



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

Estrategias de Conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016

**PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR
EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTORA:

Mg. López Mesones, Miriam Lilia

ASESOR:

Dra. Bertila Hernández Fernández

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración Del Talento Humano

CHICLAYO – PERÚ

2016

PAGINA DE JURADO

Dr. Víctor Augusto Gonzales soto

Presidente

Dra. Herry Lloclla Gonzáles

Secretario

Dra. Bertila Hernández Fernández

Vocal

Declaración Jurada

Yo, MIRIAM LILIA LÓPEZ MESONES, estudiante del Programa Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 16643560, con la tesis titulada “Estrategias de Conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial 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.
Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; 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 presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 14 de diciembre del 2016.

MIRIAM LILIA LÓPEZ MESONES

DNI: 16643560

Dedicatoria

Con cariño a mis familia por su apoyo en mi formación profesional

Agradecimiento

Agradecer a Dios por darme la vida, a mis padres por inculcar en mi persona los valores, el trabajo y la honradez, a mie esposo por su apoyo incondicional.

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Estrategias de Conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016”, con la finalidad de Proponer la Estrategias de conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora.

INDICE

Página de Jurado.....	ii
Declaratoria de autenticidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de Tablas.....	x
Índice de Figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	14
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. Realidad Problemática.....	15
1.1.1 A nivel internacional.....	15
1.1.2. A nivel nacional	16
1.1.3. A nivel local.....	17
1.2. Trabajos previos	17
1.2.1. A nivel internacional.....	17
1.2.2. A nivel nacional	19
1.2.3. A nivel local	22
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.3.1. Teorías del liderazgo	22
1.3.2. Bienestar.....	29
1.4. Formulación del problema.....	36
1.5. Justificación del estudio.....	36
1.6. Hipótesis.....	37
1.7. Objetivos	38
1.7.1. General.....	38
1.7.2. Específicos.....	38

II. MÉTODO	39
2.1 Diseño y Tipo de Investigación	39
2.2 Variables, Operacionalización	39
2.2.1. Variable Independiente: Estrategias de conciliación	39
2.2.2. Variable Dependiente: Bienestar	40
2.2.3. Operacionalización de variables	41
2.3 Población y muestra.....	41
2.3 Población	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.4.1. Técnica	42
2.4.2. Encuesta	42
2.4.3. Instrumentos	43
2.4.4. Cuestionario	43
2.4.5. Ficha técnica del instrumento	43
2.4.6. Validación y confiabilidad del instrumento	44
2.5 Métodos de análisis de datos	44
2.5.1. Tabla de frecuencia	45
2.5.2. Estadística descriptiva	45
2.5.3. Prueba Estadística	47
2.6 Aspectos éticos.....	47
CAPÍTULO III: RESULTADOS	48
3.1. Resultados.....	49
3.1.1. Objetivo N°01: Diagnosticar el estado actual del bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.	49
3.1.2. Objetivo N°02: Identificar los factores influyentes en el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.	51
3.1.3. Objetivo N°03: Diseñar estrategias de gestión para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.	54
3.2. Resultados de las encuestas	56
IV DISCUSIÓN	75

V. CONCLUSIONES	77
VI. SUGERENCIAS	78
VII. PROPUESTA	79
7.1. Título.....	79
7.2. Introducción.....	79
7.3. Objetivo.....	79
7.4. El Liderazgo Transformacional.....	80
7.5. Estrategias de Conciliación basadas en el liderazgo transformacional.....	84
7.6. Estimar los resultados que generará la propuesta de estrategias.....	87
7.7. Modelo propuesto.....	88
7.8. Cronograma de implementación.....	88
Referencias	89
Anexos	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. ¿Se logra siempre establecer consenso en las conciliaciones que se realizan?	56
Tabla 2. ¿Se detecta que ambas partes siempre participan voluntariamente de la conciliación?	57
Tabla 3. ¿Considera el personal como idóneo para llevar a cabo la conciliación?... 58	
Tabla 4. ¿Se logra fomentar el ejercicio de una relación armoniosa y horizontal entre las partes?.....	59
Tabla 5 ¿El personal le garantiza una solución equitativa al conflicto que afronta? 60	
Tabla 6 ¿Se logra absoluta confidencialidad por parte de los actores que participan en la conciliación?.....	61
Tabla 7 ¿Se logra siempre acuerdos importantes cada vez que concilia?	62
Tabla 8 ¿Las conciliaciones le afectan su bienestar físico como es la tolerancia para entablar una conciliación?	63
Tabla 9. ¿Se asegura antes de la conciliación de que Ud. se encuentra mentalmente sano o preparado para entablar una conciliación?	64
Tabla 10 ¿El conciliador tiene la habilidad de interactuar bien con la gente y el ambiente, habiendo satisfecho las relaciones interpersonales?.....	65
Tabla 11 ¿El conciliador le ayuda a controlar sus emociones durante la conciliación?	66
Tabla 12 ¿El conciliador inspira respeto, llama a la paz, la tranquilidad y al respeto durante la conciliación?	67
Tabla 13. . Estadísticas de la fiabilidad.....	68
Tabla 14. Confiabilidad de las variables.....	68
Tabla 15. Confiabilidad de todo el instrumento.....	69
Tabla 16. Índice de Validez de contenido por dimensiones.....	70
Tabla 17. Elaboración del constructo aplicando Coeficiente de Pearson.....	71
Tabla 18. Situación encontrada.....	84
Tabla 19. Estimación de resultados de la propuesta de estrategias.....	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Jerarquía de las necesidades de Maslow (1943)	30
Figura 2. Exteriores de la infraestructura de la DEMUNA - Chiclayo.....	49
Figura 3. Vista principal de la DEMUNA - Chiclayo	49
Figura 4. Parque infantil contribuye con la DEMUNA.....	50
Figura 5. <i>Programas deportivos</i>	51
Figura 6. Apoyo de la Policía en los programas deportivos	51
<i>Figura 7. Del 100% el 33.30% dice que nunca, 36.70% dice que casi nunca, 19.20% dice que casi siempre y 10.80% dice que siempre. Fuente: Elaboración Propia.....</i>	<i>56</i>
<i>Figura 8. Del 100% el 31.70% dice que nunca, 37.50% dice que casi nunca, 19.20% dice que casi siempre y 11.70% dice que siempre.</i>	<i>57</i>
<i>Figura 9. Del 100% el 29.20% dice que nunca, 35.80% dice que casi nunca, 22.50% dice que casi siempre y 12.50% dice que siempre.</i>	<i>58</i>
Figura 10. Del 100% el 32.50% dice que nunca, 37.50% dice que casi nunca, 18.30% dice que casi siempre y 11.70% dice que siempre.	59
Figura 11. Del 100% el 30.80% dice que nunca, 38.30% dice que casi nunca, 17.50% dice que casi siempre y 13.30% dice que siempre.	60
Figura 12. Del 100% el 28.30% dice que nunca, 35.80% dice que casi nunca, 23.30% dice que casi siempre y 12.50% dice que siempre.	61
Figura 13. Del 100% el 31.70% dice que nunca, 37.50% dice que casi nunca, 18.30% dice que casi siempre y 12.50% dice que siempre.	62
<i>Figura 14. Del 100% el 31.70% dice que nunca, 37.50% dice que casi nunca, 19.20% dice que casi siempre y 11.70% dice que siempre.</i>	<i>63</i>
<i>Figura 15. Del 100% el 29.20% dice que nunca, 35.80% dice que casi nunca, 22.50% dice que casi siempre y 12.50% dice que siempre.</i>	<i>64</i>
<i>Figura 16. Del 100% el 32.50% dice que nunca, 37.50% dice que casi nunca, 18.30% dice que casi siempre y 11.70% dice que siempre.</i>	<i>65</i>
<i>Figura 17. Del 100% el 30.80% dice que nunca, 38.30% dice que casi nunca, 17.50% dice que casi siempre y 13.30% dice que siempre.</i>	<i>66</i>
<i>Figura 18. Del 100% el 29.20% dice que nunca, 30.30% dice que casi nunca, 18.30% dice que casi siempre y 14.20% dice que siempre.</i>	<i>67</i>
Figura 19. Modelo de Estrategias basadas en el liderazgo transformacional	88

RESUMEN

La finalidad de esta investigación es proponer Estrategias de conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016, la formulación del problema es: ¿De qué manera las Estrategias de conciliación basadas en el liderazgo transformacional mejoran el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016?

El tipo de investigación fue descriptiva y propositivo con un diseño no experimental llevado a cabo en las instalaciones de la Demuna de la Municipalidad de Chiclayo, la muestra fue de 120 usuarios, la técnica para la recolección de datos es la encuesta, teniendo como el instrumento es el cuestionario, en conclusión: Las Estrategias de Conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo generan un Impacto Alto con 78%, en resumen los resultados que generará la propuesta de estrategias son positivos.

Palabras claves: Estrategia, conciliación, liderazgo, bienestar.

Abstract

The purpose of this research is to propose reconciliation strategies based on transformational leadership to improve the well-being of children and adolescents attended in the Demuna of the Provincial Municipality of Chiclayo 2016, the formulation of the problem is: How Strategies of conciliation based on transformational leadership improve the welfare of children and adolescents attended in the Demuna of the Provincial Municipality of Chiclayo 2016?

The type of research was descriptive and proactive with a non-experimental design carried out in the facilities of the Municipality of Chiclayo Demuna, the sample was 120 users, the technique for data collection is the survey, having as the instrument is the questionnaire, in conclusion: The Conciliation Strategies based on transformational leadership to improve the well-being of the children and adolescents assisted in the Demuna of the Provincial Municipality of Chiclayo generate a High Impact with 78%, in summary the results that will generate the proposed strategies are positive.

Keywords: Strategy, conciliation, leadership, welfare.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

1.1.1 A nivel internacional

En el ámbito internacional según UNICEF (2016, p.20) indica que: “actualmente los niños se encuentran en una posición vulnerable con respecto a sus derechos, a no contar o mejor dicho no tener ni voto ni influencia en los grupos de presión, congresos senados entre otros”. Se aprecia entonces según esta institución internacional que los niños carecen de elección al no tener ni voz ni voto es por ello que se requiere adoptar medidas que velen por los derechos de estos niños por consiguiente debe crearse, implementarse “las defensorías del niño, el cual deben promover y defender el interés superior del niño logrando de esta manera su bienestar”.

Un ejemplo donde se lucha por los derechos del niño y su bienestar es Suecia, el cual ha creado la defensoría del niño desde el año 1993 y sus misiones “hacer valer la necesidades, los derechos y los intereses de los niños y los jóvenes, y de asegurar que Suecia cumple con los compromisos asumidos al ratificar la convención de las naciones unidas sobre los derechos del niño” (Silvander, 1995).

Según la defensoría del Pueblo (2015), p. 8) indica que: “En un nuevo informe expuesto por la OIT2 revela que un total de 168 millones de individuos menores de edad en el mundo se localiza en un ambiente de trabajo infantil, lo cual tiene una cifra de 11 % del conjunto de este grupo etario.” Así de tal manera los niños(as) y adolescentes que que trabajan y ponen en peligro su salud, su vida lo cual representan casi la mitad de todos los niños(as) en el trabajo infantil. (DP, 2015)

Dicho informe precisa, además, que la participación en el trabajo infantil es mucho mayor entre los varones menores de edad que entre las mujeres menores de edad en el grupo de edad de 5 a 17 años en conjunto (99.8 millones de niños en comparación con 68.2 millones de niñas). (DP, 2015)

El resumen se aprecia que una de las formas de lucha para lograr el bienestar de los niños en el mundo es la defensoría del niño el cual tiene la misión de hacer prevalecer sus necesidades, sus derechos e intereses. Ahora se expondrá la problemática en el ámbito nacional.

1.1.2. A nivel nacional

En el ámbito nacional también existen instituciones que velan por el bienestar del niño y el adolescente como son las DEMUNAS defensoría del pueblo, entre otros. Según la defensoría del pueblo (2016) manifiesta que: “los niños, niñas y adolescentes componen una de las porciones más vulnerables de la población por lo tanto exige una delicada protección por parte del estado la familia y la comunidad”. Recordemos que los niños no tienen ni voz ni voto en el congreso peruano en ese sentido se debe velar por su bienestar eso significa que el niño, niña y adolescente tienen derechos a los servicios de salud educación, a tener una familia a tener una padre, una madre, un nombre entre otros.

Otra institución muy importante que protege a los niños en nuestro país es la DEMUNA el cual es una servicio gratuito que otorga las municipalidades y su misión es proteger, promover, atender y vigilar el cumplimiento estricto de los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes.

En el Perú, de acuerdo con datos provenientes de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del año 2011, alrededor del 23.4% del total de los niños, niñas y adolescentes entre 6 y 17 años que equivale a 1,65 millones de personas se encuentra trabajando. El 58.7% se concentra en zonas rurales del país y, aproximadamente, un 33.9% de los que tienen entre 14 y 17 años realizan trabajos peligrosos. (DP, 2015)

En las zonas urbanas, el 32.6% de los niños, niñas y adolescentes ocupados, de 6 a 17 años, trabaja en negocios familiares, el 26.8% en la chacra y/o pastoreo de animales y el 25.2% presta servicios de lavado de autos y lustrado de calzado. En las zonas rurales, el 87% trabaja en la chacra y/o en el pastoreo de animales. (DP, 2015)

1.1.3. A nivel local

En el plano local la problemática se desarrolla en la DEMUNA de la Municipalidad Provincial de Chiclayo en donde se puede apreciar la siguiente situación: no se conoce realmente la situación de los niños, niñas y adolescentes patrocinada por esta institución, también se observa ausencia de intervención por parte de la DEMUNA para hacer prevalecer los derechos del niño, niña y adolescente, se aprecia carencia de estrategias para fortalecer lazos familiares y lograr así una efectiva conciliación, asimismo se nota ausencia de programas en beneficio de los niños, niñas y adolescentes que trabajan, falta de asesoría a la familia para prevenir situaciones críticas, entre otros. Este panorama que se describe tiene repercusiones negativas en los niños, niñas y adolescentes que ven afectados sus derechos e intereses, en otras palabras se atenta contra su bienestar. Es por ello que se desea desarrollar estrategias de conciliación para combatir dicha problemática.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Peña, (2008) Bogotá, en su tesis titulada; conciliación extrajudicial, un análisis a su aplicación práctica desde un punto de vista jurídico. El tesista nos dice: el conflicto es la tensa situación de dos o más personas que no están de acuerdo en algo, ya sea porque tienen demandas en competencia

o tratan de utilizar el medio exclusivo para alcanzar sus objetivos de cada uno. Los niveles de conflicto puede ser, la primera de ellas una expresión moderada de incumplimiento, y el último, el fin de las hostilidades sobre la base de este desacuerdo con defensa, lesiones o daños. En primer lugar, se sabe que el conflicto puede ser individual cuando es interno, pero en realidad ha surgido lo trascendente entre varias personas, a saber, el conflicto externo se compone de los siguientes grados: conflicto entre dos o más individuos - conflicto entre individuos y organizaciones - Intergroup conflicto - conflicto entre organizaciones (instituciones, organizaciones, etc.) - objeto de una disputa entre los Estados y el derecho internacional y las organizaciones internacionales. En este sentido, es importante especificar que los conflictos son parte del ser humano, no están de acuerdo sobre diversos aspectos de la vida que es interactivo, la existencia de diferentes puntos de vistas de la misma situación plantea a veces mucho conflicto.

Stinus (2014) Madrid. En su tesis Estrategias de Conciliación, Universidad Autónoma de Barcelona. Tiene como objetivo identificar dos variables como son los marcos de políticas de conciliación y la ideología política. El tipo de investigación es cualitativo y utiliza como técnica de recolección de datos el análisis documental, las conclusiones son: Cuando el marco de las políticas de conciliación de género está en equilibrio con la eficacia de amplio consenso marco ideológico en la sociedad que permite dar prioridad a las políticas de conciliación en la agenda pública y por lo tanto se produce allí más oportunidades para la acción política y la búsqueda de soluciones que abordan este problema. Este equilibrio de marcos para que se vea las políticas de conciliación no sólo como un costo (para requerir importantes inversiones públicas para proporcionar atención, el permiso parental y beneficios financieros), sino también como una ventaja que afecta positivamente el bienestar de las familias, el talento en las empresas y financiar el estado de bienestar (que tiene un mayor número de mujeres que trabajan y una tasa de natalidad más alta).

