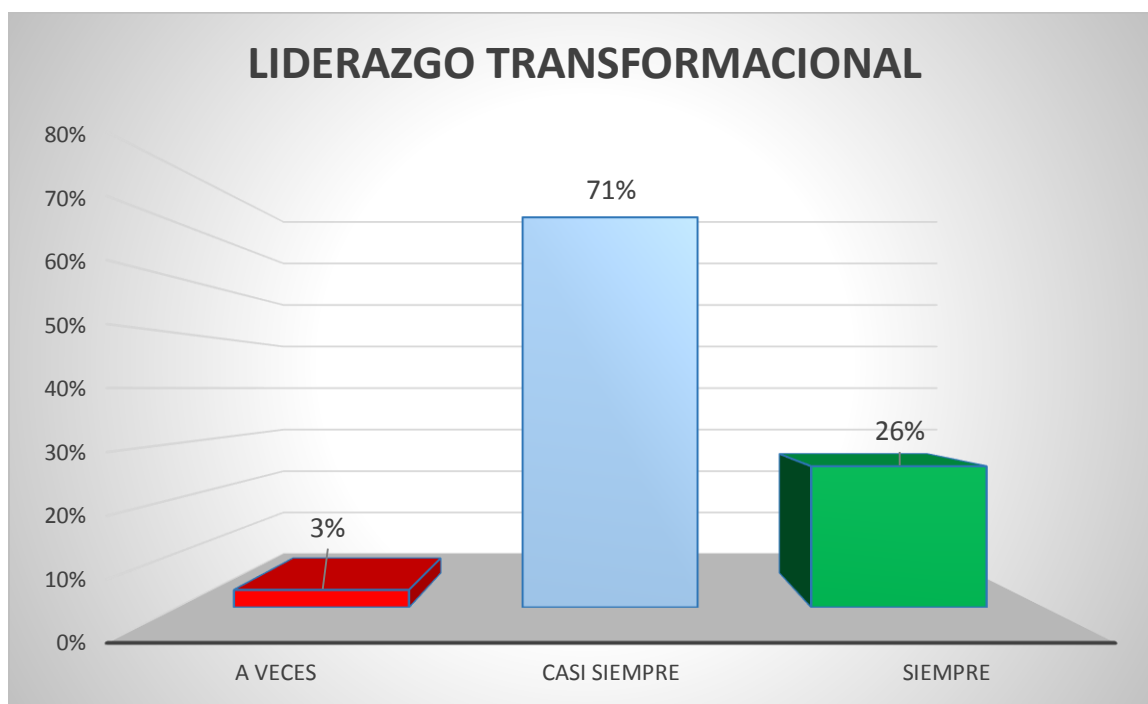
Tabla 5 : Liderazgo Transformacional de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

Dimensiones del Liderazgo Transformacional		n	%
Carisma	Casi Siempre	16	51.6%
	Siempre	15	48.4%
Estimulación Intelectual	A veces	2	6.5%
	Casi Nunca	1	3.2%
	Casi Siempre	25	80.6%
Inspiración	Siempre	3	9.7%
	A veces	2	6.5%
	Casi Nunca	1	3.2%
	Casi Siempre	23	74.2%
Consideración Individualizada	Siempre	5	16.1%
	A veces	2	6.5%
	Casi Siempre	14	45.2%
Liderazgo transformacional consolidado	Siempre	15	48.4%
	A veces	1	3.2%
	Casi Siempre	22	71.0%
Liderazgo transformacional consolidado	Siempre	8	25.8%
	Total	31	100.0%

Interpretación

“En el estudio de los indicadores del Liderazgo Transformacional de las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo, se llegó a determinar que la presencia del carisma es un 51,6% casi siempre y un 48,4% siempre, en la Estimulación Intelectual es un 10% a veces o casi nunca y un 90% siempre o casi siempre, en la inspiración de sus seguidores, se presenta a veces o casi nunca el 10% y el 90% lo hacen siempre o casi siempre, en la consideración individualizada el 93% lo hacen siempre o casi siempre”. Arellano (2010, p.21)

GRAFICO 5: Liderazgo Transformacional de las dirigentes de los Comedores populares del distrito de Chiclayo.



