

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN
EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO DE LAS SOCIAS DEL
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA (PCA)
DE LA PROVINCIA DE PUNO-2017**

TESIS

PRESENTADO POR:

AMELIA CANDELARIA APAZA MENDOZA

ROSMERI CHAMBI CONDORI

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERU

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN EL
DESARROLLO DEL LIDERAZGO DE LAS SOCIAS DEL PROGRAMA
DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA (PCA) DE LA PROVINCIA
DE PUNO-2017

TESIS PRESENTADA POR:

AMELIA CANDELARIA APAZA MENDOZA

ROSMERI CHAMBI CONDORI

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

Fecha de Sustentación: 06 de Noviembre del 2017

APROBADO POR EL JURADO DICTAMINADOR CONFORMADO POR:



[Signature]
D. JOSÉ OCTAVIO ESCOBEDO RIVERA
UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

PRESIDENTE DE JURADO: *[Signature]*

MSc. YOLANDA AVILA CAZORLA

PRIMER MIEMBRO : *[Signature]*

Dra. SOLEDAD JACKELINE ZEGARRA UGARTE

SEGUNDO MIEMBRO : *[Signature]*

MSc. KATIA MARLENY ARPASI CHAMBI

DIRECTOR Y ASESOR : *[Signature]*

Ms. NILDA MABEL FLORES CHÁVEZ

Área: Desarrollo humano y calidad de vida.

Tema: Participación ciudadana, movimientos y organizaciones sociales.

DEDICATORIA

A Dios, por ser quien ha estado a nuestro lado en todo momento dándonos las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día. Quien nos dio la fé, fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo.

A nuestros queridos hermanos: Nancy Chambi Condori y María Cristina Apaza Mendoza, porque son una bendición para nuestra vida y sabemos que siempre contaremos con ellas.

A nuestro padres: Teodoro Chambi y Flora Condori, Felipe Apaza y Antonia Mendoza a quienes queremos y admiramos por su fortaleza y perseverancia para seguir adelante, quien más que a ustedes para dedicarles este triunfo, por ser las personas que están siempre a nuestro lado apoyándonos; gracias por sus consejos, dedicación y enseñanza.

A nuestros amigos que han sido incondicionales con nosotras porque nos han apoyado desde el comienzo y han estado pendiente de nuestros progresos y con los cuales compartimos momentos increíbles.

A todos ustedes les dedico este logro....

BACH. APAZA MENDOZA, Amelia C.

BACH. CHAMBI CONDORI, Rosmeri

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por fortalecer nuestro espíritu de mucha sabiduría para seguir avanzando hacia delante y no caer ante las adversidades de la vida, agradecemos a nuestros padres Teodoro Chambi y Flora Condori, Felipe Apaza y Antonia Mendoza, por habernos ayudado y prestado todo su apoyo en todo momento y a nuestras queridas hermanas.

A las autoridades y docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, asimismo al personal administrativo, para ellos nuestro profundo agradecimiento y reconocimiento por su colaboración en la presente investigación.

A la directora y asesora de la investigación; M.s. Nilda Mabel Flores Chávez, por habernos guiado con sus conocimientos y motivación en la realización de este trabajo de investigación.

A los miembros de jurado MSc. Yolanda Avila Cazorla, Dra. Soledad Jackeline Zegarra Ugarte, y Msc. Katia Marleny Arpasi Chambi, quienes en forma desprendida y con su excelente capacidad y conocimientos en la formación profesional, aportaron a través de sus observaciones respecto a la coherencia teórica y metodológica de la presente investigación.

Al personal administrativo del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Puno, por su apoyo para la realización de la presente investigación.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	9
----------------------	---

ABSTRACT	10
-----------------------	----

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. El problema de la investigación	12
1.2. Antecedentes de la investigación	15
1.3. Formulación del problema	20
1.4. Importancia y utilidad de estudio	20
1.5. Objetivos de la investigación	21
1.5.1. Objetivo general	21
1.5.2. Objetivos específicos	21
1.6. Caracterización del área de investigación	21
1.6.1. Objetivos del PCA	23
1.6.2. Cobertura de atención del PCA	24
1.6.3. Beneficiarios del PCA	27
1.6.4. Servicios que presta el PCA	27

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Marco teórico	29
2.1.1. Relaciones interpersonales	29
2.1.1.1. Comunicación	31
2.1.1.2. Actitudes	34
2.1.2. Desarrollo de liderazgo.....	36
2.1.2.1. Desarrollo de habilidades de liderazgo	38
2.1.2.2. Principios del liderazgo.....	42
2.2. Hipótesis de la investigación.....	43
2.2.1. Hipótesis general	43
2.2.2. Hipótesis específicas.....	43

CAPÍTULO III**MATERIALES Y MÉTODOS**

3.1. Tipo y diseño de investigación.....	45
3.1.1. Método de investigación.....	45
3.1.2. Tipo de investigación.....	45
3.1.3. Diseño de investigación.....	45
3.2. Población y muestra de investigación.....	46
3.2.1. Población.....	46
3.2.2. Muestra.....	46
3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	47
3.3.1. Técnicas de recolección de datos.....	47
3.3.2. Instrumento.....	48
3.4. Procesamiento y análisis de datos.....	48

CAPÍTULO IV**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Relaciones interpersonales y desarrollo del liderazgo.....	53
4.2. Tipos de comunicación y el principio interpersonal del liderazgo.....	56
4.3. Tipos de comunicación y el principio organizacional del liderazgo.....	60
4.4. Tipos de comunicación y el principio personal del liderazgo.....	63
4.5. La actitud del respeto y el principio gerencial.....	68
4.6. La actitud de la responsabilidad y habilidad de la identidad fortalecida.....	71
4.7. La actitud de responsabilidad y la habilidad de planificación.....	75
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	82
ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 01 : Tipos de comunicación y su influencia en el desarrollo del liderazgo de las socias del programa de complementacion alimentaria (PCA) de la provincia de Puno - 2017	53
TABLA 02 : Tipo de comunicación y su influencia en el principio interpersonal del liderazgo de las socias del programa de complementación alimentaria (PCA) de la provincia de Puno - 2017	56
TABLA 03 : Tipos de comunicación y su influencia en el principio organizacional del liderazgode las socias del programa de complementacion alimentaria (PCA) de la provincia de Puno - 2017.....	60
TABLA 04 : Tipos de comunicación y su influencia en el principio personal del liderazgo de las socias del programa de complementacion alimentaria (PCA) de la provincia de Puno - 2017.....	63
TABLA 05 : La actitud del respeto y su influencia el principio gerencial de liderazgo de las socias del programa de complementación alimentaria (PCA) de la provincia de Puno – 2017	68
TABLA 06 : La actitud de la responsabilidad y su influencia en la habilidad de identidad fortalecida del liderazgo de las socias del programa de complementacion alimentaria (PCA) de la provincia de Puno – 2017	71
TABLA 07 : La actitud de la responsabilidad y su influencia en la habilidad de planificación del liderazgo de las socias del programa de complementacion alimentaria (PCA) de la provincia de Puno - 2017	75

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

PCA: Programa de Complementación Alimentaria

OSB: Organización Social de Base

RESUMEN

La presente investigación denominada: “Relaciones Interpersonales y su influencia en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno – 2017”. Tuvo como objetivo principal: Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno. La hipótesis planteada fue: Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno. La metodología de la investigación fue realizada a través del método hipotético-deductivo desde el enfoque cuantitativo, en el que se recogió y se analizó datos cuantitativos sobre las variables, que parte de la formulación de una hipótesis, enmarcado al tipo de investigación explicativa, que busca el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa- efecto. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. Así mismo, para el procesamiento de los resultados se utilizó el programa SPSS22, y para la asociación de variables y dimensiones se utilizó el método estadístico χ^2 . El tamaño de la muestra de la investigación se halló a través del muestreo aleatorio simple, obteniendo así una muestra de 19 comedores populares con 285 socias para el estudio de la investigación. Los instrumentos y técnicas que se utilizaron durante la investigación es la encuesta, que permitió recolectar la información. Los principales resultados alcanzados indican que las relaciones interpersonales, a través de la comunicación y las actitudes influyen significativamente en el desarrollo del liderazgo en sus habilidades y principios de las socias, ya que en un 42.4% manifiestan que el tipo de comunicación que practican es la comunicación agresiva por lo que las relaciones interpersonales son inadecuadas y limita el desarrollo del liderazgo. Por otro lado el 30.5% de las socias manifiestan que no tienen una actitud responsable y el principio gerencial de liderazgo basado en las metas planteadas en el comedor no se están cumpliendo.