1.2.2. A nivel nacional

Contreras (2013). Lima En su tesis **El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco.** Pontificia Universidad Católica Del Perú. El liderazgo transformacional permite a los gerentes de influir en sus maestros para que se acumule reconocer y controlar al director. La Gestión de las escuelas favorece las relaciones interpersonales entre los maestros y directores que beneficia a las organizaciones educativas. Por esa razón queremos saber cuáles son las características del liderazgo transformacional del director de una institución de educación pública UGEL 07. A través de este estudio hemos tratado de reconocer las características de liderazgo transformacional en la cabeza de una institución de educación pública de la UGEL 07. Por lo tanto, en la organización estudiada, la dirección del ejercicio facilita soluciones director de desarrollo con el apoyo de sus profesores, el beneficio de la escuela y promueve el desarrollo profesional de estos deberes profesionales de la construcción de los maestros y el desarrollo de la articulación institucional de la visión. La tesis es el resultado de la investigación nivel descriptivo, a posteriori el tipo y el modo de los casos de estudio que determine los criterios pertinentes en la realidad peruana y contextualizadas en la Gestión piloto descentralización de la educación Plan de 2007. Se utilizaron dos instrumentos: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5) capacita a los maestros y administradores; y mantenimiento. En la búsqueda de tres elementos de liderazgo transformacional se atribuyen al administrador y la influencia sobre la motivación de los profesores en la estimulación enseñanza y la educación se identifica. Se consideran las recomendaciones entre los informes indicadas por los profesores y los datos logrados de los encuestados para lograr una representación de la instrucción del liderazgo transformacional en la vivienda. (Martínez, 2013)

Leyva, (2014) Trujillo; en su tesis titulada; Las afirmaciones certificadas de los solicitados con el sistema autónoma frente al beneficio superior del niño

en los procesos de alimentos, El tesista nos dice: Como en la vida familiar, es común que los alimentos se reúnan en especie y por lo tanto la obligación de ejercer sus funciones, proporcionando todo lo necesario para apoyar al proveedor. Sin embargo, cuando surgen las dos diferencias o antagonismos, es común pedir al juez que tiene que apoyar al encuentro, para lo cual, por lo general una suma de dinero llamada pensión alimenticia es fijo. Teniendo en cuenta esta circunstancia, es común observar la composición de un proceso judicial para declarar los procedimientos de obligación, la cantidad y cumplimiento. Sin embargo, a pesar de la intención del Parlamento para rodear el procesamiento de alimentos, la velocidad requerida para alcanzar el contexto de la reivindicación alimentos, que buscan eliminar o reducir el daño al acreedor, el hecho es que en las circunstancias actuales para lidiar con nuestro sistema legal, este efecto se ve obstaculizado o retrasado. En este sentido, y recordando que las características de los alimentos tienen el derecho de solicitar un tono diferente con respecto a la pensión alimenticia. Por lo tanto, el derecho a pedir comida no es transferible, irrevocable, intransigible, irreparable y extingue por la muerte del deudor o el acreedor; el mantenimiento es imprescriptible variables, determinable, circunstancial y se extingue por prescripción, este último ya haber dado por nuestro Tribunal Constitucional.

Mannarelli (2012) Lima, en su tesis titulada, La infancia y la configuración de los vínculos en el Perú, El tesista nos dice: La niñez en el Perú, como en muchos otros países, es ahora un problema que requiere la intervención de las organizaciones públicas y privadas, así como la confluencia de varias disciplinas, para refinar los enfoques que pueden dar cuenta de la complejidad y proponer formas de abordarlas. Por otro lado, en Perú se combinan dinámicamente procesos culturales no sólo variados, pero hay desigualdad de acceso a la cultura, la educación, la salud y los servicios en general que necesitan para desplegar la imaginación especial para encontrar soluciones creativas a un principal problema que enfrentamos. No es el propósito de este ensayo hacer frente a tal diversidad. Se usa

categorías de análisis para ayudar a entender la dinámica y las tensiones que dan forma a la experiencia de la infancia. Creemos en una perspectiva histórica basada en diferentes campos de la reflexión académica puede poner a disposición de los que participan en la definición de las políticas públicas en diversas rutas ampliamente creen que el tema de la infancia. El texto que se desarrolla a continuación utiliza la perspectiva histórica como parámetro en ciertas situaciones y periodos favorables para, en primer lugar, tomó nota de los procesos políticos / culturales cuyo desarrollo a largo plazo ayuda a contextualizar el problema de los niños en el Perú. Al mismo tiempo, los instrumentos de análisis social, cuya combinación puede ayudar a que se presenten enfoque sobre el sujeto. En primer lugar, hay que señalar que la infancia como concepto y realidad objetiva no siempre ha sido así, y no aparece al mismo tiempo en la historia de Occidente. En otras palabras, el niño tiene una historia, no una esencia, ni es simplemente un hito cronológico en la vida de los individuos.

Párraga & Bartolo (2014) Lima en su compromiso de indagación el Liderazgo transformacional del administrador y ocupación del trabajador de servicio, Universidad César Vallejo. Tuvo como complicación habitual ¿Existe correlación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de asistencia en las instituciones educativas públicas que según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014? Dicha averiguación se realizó bajo el desarrollo del diseño no experimental de tipo transversal – correlacionar que por lo cual se concluyó que la relación entre las variables de tratado apoyándose en el método hipotético deductivo; la población de estudio estuvo conformado 165 docentes que laboran en la Red 18 de la UGEL 06 durante el año 2014, se trabajó con el total de la población por ser pequeña, por ello la muestra fue de tipo censal. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y con el fin de reunir información sobre las variables de liderazgo transformacional del instrumento de los trabajadores de rendimiento y de servicios principales. Para el tratamiento de los datos de SPSS, se utilizó el programa Microsoft Excel; El análisis de datos

se realizó con descriptiva e inferencial que se utilizó tablas de frecuencias, cifras y barras de ensayo coeficiente de correlación de Spearman. Se concluye que la relación entre el liderazgo de la dirección y la satisfacción laboral de los profesores de las instituciones educativas N° 01 Rojo 07 UGEL de Lima - 2013. Existe también la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción en el trabajo instituciones educativas maestros rojo No. 07 UGEL 01 Lima - 2013. Encontramos otra similitud con la obra de Concha (2013) La dirección del director y la satisfacción de la calidad del servicio en la red de la educación 04 UGEL N° 01-2012, determina que existe una relación directa y significativa entre la dirección principal y la satisfacción de la calidad del servicio en la red de educación UGEL 04 N° 01-2012. (Parraga y Bartolo, 2014)

1.2.3. A nivel local

En el ámbito local no existen investigaciones al respecto

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías del liderazgo

1.3.1.1. Teorías del liderazgo transformacional

Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns

El modelo de liderazgo transformacional de Bernard Bass (1981) (1), dialecto de dicho "liderazgo transformacional" como desigual al "liderazgo transaccional" que es más tradicional y diario. El liderazgo transformacional logró sus extravagantes efectos sobre los sumisos cambiando las plataformas motivacionales sobre las cuales utilizan.

El cabecilla transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del sujeto desde un estimulación conocido hasta llevarla al encargo. Los gobernadores transformacionales realzan los deseos de logros y autodesarrollos de los partidarios, mientras que a la vez originan el progreso de grupos y organizaciones.

En vez de reconocer al auto-interés contiguo de los partidarios como derivación del palo o la zanahoria, los líderes transformacionales estimulan en la persona una alta comprensión de temas claves para el grupo y la colocación, mientras desarrollan la seguridad de los seguidores, sucesivamente los revuelven desde los beneficios para la coexistencia hacia beneficios para logros, desarrollo, crecimiento y mejora (Burns, 1978).

De acuerdo con Bass y Avolio (1990), tales guías obtienen estas derivaciones en una de las siguientes maneras: son bondadosos a los ojos de sus incondicionales y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar personalmente para compensar las insuficiencias de cada uno de sus empleados; y pueden inducir intelectualmente a sus empleados.

Estos elementos representan los cuatro mecanismos básicos del liderazgo transformacional.

1. Influencia Elevada (Liderazgo Carismático): Este es dinámica entre guías que asumen una visión y sentido de misión; que se ganan el respeto, confianza y seguridad; y que obtienen una filiación individual fuerte de sus partidarios. Los dirigentes que presentan atribuciones idealizada y que son capaces de conseguir la energía extra requerida de los partidarios para conseguir niveles extras de progreso y ejercicio.

2. Miramiento Determinada. Los líderes se agrupan en instituir las insuficiencias y capacidades de los discípulos. Diagnostican las insuficiencias de los partidarios y atienden a ellas personalmente. También se pueden delegar, entrenar, aconsejar y proveer retroalimentación para el uso en el impulso personal de los seguidores. Elevan el nivel de parvedad y seguridad de los seguidores para

obtener mayores horizontes del encargo. El compromiso de los discípulos no sólo cubre absolutamente sus exigencias de trabajo ni está enderezada solamente a extender la ocupación; por el contrario, los partidarios están logrando un mayor compromiso para su mejora original, que pueden incluir tales movimientos como los desdenes del trabajo mismo.

3. Motivación Científico: Los dirigentes ligeramente fomentan una nueva visual a viejos métodos/problemas. Provocan la creatividad, y subrayan un re-pensamiento y re-examinación de suposiciones subyacentes a los problemas. Utilizan la visión así como una lógica más formal para solucionar los problemas. Las guías que estimulan espiritualmente que desarrollan los seguidores que atacan las inconveniencias ofreciendo sus propios aspectos magníficos e incoativos. Los escolares se cambian en solucionadores de problemas más seguros con y sin la facilitación del líder. Que consiguen a ser más innovativos con relación a su análisis de inconvenientes y de las habilidades que usan para resolverlos.

4. Liderazgo Inspiracional: Los dirigentes dan ánimo, agrandan la confianza y entusiasmo, y notifican sus enfoques de futuros factibles con claridad y seguridad. (Bass, 1985; Burns, 1978). Abastecen visión de la cual provoca el carácter para lograr sus costosos niveles de servicio e impulso.

1.3.1.2. Conceptos de Estrategia de conciliación

Con respecto al concepto de Conciliación Galarreta, 2016, p. 1) nos dice:

La conciliación, del latín conciliatio, verbo conciliare, esto significa que es el ajuste de las ideas de los que se oponen entre sí, reconciliar y pacificar su voluntad; cuya misión es facilitar en forma judicial o extrajudicial, mediante un acuerdo amistoso el ajuste de las diferencias de sus derechos, teniendo cuidado de los intereses de

libre disposición de ambos, y el debido proceso que deben ser respetados en el órgano jurisdiccional nacional.

La conciliación es buscar el consenso entre dos personas pacíficamente llegando a acuerdos convenientes entre ambas partes, sin afectar los intereses mutuos y teniendo en cuenta el debido proceso judicial en el correspondiente órgano judicial.

Asimismo Galarreta (2016, p. 1) manifiesta:

Es otra manera de resolver los conflictos o controversias entre dos o más personas, con la participación activa de un tercero, que en este caso es el mediador, en el derecho francés, el mediador invita a las partes a disputa para el día y hora determinada para proceder a la conciliación probable.

La conciliación es el mutuo consenso entre dos personas que llegan con toda tranquilidad a un acuerdo apropiado entre las dos partes, sin afectar a los intereses mutuos y teniendo en cuenta el proceso legal en la jurisdicción pertinente.

1.3.1.3. La Conciliación judicial en el sistema legal peruano

De acuerdo a los aportes de Galarreta (2016, p. 5) nos indica lo siguiente:

La conformidad legal en la política del Perú, se desenrolla con el consentimiento con lo definido en los artículos 323 al 329 del Código Procesal civil, esto es en los casos civiles, igualmente de conformidad con lo que público en el artículo 195 del Código de los Niños y Jóvenes para las cuestiones de métodos familiares. La unión judicial está descubierta de modo ordinario en la Ley viviente del mando judicial. (Galarreta, 2016)

Según Galarreta (2016, p. 5) El Código Procesal Civil las fases del acuerdo legal son las siguientes:

Inicio de la Visita: El juez como conductor del causa, da por secuz de la audiencia; sin apropiación se concibe implícitamente que este antes de iniciar la conferencia única o de depuración y acuerdo, debe anticipadamente haber concluido las pertenencias para que las partes logren; repitiendo que en el encargo de llevar avance el arreglo la que recae en un terciario imparcial, empleado público, perita en temas legales, es decir el juzgado. El régimen lógico peruano ocupa que la aptitud del juez es mucho para afirmar la misión pacificadora; sin embargo reflexionamos que no todo los gobernadores puedan rescatar justamente en la funciona pacificadora y se sientan agradable ejecutar. (Galarreta, 2016)

Obligación del Juez de exponer Formula Tolerante: Ciertamente el artículo 326 del Código Procesal Civil indica terminantemente que el juez debe plantear formula de avenencia, sin embargo esta obligatoriedad de presentar formula acomodaticia en toda encuentro que ha inventado una disputa entre los abogados, única vez que para cualesquiera existen argumentos en las que las evidencia es tan claro que plantea una expresa comprensiva y abarca una sentencia atrevida; otra escenarios que se presentan en tramas de puro derecho y una tercer entorno en que esta es confusa o compleja que proponer una enuncia tolerante formaría injusticias por la indecisión de la información que tiene los críticos; en este sentido el régimen de la Corte Superior de Lima, es contraria. (Galarreta, 2016)

Definición de Conocimientos para acordar: Dentro de esto tomamos la época en que los fragmentos marcan sus demostraciones utilizando unos minutos para inducir al juez de la posición de su caso; la otra

posibilidad es que las partes declaren al juez acerca de la situación dificultosa y el juez motiva a las porciones a que den presentadas de un recurso decisiva; y la tercera que el juez invita patentemente a las partes a que expongan una tramitación definitiva, manifestandose las ventajas de un acuerdo conciliatorio (Galarreta, 2016).

Propuesta de la formula comprensivo por el juez: Según el artículo 326 del Código Procesal Civil establece que el juez atendiera por su orden de las razones que muestren las partes. Inmediatamente propondrá la fórmula de arreglo que su sensata opción que le aconseja. En este sentido existe una autoridad que es nula la audiencia de consolidación si el juez no propone y manifiesta conciliatoria; asimismo existe jurisprudencia respeto a que la enuncia conciliatoria no obliga al juez a fallar en el idéntico sentido, pues no compone prejuizamiento (Galarreta, 2016).

Aprobación de la manifestación conciliatoria: Aceptada la formula tolerante el señor juez adaptará se anote en el libro de armonías que cada audiencia lleva al efecto el idéntico que se tropieza suscrito, abandonar copia auténtica en el trámite principal acorde lo prescribe el artículo 326 del Código Procesal Civil

Rechazo de la Formula Conciliatoria: Si una parte o ambas partes resisten la formula conciliatoria o no es aceptada de la propuesta conciliatoria hecha por el señor juez, se ampliará el acta, describiéndose la fórmula planteada e indicando la parte que lo rechazo (Galarreta, 2016).

Multa la percusión la Formula Tolerante: El artículo 326 del Código Procesal Civil parte in fine faculta al juzgador a condenar a la parte que rechazo la conciliación del juez, siempre y cuando la dictamen otorgue igual o menor derecho que el que se expuso en la conciliación y fue rechazada con una multa no menor de dos ni mayor de diez

unidades de informe procesal, salvo que se trate de proceso de provisiones , en cuyo caso el juez puede someter la multa, atendiendo el monto demandado y el que se ordena pagar en el dictamen (Galarreta, 2016).

1.3.1.4. Dimensiones de la conciliación

Según Galarreta (2016, p. 4) no indica:

Consensual: La conciliación es la base del consenso en este sentido los acuerdos adoptados por las partes son sólo por obedecer la voluntad de las personas.

Voluntario: La conciliación es voluntaria, acuerdo en el que las partes pueden conciliar libre y voluntariamente o no; Se incorpora en el Código Civil peruano en la etapa de la Audiencia de Conciliación, después de especificar los materiales conciliados en el artículo noveno de la Ley 26872

Idóneo: Según la legislación peruana, el conciliador debe ser una persona que está entrenado para este propósito, a saber, para ser acreditado correctamente a través de un centro de mediación autorizada por el Ministerio de Justicia según lo prescrito en el artículo 20 y 22 del 26872 ley, de conformidad con el artículo 30 de las normas de la ley de conciliación

Horizontal: El encargado de la conciliación, fomenta el ejercicio de una relación armoniosa y horizontal entre las partes.

Satisfacción de las partes: El mediador garantizará que la solución que satisfará las partes, ya que debe ser proactivo en un compromiso que cumpla con la mayoría de las expectativas de las partes

Privado: Es esencialmente un acto privado, ya que es promovida por las partes y no sólo una parte del conflicto, como se complementan con la confidencialidad, el conciliador y las partes interesadas, es obligado a no revelar a terceros el acto de la información de conciliación en las que escribió el artículo segundo de la ley N° 26872 de la conciliación.

Informal: Siempre que sea práctico y tiene como objetivo evitar que el procedimiento sea engorroso. La única formalidad que se exige es el logro de un acuerdo sobre las directrices establecidas en el artículo 326 del Código de Procedimiento Civil por conciliaciones judiciales y el artículo 16 de la ley 26872 de conciliaciones extrajudiciales respetados.

1.3.2. Bienestar

1.3.2.1. Teoría de las necesidades de Maslow

1.3.2.1. Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow

La teoría de grado de las penurias del hombre, propuesta por Maslow en su libro “La Teoría de la Motivación”, se inicia desde un supuesto en el que el hombre procede solo por necesidades, pero como sabemos que el hombre es un ser dotado de necesidades complejas pero claramente identificables, por lo que es necesario descubrir la calidad de esta teoría en lo que respecta al rendimiento laboral, y su relación de manera directa e importante con el comportamiento organizacional.