Fuente. Elaboración propia del investigador

“En la evaluación global del estilo Liderazgo Transformacional que poseen las dirigentes de los Comedores Populares de Chiclayo, obtuvimos como resultados que sólo un 3% utilizan siempre este estilo, un 71% casi siempre , el 26% lo hacen siempre”. Cuentas (1995, p.12)

Tabla 6 : Ausencia de Liderazgo de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

Ausencia de Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
A veces	5	16.1
Casi Siempre	22	71.0
Siempre	4	12.9
Total	31	100.0

Fuente. Elaboración propia del investigador

Se puede apreciar que existe una percepción del 71% que casi siempre, 13% que siempre y un 16% que a veces existe ausencia de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo

3.3. Establecimiento de las relaciones existentes entre la Habilidades Gerenciales y los Estilos de Liderazgo de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

A fin de llevar a cabo el estudio de la relación entre las variables del estudio ambas cualitativas, se procedió por determinar la distribución de frecuencias en un cuadro de contingencia o tabla cruzada de las variables en estudio, obteniéndose lo siguiente:

Tabla 7 : Tabulación cruzada del LIDERAZGO TRANSACCIONAL y las HABILIDADES TECNICAS de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

LIDERAZGO TRANSACCIONAL		HABILIDADES TECNICAS			Total
		A veces	Casi Siempre	Siempre	
A veces	n	2	10	4	16
	%	12.5%	62.5%	25.0%	100.0%
Casi Nunca	n	2	1	2	5
	%	40.0%	20.0%	40.0%	100.0%
Casi Siempre	n	2	4	3	9
	%	22.2%	44.4%	33.3%	100.0%
Siempre	n	0	0	1	1
	%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Total	Recuento	6	15	10	31
	%	19.4%	48.4%	32.3%	100.0%

□

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5.505 ^a	6	.481
Razón de verosimilitud	5.660	6	.462
N de casos válidos	31		

Dado que la significación $p > 0,05$, entonces no existe influencia significativa de las habilidades técnicas con el liderazgo transaccional, en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.

Tabla 8 : Tabulación cruzada del LIDERAZGO TRANSACCIONAL y las HABILIDADES HUMANAS de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

LIDERAZGO TRANSACCIONAL		HABILIDADES HUMANAS			Total
		A veces	Casi Siempre	Siempre	
A veces	n	1	12	3	16
	%	6.3%	75.0%	18.8%	100.0%
Casi Nunca	n	2	3	0	5
	%	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%
Casi Siempre	n	2	5	2	9
	%	22.2%	55.6%	22.2%	100.0%
Siempre	n	0	0	1	1
	%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Total	n	5	20	6	31
	%	16.1%	64.5%	19.4%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8.518 ^a	6	.203
Razón de verosimilitud	8.348	6	.214
N de casos válidos	31		

Dado que la significación $p > 0,05$, entonces rechazamos la hipótesis que exista correlación significativa de las habilidades humanas con el liderazgo transaccional, en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.

Tabla 9 : Tabulación cruzada del LIDERAZGO TRANSACCIONAL y las HABILIDADES CONCEPTUALES de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

LIDERAZGO TRANSACCIONAL	HABILIDADES CONCEPTUALES				Total	
	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre		
A veces	n	3	1	11	1	16
	%	18.8%	6.3%	68.8%	6.3%	100.0%
Casi Nunca	n	0	0	5	0	5
	%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Casi Siempre	n	3	0	4	2	9
	%	33.3%	0.0%	44.4%	22.2%	100.0%
Siempre	n	0	0	0	1	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Total	n	6	1	20	4	31
	%	19.4%	3.2%	64.5%	12.9%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12.917 ^a	9	.166
Razón de verosimilitud	12.014	9	.213
N de casos válidos	31		

Vemos que la significación $p > 0,05$, entonces rechazamos la hipótesis que exista correlación significativa de las habilidades conceptuales con el liderazgo transaccional, en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.

Tabla 10 : Tabulación cruzada del LIDERAZGO TRANSACCIONAL y las HABILIDADES TECNICAS de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

LIDERAZGO TRANSACCIONAL		HABILIDADES TECNICAS			Total
		A veces	Casi Siempre	Siempre	
A veces	n	1	0	0	1
	%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Casi Siempre	n	5	13	4	22
	%	22.7%	59.1%	18.2%	100.0%
Siempre	n	0	2	6	8
	%	0.0%	25.0%	75.0%	100.0%
Total	n	6	15	10	31
	%	19.4%	48.4%	32.3%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	13.152 ^a	4	.011
Razón de verosimilitud	12.983	4	.011
N de casos válidos	31		

Como el valor de la prueba $p < 0,05$, entonces podemos inferir que existe evidencia estadística para afirmar que existe correlación entre las habilidades técnicas y el liderazgo transaccional, en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.

Tabla 11 : Tabulación cruzada del LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL y las HABILIDADES HUMANAS de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		HABILIDADES HUMANAS			Total
		A veces	Casi Siempre	Siempre	
A veces	n	1	0	0	1
	%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Casi Siempre	n	3	18	1	22
	%	13.6%	81.8%	4.5%	100.0%
Siempre	n	1	2	5	8
	%	12.5%	25.0%	62.5%	100.0%
Total	n	5	20	6	31
	%	16.1%	64.5%	19.4%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	18.494 ^a	4	.001
Razón de verosimilitud	15.718	4	.003
N de casos válidos	31		

Como el valor de la prueba $p < 0,05$, entonces podemos inferir que existe evidencia estadística para afirmar que existe correlación entre las habilidades humanas y el liderazgo transformacional, en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.