Palabras Claves: Actitudes, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The present research denominated: "Interpersonal relations and its influence in the leadership development of the members of the Program of Food Supplementation (PCA) of the Province of Puno - 2017". Its main objective was: To determine the influence of interpersonal relationships in the leadership development of members of the Food Supplementation Program (PCA) of the Province of Puno. The hypothesis was: Interpersonal relations have a significant influence on the leadership development of members of the Food Supplementation Program (PCA) of the Province of Puno. The methodology of the research was carried out through the hypothetic-deductive method (quantitative approach) in which quantitative data on variables were collected and analyzed, starting from the formulation of a hypothesis, framed by the type of explanatory research, which seeks the reason for the facts, establishing relations of cause and effect. Also, the SPSS22 program was used to process the results, and for the association of variables and dimensions the chi2 statistical method was used. The sample size of the research was found through simple random sampling, obtaining a sample of 19 popular soup kitchens with 285 members for the research study. The instruments and techniques that were used during the investigation are the survey, which allowed to collect the information. The main results achieved indicate that interpersonal relationships, through communication and attitudes, significantly influence the development of leadership in their skills and principles of the partners, since in 42.4% they state that the type of communication they practice is the aggressive communication so that interpersonal relationships are inadequate and limits the development of leadership. On the other hand, 30.5% of the members state that they do not have a responsible attitude and the managerial principle of leadership based on the goals set out in the cafeteria are not being met.

Keys Words: Attitude, communication, leadership, interpersonal relations.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones sociales de base tales como los comedores populares, son organizaciones autogestionarias constituidas por iniciativa de los pobladores que buscan contribuir al desarrollo integral de las localidades del Perú, resolver problemas de índole social, económica y cultural para mejorar las condiciones de vida de sus integrantes.

En este contexto los Comedores Populares como espacios de socialización, aprendizaje, interacción y negociación; las socias de esta Organización Social de Base mediante las relaciones interpersonales a través de la comunicación y las actitudes son los pilares fundamentales para crear y mantener entre las socias vínculos amistosos y cordiales basados en criterios aceptados por todos orientado hacia el reconocimiento y el respeto, para el desarrollo del liderazgo de cada una de las socias a través de sus principios y habilidades que demuestran en la participación, planificación, organización, gestión, cumplimiento de metas en las actividades que realizan en el comedor. Es por ello que la presente investigación tiene como objetivo conocer la influencia de las relaciones interpersonales en el desarrollo del liderazgo que demuestran las socias de los comedores populares de la provincia de Puno, para contribuir en la planificación estratégica del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) dirigida hacia los comedores populares.

1.1. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Por naturaleza los seres humanos somos seres sociales, sin embargo no siempre es fácil hablar con los demás y expresar las opiniones o sentimientos. Desde este punto de vista, los seres humanos pueden desarrollar acciones que propician transformaciones sociales, permitiendo la oportunidad de dialogar, reflexionar, decidir, cuestionar y cambiar las propias opiniones para favorecer a todos, sin embargo, surgen elementos que causan inconformidades o barreras comunicacionales que conlleva a cortar relaciones con otros seres humanos. En la sociedad los seres humanos se encuentran en mutua interdependencia y relación. El contacto recíproco y la comunicación son aspectos muy esenciales tanto para el individuo como para el equipo, de tal manera que sin ellos, la persona no lograría un desarrollo completo y por lo tanto el equipo dejaría de funcionar. La necesidad de mantener relaciones interpersonales con los demás, es una de las características más importantes del hombre para lograr su desarrollo dentro de la sociedad. Es por ello que las personas operan en interacción social a través de una serie de contactos continuos y recíprocos.

Las Organizaciones Sociales de Base (OSB) son organizaciones autogestionarias, los comedores populares, son aquellos dirigidos por mujeres organizadas que los sustentan, que tienen como característica principal la defensa de la autonomía, principio que ha definido todo su proceso organizativo. En este contexto entendemos la autogestión como un proceso de autonomía para la creación, desarrollo y gestión de sus experiencias, con independencia para tomar sus propias decisiones y desarrollar su liderazgo.

En el Programa de Complementación Alimentaria(PCA) de la provincia de Puno cuentan con 52 comedores populares entre ellos se encuentran en Acora, Capachica,

Tiquillaca, Puno, Huata, Coata y Mañazo, se evidencio mediante un diagnostico situacional a los comedores populares que existe malas relaciones interpersonales puesto que no hay cumplimiento de sus funciones, falta de involucramiento en lograr las metas planteadas como organización social, su tipo de comunicación que practican no es la adecuada para resolver conflictos en los comedores, como también el liderazgo no está fortalecido en cada una de las socias, ya que las socias de los comedores populares son personas de diferentes condiciones tanto económicas, sociales y culturales, algunos con estudios y grados de instrucción pero otros no tuvieron una oportunidad de acceder a centros educativos, es por ello que al no conocer todas las habilidades y capacidades que poseen cada una de ellas no las fortalecen para que su organización sea la mejor, unas buenas relaciones interpersonales seria evidenciar como los lideres involucren a las socias en las actividades del comedor, dándoles lugar a ser creativas, responsables, a tener identidad fortalecida, a crear ideas innovadores, no solo que se dediquen a cocinar que sí es función de las socias de este programa social, sino también lograr el desarrollo individual de cada una de ellas como socias, con unas buenas relaciones interpersonales y fomentando el liderazgo podrían ejercer microempresas como en tejido, crianza de animales entre otros. Es por ello que el éxito o el fracaso de las organizaciones sociales de base dependen en gran parte de la cooperación de sus miembros, de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, se puede construir un nivel de confianza y apoyo que conllevaría a adoptar distintas formas de afrontar los retos tanto individuales como colectivos y de esta forma lograr los objetivos planteados al menor tiempo posible. De la misma manera promover la capacidad de liderar en cada miembro de una organización permite desarrollar sus habilidades para dirigir un equipo, comunidad u organización.

Mediante las relaciones interpersonales cada socia del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) deberá considerar a sus compañeras como un miembro más dentro de la organización, esta relación interpersonal es una de las condiciones necesarias para fortalecer el desarrollo de los comedores populares, puesto que el éxito o fracaso de cualquier meta planteada está determinado por las interacciones de sus miembros y qué es lo que realizan para sobresalir y marcar diferencia entre otros comedores populares desarrollando así sus habilidades y capacidades. Es importante destacar también que, en el proceso de relaciones interpersonales intervienen elementos como: la comunicación, las actitudes, el liderazgo, el ambiente, la socialización, la confianza, la responsabilidad, las estructuras jerárquicas, entre otras, para el desarrollo de buenas relaciones interpersonales en los comedores populares.

De tal manera es importante que en el Programa de Complementación Alimentaria se considere a las relaciones interpersonales como pilar fundamental mediante la comunicación y las actitudes para el logro del desarrollo del liderazgo a través de los principios y habilidades que demuestren las socias de los comedores populares para satisfacer las necesidades, cumplimiento de metas y mejorar la calidad de vida y su desenvolvimiento.

En los comedores populares se debe tomar en cuenta las relaciones interpersonales entre las socias del comedor para mantener un equilibrio y una armonía que podría favorecer la eficiencia y la eficacia de las socias. De igual forma deben estar alertas ante situaciones de conflictos y así encontrar soluciones apropiadas mediante el trabajo en equipo para lograr los resultados deseados. En los cuales factores como la inadecuada comunicación, la desconfianza entre las socias como también la indiferencia frente a los roles y funciones que cada socia debería de cumplir, la irresponsabilidad,

deterioran aún más las relaciones interpersonales de las socias ya que se deteriora la eficiencia y atención de buena calidad al público para el cual trabajan las socias de los comedores populares.