De los aportes de Maslow el centro de su teoría es la necesidad, esto quiere decir que reside en establecer por cualidades y catalogar por elevaciones las necesidades humanas, según el grado de importancia que tiene cada individuo, lo cual tiene mucha relación con el rendimiento laboral en donde el trabajador realiza sus actividades por necesidad, así mismo esta teoría tiene mucha relación con el comportamiento de la organización al recordar que está compuesta por personas.

Continuando con los aportes de Maslow (1943) transformó una Teoría de la Exaltación basada en la noción de Comparación de Necesidades, en la base de la pirámide se hallan las insuficiencias de déficit (fisiológicas) en las porciones más bajas, mientras que las insuficiencias de mejora o ventaja (autorrealización) se localizan en la porción más alta del monumento. De este modo fue que se especificó de acuerdo a su prioridad. (Figura N° 1) que influye en la conducta.



Figura 1. Jerarquía de las necesidades de Maslow (1943)
Fuente: (COFER, 1993)

Maslow crea ese tipo el grado que por el hecho de que la persona es como una criatura, mientras más va creciendo durante la vida; pues este va adquiriendo mayores necesidades. Y que a disposición que el hombre va satisfaciendo sus penurias pues se generan otras necesidades de mayor rango que impulsan a su comportamiento.

Según Maslow (1943) observa la motivación condesciende en métodos de rango y propuso la ordenación de cinco necesidades que las clasifica a su vez niveles de acuerdo a las necesidades, sus necesidades fisiológicas en la parte inferior y sus necesidades de autorrealización en la parte superior.

1.3.2.2. Conceptos de Bienestar

A continuación se describe el concepto de bienestar desde el punto de vista de Aristóteles, de los Estoicos, del Utilitarismo y relativismo según Valdés (2016, p. 2)

El pensamiento aristotélico de la felicidad: Aristóteles en su *Ética Nicomaquea* (1098 b, 13-18) acumula una doctrina antigua y aprobada por los pensadores, «según la cual las riquezas se especifican en tres tipos: las riquezas externas, los bienes del cuerpo y los bienes del alma o psíquicos».

Valdés (2016) indica: En estas tres características de recursos, aparecen auxiliares de diferentes maneras a la fortuna total de una persona. En la *Política* (1323 a 24) sostiene abiertamente que «estos tres componentes tienen que hallarse presentes para hacernos dichosos».

La propiedad de cada uno de estos ejemplos de recursos proporciona un lugar, por así decirlo, hay diferentes tipos de bienestar: el bienestar exterior o material, el bienestar corporal (salud y belleza física) y el bienestar interior o anímico. Estos son totalmente dispares entre sí, pues la suma de cualquiera de dos de ellos no proporcionaría término al tercer ejemplo de suerte. (Valdés, 2016)

Abreviadamente. El bienestar anímico, es notable que es codiciado por sí mismo, no es la suma efectiva de la propiedad de bienes externos y de la fortuna anatómico, pues conforme marca Aristóteles que es factible tener una fortuna, poder y salud y no tener la suerte más única que sería el adecuado del alma humana: la eudemonia o probado dicha que es propio a las personas. (Valdés, 2016)

Ahora se describe el bienestar estoico, según Valdés (2016, p. 8)

Para los insensibles no hay más dicha que el interno. Al similar que Aristóteles, los estoicos mantienen que logramos el bienestar, la salud, a través de una vida honesta. Sólo que, a oposición de Aristóteles, la virtud

para ellos no es más que una sola y reside en conocer y admitir el logos nativo. Ser feliz, según el viejo Zenón, es, «vivir en acuerdo con la ley del ambiente».

El hombre culto es el que mediante su conciencia conoce la ley que manda el ambiente y alcanza que todo lo que ocurre y empieza un acorde a un plan superior al que se somete de buena categoría. Ninguna de los objetos externamente que llanamente pensamos como bueno o malo sean verdaderamente tales.

Lo único en sí es semejante impasible. Nada de lo que sucede y está de fuera de nosotros control posee un precio en sí mismo; lo único bueno o malo es el estado de ánimo con el que tomamos los sucesos, «Es bienaventurado -dice Séneca- el hombre para el que no hay nada bueno ni malo, si no el mal ánimo... a quien ni arrebatan ni quebrantan los acontecimientos de la fortuna, que está sugestionado y que no hay mayor bien del que puede darse a sí mismo» (Valdés, 2016)

El bienestar según Utilitarismo y relativismo por Valdés (2016, p. 12).

Otro es la dificultad que surge cuando se manejan criterios subjetivos o psicológicos para determinar y medir la suerte de una persona, pero en donde, a discrepancia de la virtud impasible, dichos estados psicológicos dependen causalmente de la obtención de bienes externos o de que se den seguros y los estados de cosas que indemnizan los deseos o las aspiraciones particulares del sujeto.

Éste es el caso del materialismo que, como sabemos, suele ser un aparente tomado que supuesta o explícitamente por distintas translaciones de la llamada «economía del bienestar» (*Welfare Economics*)

El materialismo, o, más justamente, la riqueza de la riqueza que asume la idea utilitarista del valor, toma como excelente parámetro para medir el bienestar de un individuo su «utilidad individual», la cual suele concebir en

términos del placer o la deleite causada por la ejecución de los deseos o deseos personales. (Valdés, 2016)

Según este proyecto, el contexto de un elemento será tanto superior cuanto menor sea la representación de pretensiones insatisfechas; esto es, a mínimo fracaso que pertenecerá una mayor fortuna. El bienestar de una familia, por otra parte es pensada como un empleo de los beneficios propios de las personas que la acceden. (Valdés, 2016)

Finalmente Valdés (2016, p. 13) agrega:

La noción utilitarista de valor, se inspira de alguna cualidad en aquella intuición indicada por Aristóteles en la *EN*, según la cual «toda elección apunta a algún bien» (1095a, 14-15) y «el objetivo de la voluntad es el bien» (1113a, 23-24), pues, en efecto, desear algo que reside precisamente en concebirlo como algún tipo de bien, de manera que reflexionemos la satisfacción de un deseo como la producción de un bien.

Alcanzando esta visión, como tenemos señalado, los únicos objetos a las que el utilitarista les da un importe interior positivo al automatizar el nivel de ventura de un indivisible, son sus codicias satisfechas o el placer que haya una consecuencia de ello. (Valdés, 2016)

No se describirá aquí la dificultad que se planea al utilitarista la escritura híbrido de las «utilidades» que poseen añadir para automatizar la fortuna de un elemento o, peor aún, de una familia. Tampoco ingresaremos en el altercado concerniente a cuál es el agregado de pretensiones acertadas para calcular la fortuna, pues se haya excluido la dificultad de la contaminación climático. (Valdés, 2016)

1.3.2.3. Dimensiones de Bienestar

Según las investigaciones realizadas por Lopategui (2005) enseña las siguientes dimensiones:

Bienestar Físico. La prosperidad física que se describe al nivel de suspicacia a un tormento, peso corporal, cuidado/agudeza visual, fortaleza, potencia, coordinación, nivel de tolerancia y rapidez de recuperación. El elemento tiene la impresión (subjetiva) de que nadie de sus órganos o funciones se hallan perjudicadas. Se determina por el trabajo eficiente del cuerpo, resistencia a enfermedades, el contenido físico de reconocer debidamente a una diversidad de programas y un nivel apropiado de habilidad física. En muchos contextos, la extensión física puede ser lo más significativo. En la suma de las presentaciones de fortuna y aptitud física (señalados o para ser mercadeados) el enfoque o base del bienestar físico como la herramienta importante planteado para operar la corporación humana. (Lopategui, 2005)

Bienestar Mental o Intelectual. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el bienestar mental significa aquel porte solicitada para conservar relaciones agradables con los demás, indemnizar las insuficiencias instintivas latentemente en compromiso, sin lastimar a otras personas y ser capaz de anunciar en las reformas efectivas del cercano físico y social. La felicidad intelectual y lo cual es la habilidad de:

Aprender y poseer capacidades intelectuales.

Procesar información y actuar en base a ella.

Clarificar valores y creencias.

Ejecutar la capacidad de tomar decisiones bien pensadas.

Entender las ideas nuevas.

Todo elemento tiene un adecuado bienestar mental que posee una armonía interior, intelectual y afectiva. La persona que vive satisfecho de sí mismo, se

siente bien con el trato a los demás elementos y puede hacer frente a las exigencias de la vida.

Bienestar Social. Se relaciona a la destreza de interactuar bien con la multitud y el contexto, teniendo una satisfacción a las relaciones interpersonales. Puede considerarse como "gracias" o habilidades sociales o una penetración social. Aquellos que tienen una adecuada fortuna social que pueden completar ciertamente en su medio social. Se determina por buenas relaciones con otros, una cultura apoyadora a los ajustes exitosas en el ambiente.

Bienestar Emocional. El bienestar emocional personifica la destreza de inspeccionar las alteraciones, es decir, apreciar agradable al enunciar y de ejecutar en tener un carácter apropiado. Las peculiaridades apasionadas que aplacan el desarrollo y el progreso adecuado en la vida apasionada del ser caritativo incluyen el porte para inspeccionar efectivamente el estrés perjudicial (véase capítulo 4), el ser flexible y el trabajo para resolver los conflictos. La gente que consistentemente tratan de mejorar su prosperidad apasionado que tiende a disfrutar mejor la vida.

Bienestar Espiritual. No por ser el último dispositivo contenido sea el menos significativa. De hecho, en mi dictamen es uno de los más significativos, puesto que es la base para que los demás mecanismos puedan marchar convenientemente. Básicamente, significa que aquellas creencias y prácticas religiosas. Implica la creencia en una fuerza unificante (de un ser supremo). Para algunos, dicha fuerza florecerá la naturaleza, que para otros serán las leyes acreditadas y para los creyentes será la fuerza divina de DIOS. La riqueza espiritual personifica la destreza para revelar y articular una intención personal en la vida. Es educarse, cómo apreciar el amor, el disfrute, paz y sentido de logro (autorrealización). Las personas con un óptimo bienestar espiritual perennemente pretenden ayudar a otros para que logren su permitido máximo. Incluye, las diplomacias con los seres vivientes, la ocupación de una orientación espiritual en la vida de cada indiviso, la

naturaleza de la conducta caritativa y la destreza y satisfacción para servir a otros.

Más últimamente, se ha insinuado la contingencia de la coexistencia de otro tipo de superficie que integra a la fortuna. Nos referimos al bienestar ocupacional (Edlin, Golanty, & Brown, 1999, p. 7). El ser compasivo tiene que ocuparse para poder perdurar. No obstante, en varios momentos el trabajador traspasa por una serie de dificultades psicosociales y circunstancial que casualmente pueden afectar y que absolutamente la fortuna del practicante. Por lo tanto, el bienestar ocupacional o industrial se cuenta a la cabida de poder llevar a cabo con disfrute, seguridad y con la menor importe de contaminantes/tóxicos ambientales las tareas diarias que requieren cumplir los obreros de una empresa. Significa que para poder razonar críticamente, solucionar problemas y notificar ciertamente entre sus compañeros de compromiso y inspectores.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera las Estrategias de conciliación basadas en el liderazgo transformacional mejoran el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016?

1.5. Justificación del estudio

Científica: Se justifica la presente investigación porqué se utilizará el método científico y de esta manera se podrán hacer aportes a la teoría en base a los resultados iniciales obtenidos. Asimismo, desde este punto de vista la presente investigación se sustenta en el enfoque de la teoría del Liderazgo Transformacional.

Práctica: Esta investigación se hace con la finalidad de centrarnos en la problemática enfocada en el bienestar del niño, niña y adolescente, haciendo una posible propuesta de Estrategias de Conciliación basada en el Liderazgo

Transformacional. Generando en la institución, armonía, motivación, compañerismo, solidaridad donde el personal se involucre como agentes significativos y sea el principal receptor de los beneficios que se traerá con la presente investigación.

Metodológica: Gracias a la propuesta de Estrategias de Conciliación se podrá mejorar el bienestar de los niños, logrando mejorar las condiciones de vida de las comunidades de dicho sector, para ello se aplicará la metodología de la investigación científica así como las fases de la conciliación para la propuesta. Asimismo, el tipo de investigación corresponde al descriptivo y propositivo.

1.6. Hipótesis

La propuesta de Estrategias de conciliación basada en el liderazgo transformacional mejorará el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Proponer Estrategias de conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.

1.7.2. Específicos

Diagnosticar el estado actual del bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.

Identificar los factores influyentes en el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.

Diseñar estrategias de gestión para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.

Estimar los resultados que generará la propuesta de estrategias de conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.

II. MÉTODO

2.1 Diseño y Tipo de Investigación

Diseño de investigación es no Experimental. (Bernal, 2010)

Transversal.- Recolectan información en un solo momento.

T

M₁ O₁

M₂ O₂

Donde:

M₁, M₂: Son las muestras que se está observando: operadores de la conciliación.

O₁, O₂: Son las mediciones a desarrollar en las muestras.

T: Es el mismo tiempo para todas las muestras.

Tipo de Investigación: Descriptiva y propositiva.

Es descriptiva, porque además de describir el fenómeno, tratan de buscar la explicación del comportamiento de las variables y su finalidad es descubrir las causas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Es propositiva, porque propone un conjunto de estrategias para combatir o disminuir un determinado problema. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). En esta oportunidad se formulan un conjunto de estrategias de conciliación, basadas en el liderazgo transformacional.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable Independiente: Estrategias de conciliación

Definición Conceptual: Es el ajuste de las ideas de los que se oponen entre sí, reconciliar y pacificar su voluntad; cuya misión es facilitar en forma judicial o extrajudicial, mediante un acuerdo amistoso el ajuste de las diferencias de sus derechos, teniendo cuidado de los intereses de libre disposición de ambos, y el debido proceso que deben ser respetados en el órgano jurisdiccional nacional.

Definición operacional: La conciliación es buscar el consenso entre dos personas pacíficamente llegando a acuerdos convenientes entre ambas partes, sin afectar los intereses mutuos y teniendo en cuenta el debido proceso judicial en el correspondiente órgano judicial.

2.2.2. Variable Dependiente: Bienestar

Definición conceptual: Es, sin lugar a dudas, un concepto evaluativo y gradual. Atribuir más o menos bienestar a un sujeto es darle un valor más o menos positivo a su vida. (Valdés, 2016)

Definición operacional: Representa un estado máximo de armonía en la vida de los individuos, haciéndolos que se sientan de la mejor manera posible.

2.2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE LA MEDICIÓN
Estrategias de Conciliación	Consensual	Consenso	1= Nunca 2 = A veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre
	Voluntario	Libertad Voluntad	
	Idóneo	Preparación	
	Horizontal	Armonía	
	Satisfacción de las partes	Mediador Solución	
	Privado	Confidencial	
	Informal	Engorroso	
Bienestar	Bienestar físico	susceptibilidad	
	Bienestar Mental o Intelectual	Capacidad	
	Bienestar Social	Interacción	
	Bienestar Emocional	Emoción	
	Bienestar Espiritual	Amor, armonía, paz	

2.3 Población y muestra

Unidad de análisis: Conciliación

Por ser una población pequeña no se aplica fórmula para hallar la muestra.

Población: usuarios de la DEMUNA

Muestra: 120.

2.3 Población

Para Wigodski población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado (Wigodski, 2014).

Por ser una población pequeña no se aplica fórmula para hallar la muestra.

Población: Usuarios de la DEMUNA

Muestra: 120 usuarios

Tabla 2. Distribución de la población

Grupo	N°	Total
Convivientes	85	71%
Casados	35	29%
Total	120	100%

Fuente: DEMUNA de la Municipalidad de Chiclayo.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Técnica: “Son el conjunto de reglas y operaciones concretas para el manejo de los instrumentos, se sitúan a nivel de los hechos o de las etapas prácticas que permite la aplicación del método” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La técnica a emplear en el presente trabajo será la encuesta.

2.4.2. Encuesta

“Técnica en la cual se utiliza un conjunto de preguntas de ambas variables de estudio, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de las características objetivas y subjetivas de la población”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

En la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, la que se aplicará a 22 trabajadores de la DEMUNA de la municipalidad de Chiclayo.

La encuesta consta de 16 ítems con 4 alternativas de respuesta: Nunca; A veces; Casi Siempre; Siempre. La encuesta se compone de 11 dimensiones divididas de la siguiente manera:

La variable independiente: Estrategias de Conciliación, consta de 7 dimensiones: Consensual, voluntario, idóneo, horizontal, satisfacción de las partes, privado e informal.

Variable dependiente: Bienestar, consta de 5 dimensiones: Bienestar físico, bienestar mental o intelectual, bienestar social, bienestar emocional y bienestar espiritual.