Tabla 12 : Tabulación cruzada del LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL y las HABILIDADES CONCEPTUALES de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

Cuadro cruzada						
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	HABILIDADES CONCEPTUALES				Total	
	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre		
A veces	n	1	0	0	0	1
	%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Casi Siempre	n	4	1	17	0	22
	%	18.2%	4.5%	77.3%	0.0%	100.0%
Siempre	n	1	0	3	4	8
	%	12.5%	0.0%	37.5%	50.0%	100.0%
Total	n	6	1	20	4	31
	%	19.4%	3.2%	64.5%	12.9%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17.584 ^a	6	.007
Razón de verosimilitud	16.311	6	.012
N de casos válidos	31		

Como el valor de la prueba $p < 0,05$, entonces podemos inferir que existe evidencia estadística para afirmar que existe correlación entre las habilidades conceptuales y el liderazgo transformacional, en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.

Tabla 13 : Tabulación cruzada de la AUSENCIA DE LIDERAZGO y las HABILIDADES TECNICAS de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

AUSENCIA DE LIDERAZGO		HABILIDADES TECNICAS			Total
		A veces	Casi Siempre	Siempre	
A veces	n	1	3	1	5
	%	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%
Casi Siempre	n	5	11	6	22
	%	22.7%	50.0%	27.3%	100.0%
Siempre	n	0	1	3	4
	%	0.0%	25.0%	75.0%	100.0%
Total	n	6	15	10	31
	%	19.4%	48.4%	32.3%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4.176 ^a	4	.383
Razón de verosimilitud	4.455	4	.348
N de casos válidos	31		

Notamos que la significación de la prueba chi-cuadrado $p > 0,05$, entonces rechazamos la hipótesis que exista correlación significativa de las habilidades técnicas y la ausencia de liderazgo, en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.

Tabla 14 : Tabulación cruzada de la AUSENCIA DE LIDERAZGO y las HABILIDADES HUMANAS de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

AUSENCIA DE LIDERAZGO		HABILIDADES HUMANAS			Total
		A veces	Casi Siempre	Siempre	
A veces	n	0	5	0	5
	%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Casi Siempre	n	5	14	3	22
	%	22.7%	63.6%	13.6%	100.0%
Siempre	n	0	1	3	4
	%	0.0%	25.0%	75.0%	100.0%
Total	n	5	20	6	31
	%	16.1%	64.5%	19.4%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11.731 ^a	4	.019
Razón de verosimilitud	11.558	4	.021
N de casos válidos	31		

Notamos que la significación de la prueba chi-cuadrado $p > 0,05$, entonces rechazamos la hipótesis que exista correlación significativa de las habilidades humanas y la ausencia de liderazgo, en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.

Tabla 15 : Tabulación cruzada de la AUSENCIA DE LIDERAZGO y las HABILIDADES HUMANAS de las dirigentes de los Comedores Populares del distrito de Chiclayo.

AUSENCIA DE LIDERAZGO		HABILIDADES CONCEPTUALES				Total
		A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
A veces	n	1	0	4	0	5
	%	20.0%	0.0%	80.0%	0.0%	100.0%
Casi Siempre	n	5	1	14	2	22
	%	22.7%	4.5%	63.6%	9.1%	100.0%
Siempre	n	0	0	2	2	4
	%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
Total	N	6	1	20	4	31
	%	19.4%	3.2%	64.5%	12.9%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6.792 ^a	6	.341
Razón de verosimilitud	6.692	6	.350
N de casos válidos	31		

Como el valor de la prueba $p < 0,05$, entonces podemos inferir que existe evidencia estadística para afirmar que existe correlación entre las habilidades humanas y la ausencia de liderazgo, en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.

IV. DISCUSIÓN

La implementación de los programas de asistencia alimentaria a las poblaciones vulnerables del país, se ha visto repotenciadas por la participación exitosa de las mujeres beneficiarias y sus familias, las cuales de forma organizada administran y ejecutan este servicio. Uno de los programas más conocidos son los Comedores Populares.

Dada la precariedad de su nivel socioeconómico y por ende la formación académica de muchas de las dirigentes comunales, se vio necesario evaluar las habilidades gerenciales que estas poseen, y su relación con los estilos de liderazgo que ejecutan en los comedores populares del distrito de Chiclayo en el periodo 2016, para ello se recurrieron a investigaciones anteriores, como la de (Cuicas, 2006) donde evaluó las habilidades gerenciales de los directores de educación y la satisfacción laboral de los docentes a su cargo, en el caso de los comedores populares de Chiclayo, sólo estamos investigando las habilidades gerenciales de las dirigentes, en las cuales encontramos que un 78% utiliza siempre o casi siempre habilidades conceptuales, el 84% utilizan siempre o casi siempre sus habilidades humanas y el 80% sus habilidades técnicas.