1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Portilla, E. L. (2013) en su investigación denominada “Los comedores populares de Lima como espacio de negociación”-Lima, se planteó la siguiente hipótesis: los comedores populares son espacios de socialización y de aprendizaje ciudadano, que permiten a sus integrantes a conseguir no solo el sustento familiar en raciones de comida, sino también el fortalecimiento de su posición de negociación para proyectarse y prosperar. El tipo de investigación que se utilizó fue en base a una investigación cualitativa y focus groups que permitieron observar y explicar las formas de interacción que son utilizadas y desplegadas por las mujeres en su actuar social y político. Se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- El Enfoque de Desarrollo como expansión de Capacidades, nos permite resaltar la importancia de analizar las capacidades que desarrollan las mujeres lideresas de los Comedores Populares para el enriquecimiento de su vida, para vivir mejor evitando privaciones como el hambre, la desnutrición; y de gozar de otras libertades relacionadas como la capacidad de expresarse, asociarse, de respeto a sí mismas y de participar política y socialmente, sobre las distintas posibilidades que ellas tienen y sobre las cuales poder elegir.
- Para el caso estudiado, los procesos de negocio desarrollados por las dirigentes, se constituyeron en instrumentos de “cambio social porque en muy raras ocasiones deja las cosas como se encontraban, es un proceso dinámico que afecta el curso de las cosas agregando valor a las cosas y a las personas,

fortaleciendo el proceder virtuoso, generando correspondencia y reciprocidad a través de comportamientos éticamente responsables.

- La investigación también mostró que el poder de negociación de las dirigentes se basa en relaciones de solidaridad y de apoyo, que éstas detentan dentro del colectivo para llevar a cabo los acuerdos que persiguen, por lo tanto, no existieron “jerarquías intermedias” u oposición interna, sólo un cuerpo directivo para negociar con los actores de turno.
- A modo de reflexión final, resaltamos la importancia del sentido del propio valor y la contribución percibida por las propias mujeres en el bienestar de su familia, permitiéndoles participar en las decisiones tanto dentro de la posiblemente habría tolerado”; en donde “cada uno debería ser tratado como un fin y no como mero instrumento de los fines de otros” y “para elegir la vida que tenemos razones para valorar.

Caceda, E.L. (2013) en su tesis denominada “ Las deficientes participaciones de las socias del comedor “Paz y Esperanza” del asentamiento humano Los jardines, Distrito del Pueblo Nuevo, Provincia de Chepen, durante el periodo Octubre 2012-Febrero-2013”- Trujillo, se planteó la siguiente hipótesis: los factores sociales que influyen en las deficientes participaciones de las socias del comedor “Paz y Esperanza” del Asentamiento Humano Los Jardines del distrito de Pueblo Nuevo, Provincia de Chepen durante el periodo Octubre 2012-Febrero-2013- Trujillo, son las inadecuadas relaciones interpersonales y el bajo nivel de comunicación para el trabajo en equipo, los cuales limitan el adecuado funcionamiento en la organización y el bienestar personal y social de las socias. El tipo de investigación que se utilizó fue en base a “trabajo de campo”, es decir, a los procedimientos ejecutados en el lugar de estudio (Asentamiento

Humano Los Jardines del Distrito de Pueblo Nuevo, Provincia de Chepen)- Trujillo. Se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- En el comedor Paz y Esperanza se demuestra la inadecuada comunicación de forma negativa y las cuestiones politizadas que se pueden demostrar en los grupos de socias, lo cual genera controversias del sin respeto, conllevando a la inexistencia de canales de comunicación adecuados, con lo que aumenta la probabilidad de rumores y fallos en la transmisión adecuada de comunicación.
- Predomina la desconfianza entre socias y la directiva de comedor Paz y Esperanza por lo que esta junta directiva y las socias en sus conflictos prefieren en las reuniones participar y escuchar para luego reclamar.
- Consideramos también que las relaciones interpersonales que se presentan entre las socias del comedor Paz y Esperanza y la junta directiva no se respetan las decisiones o reglas que el comedor tiene como institución.
- Se demostraron que las inasistencias a las reuniones de manera constante del comedor es porque existen diferencias por las formas de dirigir las reuniones y la deficiente capacidad para liderar los grupos.
- El comedor Paz y Esperanza se constata que a pesar de las decisiones que se impone la directiva en realizar las actividades y los problemas y conflictos entre las socias saben escuchar para luego dar sus opiniones.
- Los grupos de socias del comedor Paz y Esperanza en los casos refirieron que existen controversias en la participación a las reuniones porque ellas simplemente no comparten que la directiva les maneje desde el punto de vista político.

Córdova A. (2010) en su investigación titulada “La influencia de las inadecuadas relaciones interpersonales en la participación de las socias del Club de Madres Virgen

María – sector Florencia de Mora”- Junin. Se planteó la siguiente hipótesis: como las relaciones interpersonales limitan la participación de las socias en las actividades de Club de Madres por la presencia de conflictos entre ellas. El tipo de investigación que se utilizó fue la Descriptiva-Exploratoria porque se indaga a profundidad sobre el tema para conocerlo mejor y familiarizarse con el problema, con el fin de agrandar el grado de conocimiento y abordar de mejor manera el problema y las conclusiones que se ha llegado son las siguientes:

- La participación es una herramienta para la transformación de los actores involucrados en la ejecución de las políticas sociales que favorezcan a una comunidad.
- Los integrantes de una organización deben tener fijadas sus metas y hacia donde quieren llegar, conduciéndonos a tener una organización más eficaz en términos de planificación, gestión y evaluación.
- Los conflictos personales muchas veces surgen por la mala administración de los recursos por parte de las dirigentes lo que trae como consecuencia enfrentamientos y riñas que perjudican la conducción de la organización y adoptan conductas contradictorias sin llegar a acuerdos.
- El incumplimiento de funciones de los directivos por desconocimiento de sus funciones o por inexperiencia ya que ocupan cargos por primera vez, limitaciones de tiempo disponible, prohibiciones de los esposos para que puedan participar, la ambición o la permanencia en el cargo dirigenal atenta también contra las relaciones interpersonales adecuadas conllevando así a vivir un clima de antipatía y desconfianza y entre otros factores ocasionan conflictos.

Loyoga Rivera, M. L. (2011) en su tesis titulada “Participación de las socias en la organización y gestión de los comedores populares en el sector Bellavista Distrito de

la Esperanza- Lima”. Se planteó la siguiente hipótesis: la escasa participación de las socias influye en la desorganización y deficiente gestión de los comedores populares. El tipo de investigación utilizado fue la Hipotético –deductiva. En la que se pudo determinar las siguientes conclusiones:

- Las organizaciones sociales de base resumen los diferentes momentos de la participación de las mujeres y abren espacios políticos importantes en los cuales ellas serán progresivamente más conscientes de su protagonismo.
- La participación es un necesidad humana universal, la cual implica que se halla en la esencia de los seres humanos, los cuales tienen la necesidad de participar en todo tipo de actos que se presenten. La participación eleva la dignidad del hombre y le abre posibilidades de desarrollo y realización.
- La participación de las socias se ve reflejada en la organización de su comedor popular.
- La participación se interrelaciona con la organización, beneficiando a una organización, analizando el desarrollo de la mujer a través de la relación de sus actividades eficientemente buscando el desarrollo de su organización.
- La participación y la organización parten del proceso de dividir tareas a los integrantes y que estos cumplan mostrando interés en el desarrollo de estas.
- La división de tareas permitirá mayor productividad, mejor rendimiento de las personas, reducción de costos en especial los de mano de obra.
- La participación de las socias de un comedor se puede mantener a través de una buena cultura organizacional, la cual cumple con funciones de transmitir sentimientos de identidad en las socias, facilita el compromiso con

los demás, refuerza la estabilidad del grupo y ofrece premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Pregunta general

- ¿Las Relaciones interpersonales influyen en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno?

Preguntas específicas

- ¿Los tipos de comunicación influye en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno?
- ¿Las actitudes influyen significativamente en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno?

1.4. IMPORTANCIA Y UTILIDAD DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación se justifica mediante las conclusiones y recomendación que se lograron en el estudio y que serán útiles para el conocimiento de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la provincia de Puno. En referencia a las relaciones interpersonales y el desarrollo del liderazgo contribuirá con el desarrollo integral para la realización de nuevos programas y proyectos de promoción y educación social; contribuirá a las socias que pertenecen a este programa social sobre la importancia de las buenas relaciones interpersonales mediante la comunicación y así lograr el desarrollo del liderazgo en cada una de las socias del programa; y por último, permitirá brindar información de los resultados

obtenidos al Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la provincia de Puno, para que tenga conocimiento y referencia cómo es su relación interpersonal en los comedores populares y cómo se desenvuelven en el liderazgo y qué medidas tomar frente a esta situación.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar cómo se da los tipos de comunicación y su influencia en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno.
- Establecer las actitudes que influyen en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno.