2.4.3. Instrumentos

“Son los objetos concretos que facilitan la aplicación precisa de la técnica y aunque poseen características propias deben adecuarse al objeto de estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

“Es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

El instrumento que se utilizará para obtener los datos necesarios en la presente investigación, será el cuestionario.

2.4.4. Cuestionario

Es el instrumento formado por “un conjunto de preguntas escritas que el investigador administra o aplica a las personas o unidades de análisis, a fin de obtener la información empírica necesaria para determinar los valores o respuestas de las variables motivo de estudio” (Tristán, 2008).

El cuestionario que se aplicará consta de varias preguntas cerradas, relacionadas con las dos variables de estudio. El instrumento será aplicado trabajadores de la DEMUNA de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

2.4.5. Ficha técnica del instrumento

El instrumento aplicado mide las siguientes variables:

La variable independiente: Estrategias de Conciliación, consta de 7 dimensiones: Consensual, voluntario, idóneo, horizontal, satisfacción de las partes, privado e informal.

Variable dependiente: Bienestar, consta de 5 dimensiones: Bienestar físico, bienestar mental o intelectual, bienestar social, bienestar emocional y bienestar espiritual.

2.4.6. Validación y confiabilidad del instrumento

2.4.6.1. La validación

Un instrumento es válido si comprueba o mide aquello que pretendemos medir. Si el instrumento mide lo que tiene que medir se habla de autenticidad (Tristán, 2008).

Para el presente estudio se empleará el modelo de Lawshe para validación del contenido del instrumento. Lawshe establece un valor mínimo de razón de validez de 0,58 con 3 expertos. Y el coeficiente de correlación de Pearson para validez del constructo (Tristán, 2008).

2.4.6.2. La confiabilidad

Un instrumento es fiable cuando aplicado varias veces en circunstancias similares permite obtener medidas consistentes (López, 2014). Existen diferentes procedimientos para determinar la fiabilidad de un instrumento.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizará el software SPSS versión 20, mediante el Alfa de Cronbach, considerando como fiables, valores de alfa de Cronbach mayores o iguales a 0,7; y valores menores, como no fiables.

2.5 Métodos de análisis de datos

La presentación de los datos obtenidos se realizará utilizando tablas de frecuencia.

2.5.1. Tabla de frecuencia

Es una forma de presentar ordenadamente un grupo de datos u observaciones. La estructura depende de la cantidad y tipo de variables que se analizan (López, 2014).

2.5.2. Estadística descriptiva

El análisis de los datos se realizará utilizando la estadística descriptiva y la estadística inferencial según se detalla a continuación:

2.5.2.1. Medidas de tendencia central

Media aritmética (\bar{X})

Es una medida que se define como el cociente entre la suma de los valores $x_1, X_2... X_n$ y el número de ellos (n) (López, 2014). Se simboliza con \bar{X} si la media aritmética es de una muestra y si la media aritmética es de una población su fórmula es:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Es una medida que se utiliza para evitar la posibilidad de dejarse llevar por valores muy bajos o muy altos. Viene a ser el punto medio o centro de un conjunto de datos con medidas estadísticas diferentes de la media. Para determinarla se deben ordenar las cifras obtenidas de acuerdo a su tamaño (Freund & Simon, 1992).

2.5.2.2. Medidas de dispersión o variabilidad

A. Desviación estándar o desviación típica (S)

Es una medida estadística de la dispersión de un grupo o población. Se define como la raíz cuadrada de los cuadrados de las desviaciones de los valores de la variable respecto a su media (López, 2014). Su símbolo es (S) y sus fórmulas son:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$
 Donde x_i representa los datos de la muestra

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (x_i - \mu)^2}{N-1}}$$
 Donde x_i representa los datos de la población

En la presente investigación se utilizará para medir la desviación que presentan los datos en su distribución respecto de la media aritmética de dicha distribución, con objeto de tener una visión de los mismos más acorde con la realidad al momento de describirlos e interpretarlos para la toma de decisiones con respecto a las variables de estudio: Planificación Estratégica y el Desarrollo Turístico Sostenible Vivencial.

B. Coeficiente de Variación (C.V)

Esta medida sirve para determinar el grado de homogeneidad del grupo en estudio que se analiza.

$$C.V. = \frac{S (100\%)}{X}$$

Dónde:

C.V. = Coeficiente de variabilidad

S = Desviación estándar

X = Media aritmética

100= Valor constante

Esta medida de dispersión se utilizará para describir la cantidad de variabilidad en relación a las dos variables en estudio. Es decir, entre Planificación Estratégica y el Desarrollo Turístico Sostenible Vivencial.

2.5.3. Prueba Estadística

Para la contrastación de la hipótesis se utilizará la prueba de Hipótesis de Correlación de Pearson, la cual medirá la intensidad de la asociación en las dos variables cuantitativas: Estrategias de conciliación (variable independiente) y el Bienestar (variable dependiente).

2.6 Aspectos éticos

Medioambiente: No afecta al medio ambiente, puesto que no es un proyecto donde genere productos orgánicos contaminantes o de similar contaminación.

Confidencialidad: reserva total de la información que brinden para la investigación.

Objetividad: La investigación aplica el método de la investigación científica el cual le da carácter de ciencia, asegurando la confiabilidad de los resultados.

Originalidad: Esta tesis es de singular característica, elaborada por el tesista, sin plagio alguno de alguna investigación similar.

Veracidad: Información verídica y real dada por los mismos trabajadores de la DEMUNA.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Resultados

3.1.1. Objetivo N°01: Diagnosticar el estado actual del bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.

Análisis de la infraestructura donde son atendidos los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.



Figura 2. Exteriores de la infraestructura de la DEMUNA - Chiclayo



Figura 3. Vista principal de la DEMUNA - Chiclayo



Figura 4. Parque infantil contribuye con la DEMUNA

Diagnóstico:

DEMUNA DE MPCH CON NUEVO LOCAL EN EL PARQUE INFANTIL

Con el objetivo de mejorar el nivel de atención a la población, la oficina de la Defensoría Municipalidad del Niño, Niña y Adolescente de la Municipalidad Provincial de Chiclayo (DEMUNA) se trasladó a uno de los ambientes del parque Infantil, lo que motivó una felicitación pública por parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). La gerente de Desarrollo Social, Mariela Velezmoro Delgado, sostuvo que en el nuevo local, podrán atender mejor los casos que se presenten, dado que los niños, adolescentes o parejas denunciantes ya cuentan con un adecuado espacio.

"El MIMP, nos exige una serie de requisitos para la atención en la DEMUNA, y pese al escaso presupuesto, se ha mejorado", el siguiente paso en esta área será – además de implementar el nuevo local – poder lograr la acreditación y así conseguir la autorización para emitir actas de conciliación extrajudicial con título ejecutivo.

Vale mencionar que en la DEMUNA cuenta con una psicóloga y dos conciliadoras, que se encargan de brindar atención oportuna a la población.

3.1.2. Objetivo N°02: Identificar los factores influyentes en el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.

Programas deportivos: como parte de la formación de cuerpo sano, mente sana, la DEMUNA Chiclayo se esmera en realizar actividades deportivas de diversa índole para el bienestar de los niños de las DEMUNA, en ese sentido se trabaja siempre en coordinación con la PNP.



Figura 5. Programas deportivos



Figura 6. Apoyo de la Policía en los programas deportivos

Ratificando su compromiso de promover la prevención y erradicación del trabajo infantil, además de la mendicidad de los niños y adolescentes; la Municipalidad Provincial de Chiclayo (MPCh) en conjunto con la Policía Nacional del Perú (PNP) y el programa Yachay del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) inauguró el programa denominado “Vacaciones Útiles 2017”, en el que participarán un promedio de 60 niños de diversos pueblos jóvenes de Chiclayo.

“Gracias al alcalde David Cornejo, quién de manera permanente apoya a los sectores más necesitados, este grupo de infantes practicarán diferentes disciplinas deportivas en los ambientes del complejo deportivo ‘Augusto Bernal Ramírez’ (piscina municipal)”, indicó la subgerente de Educación, Cultura, Juventudes y Turismo, Sandra Wiese Eslava.

La funcionaria, además precisó que la comuna apoyará con docentes que ofrecerán clases en las especialidades de: fútbol, básquet, vóley, oratoria, canto y taekwondo.

Programas sociales que apoyan a la DEMUNA de Chiclayo

El **Programa Nacional Yachay** -voz quechua que significa aprender- se creó por Decreto Supremo N° 005-2012-MIMP el 6 de setiembre del 2012, con el objetivo de restituir los derechos de las niñas, niños y adolescentes en situación de calle (trabajo infantil, vida en calle, mendicidad y/o explotación sexual) para que logren su desarrollo integral y prevenir mayor exposición a situaciones de riesgo.

Este trabajo se realiza en tres espacios:

- **A nivel individual**, para promover el acceso a servicios según las necesidades identificadas durante el abordaje de esta población: educación, salud, DNI, entre otros y el desarrollo de habilidades sociales que les permita evitar situaciones de riesgo o tomar medidas de prevención.

- **A nivel de la familia**, con la finalidad de fortalecer sus vínculos y que el niño, niña o adolescente no siga expuesto a los riesgos de la calle y sobre todo para que la familia asuma su rol protector.
- **A nivel de la comunidad**, con la participación e involucramiento de los principales actores sociales para que incorporen dentro de sus planes de acción a esta población.

El Programa Nacional Yachay, ha permitido a Junio del 2016, que cerca de 12 380 niñas, niños y adolescentes de 24 ciudades que trabajan o viven en la calle sean protegidos, obtengan su DNI, accedan al SIS (Seguro Integral de Salud), asistan a la escuela y tengan acceso a servicios de formación educativa, artística, recreativa y deportiva.

Asimismo, estamos trabajando con las familias para mejorar las condiciones de vida y la situación laboral de las madres y los padres, para evitar que niñas, niños y adolescentes regresen a las calles, expuestos a peligros y sacrificando su derecho al juego, a la educación y a una vida mejor. Actualmente 2850 niñas, niños y adolescentes dejaron su situación de calle y cerca de 6407 disminuyeron sus jornadas en ella.

3.1.3. Objetivo N°03: Diseñar estrategias de gestión para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.

Una de las formas de cómo ayudar a mejorar el bienestar de los niños de la DEMUNA Chiclayo son las que vienen realizándose actualmente como es los programas deportivos y los programas sociales como Yachay.

Sin embargo se pueden implementar estrategias de gestión para continuar mejorando mucho más el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Estrategia Comunicativa:

Programa Fono Infancia:

Consiste en un servicio telefónico gratuito confidencial, de cobertura nacional, que entrega un espacio de atención y orientación a padres, madres y otros adultos que se relacionan con niños y niñas, para fortalecer en ellos competencias que promuevan el bienestar y desarrollo integral de éstos, bajo un enfoque de respeto y promoción de sus derechos

Programa de adopciones: En coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la asociación peruana de familias adoptivas, esta paternidad adoptiva o "de corazón", puede realizarla toda persona soltera, casada o en uniones de hecho, a partir de los 25 años de edad y hasta los 55 años.

Estrategia Cultural

Programas especializados:

Talleres de arte: en coordinación con la Casa desconcentrada de la cultura de Lambayeque se programarán talleres de arte, música, pintura, entre otros para desarrollar en el niño y adolescentes el talento y la creatividad del arte.

Talleres de manualidades: con el propósito de que se vuelvan autosuficientes se coordinará con diferentes ONG para el entrenamiento y capacitación en diversos talleres de manualidades como corte de pelo, panadería, costura entre otros.

Madres gestantes y lactantes: programa dirigido a niñas y adolescentes en estado de abandono embarazadas y madres prima gestas que necesitan todo el apoyo del estado.

Situación calle: Programa especializado en recuperación de niños en estado de abandono y que se encuentran en las calles mendigando o viviendo en condiciones inhumanas.

Discapacidad: Programa especial para niños en estado vulnerable y que sufren de discapacidad, en coordinación con el Conejo Municipal se les proveerá lo necesario para su bienestar.

3.2. Resultados de las encuestas

Tabla 1. ¿Se logra siempre establecer consenso en las conciliaciones que se realizan?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
	Nunca	40	33,3	33,3	33,3
	A veces	44	36,7	36,7	70,0
	Casi siempre	23	19,2	19,2	89,2
	Siempre	13	10,8	10,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

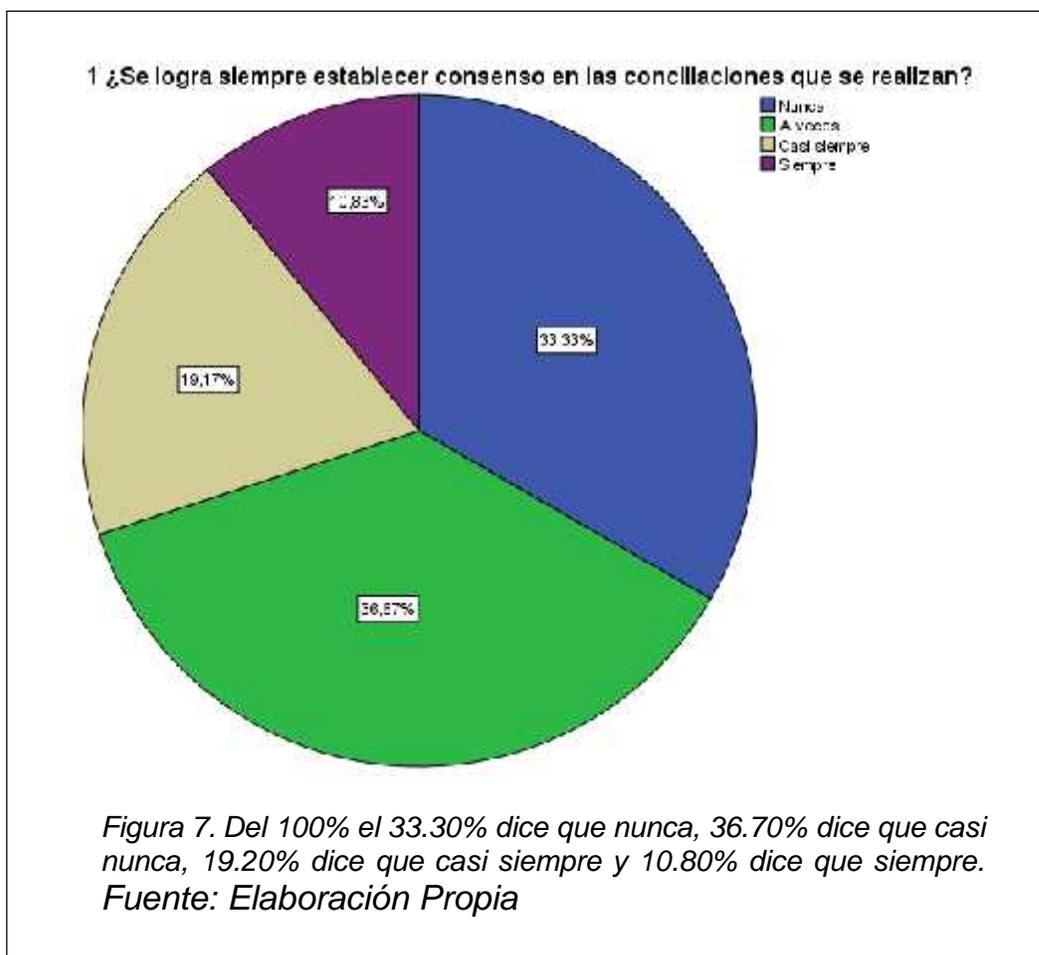


Tabla 2. ¿Se detecta que ambas partes siempre participan voluntariamente de la conciliación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	38	31,7	31,7	31,7
	A veces	45	37,5	37,5	69,2
	Casi siempre	23	19,2	19,2	88,3
	Siempre	14	11,7	11,7	100,0
Total		120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