De las habilidades gerenciales que posean las dirigentes de los Comedores Populares dependen el éxito de sus gestiones, además del liderazgo que transmitan a sus bases u organizaciones, (Bass, 1985) en su investigación sobre los estilos de liderazgo, clasifica los estilos de liderazgo en transaccional, transformacional y la ausencia de liderazgo como Laissez Faire. (Ruiz, 2012) concluye que el estilo de liderazgo influye en la satisfacción laboral, especialmente el liderazgo de tipo transformacional. Tras comparar estos resultados, en nuestro estudio hemos hallado que existe evidencia estadística para afirmar que existe correlación entre las habilidades humanas y el liderazgo transformacional ($p < 0,05$), también podemos inferir que existe correlación entre las habilidades conceptuales y el liderazgo transformacional ($p < 0,05$), en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.

Teniendo en cuenta que según (Cuentas, 1995) el impacto de los comedores populares es también de carácter político, porque se supera el asistencialismo al promover una participación activa, les devuelve su dignidad a los padres y madres de familia, en la gestión colectiva del servicio encuentran un espacio no solo de socialización sino también, elegir, decidir y representar; su interlocución con diferentes actores sociales y políticos y su relación-confrontación con el estado les permite afirmar independencia y el reconocimiento de sus diferencias y semejanzas con respecto a otros.

V. CONCLUSIONES

- Existe una correlación significativa ($p < 0,05$) entre las habilidades conceptuales y el liderazgo transformacional, en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.
- Las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo el 48% utiliza sus habilidades técnicas, 13% Habilidades Conceptuales y un 19% las Habilidades Humanas.
- Las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo poseen el liderazgo transaccional (32%), liderazgo transformacional (26%), y ausencia de liderazgo (42%)
- Existe una correlación significativa ($p < 0,05$) entre el liderazgo transformacional con las habilidades técnicas, conceptuales y humanas, en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo.

VI. RECOMENDACIONES

- A la Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia de la Municipalidad Provincial de Chiclayo recomendar que es necesario capacitar a las dirigentes de los comedores populares para potenciarlas en sus habilidades gerenciales, con énfasis las habilidades conceptuales y humanas.
- A la Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia de la Municipalidad Provincial de Chiclayo recomendar que consolide un equipo de capacitadores y de apoyo a las dirigentes de los Comedores Populares.
- A la Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia de la Municipalidad Provincial de Chiclayo cuente con personal calificado para realizar de manera continua la vigilancia y control de las actividades, logística y administración de los Comedores Populares.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, L. (2004). Liderazgo y equipos de trabajo. Una nueva forma de entender la dinámica organizacional. *Ciencias Sociales Online*, 1, 0718-1671.
- Antonorski, M., & Szilagyi, A. (1995). *Liderazgo concepto maestría de personal (Visión compartida)*. Caracas: Centro de Liderazgo Constructivo.
- Arellano, R. (2010). *Marketing. Enfoque. América Latina. El marketing científico aplicado en Latinoamérica*. Mexico: Pearson Educación.
- Avolio, B., Bass, B., & Jung, D. (1999). Reexamining the components of transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (1997). *Full range leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto: CA: Mindgarden.
- Blondet, C., & Trivelli, C. (2004). Cucharas en alto: del asistencialismo al desarrollo local: fortaleciendo la participación de las mujeres. *Serie Sociología y Política*, 13-14.
- Bonilla, C., & Guerrero, E. (2014). *Evaluación del programa social "Comedores Populares" de la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Años 2007-2012*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Bruno, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper y Row.
- Camisón, C. (2010). *Gestión de Calidad*. Mexico: Pearson Educación .
- Castellano. (1999). *La Planificación Participativa*. Madrid, España: Editorial Muralla.
- Castro, A., Nader, M., & Casullo, M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar: Un estudio con el MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) de Bass y Avolio. *Revista de Psicología*, N° 22, 65-88.
- Crosgrove, S. (2010). *Leadership from the margins: Woman and civil society organizations in Argentina, Chile and El Salvador*. Rutgers University Press.