1.6. CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

El Programa de Complementación Alimentaria (PCA): Es un programa de apoyo alimentario a familias en situación de pobreza, pobreza extrema, en riesgo y de salud, así como a grupos vulnerables, niños, pacientes con TBC, adultos mayores y personas con discapacidad en situación de riesgo moral, abandono y víctimas de violencia familiar de la Provincia de Puno. La oficina del Programa de Complementación Alimentaria en la Municipalidad Provincial de Puno es creado través de la descentralización del gobierno para el manejo más adecuado de la población que es beneficiaria.

Los primeros comedores nacen y se organizan a partir de la “propia decisión de las mujeres en constituirse en un grupo de socias”. Surge de la urgente necesidad de estas madres de buscar a sus pares, otras mujeres vecinas, amigas, parientes o pertenecientes a otras organizaciones de base, que se encuentren en similar situación económica para unirse y buscar soluciones para enfrentar el hambre y la pobreza.

Están conformados exclusivamente por mujeres debidamente empadronadas y registradas, grupos que fluctúan entre 17 y 65 años, las que organizadas por turnos participan de la preparación de las raciones. Luego de constituirse las primeras experiencias de comedores, éstas comienzan a agruparse conformando las centrales organizadas a nivel distrital y provincial. Primero se encontraban conformadas en los clubes de madres que sobrevivían de donaciones de la Iglesia u organismos internacionales de ayuda. Después se organizaron para atender una necesidad específica que se convirtió en su foco de interés principal como es la provisión de alimentos, pero también marca un momento trascendental en que la mujer deja los espacios asignados por la sociedad como el ámbito doméstico, el espacio privado, para trasladarse al ámbito comunitario, público, colectivizándose, y estableciendo organizaciones que constituyen un punto de base hasta nuestro días.

En el año 2003 según la Resolución Ministerial N° 482-2003-MIMDES que establece en la directiva N° 01-2003-MIMDES se realizó la transferencia de los Programas de Complementación Alimentaria del PRONAA a los gobiernos locales provinciales.

El Programa de Complementación Alimentaria está a cargo de profesionales multidisciplinarios como profesional en Trabajo Social, Nutrición Humana, especialistas en programas sociales, quienes están encargados de la planificación, organización y

ejecución de proyectos para la población beneficiaria en actividades como capacitaciones, supervisiones, visitas, quien también es responsable de cumplir y hacer cumplir las siguientes funciones:

- Programar y ejecutar el programa comedores populares y demás programas de apoyo alimentario con participación de la población y en concordancia con la legislación sobre la materia.
- Organizar, administrar y ejecutar los programas locales de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo, de niños, adolescentes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad y otros grupos de la población en situación de discriminación.
- Participar en las licitaciones y/o concursos públicos de adquisiciones de alimentos de los programas sociales a su cargo.
- Llevar en orden y al día los registros de los beneficiarios del programa de comedores populares y demás programas de asistencia alimentaria.
- Apoyar a las organizaciones de mujeres y similares de base que atienden a los beneficiarios de los programas sociales de asistencia alimentaria y programar su desarrollo.

1.6.1. OBJETIVOS DEL PCA

- Mejorar la disponibilidad, acceso, uso y estabilidad de alimentos para garantizar la seguridad alimentaria y nutricional de la población más vulnerable y en situación de pobreza y extrema pobreza (se entiende por seguridad alimentaria, disponer en forma permanente de alimentos suficientes, inocuos y nutritivos también al acceso a servicios básicos de

agua y saneamiento, contar con servicios de salud y educación para todos los individuos, de manera que pueden ser utilizados adecuadamente para satisfacer sus necesidades nutricionales y llevar una vida sana sin correr riesgos indebidos de perder dicho acceso.

- Otorgar un complemento alimentario a la población en situación de pobreza, pobreza extrema, en riesgo moral y de salud, así como a grupos vulnerables, niños, personas TBC, adultos mayores y personas con discapacidad en situación de riesgo moral, abandono y víctimas de violencia familiar y política, a través de organizaciones de mujeres u otras organizaciones sociales centros de atención, ubicados preferentemente en zonas urbano marginales y rurales, promoviendo iniciativas comunales, que contribuyan al mejoramiento de sus condiciones de vida.

1.6.2. COBERTURA DE ATENCIÓN DEL PCA

El Programa de Complementación Alimentaria es un conjunto de modalidades de atención que tienen por objetivo otorgar un complemento alimentario a la población en situación de pobreza o pobreza extrema, así como a grupos vulnerables constituidos por niñas, niños, personas con TBC, adultos mayores, personas con discapacidad en situación de riesgo moral y abandono, y víctimas de violencia familiar y política.

Atiende a las personas calificadas en pobreza y extrema pobreza es decir aquellas cuyo nivel de ingreso es insuficiente para adquirir una canasta básica de consumo alimentario y los grupos vulnerables cuyo estado nutricional y alimentario constituyen un riesgo para el desarrollo humano.

Para los comedores populares que son en total un número de 52 comedores en funcionamiento, la canasta alimentaria para este año 2017 está conformado por arroz, morón de trigo, habas seca, anchoveta en salsa de tomate y aceite. La distribución se realiza de forma trimestral para 20 días por mes, los comedores tienen como beneficiarios a madres socias, ancianos, huérfanos y público en general.

Lista de comedores populares de la provincia de Puno:

N°	CÓDIGO	NOMBRE DEL COMEDOR POPULAR	DISTRITO
1	1	6 DE AGOSTO	Acora
2	2	BARTOLINA CISA	Acora
3	4	LOS CLAVELES	Acora
4	5	MARÍA PARADO DE BELLIDO	Acora
5	7	SANTA ROSA	Acora
6	8	VIRGEN DE LA CANDELARIA	Acora
7	9	MICAELA BASTIDAS	Acora
8	10	VIRGEN DE NATIVIDAD	Acora
9	12	FLOR DE CANTUTA	Amantani
10	13	SANTÍSIMA TRINIDAD	Atuncolla
11	14	BARRIO CENTRAL SILLUSTANI	Atuncolla
12	17	MICAELA BASTIDAS	Capachica
13	18	SANTA JUANA	Capachica
14	19	SANTA MARÍA	Capachica
15	20	TOMASA TITO CONDEMARYTA	Capachica
16	22	VIRGEN DEL CARMEN INMACULADA	Paucarcolla
17	23	VIRGEN DE CHAPI	Pichacani
18	25	TÚPAC AMARU	Plateria
19	26	MARÍA AUXILIADORA	Plateria
20	27	MICAELA BASTIDAS	Plateria
21	28	SEÑOR DE EXALTACIÓN	Plateria
22	34	MICAELA BASTIDAS	Puno
23	38	ASOCIACIÓN DE MUJERES	Puno

		MICAELA BASTIDAS	
24	39	CONCORDIA CENTRAL	Puno
25	40	CENTRAL CHIMU	Puno
26	41	CENTRO MATERNO INFANTIL	Puno
27	45	INFANTIL CANDELARIA HERRERA	Puno
28	46	INFANTIL NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED	Puno
29	49	MICAELA BASTIDAS	Puno
30	51	RICARDO PALMA	Puno
31	53	SAN JOSÉ II	Puno
32	56	SUSANA HIGUCHI	Puno
33	58	4 DE NOVIEMBRE	Puno
34	61	UNIÓN SANTA ROSA	Puno
35	68	CENTRO MATERNO	Tiquillaca
36	70	VILLA FATIMA	Tiquillaca
37	71	KAQUECHO	Tiquillaca
38	72	MARÍA PARADO DE BELLIDO	Tiquillaca
39	73	LAS MERCEDES	Vilque
40	74	JUAN BUSTAMANTE DUEÑAS	Vilque
41	75	VIRGEN DEL CARMEN	Vilque
42	76	ALFONSO UGARTE	Mañazo
43	77	SAN MARTIN DE PORRES	Mañazo
44	78	TOTORITAS DEL LAGO	Coata
45	79	SANTA MARÍA LOS ÁNGELES	Coata
46	80	VIRGEN DE NATIVIDAD	Coata
47	89	15 DE AGOSTO	San Antonio de Esquilachi
48	90	SANTA TERESA	Huata
49	91	SAN PEDRO	Capachica
50	93	WIÑAY CHURO	Chucuito
51	101	SAN JUAN CONO SUR	Acora
52	102	LAS TRES CANTUTAS	Acora

1.6.3. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA

Comedores Populares: En un número de 52 comedores programados la canasta alimentaria, está conformada por: arroz superior, morón de trigo, habas, grated de anchoveta en agua y sal, anchoveta en salsa de tomate y aceite vegetal. La distribución se realiza en forma trimestral para 20 días por mes. Los comedores tienen como beneficiarios a madres socias, ancianos, niños huérfanos, escolares y público en general que se encuentran ubicados en las zonas de pobreza y extrema pobreza.