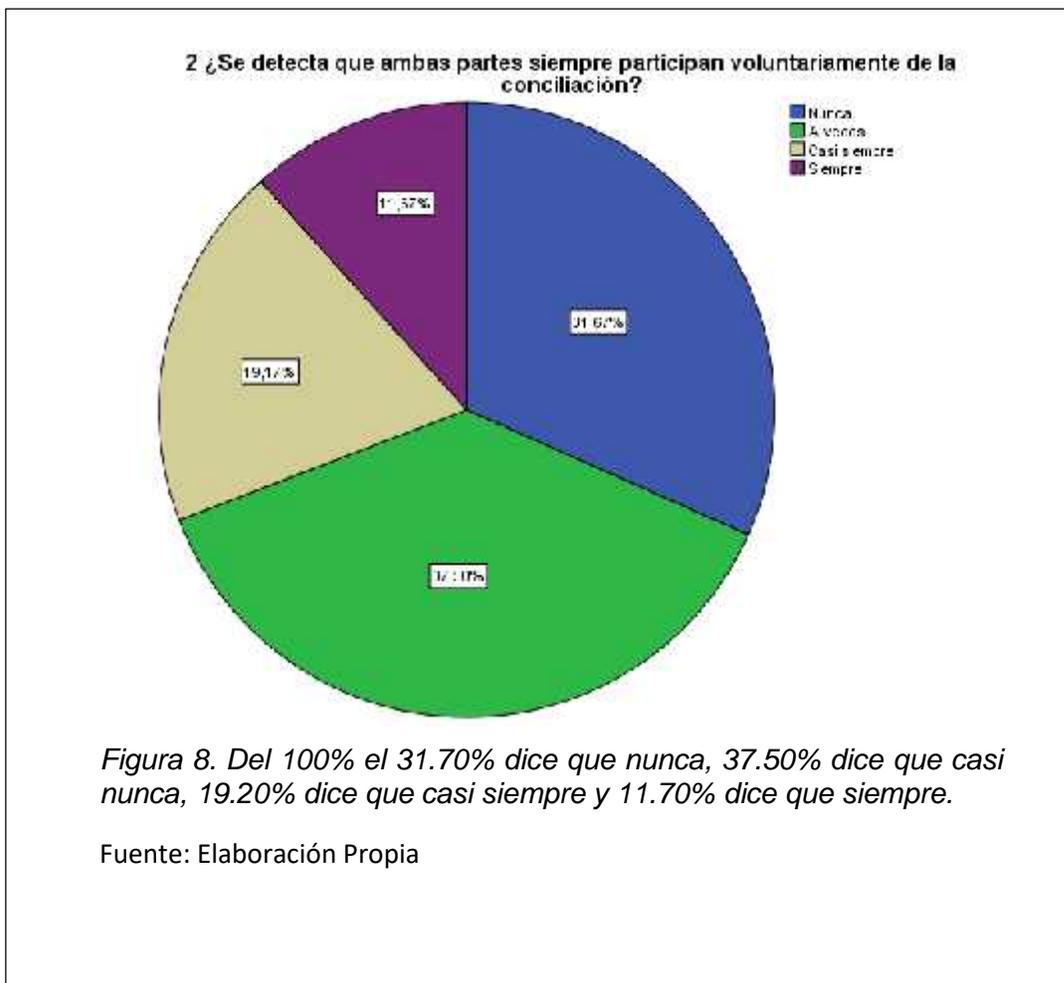


Tabla 3. ¿Considera el personal como idóneo para llevar a cabo la conciliación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	29,2	29,2	29,2
	A veces	43	35,8	35,8	65,0
	Casi siempre	27	22,5	22,5	87,5
	Siempre	15	12,5	12,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

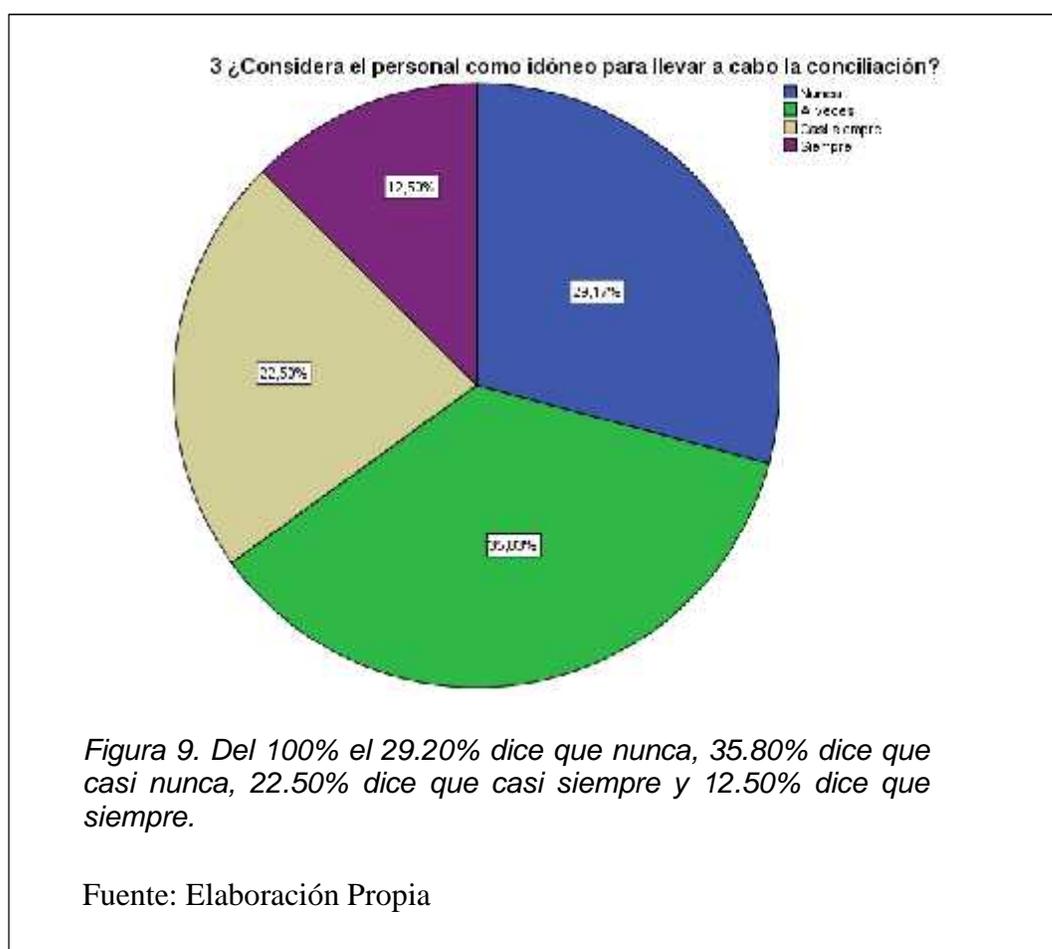


Tabla 4. ¿Se logra fomentar el ejercicio de una relación armoniosa y horizontal entre las partes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	39	32,5	32,5	32,5
A veces	45	37,5	37,5	70,0
Casi siempre	22	18,3	18,3	88,3
Siempre	14	11,7	11,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

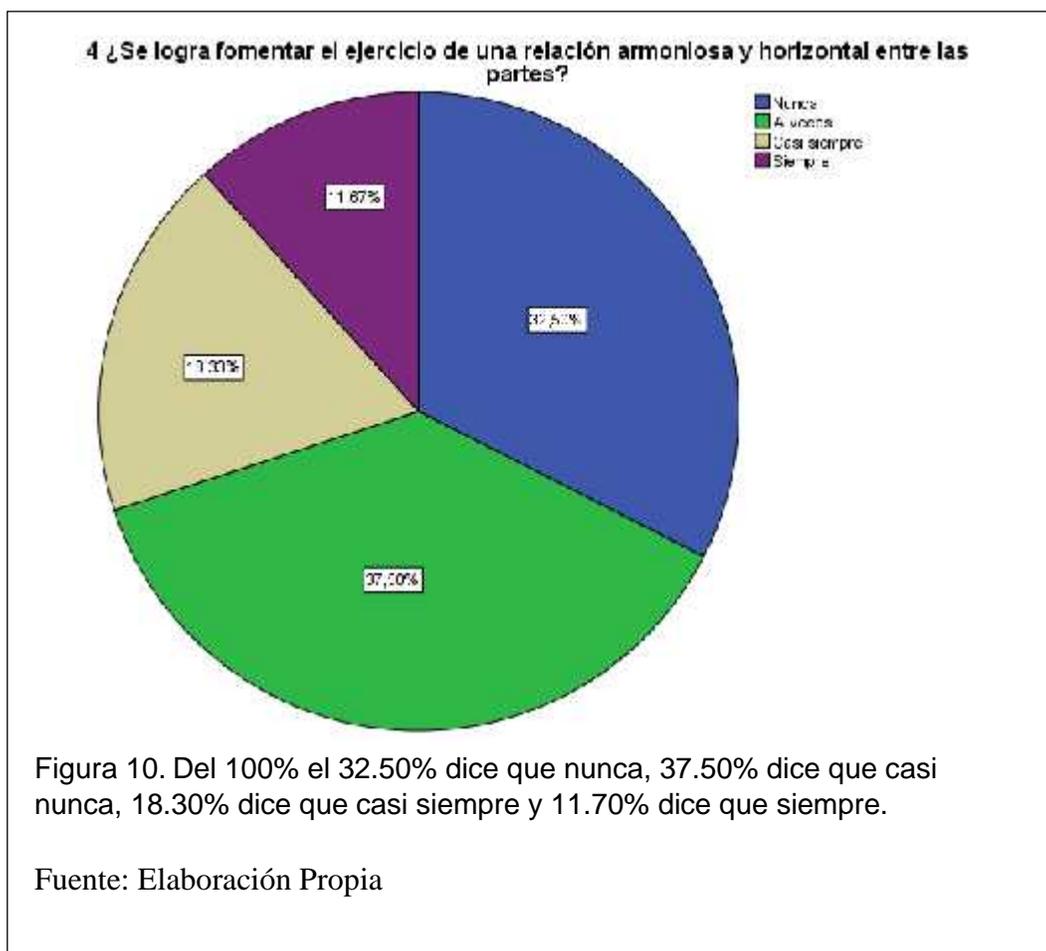


Tabla 5 ¿El personal le garantiza una solución equitativa al conflicto que afronta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	37	30,8	30,8	30,8
	A veces	46	38,3	38,3	69,2
	Casi siempre	21	17,5	17,5	86,7
	Siempre	16	13,3	13,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

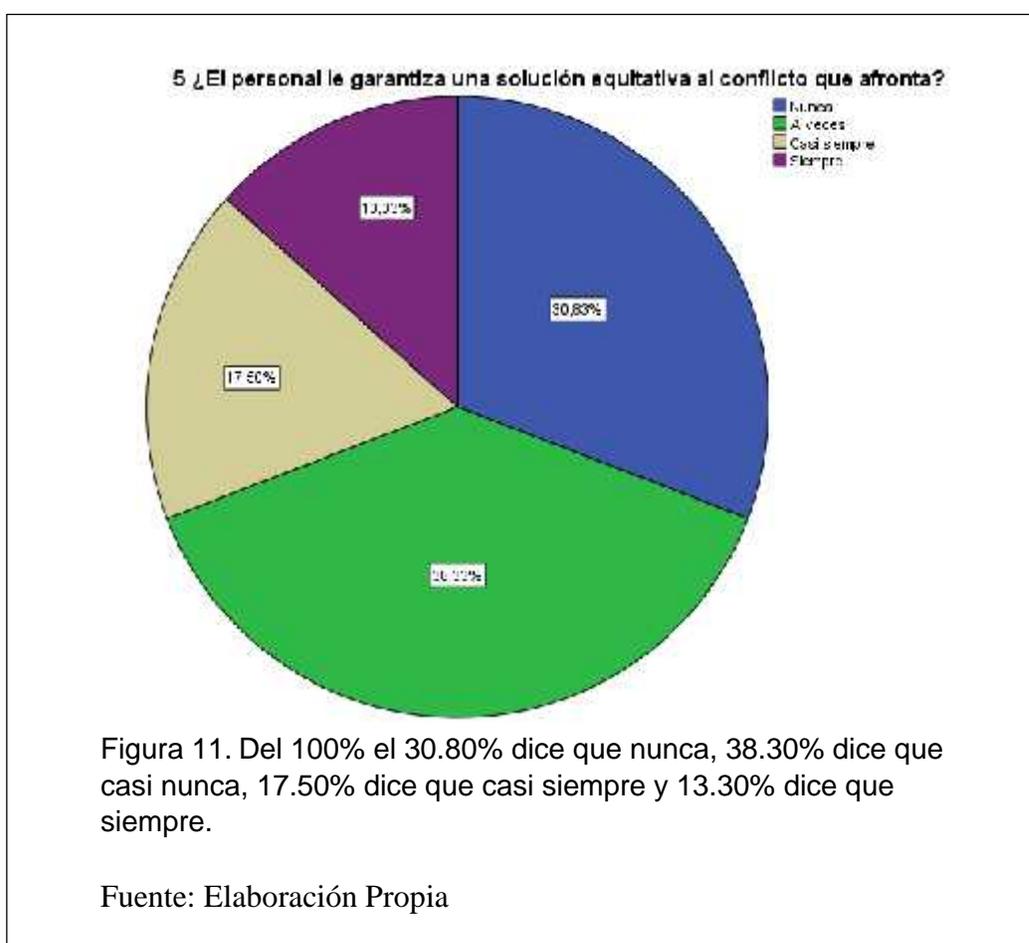


Tabla 6 ¿Se logra absoluta confidencialidad por parte de los actores que participan en la conciliación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	34	28,3	28,3	28,3
	A veces	43	35,8	35,8	64,2
	Casi siempre	28	23,3	23,3	87,5
	Siempre	15	12,5	12,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

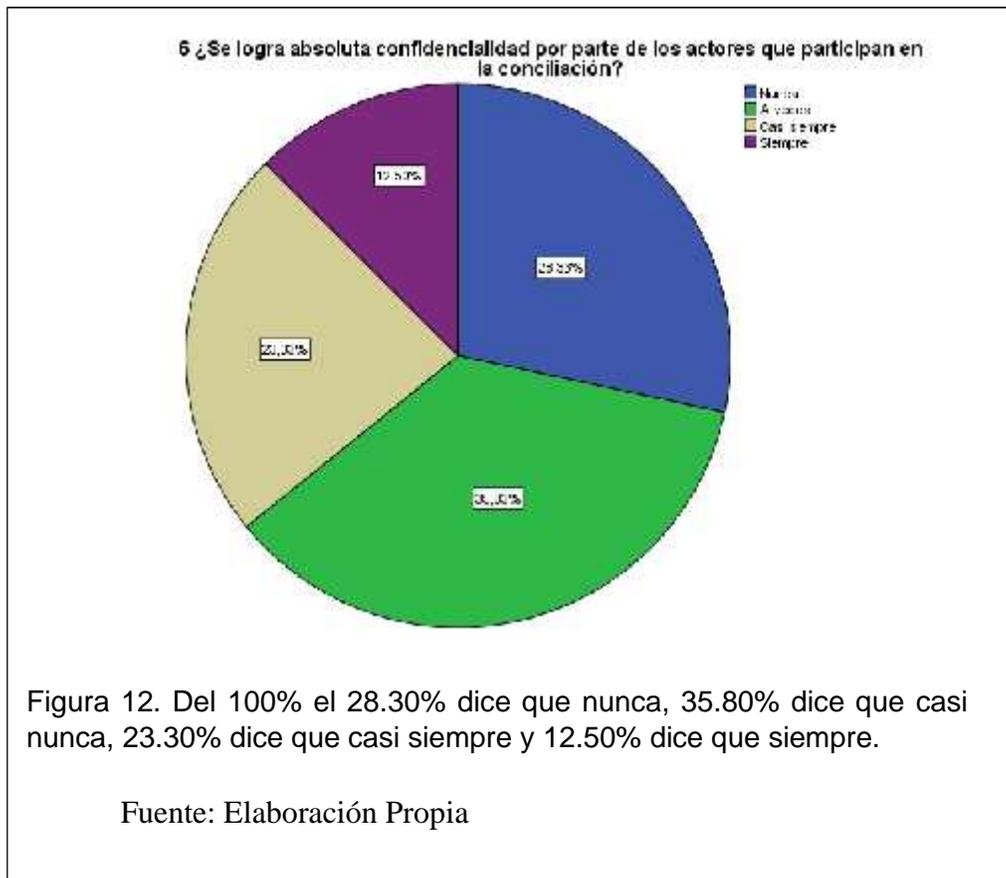


Tabla 7 ¿Se logra siempre acuerdos importantes cada vez que concilia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	38	31,7	31,7	31,7
	A veces	45	37,5	37,5	69,2
	Casi siempre	22	18,3	18,3	87,5
	Siempre	15	12,5	12,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