- Cuadra, A., & Veloso, C. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. . *Revista Chilena de Ingeniería*, 15-25.
- Cuentas, M. (1995). Perú: comedores populares, mas allá de una estrategia de sobrevivencia. *Seminario-Taller Latinoamericano "Mujer y organizaciones de consumo en América Latina*, (págs. 269-86). Santiago de Chile.
- Cuicas, R. (2006). *Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laborales de los Docentes en Educación Básica*. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.
- Esté. (2000). *La escuela punitiva*. Madrid: Editorial Díaz de Santro.
- Evans, J. (2008). *Administración y Control de la Calidad*. Mexico: Cengage Learning Latin America.
- Falquet, J. (2003). Mujeres, Feminismo y Desarrollo: Un análisis crítico de las políticas internacionales. *Revista Desacatos*, 13-35.
- Fréchette, L. (1997). *Les cuisines collectives du Pérou: un itinéraire de 20 ans, GÉRIS Gorupe d'Etudes et de Recherche en Intervention Sociale, Cahiers du GÉRIS*. Hull. Cánada: Université du Québec á Hull.
- Gadner, J. (1986). *The Nature of Leadership: Introductory Considerations*. Washington: Independent Sector.
- Gimeno. (1999). *Transformaciones de la gerencia escolar*. España: Narcea.
- Granell, E., & Palumbo, G. (1991). *Módulo de Liderazgo. Manual del participante*. Caracas: Dirección de Investigaciones.
- Hernández, R., Fernadez, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Jackson, T. (1992). *Evaluación de Desempeño*. Santa Fé de Bogota: Fondo Editorial Legis.
- Keller, K. (2010). *Dirección de Marketing*. Mexico: Pearson Educación.
- Koontz. (2000). *Liderazgo*. México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Kotler, P. (2013). *Fundamentos del Marketing*. Mexico: Pearson Educacion.
- Lovelock, C. ((2011). *Marketing de Servicios*. Mexico: Pearson Educación.
- Lupano, M., & Castro, A. (2005). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. . *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*, 107-121.
- Mahon. (2001). *Planificación Estratégica*. Carabobo. Venezuela: Universidad de Carabobo.

- Martinez, L. (2009). *Calidad de servicio y Satisfacción del cliente*. Mexico: Pearson Educación.
- Mendoza, I., Ortíz, M., & Parker, H. (2007). Dos décadas de investigación y Desarrollo en liderazgo transformacional. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 1665-8612.
- Mera, A. (2011). *Intervención Social Sostenible de Organización que genere Liderazgo en la Gestión del Centro Poblado Pacherez - Lambayeque. 2008 - 2009*. Chiclayo - Perú.: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Postgrado.
- Morales, I., & F, M. (1995). Leadership in two types of healthcare organization. *Work and organizational psychology*, 209-221.
- Ortiz, H. (1997). Conferencia en el Centre Saint-Pierre. Montreal.
- Parasuraman, A. (2009). *Calidad Total en la gestión de servicios*. Mexico: Diaz de Santos.
- Pedraja, L., Rodriguez, E., & Rodriguez, J. (2008). Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes y pequeñas y medianas empresas privadas. *Revista de Ciencias Sociales*, 1, 68-82.
- Peiró, J., & Rodriguez, I. (2008). Estrés Laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29, 68-82.
- Pena, N. (2014). *Desarrollo y derechos de las mujeres: su participación y liderazgo en organizaciones comunitarias*. Argentina: Ediciones CICCUS. Retrieved from.
- Perez, J., & Camps del Valle, V. (2011). Manifestación del liderazgo transformacional en un grupo de supervisores de Puerto Rico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1576-5962.
- Pérez, J., & Camps del Valle, V. (2011). Manifestación del liderazgo transformacional en un grupo de supervisores de Puerto Rico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1576-5962.
- Pizarro, A. (2012). *Apuntes de Cátedra en Escuela de Dirigentes*. Santiago: Fundación Trascender, Chile.

- Portilla, E. (2013). *Los Comedores Populares de Lima como espacios de negociación*. Lima. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Graduados.
- Richer, M. (2000). Comedores Populares, Ollas Comunes y Cocinas Colectivas. *FERMENTUM*(28), 231-253.
- Rizquez, & Canales. (1998). *Investigación Educativa*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ma Ed. ed.). México: Pearson Education.
- Rodriguez, P. (2002). *Investigación Social*. Madrid: Trotamundo Editores.
- Ruiz, S. (2012). *Liderazgo y grado de supervisión sobre la satisfacción laboral*. Barquisimeto. Colombia: Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Obtenido de <http://bibhum-artes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/TEGBF637L4R852012.pdf>
- Sanabria, C. (2007). *Financiamiento de Programas Sociales. El caso de los Programas de Comedores Populares*. Lima.
- Sarmiento, K. (2002). *Más allá de Maria Elena, más allá de lo emblemático*. Lima: La Colmena.
- Weber, M. (1997). *The theory of social and economic organization*. New York: Free Press.
- Wirtz, J. (2009). *Marketing*. Mexico: Pearson Educación.
- Wishart, K. (1969). *Técnicas del Liderazgo*. Buenos Aires: Editorial Humanitas.
- Yanes, M. d. (2010). *Promoción del Liderazgo y fortalecimiento de la Organización Comunitaria*. El Salvador: Fundación Círculo Solidario.