1.6.4. SERVICIOS QUE PRESTA EL PCA

Los servicios que presta el Programa de Complementación Alimentaria son la atención y distribución de alimentos para los comedores populares conformados por personas en situación de pobreza y extrema pobreza; comprende a madres, madres solteras quienes tienen iniciativa de formar una organización esto referido a los comedores populares para atender a una población que lo necesita.

- a) **Capacitaciones:** Las capacitaciones son brindadas a las asociadas de los comedores receptoras de apoyo alimentario, mensualmente se trabaja con las juntas directivas de los comedores teniendo énfasis en aquellos con menos tiempo en el programa, en lo concerniente a la organización y funciones, alimentación, nutrición, hábitos de consumo, gestión, gestión administrativa, técnicas productivas y otros relacionados. Las capacitaciones se realizan de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y deberán adecuarse a las necesidades expresadas e identificadas por las socias y su asistencia es obligatoria
- b) **Registro de Beneficiarios:** El registro de beneficiarios del PCA se realizara por semestre, teniendo como fecha de entrega los meses de abril y octubre, el registro es un sistema que proporciona la información de beneficiarios que

reciben temporalmente un bien o servicio del PCA, en sus diferentes modalidades. El registro de beneficiarios es importante porque posibilita identificar a los beneficiarios del PCA, identificar cuantas personas aún continúan siendo beneficiarias y cuantas se han incorporado; identificar cuantas personas beneficiarias se han retirado, y así modificar o actualizar datos de las personas beneficiarias. El empadronamiento a todas las beneficiarias que reciben un bien o servicio del PCA se da según las siguientes modalidades:

- **Socia:** Persona que integra la organización y que hace uso del servicio alimentario.
 - **Público usuario:** Personas usuarias del comedor que consumen alimentos con regularidad.
 - **Casos especiales:** Personas exoneradas temporalmente del pago de la ración alimentaria por su condición social.
- c) **Supervisiones:** Las supervisiones permiten verificar el cumplimiento de las disposiciones recogidas por el presente reglamento, norma modificatoria o complementaria, una vez terminada la supervisión se levanta un acta, en el cual debe constatarse si el centro de atención fue encontrado en funcionamiento o no, y las razones en el caso de no encontrarse en funcionamiento. (Fuente: Plan Anual 2017 PCA- MPP- PUNO)

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. RELACIONES INTERPERSONALES

Para Vázquez, (2010) “Las relaciones interpersonales son vínculos o lazos entre las personas integrantes de una comunidad, que resultan indispensables para el desarrollo integral del ser humano, y en especial de las habilidades sociales. A través de ellas se intercambia formas de sentir la vida, perspectivas, necesidades y afectos donde entra en juego la interacción con el entorno. Por lo tanto las relaciones interpersonales son el conjunto de contactos que existe entre los seres humanos como seres sociables con el resto de las personas. Es aprender a interrelacionarse con las demás personas respetando su espacio y aceptando a cada uno como es, con sus defectos y sus virtudes, recordando que nuestros derechos terminan cuando comienzan los de los demás. Las relaciones interpersonales son aquellas que ayudan a crecer como individuos respetando la forma de ser de los demás y sin dejar de ser uno mismo. Es la comunicación entre los seres humanos en busca de comprensión y entendimiento, manteniendo una óptima comunicación y trabajando unidos en pos de un objetivo en común”.

Las relaciones interpersonales se refiere a la interacción recíproca entre dos o más personas y que pueden involucrar los siguientes aspectos: la habilidad para

comunicarse efectivamente al escuchar, la resolución de conflictos y la expresión auténtica de uno o una. Las relaciones interpersonales son como aquellas personas que se relacionan con los demás, se espera reciprocidad y que se desea dar, pero también recibir, escuchar y ser escuchados, comprender y ser comprendidos.

Vázquez, (2010) “Si bien todas las personas nos comunicamos y relacionamos diariamente, tenemos poca conciencia de la importancia de los vínculos cotidianos, en los que cada persona es un mundo diferente de valores , ideas, conocimiento, principios, experiencias, sentimientos y estilos de vida”.

Por lo tanto las relaciones interpersonales son una permanente búsqueda de convivencia e integración entre personas de diferentes culturas, religiones, edades, razas, profesiones y características personales.

Gonzales, (2012) “Al entrar en contacto con otras personas, cada una de ellas enriquece su mundo interior y construye nuevas experiencias y conocimiento, pero en esas relaciones pueden aparecer dificultades para que la comunicación sea con tolerancia, respeto y comprensión. La ausencia de aceptación de diversidad de pensamientos y comportamientos, puede conducir a una falta de confianza que genera conflictos y conductas negativas como el rechazo y la discriminación. Pero se debe recordar que se pueden respetar otras opiniones manteniendo las propias convicciones.”

Por ello la comunicación es uno de los principales aspectos de las relaciones humanas, que permite transmitir sentimientos, expresarlos y escuchar a los demás para conocerlos mejor y entender lo que necesitan. Hay conductas interpersonales como la aceptación de la autoridad, la cooperación, las habilidades conversacionales, la conducta ética, la empatía, la aceptación de las diferencias, entre otras, que constituyen habilidades sociales necesarias para una convivencia armónica en el medio social.

Para Gonzales, (2012) “Las Relaciones Interpersonales parten de una postura de respeto hacia los demás, claridad en los propios criterios y la convicción en lo que se defiende, es confiar en uno mismo, valorar y reconocer las cualidades de los demás.”

2.1.1.1. COMUNICACIÓN

Según Artola, (2010) menciona que: “La comunicación influye con valores y pautas de conducta que son representados especialmente por los miembros de la organización, los cuales van conformando un modelo de vida para sus integrantes. Influyen de sobremanera en este espacio el comportamiento y la moral en cada uno de los integrantes”. La comunicación es la interacción entre dos o más personas. Cada grupo enfatiza una u otra forma de comunicación y la interacción entre receptor y transmisor varía de la misma forma.

Al respecto Garcés, (2013), “La comunicación es cualquier acto entre dos o más personas en la que se intercambia información, ideas, sentimientos, afectos, valores, etc., tanto a través de la palabra, como de señas, gestos, acciones, de la presencia o ausencia, o del simple tono de la voz, la comunicación es muy importante tanto en el ámbito personal como profesional y empresarial, ya que el equipo de trabajo debe manejarse de una manera correcta y coordinada en la que la comunicación y las relaciones interpersonales sean óptimas”.

2.1.1.1.1. TIPOS DE COMUNICACIÓN

El tipo de comunicación que tiene cada grupo está influida a su vez por las formas de comunicarse que ha aprendido cada persona a lo largo de su vida. Al respecto Navas, (2010) señala que: “La comunicación es uno de los procesos de más importancia para que un grupo conserve un ambiente organizacional agradable, la misma se debe llevar de forma directa, clara, precisa y honesta”.

Es importante considerar los diferentes tipos de comunicación, al respecto Fonseca, (2013) clasifica lo siguiente:

- a) **Comunicación Pasiva:** La comunicación pasiva es la que está relacionada a las personas que no expresan sus necesidades, posturas, ni opiniones, son las personas que normalmente están de acuerdo con los otros, aunque vaya en contra de sus propias creencias. La transgresión de los propios derechos al no ser capaz de expresar abiertamente sentimientos, pensamientos y opiniones o expresarlos de una manera auto derrotista, con disculpas, con falta de confianza, de tal modo que los demás puedan no hacerle caso. Su principal característica es que la persona que la utiliza no expresa en forma abierta, directa y no concreta sus ideas. Normalmente no hablan o lo hacen en forma mínima se muestran incapaces de hacer valer sus deseos y sus opiniones, muestran una actitud claramente defensiva y de auto concentración se sienten inseguros en su papel y deciden callarse, aguantar, adaptarse y ceder a la más mínima presión.

- b) **Comunicación Agresiva:** La comunicación agresiva está dirigida a un objetivo, pero impone la propia voluntad en forma agresiva, genera tensiones innecesarias y malestares en el grupo en los cuales la competencia y la lucha por el poder suelen desplazar a la cooperación y el afecto; asimismo, este estilo de comunicación se basa en que nuestras necesidades y deseos están por encima de los otros, por lo que se defienden de manera impositiva, incluso si eso supone transgredir normas éticas y vulnerar los derechos de los demás. Se trata, en último término, de hacer a los otros más débiles y menos capaces de expresar y defender sus derechos y necesidades.