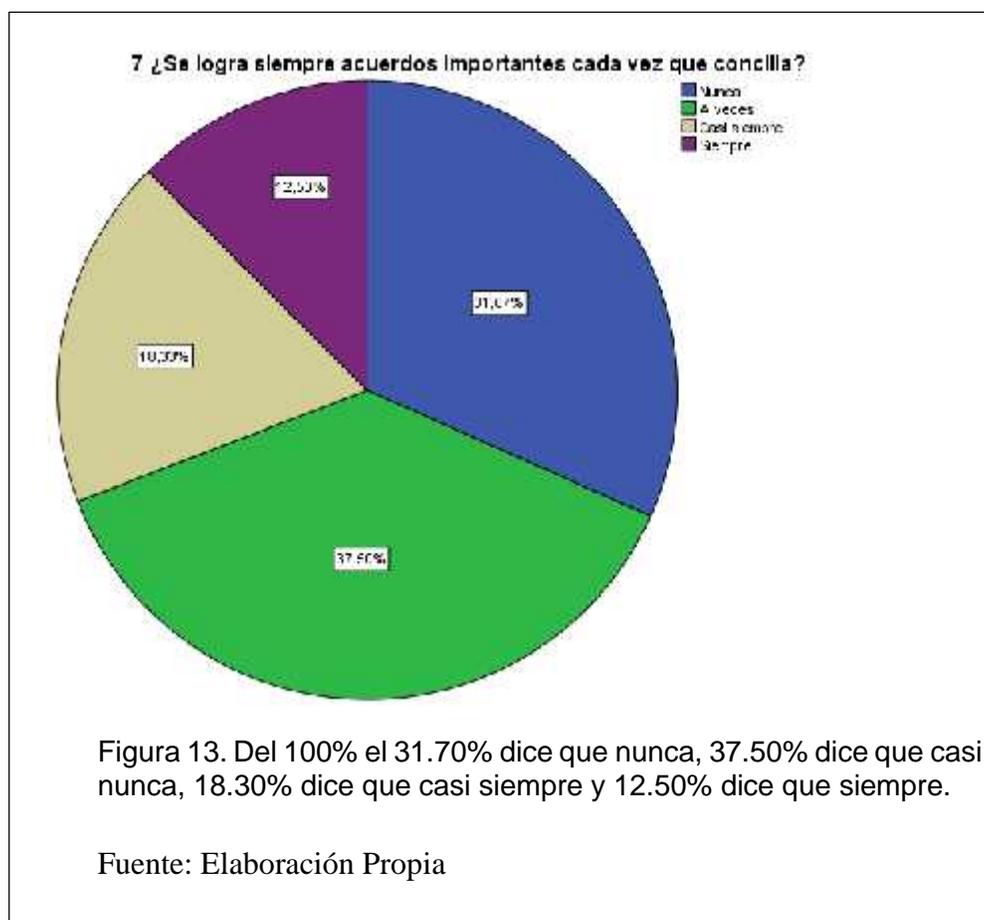


Tabla 8 ¿Las conciliaciones le afectan su bienestar físico como es la tolerancia para entablar una conciliación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	38	31,7	31,7	31,7
	A veces	45	37,5	37,5	69,2
	Casi siempre	23	19,2	19,2	88,3
	Siempre	14	11,7	11,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

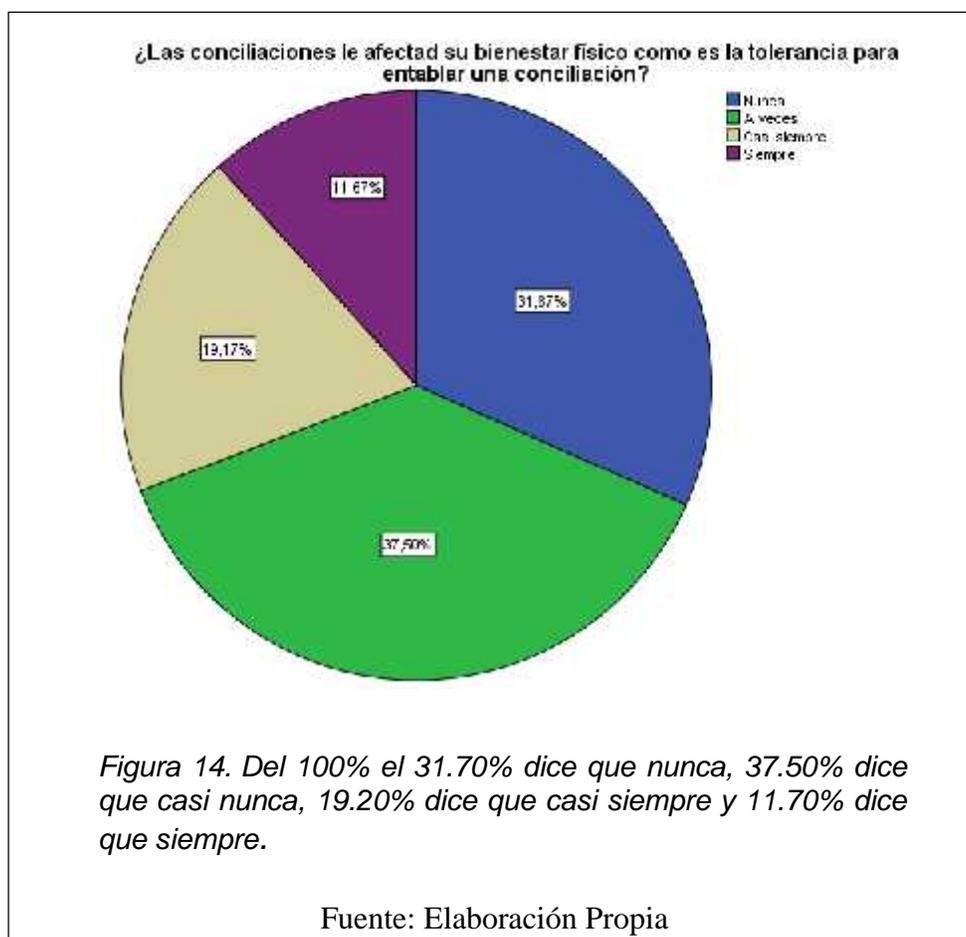


Tabla 9. ¿Se asegura antes de la conciliación de que Ud. se encuentra mentalmente sano o preparado para entablar una conciliación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	29,2	29,2	29,2
	A veces	43	35,8	35,8	65,0
	Casi siempre	27	22,5	22,5	87,5
	Siempre	15	12,5	12,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

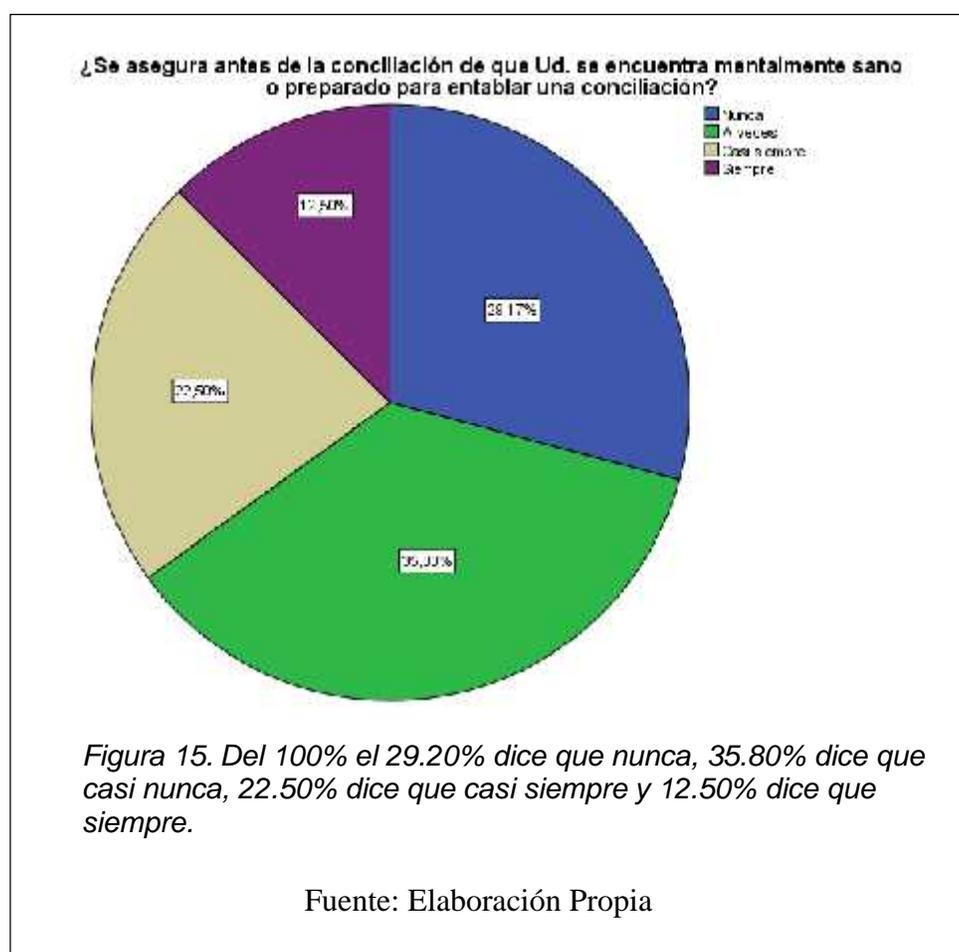


Tabla 10 ¿El conciliador tiene la habilidad de interactuar bien con la gente y el ambiente, habiendo satisfecho las relaciones interpersonales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	32,5	32,5	32,5
	A veces	45	37,5	37,5	70,0
	Casi siempre	22	18,3	18,3	88,3
	Siempre	14	11,7	11,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

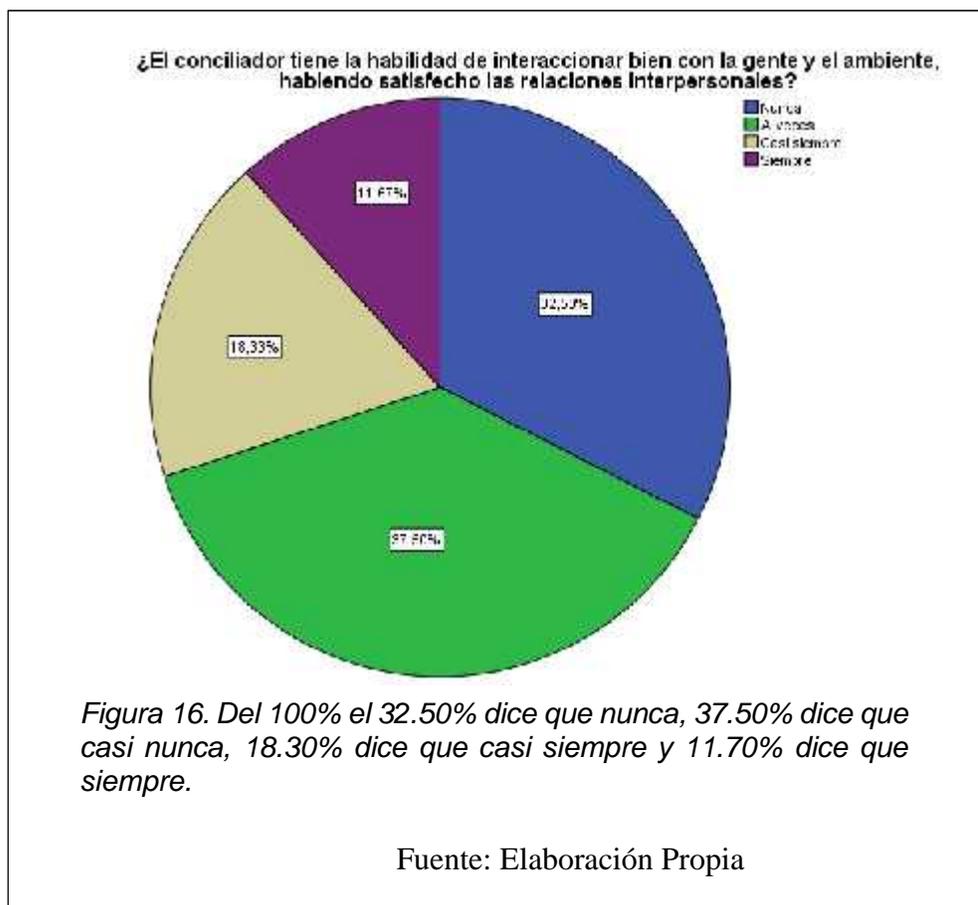


Tabla 11 ¿El conciliador le ayuda a controlar sus emociones durante la conciliación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	37	30,8	30,8	30,8
	A veces	46	38,3	38,3	69,2
	Casi siempre	21	17,5	17,5	86,7
	Siempre	16	13,3	13,3	100,0
Total		120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

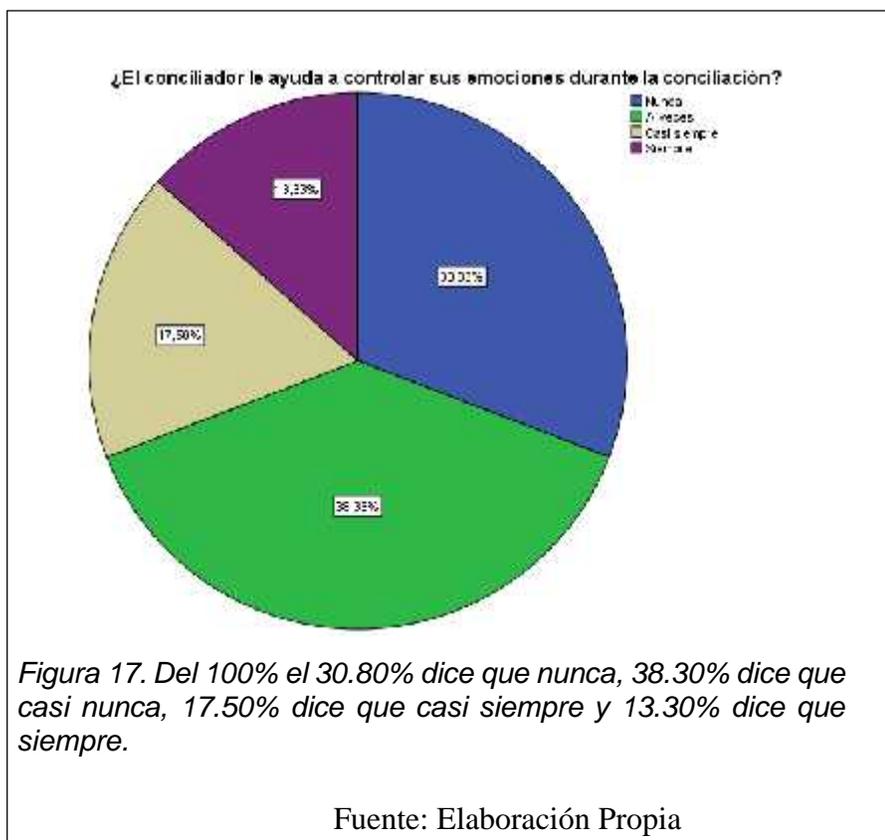


Tabla 12 ¿El conciliador inspira respeto, llama a la paz, la tranquilidad y al respeto durante la conciliación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	29,2	29,2	29,2
	A veces	46	38,3	38,3	67,5
	Casi siempre	22	18,3	18,3	85,8
	Siempre	17	14,2	14,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

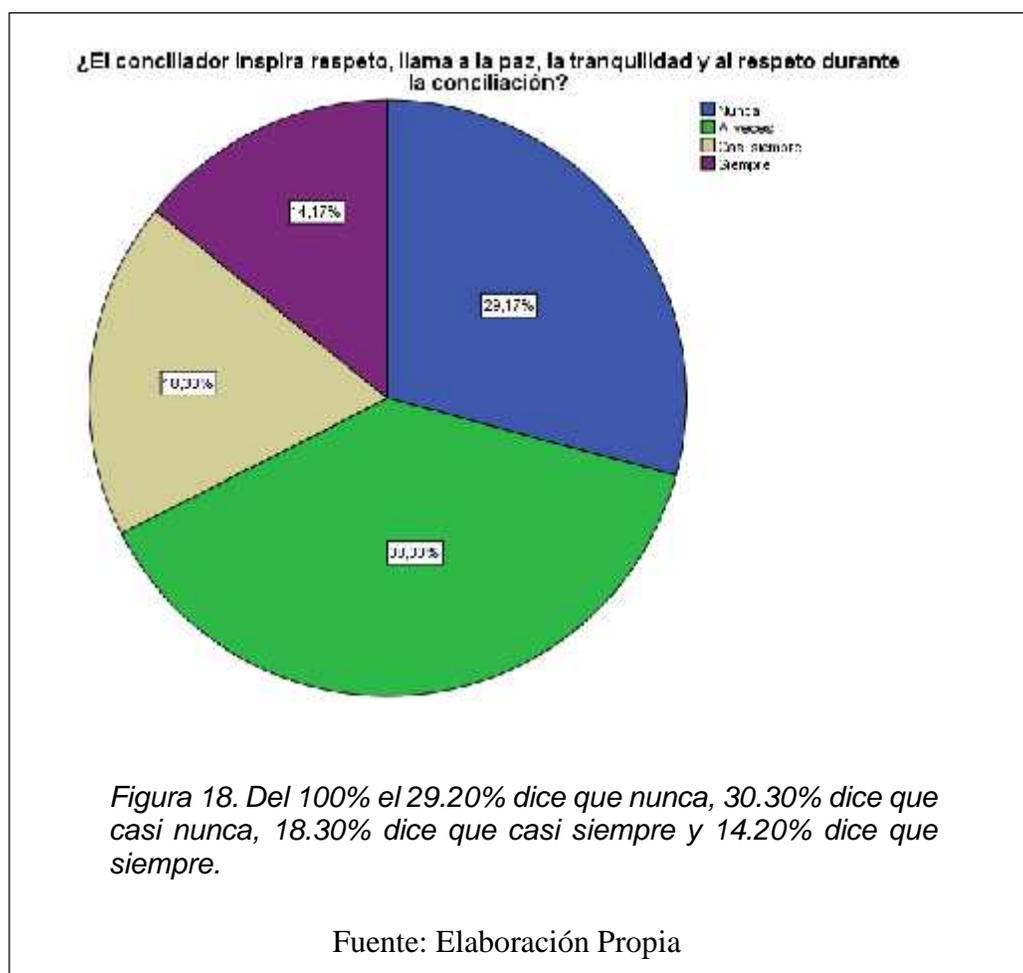


Tabla 13. . Estadísticas de la fiabilidad

Estadísticas de la fiabilidad

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Nº de elementos
Consensual	,981	,998	1
Voluntario	,993	,998	1
Idóneo	,981	,998	1
Horizontal	,988	,998	1
Satisfacción de las partes	,991	,998	1
Privado	,973	,998	1
Informal	,994	,998	1
Bienestar físico	,993	,998	1
Bienestar Mental o Intelectual	,981	,998	1
Bienestar Social	,988	,998	1
Bienestar Emocional	,991	,998	1
Bienestar Espiritual	,982	,998	1

Fuente: Datos de la encuesta

Al observar los resultados de la fiabilidad de las dimensiones, están se encuentran entre 98,1% y 99,4%, lo que significa que está dentro del nivel aceptable el cual es bueno o excelente, por lo que el instrumento se deja notar la capacidad y objeto de lo que se desea medir.