VIII. ANEXOS:

Anexo 1. Cuestionario para valorar las Habilidades Gerenciales de las dirigentes de los Comedores Populares

Esta encuesta servirá para conocer las fortalezas y debilidades de las habilidades gerenciales de las dirigentes para poder planificar talleres y capacitaciones que potencie y mejore estas habilidades.

UBICACION DEL COMEDOR: _____ Encuestada N°: _____

Para valorar las habilidades gerenciales responda al cuestionario marcando con una (X) en el casillero que usted piensa que corresponda, teniendo en cuenta la siguiente valoración:

A: nunca siempre	B: casi nunca	C: a veces	D: casi siempre	E:
-------------------------	----------------------	-------------------	------------------------	-----------

Cuestionario

HABILIDADES TECNICAS		A	B	C	D	E
1	Promueve la participación de todos formando equipos de trabajo.					
2	Los equipos se forman de acuerdo a las habilidades y competencias de los integrantes.					
3	Promueven el uso de técnicas novedosas para mejorar el servicio del comedor.					
4	Orienta y guía en el uso de técnicas novedosas para mejorar el servicio del comedor.					
5	Elabora y coloca en lugar visible las instrucciones para mejorar el servicio del comedor de manera eficaz.					
6	Ayuda a los integrantes a formar bloques de objetivos a cumplir en el servicio del comedor.					
7	Vigilan y controlan el avance de los planes que llevaran a cumplir los objetivos.					
8	Está pendiente del abastecimiento del comedores popular a su cargo.					
9	Realiza charlas o coordina, para que éstas se ejecuten de diferente índole; por decir psicología, salud, administración de servicios alimentarios.					
10	Supervisa el registro de beneficiarios del comedor					
11	Coordina con los entes supervisores (MPCH) gerencia de desarrollo social, para inspeccionar el comedores popular.					
12	Gestiona la innovación tecnológicas a nuestro comedor (programas en computador utilización de equipos)					
13	Realiza actividades progresistas para su comedor.					
HABILIDADES CONCEPTUALES		A	B	C	D	E
14	Promueve la toma de decisiones por democracia y consenso de todos los integrantes.					
15	Expone los pro y los contra en el estudio de las propuestas antes de tomar decisión.					

16	Promueve reuniones para que los integrantes intercambien experiencias obtenidas sobre servicios de comedor.					
17	Diseña los planes basándose en las experiencias obtenidas con la aplicación de los anteriores					
18	Proporciona libertad para que los integrantes desarrolle su creatividad en la mejora del servicio del comedor.					
19	Ayuda a implantar ideas innovadoras planteada por algún integrante.					
20	Realiza charlas o coordina, para que éstas se ejecuten de diferente índole; por decir psicología, salud, administración de servicios alimentarios					
21	Respeto las decisiones en conjunto tomadas con su junta directiva y beneficiarios					
22	Desarrolla talleres de autogestión para los integrantes del comedor popular					
	HABILIDADES HUMANAS	A	B	C	D	E
23	Establecen comunicación abierta y fluida con todos los beneficiarios del comedor.					
24	Comunica periódicamente a los integrantes del Comedor Popular sobre las acciones o gestiones realizadas con las autoridades.					
25	Propicia las relaciones interpersonales entre todos los miembros del Comedor Popular.					
26	Tiene disponibilidad para atender a cualquier miembro del Comedor Popular, cuando éste lo solicite.					
27	Posee habilidades para el manejo de conflictos entre los integrantes del Comedor Popular.					
28	Exalta y genera conflictos entre los miembros del Comedor Popular.					
29	Realiza jornadas de apoyo social a sus comedores					
30	Involucra a las autoridades locales e inmediatas para poder sacar adelante a su comedor					

Valoración e interpretación

Puntúe las respuestas seleccionadas según el siguiente baremo:

A: 0 B: 1 C: 2 D: 3 E: 4

Anexo 2. Cuestionario para valorar el Estilo de Liderazgo de las dirigentes de los Comedores Populares

Estimada integrante del Comedor, agradecemos su participación en esta investigación cuyo objetivo es brindar capacitación a las dirigentes para que puedan desarrollar una mejor gestión, de la sinceridad de sus respuestas depende el éxito de la presente investigación.