Este tipo de comunicación se da cuando la persona expresa sus ideas en forma abierta y directa, pero afectando de alguna manera a la otra persona. La persona de comunicación agresiva no oculta nada, habla muchas veces sin medir las consecuencias que tendrá el mensaje en los demás.

- c) **Comunicación Asertiva:** La comunicación asertiva es la que está relacionada con aquellas personas que expresa sus necesidades, deseos, y opiniones, toma postura en situaciones y trata de entender a la otra persona antes de manifestar sus propios sentimientos. Este tipo de comunicación se da cuando la persona expresa sus ideas de forma abierta tratando de no afectar en forma negativa a los demás, es cuando argumenta sobre cualquier ideología siempre tiene seguridad y confianza en lo que quiere transmitir. Este estilo busca una comunicación que construya y ayude a resolver las situaciones. Asimismo las personas que se comunican asertivamente deben de estar preparadas para manejar inteligentemente los conflictos interpersonales. En el mismo marco de ideas Rodríguez (2006) afirma que: “La meta principal de la asertividad consiste en mejorar la autoimagen y aumentar la efectividad en situaciones sociales y profesionales, el comportamiento asertivo puede optimizar la contribución del individuo a la organización o en general a un contexto social; sin embargo, este comportamiento puede lograrse solamente si comprendemos y respetamos los derechos de los demás”. Lo importante de las relaciones interpersonales entre las personas es la comunicación ya que a través de ella logramos intercambiar ideas, experiencias y valores, transmitir sentimientos y actitudes y de conocerse mejor. Además la comunicación es el proceso de

intercambiar información entre dos o más personas. Una mejor comunicación con la población a todos los niveles permite a estas reconocer los problemas más importantes y encontrar un terreno de acción común crea un clima de identificación y participación para poner en práctica sus decisiones. La comunicación es también imprescindible para mejorar la coordinación y el trabajo en equipo con el fin de gestionar los programas de mejoramiento para la institución y tener apoyo inter-institucional. Según Rodríguez (2006). “La comunicación es el proceso más importante de la interacción del ser humano; es el intercambio de ideas, sentimientos y experiencias que han ido moldeando las actitudes, conocimientos, sentimientos y conductas ante la vida”.

2.1.1.2. ACTITUDES

Las actitudes son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias de vida y educación recibida. Como lo define Alcántara (2010), “las actitudes son el sistema fundamental por el cual el ser humano determina su relación y conducta con el medio que nos rodea. Son disposiciones para actuar de acuerdo o en desacuerdo respecto a un planteamiento, persona, evento o situación específica; dicha de la vida cotidiana. Una actitud es una organización relativamente duradera de creencias en torno a un objeto o una situación, las cuales influyen a reaccionar preferentemente de una manera determinada”. Los seres humanos tenemos actitudes hacia diversos objetivos, situaciones y símbolos y estas actitudes están relacionadas con el comportamiento que mantenemos en torno a esos objetivos y situaciones. Todas las actitudes implican creencias, pero no todas las creencias implican actitudes. Cuando determinadas actitudes específicas se organizan en una estructura jerárquica,

constituyen sistemas de valores las cuales pueden tomar una dirección positiva o negativa.

2.1.1.2.1. CARACTERÍSTICAS DE LAS ACTITUDES

- Las actitudes son adquiridas, son el resultado de las experiencias y del aprendizaje que las personas han obtenido a lo largo de su historia de vida, que contribuye a que denote una tendencia a responder de determinada manera y no de otra.
 - Las actitudes son de naturaleza dinámica, es decir, pueden ser flexibles y susceptibles a cambiar, especialmente si tienen impacto en el contexto en el que se presenta la conducta.
 - Las actitudes son impulsoras del comportamiento, son la tendencia a responder o a actuar a partir de los múltiples estímulos de las situaciones.
 - Las actitudes son transferibles, es decir, con una actitud se puede responder a múltiples y diferentes situaciones del ambiente.
 - Estas actitudes se pueden referir a objetos y a situaciones en la que los objetos son: personas o grupos de personas, instituciones, organizaciones, minorías o mayorías políticas, raciales, religiosas y a problemas de discusión.
 - Las situaciones son: comportamientos específicos de los referidos objetos.
- a) **Responsabilidad:** Cardona, (2011) define a la responsabilidad como “una actitud muy importante para todos. Reflejándose esta en la manera de hacer las cosas, en el optimismo con que se afronta las dificultades, en la madurez con que toma las decisiones, en no detenerse nunca para llegar a mejorar como persona y, sobre

todo, en la respuesta que se da a los deberes familiares, profesionales y sociales”. Una característica de la responsabilidad es asumir los actos que uno hace si se equivoca sin buscar excusas y enfrentándose a las consecuencias de sus actos, un aspecto importante para desarrollar la responsabilidad es generar un clima de confianza en la que las tareas y actividades se puedan realizar con más compromiso y se aprenden otros valores como la sinceridad, honestidad. Un ambiente positivo es vivir siempre con amabilidad para todos.

- b) **Empatía:** Ronderos, (2010) la empatía es “la capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro, a compartir sus sentimientos, e ideas de tal manera que logra que el otro se sienta muy bien con él, es por ello que la empatía es fundamental en la comunicación humana. La palabra comunicación deriva de COMÚN, lo que tenemos en común. Por lo tanto, empatía es la capacidad de ver cada vez más aspectos positivos del otro, tener más aspectos en común. Eso depende de uno mismo y no del otro”.

2.1.2. DESARROLLO DE LIDERAZGO

Según Juárez, (2013) “El liderazgo se construye, es una propiedad de la comunicación e interrelación con otras personas y es accesible también a todas ellas. En ese sentido, el liderazgo no es igual a la autoridad legal, formal tradicional o carismática, aunque cada una de estas autoridades puede estar presentes en el proceso del liderazgo. Es decir, las personas en posiciones de mando pueden o no ser líderes. Por lo tanto, las situaciones de liderazgo deben diferenciarse de las situaciones autoritarias o de las estructuras autoritarias de mando”.

“El liderazgo es definido como el intento de una persona que pretende influir sobre la conducta de otro individuo o grupo. Es decir, la capacidad que tiene para

movilizar a personas para que hagan algo”. Según este concepto el liderazgo implica acción y está relacionado con el ejercicio del poder. Por poder se va a entender la capacidad o facultad de una persona para influir o controlar en alguna forma a otros individuos. Esto explica, entonces, que cuando el liderazgo es ejercido, el poder se convierte en influencia. Quien tiene liderazgo, tiene influencia en los demás este liderazgo va en contraposición con las tendencias predominantes y la idea generalizada de que el liderazgo lo ejercen únicamente grandes personalidades o personas con dones especiales e iluminadas por un ser superior.

Para Juárez, (2013) “El liderazgo es el conjunto de actividades, de relaciones y de comunicación que establecen las personas entre sí, y que permite a un individuo ejercer diversos niveles de influencia positiva sobre el comportamiento de los miembros de un grupo determinado, de una organización o de una comunidad; consiguiendo que la persona que ejerce el liderazgo, defina y alcance de manera conjunta, voluntaria y eficaz los objetivos planteados para la consecución de un fin determinado”.

Este liderazgo sirve tanto para las mujeres como para los hombres, para los pobres y los ricos, los poderosos y los que no tienen poder. El liderazgo rechaza la suposición de que ciertos individuos o clase de individuos tienen el derecho o autoridad de tomar decisiones por otras personas sin haber sido consultados. El liderazgo se visualiza como un proceso de aprendizaje colectivo de las organizaciones, de los grupos de mujeres y de las comunidad, es el proceso de influencia que se produce al interior de un grupo que conlleva establecer una dirección desarrollando tareas y orientando el trabajo de todos los miembros de una organización, con el propósito de cumplir con los objetivos deseados. Por ello el liderazgo es lo que genera a los líderes y lideresas.

La autora menciona que el liderazgo político de las mujeres está basado en las siguientes ideas:

- Que todos podemos ejercerlo, pues es una acción que puede ser aprendida con las herramientas apropiadas.
- Que no se necesita tener atributos especiales para ejercerlo, por lo tanto, todos podemos liderar.
- Que no es una herencia genética extraordinaria que se deba tener para desarrollarlo, sino un aprendizaje que debe ponerse al servicio de todas y todos para el bien común.