Tabla 14. Confiabilidad de las variables

Estadísticas de la fiabilidad

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Nº de elementos
ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN	,986	,998	7
BIENESTAR	,987	,998	5

Fuente: Datos de la encuesta

Se observa que ambas variables se encuentran entre 98.6% y 99.8%, lo que significa que está dentro del nivel aceptable el cual es bueno o excelente, eso significa que cada una de las interrogantes evidencian un objetivo y las dimensiones correspondientes a la pregunta, es decir que guardan una relación interna entre todas y cada una de ellas.

Tabla 15. Confiabilidad de todo el instrumento

Estadísticas de la fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Nº de elementos
,998	,986	12

En la tabla Confiabilidad de todo el instrumento es evidente que el Alfa de Cronbach basado en los elementos tipificados se ubica en el 99.6%, encontrándose en el nivel de muy buena a excelente; lo que significa que todas las interrogantes del instrumentos de recojo de información guardan relación interna y alta homogeneidad entre ellas y entre las variables porque tienen un objetivo

Índice de Validez del Contenido

Índice de validez de contenido (IVC): Lawshe (1975) propuso un índice de validez basado en la valoración de un grupo de expertos de cada uno de los ítems del test como innecesario, útil y esencial. El índice se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$IVC = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

Donde n_e es el número de expertos que han valorado el ítem como esencial y N es el número total de expertos que han evaluado el ítem.

El IVC oscila entre +1 y -1, siendo las puntuaciones positivas las que indican una mejor validez de contenido. Un índice IVC = 0 indica que la mitad de los expertos han evaluado el ítems como esencial. Los ítems con una bajo IVC serán eliminados. Lawshe (1975) sugiere que un IVC = .29 será adecuado cuando se hayan utilizado 40 expertos, un IVC = .51 será suficiente con 14 expertos, pero un IVC de, al menos, .99 será necesario cuando el número de expertos sea 7 o inferior (Lawshe., 1975).

En la investigación que realizo los expertos son 3.

Tabla 16. Índice de Validez de contenido por dimensiones

CATEGORIA	Consensual	Voluntario	Idóneo	Horizontal	Satisfacción de las partes	Privado	Informal	Bienestar físico	Bienestar Mental o Intelectual	Bienestar Social	Bienestar Emocional	Bienestar Espiritual
Excelente	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Bueno	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Aceptable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CVR	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33
CVR'	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla se observa que los expertos han evaluado las dimensiones estratégicas, tácticas, operativas, económicas, socio cultural y ambiental en dos categorías Excelentes y bueno, por sobre 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido (CVR'), por lo que se puede deducir que existe un alto nivel de aceptación para las dimensiones, asimismo el Índice de Validez de Contenido esta por encimar del 0.58, lo que indica que se puede utilizar las preguntas en el trabajo.

Tabla 17. Elaboración del constructo aplicando Coeficiente de Pearson

Encuestado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
35	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	13
36	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	16
37	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	16

38	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	18
39	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	21
40	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
78	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25

79	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27
80	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27
81	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27
82	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	28
83	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	28
84	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	33
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
105	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	39
106	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	43
107	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Coef. Pearson	1	1	1	1	1	1	1	0.99	0.98	0.99	0.99	0.98	
Condición de ítems	Válido												

Se aprecia que al aplicar el coeficiente de Pearson las preguntas en su 100% salen validadas, eso significa que se acepta las encuestas realizadas en la presente investigación.

IV DISCUSIÓN

Peña, (2008), indica que: “Los niveles de conflicto puede ser, la primera de ellas una expresión moderada de incumplimiento, y el último, el fin de las hostilidades sobre la base de este desacuerdo con defensa, lesiones o daños”, en ese sentido a la pregunta ¿Se logra siempre establecer consenso en las conciliaciones que se realizan?, según los indicadores de la Fig. 7. Del 100% el 33.30% dice que nunca, 36.70% dice que casi nunca, 19.20% dice que casi siempre y 10.80% dice que siempre. Fuente: Elaboración Propia, se observa entonces que no se llega a un consenso en la mayoría de los casos, en ese sentido se puede considerar como una alternativa las estrategias de conciliación basadas en el liderazgo transformacional. Asimismo a la pregunta ¿Se detecta que ambas partes siempre participan voluntariamente de la conciliación?, Del 100% el 31.70% dice que nunca, 37.50% dice que casi nunca, 19.20% dice que casi siempre y 11.70% dice que siempre. (Fig. 8), Se puede ver entonces la falta de voluntad por parte de los participantes, es allí en donde entra a entallar el talento humano para persuadir mediante estrategias conciliatorias a las partes para que participen voluntariamente en los programas o sesiones de conciliaciónZ.

Stinus (2014) manifiesta que: Cuando el marco de las políticas de conciliación de género está en equilibrio con la eficacia de amplio consenso marco ideológico en la sociedad que permite dar prioridad a las políticas de conciliación en la agenda pública y por lo tanto se produce allí más oportunidades para la acción política y la búsqueda de soluciones que abordan este problema. En ese sentido a la pregunta ¿Considera el personal como idóneo para llevar a cabo la conciliación?, Del 100% el 29.20% dice que nunca, 35.80% dice que casi nunca, 22.50% dice que casi siempre y 12.50% dice que siempre. (Fig. 9), asimismo a la pregunta ¿Se logra fomentar el ejercicio de una relación armoniosa y horizontal entre las partes?, Del 100% el 32.50% dice que nunca, 37.50% dice que casi nunca, 18.30% dice que casi siempre y 11.70% dice que siempre. (Fig. 10), se puede observar claramente que se debe capacitar o entrenar mejor al personal que está encargado de dirigir las conciliaciones, y esto se puede lograr

mediante las propuestas de estrategias de conciliación basada en el liderazgo transformacional.

Contreras (2013). En la búsqueda de tres elementos de liderazgo transformacional se atribuyen al administrador y la influencia sobre la motivación de los profesores en la estimulación enseñanza y la educación se identifica. En ese sentido a la pregunta Del 100% el 32.50% dice que nunca, 37.50% dice que casi nunca, 18.30% dice que casi siempre y 11.70% dice que siempre, Del 100% el 30.80% dice que nunca, 38.30% dice que casi nunca, 17.50% dice que casi siempre y 13.30% dice que siempre (Fig. 11), asimismo a la pregunta ¿Se logra absoluta confidencialidad por parte de los actores que participan en la conciliación?, Del 100% el 28.30% dice que nunca, 35.80% dice que casi nunca, 23.30% dice que casi siempre y 12.50% dice que siempre (Fig. 12), se puede apreciar entonces como el liderazgo transformacional como fundamento o base en las estrategias de conciliación puede contribuir a mejorar las debilidades de organización y personal que tiene la DEMUNA del municipio de Chiclayo.

Es importante destacar que las conciliaciones deben tener o llegar a resultados concretos en ese sentido a la pregunta ¿Se logra siempre acuerdos importantes cada vez que concilia?, Del 100% el 31.70% dice que nunca, 37.50% dice que casi nunca, 18.30% dice que casi siempre y 12.50% dice que siempre (Fig. 13), a estos resultados se suma la pregunta ¿Las conciliaciones le afectan su bienestar físico como es la tolerancia para entablar una conciliación?, Del 100% el 31.70% dice que nunca, 37.50% dice que casi nunca, 19.20% dice que casi siempre y 11.70% dice que siempre (Fig. 14), se puede observar entonces como la gestión conciliatoria de la DEMUNA de la municipalidad de Chiclayo necesita fortalecer las debilidades encontradas a través de la encuesta.

V. CONCLUSIONES

1. Se logró diagnosticar el estado actual del bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016. Y se puede constatar que existe una adecuada infraestructura para atender a los niños, niñas y adolescentes, los ambientes se encuentran en un sitio estratégico como es el parque infantil donde está rodeado de naturaleza, vegetación, aire fresco y se percibe un ambiente sano, amigable y natural como se puede apreciar en las figuras 3 y 4, es importante destacar que estos ambiente cuentan con oficinas conciliatorias, psicología entre otros, que contribuyen de forma positiva al bienestar de los niños, niñas y adolescentes.
2. Se logró Identificar los factores influyentes en el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016. Siendo cuatro elementos fundamentales: los programas deportivos, la oficina de psicología, el programa de vacaciones útiles y el programa social Yachay (voz quechua que significa aprender), todo esto se trabaja en tres dimensiones como son a nivel individual, familiar y comunidad, los cuales influyen significativamente de forma positiva en el bienestar los niños, niñas y adolescentes.
3. Se logró diseñar 2 estrategias de gestión (estrategia comunicativa y cultural) para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016. Siendo las siguientes: Programa FonolInfancia, programas especializados como: Talleres de arte, Talleres de manualidades, Madres gestantes y lactantes, Situación calle y Discapacidad. Estas dos estrategias permitirán mejorar el bienestar que tanto se anhela en estos niños, niñas y adolescentes de la DEMUNA Chiclayana.
4. Las Estrategias de Conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo generan un Impacto Alto con 78%, en resumen los resultados que generará la propuesta de estrategias son positivos.

VI. SUGERENCIAS

1. Implementar más oficinas de Psicología, así como nuevos lugares o centros de atención para cubrir las necesidades de más niños en estado o situación vulnerable.
2. Desarrollar políticas a favor de los niños, niñas y adolescentes a favor de su bienestar, estas normas deben de involucrar a instituciones públicas y privadas con el propósito de que cumplan el rol o proyección social que debe tener la empresa.
3. Implementar en el tiempo estrategias creativas e innovadoras para seguir mejorando el bienestar de los niños, niñas y adolescentes de esta manera se está construyendo un país seguro y sobre todo con oportunidad para que puedan enfrentar los retos que la vida les tiene preparado.
4. El Congreso y El Gobierno central deben establecer políticas monetarias a favor de las instituciones que se encargan de velar por los derechos de los niños, niñas y adolescentes, como es el caso de la DEMUNA, que no tiene el suficiente presupuesto para invertir en infraestructura y de esta manera atender la gran demanda que hay actualmente.

VII. PROPUESTA

7.1. Título

Estrategias de Conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

7.2. Introducción

La presente propuesta propone estrategias de conciliación basadas en el liderazgo transformacional a favor de la DEMUNA de la municipalidad provincial de Chiclayo.

La figura del líder dentro de las empresas es esencial para una eficaz gestión y el buen funcionamiento del negocio. Esta persona es la encargada de guiar a todo el equipo por un mismo camino hasta alcanzar los objetivos corporativos o metas establecidas (Directivos, 2017).

Durante muchos años, se asumía que el líder era el jefe, o aquella persona que ostentaba un cargo superior, a pesar de que éste no tuviera las cualidades ni habilidades deseadas para dirigir al grupo. Sin embargo, hoy día las empresas y los teóricos abogan por nuevos estilos de liderazgos, capaces de provocar un cambio en las entidades, de transformar los modelos y métodos obsoletos y de coordinar y motivar al equipo de trabajo con nuevas y eficaces técnicas y dinámicas (Directivos, 2017).

Veamos entonces el desarrollo de esta propuesta el cual contribuye al mejoramiento del bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la DEMUNA chiclayana.

7.3. Objetivo

Contribuir a mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la DEMUNA chiclayana, mediante estrategias de conciliación basados en el liderazgo transformacional.

7.4. El Liderazgo Transformacional

Evolución de los estilos de liderazgo

En la actualidad conviven diversos estilos de liderazgo, cada uno de ellos enfocados a un tipo de organización diferente, con unas necesidades concretas. Así, se pueden encontrar empresas en las que el estilo de liderazgo que predomina es el denominado como autocrático, mientras que en otras la dirección es más democrática o libre (Directivos, 2017).

Lo cierto es que, a pesar de las críticas que reciben algunos de estos estilos de liderazgo, todos ellos tienen sus pros y sus contras. Además, cada uno puede resultar adecuado para determinadas organizaciones, según el trabajo a desempeñar y las características de los trabajadores (Directivos, 2017).

A pesar de la gran variedad de líderes que se pueden observar en las organizaciones, la mayoría de ellos pueden incluirse dentro de uno de estos cuatro estilos de liderazgo (Directivos, 2017).

Líder autocrático. Durante muchas décadas ha sido el más dominante dentro del mundo empresarial, en especial en organizaciones donde había que dirigir a un gran número de empleados con funciones muy concretas, como las fábricas. Este estilo de liderazgo se caracteriza porque el “líder” concentra todo el poder y es el que toma las decisiones. Los trabajadores pasan a ser subordinados que obedecen las órdenes del líder (Directivos, 2017).

Líder democrático. Éste líder, más apreciado por su equipo de trabajo, comparte la información que posee y debate las opciones con su equipo para tomar las decisiones en conjunto, en democracia. A este tipo de personas les gusta escuchar a sus compañeros de equipo y se esfuerza por lograr la participación de todos los miembros del

grupo. Consigue que el equipo trabaje como una sola unidad hacia un mismo objetivo (Directivos, 2017).

Líder Laissez Faire o liberal. La principal característica de este estilo de dirección es que se les deja a los trabajadores total libertad a la hora de trabajar y de tomar decisiones. El líder confía plenamente en su equipo y en las capacidades individuales para hacer bien su trabajo (Directivos, 2017).

Líder transformador. Este estilo de liderazgo, descrito por el experto en liderazgo James MacGregor Burns, en 1978, y completado por Bernard Bass, es considerado en la actualidad como el verdadero liderazgo. La principal cualidad que define a este tipo de líderes es su capacidad para provocar el cambio dentro de las organizaciones (Directivos, 2017).

El líder transformacional agrupa las cualidades positivas de otros estilos de liderazgo. Tiene la capacidad de escuchar, de participar, de motivar, pero también la de guiar y orientar a su equipo.

Consejos para convertirte en un líder transformacional

En el ámbito empresarial, la figura del líder es esencial para velar por el buen funcionamiento de la empresa. Sin embargo, los nuevos tiempos demandan nuevos estilos de liderazgos capaces de adaptarse a las nuevas necesidades del mercado y de adaptarse rápidamente a los cambios. Estas nuevas necesidades son las que han favorecido el impulso de la figura del líder transformacional (Directivos, 2017).

El líder transformacional cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para dirigir la empresa de manera eficaz, guiar a su equipo de trabajo y promover el cambio dentro de la organización para adaptarse a los nuevos requerimientos (Directivos, 2017).

Estos líderes se caracterizan por su carisma, su capacidad de escucha y empatía, pero también por su saber hacer. Son profesionales que se han

ganado el respeto y admiración de sus compañeros, trabajadores que conocen a la perfección su misión y cómo conseguirla, y que, además, poseen otras habilidades personales, como su capacidad para la escucha, para la comunicación o para la toma de decisiones, con las que consigue alentar y orientar a cada uno de los miembros de su equipo (Directivos, 2017).

Convertirse en un líder transformacional no es una tarea sencilla, especialmente si no posees las habilidades básicas necesarias. No obstante, esto no significa que no puedas desarrollar las capacidades y aptitudes que necesitas para poner en práctica este estilo de liderazgo. Es más, una de las capacidades que destacan en estos líderes es que tienen unas metas claras, una visión exacta de lo que desean y luchan por ello (Directivos, 2017).

Si deseas transformarte en un líder transformacional, comienza por definir tus objetivos y establecer un plan de ruta que te ayude a alcanzar tu meta. Descubre qué habilidades necesitas potenciar y sigue los siguientes consejos:

1. **Aprende y enseña lo que sabes.** La curiosidad y las ganas de aprender son dos cualidades propias de un gran líder. La formación continua es clave, por tanto, para alcanzar tus metas. Sin embargo, un líder transformacional no se guarda sus conocimientos para sí mismo, sino que los comparte con su equipo para desarrollar las capacidades individuales de cada uno y alcanzar, en conjunto, los objetivos propuestos. El líder transformacional es un mentor, un coach para los miembros de su equipo.
2. **Predica con el ejemplo.** La coherencia entre lo que se dice y lo que se hace es un principio fundamental para cualquier líder. Si deseas que tu equipo se esfuerce, tú deberás ser el primero en esforzarte. Si quieres que tu equipo innove, que sea creativo, tú tienes que ser el primero en poner en práctica y potenciar esta creatividad.
3. **No temas el cambio.** La principal meta del líder transformacional es el cambio, transformar los métodos, las técnicas, la forma de trabajar, incluso

de pensar, de los trabajadores para mejorar y avanzar. El riesgo y el fracaso forman parte de este cambio.