Para valorar el liderazgo responda al cuestionario del siguiente modo:

A: nunca	B: casi nunca	C: a veces	D: casi siempre	E: siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

Cuestionario

N°	Enunciados o Preguntas	A	B	C	D	E
1	Nos reúne con frecuencia en el comedor.					
2	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.					
3	Nos sentimos orgullosas de ella.					
4	Muestra disponibilidad de tiempo para coordinar acciones educativas o enseñar a las beneficiarias, en lo que respecta a asistencia alimentaria.					
5	Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
6	No nos dice donde se sitúa en algunas ocasiones.					
7	Nos ayuda a resolver problemas de asistencia social					
8	Nos da lo que queremos a cambio de darle nuestro apoyo.					
9	Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo.					
11	Siempre que sea necesario, podemos negociar con ella lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
12	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme lo pactado con ella.					
13	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
14	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.					
16	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17	Está dispuesta a instruirnos o enseñarnos siempre que la necesitamos.					
N°	Enunciados o Preguntas	A	B	C	D	E
18	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.					
19	Nos da charlas para motivarnos.					
20	Cuenta con el respeto de todos los usuarios del comedor.					

21	Potencia nuestra motivación de éxito.					
22	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
23	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.					
24	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
25	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
26	Es difícil encontrarla cuando surge un problema.					
27	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
28	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
29	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
30	Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.					
31	Es probable que esté ausente cuando se le necesita					
32	Tenemos plena confianza en ella					
33	Confiamos en su capacidad para superar cualquier problema.					
34	Resuelve con facilidad y soluciones inmediatas los problemas que se necesiten en el comedor					
35	Goza de plena confianza personal todos los usuarios del comedor.					
36	Existe plena voluntad en ella para hacer actividades inmersas al trabajo de comedor.					

Valoración e interpretación

Puntúe las respuestas seleccionadas según el siguiente baremo:

A: 0 B: 1 C: 2 D: 3 E: 4

Anexo 3. Análisis de fiabilidad del Cuestionario de Habilidades Gerenciales (RODOCUI)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.960	20

El valor del alfa de cronbach mayor que 0,90 indica que el instrumento tiene una muy buena confiabilidad para medir la variable Formación Profesional

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Promueve la participación de todos formando equipos de trabajo	78.50	537.833	.909	.958
Los equipos se forman de acuerdo a las habilidades y competencias de los integrantes.	79.50	537.833	.909	.958
Promueven el uso de técnicas novedosas para mejorar el servicio del comedor.	78.70	538.900	.975	.958
Orienta y guía en el uso de técnicas novedosas para mejorar el servicio del comedor.	78.70	538.900	.975	.958

Elabora y coloca en lugar visible las instrucciones para mejorar el servicio del comedor de manera eficaz.	79.00	518.000	.915	.957
Ayuda a los integrantes a formar bloques de objetivos a cumplir en el servicio del comedor.	78.80	540.844	.878	.958
Vigilan y controlan el avance de los planes que llevaran a cumplir los objetivos.	79.50	537.833	.909	.958
Está pendiente del abastecimiento del comedores popular a su cargo.	78.90	516.322	.905	.958
Realiza charlas o coordina, para que éstas se ejecuten de diferente índole; por decir psicología, salud, administración de servicios alimentarios.	79.50	526.722	.838	.958
Supervisa el registro de beneficiarios del comedor	79.00	515.556	.953	.957
Coordina con los entes supervisores (MPCH) gerencia de desarrollo social, para inspeccionar el comedores popular.	79.00	515.556	.953	.957
Gestiona la innovación tecnológicas a nuestro comedor (programas en computador utilización de equipos)	79.20	561.733	.818	.960
Realiza actividades progresistas para su comedor.	79.20	564.400	.298	.962
Promueve la toma de decisiones por democracia y consenso de todos los integrantes.	79.50	562.500	.347	.962

Expone los pro y los contra en el estudio de las propuestas antes de tomar la decisión.	78.70	608.900	-.408	.969
Promueve reuniones para que los integrantes intercambien experiencias obtenidas sobre servicios de comedor.	78.90	581.656	.013	.963
Diseña los planes basándose en las experiencias obtenidas con la aplicación de los anteriores	78.20	585.511	-.081	.965
Proporciona libertad para que los integrantes desarrolle su creatividad en la mejora del servicio del comedor.	78.10	583.433	-.041	.964
Ayuda a implantar ideas innovadoras planteada por algún integrante.	79.60	537.156	.961	.958
Realiza charlas o coordina, para que éstas se ejecuten de diferente índole; por decir psicología, salud, administración de servicios alimentarios	79.40	518.044	.914	.957
Respeto las decisiones en conjunto tomadas con su junta directiva y beneficiarios	79.20	526.622	.735	.959
Desarrolla talleres de autogestión para los integrantes del comedor popular	79.10	539.878	.650	.960
Establecen comunicación abierta y fluida con todos los beneficiarios del comedor.	78.50	537.833	.909	.958