2.1.2.1. DESARROLLO DE HABILIDADES DE LIDERAZGO

- a) ***Desarrollo de capacidades:*** El Enfoque de Capacidades, de Sen (2000) define que el desarrollo busca “ampliar las libertades de los individuos para la expansión de sus capacidades y habilidades; La agencia del individuo como miembro del público y como participante en actividades económicas, sociales y políticas, que van desde participar en el mercado hasta intervenir directa o indirectamente en actividades individuales o conjuntas en el terreno político y de otros tipos”. De la misma manera Rodríguez (2011) habla de “la capacidad de generar transformaciones sociales desarrollando habilidades y capacidades debido al poder puesto en movimiento, tanto por los individuos, los grupos y las sociedades”. Este agente participa “de las actividades económicas, sociales y políticas e interviene tanto directa como indirectamente, aumentando sus oportunidades para obtener resultados valiosos e influir en el mundo”.
- b) ***Habilidades de liderazgo:*** Para Drannen (2012) existen habilidades y rasgos que no sólo caracterizan a quienes efectivamente son líderes; sino que también

nos sirven a todos como símbolos de progreso y desarrollo para las personas, las cuales son:

- *Identidad fortalecida:* los líderes tienen la identidad fortalecida ya que consideran la vida como una misión y no como una carrera.
- *Confianza en sí mismos:* Se puede percibir en ellos que tienen un sano concepto y una visión honesta de sí mismos. Distinguen su propio valor, que se pone de manifiesto en su valentía e integridad y en que no sienten la necesidad de alardear, ostentar con su fama, mostrar su poderío por sus propiedades, credenciales, títulos o éxitos del pasado. En su forma de comunicarse son francos, simples, directos y no manipulan a nadie. También tienen el sentido de lo que es adecuado, y es más frecuente que yerren hacia la subestima de sí mismos que hacia la exageración de sus propios méritos.
- *No son extremistas:* no enfocan las cosas en términos de todo o nada. No lo dividen todo en dos partes, ni creen que todo deba ser bueno o malo, blanco o negro. Piensan en términos de continuum, prioridades, jerarquías. Tienen el poder de discernir, de percibir las similitudes y diferencias de cada situación. Esto no significa que sitúen todas las cosas según el enfoque de la ética situacional. Reconocen de inmediato los valores absolutos y condenan lo malo y luchan por lo bueno con valentía.
- *Participación:* La participación es la capacidad para expresar decisiones que sean reconocidas por el entorno social y que afectan a la vida propia y/o a la vida de la comunidad en la que uno vive, la participación hace referencia a las relaciones entre diferentes personas, grupos, asociaciones que toman parte de una actividad persiguiendo unos objetivos comunes. Las formas de

participación: Participación activa, es la participación de aquellas personas de una organización y que colaboran activamente con su acción personal en su desarrollo, sostenimiento y actividades, la participación activa implica una cuantiosa dedicación en esfuerzo y tiempo. Participación pasiva, es la forma de colaboración de aquellas personas de forma mínima donde el equipo se reúne como actores solamente para hacer uso de sus descripciones.

- *Promueve la planificación:* Planifican actividades de extensión y servicio dirigidos a la comunidad, coordinando, elaborando programas de extensión los grupos, realizando eventos con el fin de garantizar la satisfacción de las necesidades para quienes trabaja. De la misma manera apoya y asesora en la planificación y diseño de cualquier tipo de actividades asistenciales y sociales, las personas que promueven la planificación formulan proyectos para el funcionamiento de talleres, seminarios para el mejoramiento social que requieran las organizaciones, de la misma manera gestiona apoyo de instituciones externas para la ejecución de programas para beneficio de la comunidad, informa a personas o instituciones sobre las actividades que programan para lograr su reconocimiento.

- *Resuelve y contribuye a la solución de conflictos:* Son catalizadoras del cambio. Mejoran casi todas las situaciones en las que intervienen. Trabajan tan inteligente como duramente. Son asombrosamente productivas, pero lo son porque aportan novedad y creatividad.

Al trabajar en equipo desarrollan sus propios puntos fuertes y luchan por complementar sus debilidades con los puntos fuertes de los demás. No dudan en delegar para obtener resultados, puesto que creen en los puntos

fuerzas y capacidades de los otros. Y como no se sienten amenazados por el hecho de que otros sean mejores que ellos en algunos aspectos, tampoco sienten la necesidad de supervisarlos de cerca.

Cuando las personas centradas en principios negocian y se comunican con los demás en situaciones que parecen antagónicas, aprenden a separar a la gente del problema. Se concentran en los intereses del otro y no en la lucha de sus posiciones. Los demás descubren gradualmente su sinceridad y se convierten en partes de un proceso creativo de resolución del problema. Acceden juntos a soluciones sinérgicas, que habitualmente son mucho mejores que cualquiera de las propuestas originales, así como opuestas a esas típicas soluciones de compromiso en las que cada parte cede un poco y gana otro poco.

- *Gestiona democráticamente la organización:* Son como valientes expedicionarios que se internan en territorios inexplorados: no están seguros de qué va a pasar, pero confían en que será algo estimulante y que los hará evolucionar, y en que descubrirán nuevos territorios y contribuirán con su tarea. La confianza en sí mismos se fundamenta en su propia iniciativa, amplitud de recursos, creatividad, fuerza de voluntad, valentía y resistencia, y no en la seguridad, protección y abundancia de sus campamentos, de sus zonas confortables. Redescubren a la gente cada vez que se encuentran con ella. Están interesados en las personas. Hacen preguntas y se sienten interesados. Cuando escuchan, lo hacen con todos sus sentidos. Aprenden de la gente. No la etiquetan por sus éxitos y fracasos del pasado. No consideran a nadie superior a la vida misma.

2.1.2.2. PRINCIPIOS DEL LIDERAZGO

El liderazgo centrado en principios, según Covey, (2011) significa, “cambiar la realidad del mundo particular de cada persona para adecuarlo más estrechamente a sus valores e ideales”, y propone llevarlos a la práctica en cuatro niveles:

- Personal; mi relación conmigo mismo.
- Interpersonal; mis relaciones e interacciones con los demás.
- Gerencial; mi responsabilidad de hacer que otros lleven a cabo determinada tarea.
- Organizacional; mi necesidad de organizar a las personas.

2.1.2.2.1. NIVEL PERSONAL

Los cambios deben darse desde adentro hacia afuera. Adentro-afuera, significa empezar primero con uno mismo, con carácter y motivos. En tal sentido, refiere que la confiabilidad está basada en la esencia de la persona y en la capacidad que representa el hacer, para que sea considerado un líder digno de confianza, capaz de demostrar sabiduría en sus acciones y decisiones.

2.1.2.2.2. NIVEL INTERPERSONAL

En el paradigma de liderazgo centrado en principios, la gente representa el nivel interpersonal y el principio clave correspondiente es la confianza, como base de toda relación u organización efectiva. La confiabilidad es el cimiento de la confianza, la misma, es como una cuenta bancaria emocional a nombre de dos personas que les permite establecer un acuerdo “yo gano tu ganas” para seguir adelante. En la confianza o la falta de ella está la raíz del éxito o del fracaso que se obtenga de las relaciones así como de los resultados finales en cualquier situación.

2.1.2.2.3. NIVEL GERENCIAL

Trata de otorgar poder para generar más innovación, iniciativa y compromiso. Los líderes deben sopesar los beneficios de los estilos participativos comparándolos con la predictibilidad de los de alto control. Por consiguiente, promueven la participación y al mismo tiempo practican el control, promoviendo o dotando de poder aplicando la fórmula ganar-ganar para beneficiar las partes involucradas considerando el uso de técnicas como la formación de grupos, la delegación, la negociación y la autogestión que son fundamentales para lograr un alto rendimiento laboral.

2.1.2.4.4. NIVEL ORGANIZACIONAL

Está representado por la visión y principios compartidos. Se sugiere que la mayoría de las organizaciones agrupen a la gente bajo una visión y estrategia común, considerando que una de las mejores formas de hacerlo es a través de la formulación de una misión y una visión que tenga el potencial de capturar los valores enraizados en la gente basados en principios eternos.

2.2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

- Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno.

2.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Los tipos de comunicación influye significativamente en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno.

- Las actitudes influyen significativamente en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación que se utilizó fue el hipotético - deductivo, tiene varios pasos especiales tales como al observación del fenómeno a estudiar, la creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, la deducción de proposiciones más elementales que la propia hipótesis y la verificación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

3.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue explicativa, este tipo de estudio busca el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa- efecto.