4. **Piensa en el futuro y no en el ahora.** Un líder transformacional no busca objetivos a corto plazo. La transformación de una empresa es un proceso largo, que lleva tiempo, por eso este tipo de líderes se proponen metas a largo plazo, algo para lo que no todas las organizaciones están preparadas.
5. **Cree en tu equipo.** Como líder transformador, debes comenzar a creer en las capacidades de todas las personas. Cada trabajador tiene unas habilidades concretas que deberás descubrir y potenciar. Para ello, es clave desarrollar tu capacidad de atención a los detalles y tu instinto.
6. **Aprende a motivar.** De nada sirve que creas en los demás si no sabes transmitirle esta confianza y no les motivas para que se superen día a día. El líder transformacional conoce a los miembros de su equipo, se preocupa por ellos y sabe cómo motivarlos. Estos líderes delegan responsabilidades, premian y comparten los éxitos con sus seguidores (Directivos, 2017).

7.5. Estrategias de Conciliación basadas en el liderazgo transformacional

7.5.1. Situación encontrada

Impacto: A= Alto; M=Medio; B=Bajo

Tabla 18. Situación encontrada

Situación encontrada	Impacto		
	A	M	B
No se logra establecer consenso en las conciliaciones.	X		
Falta de voluntad de las partes para participar en las conciliaciones.	X		
No Se logra fomentar el ejercicio de una relación armoniosa y horizontal entre las partes.	X		
No se garantiza una solución equitativa al conflicto que afronta.		X	
No se logra siempre acuerdos importantes cada vez que concilia.		X	
Falta de habilidad de interaccionar bien con la gente y el ambiente, habiendo satisfecho las relaciones interpersonales por parte del conciliador.		X	
Al conciliador le falta ayudar a controlar sus emociones durante la conciliación.	X		
El conciliador no inspira respeto, llama a la paz, la tranquilidad y al respeto durante la conciliación.	X		

Fuente: Resultados de la encuesta

7.5.2. Selección de los problemas

Basado en el tipo de impacto ALTO, se seleccionan los problemas para aplicarles las estrategias de conciliación basadas en el liderazgo transformacional.

Problemas seleccionados con un nivel de impacto ALTO.

No se logra establecer consenso en las conciliaciones.

Falta de voluntad de las partes para participar en las conciliaciones.

No Se logra fomentar el ejercicio de una relación armoniosa y horizontal entre las partes.

Al conciliador le falta ayudar a controlar sus emociones durante la conciliación.

El conciliador no inspira respeto, llama a la paz, la tranquilidad y al respeto durante la conciliación.

7.5.3. Estrategias de conciliación basados en el liderazgo transformacional

Consensual: La Conciliación es una institución consensual, en tal sentido los acuerdos que adopten las partes obedecen única y exclusivamente a la voluntad de estas.

Voluntario: La conciliación tiene carácter de voluntario toda vez que las partes pueden conciliar libremente y volitivamente, o no; estando incorporada en el Código Civil Peruano la etapa de la audiencia conciliatoria, habiéndose especificado las materias conciliables en el artículo noveno de la ley 26872.

Idóneo: Conforme a la legislación peruana, el conciliador debe ser una persona que se encuentre capacitada para tal fin, es decir debe estar acreditado idóneamente a través de un centro de conciliación autorizado por el Ministerio

de Justicia, tal y conforme lo prescribe el artículo 20 y 22 de la ley 26872, concordante con el artículo 30 de la reglamento de la ley de conciliación.

Horizontal: La conciliación está a cargo del conciliador, quien le ejerce fomentando una relación armoniosa y horizontal entre las partes.

Satisfacción de las partes: El conciliador debe lograr que el acuerdo conciliatorio satisfaga a las partes, para ello este debe ser proactivo mediante una formula conciliatoria que satisfaga la mayoría de las expectativas de las partes.

Privado: Es un acto esencialmente privado, toda vez que esta se promueve entre las partes que solamente participan del conflicto, la misma que se complementa con la confidencialidad, del conciliador y de las partes que intervienen, estando obligados a no revelar a terceros ajenos información del acto de conciliación conforme lo que le escribe el artículo segundo de la ley de conciliación N° 26872.

Informal: Toda vez que es práctico y que busca evitar que el procedimiento sea oneroso. La única formalidad que exige es el logro de un acuerdo, en que se respete las pautas establecidas en el artículo 326 del Código Procesal Civil para las conciliaciones judiciales y el artículo 16 de la ley 26872 para las conciliaciones extrajudiciales.

7.6. Estimar los resultados que generará la propuesta de estrategias

Es importante destacar que la DEMUNA no cobra honorarios por los servicios de conciliación, en ese sentido la propuesta estratégica no tiene un costo económico, sin embargo si tiene resultados cualitativos muy importantes para el bienestar de los niños, niñas y adolescentes.

A continuación se presenta una tabla donde se refleja los resultados que generará la propuesta estratégica.

Categoría

A=Alto; M=Medio; B=Bajo

Tabla 19. Estimación de resultados de la propuesta de estrategias

Descripción	CATEGORÍA		
	A	M	B
Establecer consenso en las conciliaciones que se realizan.	X		
Incrementar participación voluntaria.	X		
Mejora las cualidades del personal conciliador.	X		
Incrementar una relación armoniosa y horizontal entre las partes.	X		
Se garantiza una solución equitativa al conflicto que afronta.	X		
Absoluta confidencialidad por parte de los actores que participan en la conciliación.		X	
Logro siempre acuerdos importantes cada vez que concilia.			X
El conciliador le ayuda a controlar sus emociones durante la conciliación.	X		
El conciliador inspira respeto, llama a la paz, la tranquilidad y al respeto durante la conciliación.	X		
TOTAL→	7	1	1

Análisis: Se puede observar que las Estrategias de Conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo generan un Impacto Alto con 78%, en resumen los resultados que generará la propuesta de estrategias son positivos.

7.7. Modelo propuesto

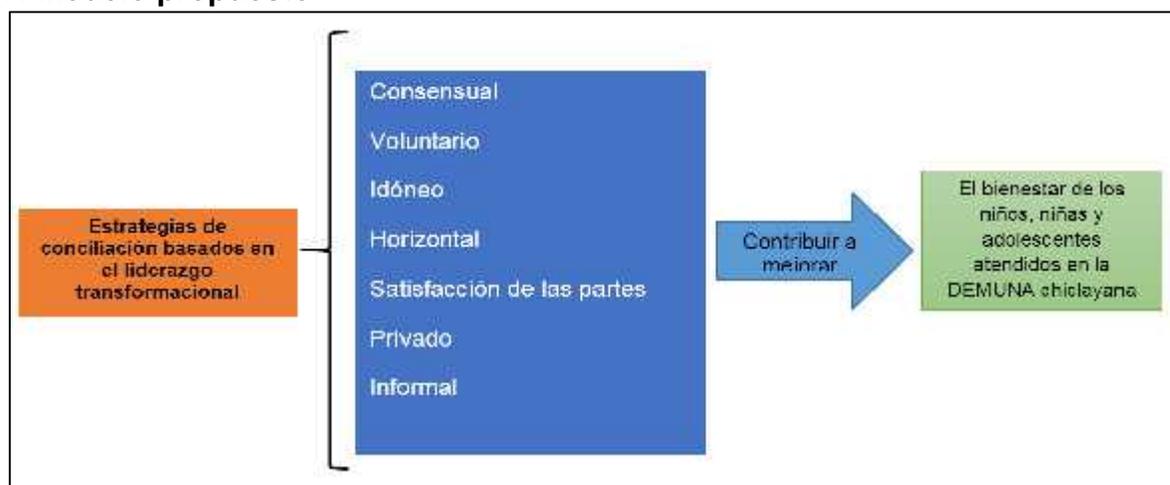


Figura 19. Modelo de Estrategias basadas en el liderazgo transformacional

7.8 Cronograma de implementación

N°	TALLER	ACCIONES REALIZAR	RESPONSABLE	TIEMPO	COSTO
1	Consensual	Charlas informativas de sensibilización a los directivos de la institución.	Nilda Araujo Coordinadora DEMUNA	2 horas A la semana	0.00
2	Voluntariado	Charlas de Compromiso entre los actores de la DEMUNA y padres de familia	Nilda Araujo Coordinadora DEMUNA	2 horas	0.00
3	Idóneo	Charlas de participación interactiva entre el padre de familia, apoderados y los hijos.	Nilda Araujo Coordinadora DEMUNA	A la semana	0.00
4	Horizontal	Desarrollo de actividades sociales en familia para fortalecer los lazos entre padres o apoderados y sus hijos.	Rosa Armas Psicóloga	2 horas	0.00
5	Satisfacción de las partes	Charlas de sensibilización hacia los padres para con sus hijos y la importancia que tienen ellos en sus vidas.	Nilda Araujo Coordinadora DEMUNA	A la semana	0.00
6	Privado	Charlas para enfrentar y resolver conflictos domésticos, habilidades para enfrentar conflictos o problemas en casa	Nilda Araujo Coordinadora DEMUNA	2 horas	0.00
7	Informal	Desarrollar actividades de compromiso de común acuerdo para sentar las bases para una conciliación.	Nilda Araujo Coordinadora DEMUNA	A la semana	0.00

Observación: las charlas informativas estarán a cargo de los profesionales de la DEMUNA, por lo que no representan gasto alguno.

Referencias

- Bass, B. M. (1981). *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.
- Burns, J. (1979). *Leadership*. New York : Harper Torchbooks.
- COFER, C. (1993). *"Psicología de la Motivación"*. México: Edit. Trillas.
- Contreras, M. (19 de Agosto de 2013). *El liderazgo transformacional en la gestion educativa de una institucion educativa publica en el distrito santiago de surco*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4678>
- Directivos. (7 de Enero de 2017). *Cómo desarrollar un estilo de liderazgo transformacional*. Obtenido de <http://retos-directivos.eae.es/como-desarrollar-un-estilo-de-liderazgo-transformacional/>
- DP, D. (29 de Agosto de 2015). *TRabajo infantil y derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes en el Perú*. Obtenido de <http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/defensoriales/Informe-Defensorial-N-166.pdf>
- Freund, J., & Simon, G. (1992). *Estadística elemental* (8 ed.). México, México: Pearson.
- Galarreta, A. J. (22 de Agosto de 2016). *Julio Alfredo Galarreta Angulo*. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d5eb660046d47500a321a344013c2be7/La+Conciliaci%C3%B3n+C+5.+3.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d5eb660046d47500a321a344013c2be7>
- Goncalves, A. (2009). *Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad*. Madrid: Pensadores.

- Hernández, Fernández y Baptista. (29 de Enero de 2010). *CCL: Turismo receptivo en el Perú crecería 6% en 2015*. Recuperado el 22 de Marzo de 2016, de <http://peru21.pe/economia/ccl-turismo-receptivo-creceria-6-2015-2210593>
- Lawshe, C. H. (1975). *A quantitative approach to content validity*. Estados Unidos: Personnel Psychology,.
- Lázaro, M. (2009). *La educación y atención de la primera infancia en la unión europea: un estudio comparado*. Obtenido de <http://www.ugr.es/~javera/pdf/Doc%2011.poli.pdf>
- Leyva, C. (2014). *Las declaraciones juradas de los demandados con regimen independiente frente al interes superior del niño en los procesos de alimentos*. Trujillo: Universidad privada antenor orrego .
- Lopategui, C. E. (01 de Septiembre de 2005). *Dimensiones del Bienestar*. Obtenido de <http://www.saludmed.com/Bienestar/Bienestar.html>
- López. (Febrero de 2014). *Actividades educativas*. Recuperado el 31 de Enero de 2015, de Actividades educativas: ctaactividades.blogspot.com/2014_08_01archive.html
- López, A. (2014). *Maltrato infantil: Un estudio empirico sobre variables psicopatologicas en menores tutelados*. España: Universidad de Murcia.
- Mannarelli, M. (2012). *La infancia y la configuracion de los vínculos en el Perú*. Lima : Enfoque historico.
- Martínez, C. Y. (15 de Enero de 2013). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4678/MARTINEZ_CONTRERAS_YSRAEL_LIDERAZGO_SURCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Melo, C. (2001). *Conciliación Contencioso Administrativa*. Bogota: Universidad Javerina Facultad de Ciencias.
- Párraga y Bartolo. (15 de Julio de 2014). *Liderazgo Transformacional del Director y Desempeño del trabajador del servicio*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/parragapanez/tesis-universidad-cesar-vallejo-2014-22914>
- Porto, P. I. (15 de Julio de 2015). *Gerencia Estratégica*. Obtenido de <https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/08/acercamiento-a-la-gerencia-estrategia.pdf>
- Stinus, B. E. (15 de Julio de 2014). *Estrategias de Conciliación*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl_10803_287993/esbds1de1.pdf
- Sylvander, L. (1993). *The Swedish Children's Ombudsman, A New Epoch, Oficina del Defensor del Niño*. París: Declaración de la Conferencia de Ministros de Asuntos Familiares.
- Tristán. (29 de Enero de 2008). *CCL: Turismo receptivo en el Perú crecería 6% en 2015*. Recuperado el 22 de Marzo de 2016, de <http://peru21.pe/economia/ccl-turismo-receptivo-creceria-6-2015-2210593>
- UNICEF. (25 de Agosto de 2016). *El trabajo defensor de los niños*. Obtenido de <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/digest1s.pdf>
- Valdés, M. (23 de Agosto de 2016). *Dos aspectos en el concepto de bienestar*. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10780/1/doxa9_03.pdf
- Wigodski, J. (14 de Julio de 2014). *jacquelinewigodski.bolgspot.com*. Recuperado el 19 de Enero de 2015, de jacquelinewigodski.bolgspot.com: <http://jacquelinewigodski.bolgspot.com>

Anexos

Anexo N° 01: Guía de Encuesta

Encuesta dirigida a los operadores de la DEMUNA de la Municipalidad de Chiclayo, para conocer la situación actual sobre las estrategias de conciliación para lograr el bienestar de los niños, niñas y adolescentes.

IMPORTANTE: Marque con una aspa (x) la respuesta que considera conveniente.
1=Nunca; 2= A veces; 3= Casi Siempre; 4= Siempre

VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN		CATEGORÍA			
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4
Consensual	1 ¿Se logra siempre establecer consenso en las conciliaciones que se realizan?				
Voluntario	2 ¿Se detecta que ambas partes siempre participan voluntariamente de la conciliación?				
Idóneo	3 ¿Considera el personal como idóneo para llevar a cabo la conciliación?				
Horizontal	4 ¿Se logra fomentar el ejercicio de una relación armoniosa y horizontal entre las partes?				
Satisfacción de las partes	5 ¿El personal le garantiza una solución equitativa al conflicto que afronta?				
Privado	6 ¿Se logra absoluta confidencialidad por parte de los actores que participan en la conciliación?				
Informal	7 ¿Se logra siempre acuerdos importantes cada vez que concilia?				
VARIABLE DEPENDIENTE: BIENESTAR		CATEGORÍA			
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4
Bienestar físico	¿Las conciliaciones le afectan su bienestar físico como es la tolerancia para entablar una conciliación?				
Bienestar Mental o Intelectual	¿Se asegura antes de la conciliación de que Ud. se encuentra mentalmente sano o preparado para entablar una conciliación?				
Bienestar Social	¿El conciliador tiene la habilidad de interactuar bien con la gente y el ambiente, habiendo satisfecho las relaciones interpersonales?				
Bienestar Emocional	¿El conciliador le ayuda a controlar sus emociones durante la conciliación?				
Bienestar Espiritual	¿El conciliador inspira respeto, llama a la paz, la tranquilidad y al respeto durante la conciliación?				

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Estrategias de Conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>¿De qué manera las Estrategias de conciliación basadas en el liderazgo transformacional mejoran el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016?</p>	<p>GENERAL: Proponer la Estrategias de conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.</p> <p>ESPECÍFICO Diagnosticar el estado actual del bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.</p> <p>Identificar los factores influyentes en el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.</p> <p>Diseñar estrategias de gestión para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.</p> <p>Estimar los resultados que generará la propuesta de estrategias de conciliación basado en el liderazgo transformacional para mejorar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.</p>	<p>La propuesta de Estrategias de conciliación basada en el liderazgo transformacional mejorará el bienestar de los niños, niñas y adolescentes atendidos en la Demuna de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.</p>	<p>VI: Estrategias de Conciliación</p> <p>VD: Bienestar</p>	<p>ENCUESTA Y CUESTIONARIO</p>