Comunica periódicamente a los integrantes del Comedor Popular sobre las acciones o gestiones realizadas con las autoridades.	79.00	518.000	.915	.957
Propicia las relaciones interpersonales entre todos los miembros del Comedor Popular.	78.60	583.156	-.052	.962
Tiene disponibilidad para atender a cualquier miembro del Comedor Popular, cuando éste lo solicite.	79.00	558.222	.746	.960
Posee habilidades para el manejo de conflictos entre los integrantes del Comedor Popular.	78.70	538.900	.975	.958
Exalta y genera conflictos entre los miembros del Comedor Popular.	79.70	564.678	.300	.962
Realiza jornadas de apoyo social a sus comedores	78.70	538.900	.975	.958
Involucra a las autoridades locales e inmediatas para poder sacar adelante a su comedor	78.90	516.322	.905	.958

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL PROYECTO: HABILIDADES GERENCIALES Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS DIRIGENTES DE LOS COMEDORES POPULARES DEL DISTRITO DE CHICLAYO 2016.

EXPERTO QUE LO VALIDA.

Apellidos y Nombres: CORDOVA @ Arino, José William DNI.....

Dirección domiciliaria: Urb. La Paloma Celular: 945381843 Teléfono fijo.....
Av. Federico Villarreal 255 Dpto 303

Estudios realizados:

Lic. ADMINISTRACIÓN

Mg. EDUCACIÓN

DOCTORANDO

Institución de trabajo:

USS


FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 09582232
TELÉFONO:

CHICLAYO, 18 DE JULIO DEL 2016

COHERENCIA	Entre las variables, indicadores e items.																					
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					
PERTINENCIA	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado.																					
TOTAL																						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

LUGAR Y FECHA: Chiclayo, 18 de Julio del 2016



 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 109582232
 TELÉFONO:

JUICIOS DE EXPERTOS SOBRE EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado. **BA** : Bastante adecuado. **A** : Adecuado
PA : Poco adecuado. **NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada					
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica					
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática.					
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica					
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación.					
2.2.2	Guardan coherencia con el título, las metodologías e instrumentos utilizados.					
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación					
2.3.2	La selección de la muestra se enmarca dentro de los cánones de la investigación cuantitativa.					

2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos					
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.					
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación					
2.5	Bibliografía					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación con correcto y completo asiento de la investigación					
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación					
III	Fundamentación y viabilidad del Programa					
3.1.	El Programa propuesto es coherente, pertinente y trascendente.					
3.2.	El Programa propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.					
IV	Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos (Pre y Pos Test)					
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.					
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.					
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.					

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el Dr.

Especializado: ADMINISTRACIÓN

Categoría Docente: TIEMPO PARCIAL

Tiempo de experiencia en docencia universitaria: 02 AÑOS

Cargo actual: DTP


FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 09582232
TELÉFONO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL PROYECTO: HABILIDADES GERENCIALES Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS DIRIGENTES DE LOS COMEDORES POPULARES DEL DISTRITO DE CHICLAYO 2016.

EXPERTO QUE LO VALIDA.

Apellidos y Nombres: Castañeda González Jaime Lora DNI 41418490

Dirección domiciliaria: Nazareth Celular: 958690441 Teléfono fijo:

Estudios realizados:
Lic Administración
Maestro en Docencia Universitaria
Diplomado en Investigación

Institución de trabajo: U.S.S

FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 41418490
TELÉFONO: 958690441

CHICLAYO, 18 DE JULIO DEL 2016

COHERENCIA	Entre las variables, indicadores e ítems.																			
METODOLÓGICA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			
PERTINENCIA	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado.																			
TOTAL																				

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....
.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN**

LUGAR Y FECHA: Chiclayo, 18 de Julio del 2016



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 41418490

TELÉFONO: 958690441

JUICIOS DE EXPERTOS SOBRE EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado. **BA** : Bastante adecuado. **A** : Adecuado
PA : Poco adecuado. **NA** : No Adecuado

Nº	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada					
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica					
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática.					
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internaciones de la investigación científica					
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación.					
2.2.2	Guardan coherencia con el título, las metodologías e instrumentos utilizados.					
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación					
2.3.2	La selección de la muestra se enmarca dentro de los cánones de la investigación cuantitativa.					

2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos					
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.					
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación					
2.5	Bibliografía					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación con correcto y completo asiento de la investigación					
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación					
III	Fundamentación y viabilidad del Programa					
3.1.	El Programa propuesto es coherente, pertinente y trascendente.					
3.2.	El Programa propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.					
IV	Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos (Pre y Pos Test)					
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.					
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.					
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.					

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el Dr.

Especializado: Marketing

Categoría Docente: Tiempo Completo - Asociado

Tiempo de experiencia en docencia universitaria: 4 años

Cargo actual: D. T. C.



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 41418490
TELÉFONO: 958890441.