3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó el diseño de la investigación no experimental de corte transversal, que se caracteriza por recolectar datos en un solo momento. Dentro de este diseño se considera la redacción de variables, permitiendo establecer causa-efecto entre la variable X_1 concerniente con las relaciones interpersonales y por otro lado la variable Y_1 concerniente al desarrollo del liderazgo. Para lo cual se trabajó la estadística de Chi

cuadrada, por la capacidad de agrupar y mostrar influencia significativa que existe entre las dos variables y la prueba de hipótesis.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. POBLACIÓN

La población universo del Programa de Complementación Alimentaria está conformada por 52 comedores populares con 15 socias cada una y un total de 750 socias, ubicados en la ciudad de Puno, Acora, Capachica, Huata, Coata, Paucarcolla, Mañazo, Tiquillaca.

3.2.2. MUESTRA

La muestra de la presente investigación se halló por el método de muestreo aleatorio simple, está constituida por 19 comedores populares de 15 socias cada uno, con un total de 285 socias. Para la selección de la muestra se consideró el siguiente procedimiento estadístico:

$$n = \frac{NZa^2(p)(q)N}{E^2(N - 1)z_a^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = total de la población o población universal

Za² = 1.962 (si la seguridad es del 95%).

P = proporción esperada = 0.1

Q = es varianza de la muestra

De error = 0.1

Reemplazando los datos en la formula tenemos:

$$n_0 = \frac{(780)(1.96)(0.5)(0.5)}{(780-1)(0.05)+(1.96)(0.5)(0.5)} = 285$$

La muestra seleccionada está constituida por 19 comedores populares conformada por 15 socias cada uno. Detallados en el siguiente cuadro:

N°	CÓDIGO	NOMBRE DEL COMEDOR	DISTRITO
1	101	SAN JUAN CONO SUR	Acora
2	102	LAS TRES CANTUTAS	Acora
3	20	TOMASA TITO CONDE MAYTA	Capachica
4	22	VIRGEN DEL CARMEN INMACULADA	Paucarcolla
5	14	BARRIO CENTRAL SILLUSTANI	Atuncolla
6	23	VIRGEN DE CHAPI	Pichacani
7	05	MARIA PARADO DE BELLIDO	Acora
8	18	SANTA JUANA	Capachica
9	39	CONCORDIA CENTRAL	Puno
10	40	CENTRAL CHIMU	Puno
11	41	CENTRO MATERNO INFANTIL	Puno
12	45	INFANTIL CANDELARIA HERRERA	Puno
13	28	SEÑOR DE EXALTACION	Plateria
14	90	SANTA TERESA	Huata
15	93	WIÑAY CHURO	Chucuito
16	80	VIRGEN DE NATIVIDAD	Coata
17	68	CENTRO MATERNO	Tiquillaca
18	73	LAS MERCEDES	Vilque
19	77	SAN MARTIN DE PORRES	Mañazo

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta: Esta técnica nos permitió la obtención de la información sobre los aspectos de las relaciones interpersonales en los grupos sociales, en la distribución de roles y funciones, permite recolectar información precisa tomando una muestra de la población objetivo se obtiene información sobre las necesidades y particularidades de la

población muestra de estudio que permite conocer las opiniones y hechos específicos de la población, para posteriormente ser traducidos en datos estadísticos que validen o invaliden la hipótesis de la investigación. (HERNÁNDEZ, Baptista y Fernández, 2010).

3.3.2. INSTRUMENTO

Cuestionario: Es el instrumento básico empleado para la recolección de información, consiste en un listado de preguntas pre determinadas que con el objeto de facilitar la posterior codificación suelen respaldarse mediante la elección de una opción concreta de entre todas las que se ofrecen (Sampieri, 2010).

El instrumento consistió en 15 preguntas acerca de las relaciones interpersonales y el desarrollo de liderazgo y se aplicó en 3 semanas según el cronograma establecido en el que se fijó la fecha y hora de visita de cada comedor popular.

3.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de los datos y la verificación de las hipótesis se utiliza la estadística descriptiva y la No Paramétrica, Chi2 para elaborar la base de datos se utilizará el paquete estadístico conocido como Statistical Packager For Science (SPSS22).

Análisis de datos

El procesamiento de la información se realizara con la aplicación del paquete estadístico como es el SPSS -22 para el análisis cuantitativo de datos a través de cuadros estadísticos que permitirán codificar y ordenar la información en relación a las variables determinadas con sus respectivos indicadores para una adecuada interpretación.

Nivel de significancia

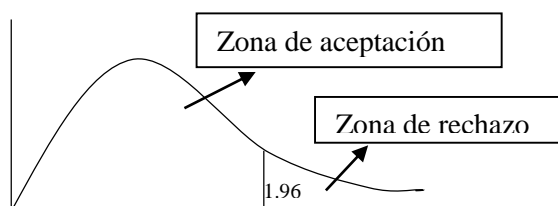
El nivel de significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de significancia del 95%.

Prueba estadística a usar

Los datos serán cuantitativos con la distribución Chi – Cuadrada que tiene la siguiente fórmula:

$$x_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Determinación de las zonas de aceptación y rechazo en la distribución Chi2:

***Prueba de hipótesis general******Hipótesis Nula***

Ho: Las relaciones interpersonales no influyen significativamente en el desarrollo del liderazgo que se muestra a través de habilidades y principios que manifiestan las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno.

Hipótesis Alterna

Ha: Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desarrollo del liderazgo que se muestra a través de habilidades y principios que manifiestan las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno.

Nivel de Significancia

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%.

Prueba de estadística a usar: Desde que los datos son cuantitativos, usamos la distribución de Chi-Cuadrada de Pearson, que tiene la siguiente formula:

$$x_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de $\alpha^2 \text{ tablas} = \alpha^2 (h-1)(K-1) = \alpha^2 \cdot 6$

Región de Aceptación : si α^2 calculada

Región de Rechazo : si α^2 calculada

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito: determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la provincia de Puno. Las relaciones interpersonales se evidenciarán mediante la comunicación y las actitudes que demuestran las socias y la influencia en el desarrollo del liderazgo a través de las habilidades y principios. En la investigación se identificó el tipo de comunicación que practican las socias al momento de interrelacionarse, teniendo en cuenta a la comunicación como un aspecto importante en las relaciones interpersonales, de la misma manera las actitudes y comportamientos de cada una de las socias las cuales definen el actuar de las demás compañeras de trabajo, es decir si el tipo de comunicación que practican es agresiva, genera actitudes y situaciones negativas en la que el grupo dominante impone sus ideas y pensamientos frente a las socias, por otro lado el grupo de socias que son víctimas de estas imposiciones tienen temor de expresar lo que sienten y lo que piensan limitando el desarrollo de sus capacidades y habilidades como mujeres líderes.

Al realizar la investigación de influencia entre las dos variables de estudio, se pudo evidenciar que cuando las relaciones interpersonales, a través de la comunicación asertiva y las actitudes, el ambiente de trabajo será favorable y por ende será un

ambiente en el que las socias podrán expresarse libremente sin temor a ser criticadas ni juzgadas por manifestar sus ideas desarrollando de manera positiva las habilidades de liderazgo que poseen, haciendo a las socias protagonistas de su propio cambio personal y por ende también del desarrollo y progreso del comedor popular.

RESULTADOS SEGÚN OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A) RESULTADO PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 01

- Identificar los tipos de comunicación y su influencia en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno.

Los resultados se determinaron de acuerdo a los tipos de comunicación que se practican en los comedores populares según las habilidades y principios de liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria.

Se consideran aquellas tablas en las que se encuentra las variables de relaciones interpersonales, compuesta por la dimensión: los tipos de comunicación y la variable desarrollo de liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria compuesta por las habilidades y principios de liderazgo de cada una de ellas. Los resultados obtenidos han sido recopilados de los cuestionarios que fueron aplicados a las socias de los comedores populares seleccionados del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Puno.

4.1. RELACIONES INTERPERSONALES Y DESARROLLO DEL LIDERAZGO

TABLA 01

TIPOS DE COMUNICACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO DE LAS SOCIAS DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ALIMENTARIA (PCA) DE LA PROVINCIA DE PUNO - 2017

Tipos de comunicación	Desarrollo del liderazgo: Participación						TOTAL	
	Participación asertiva		Participación interactiva		Participación pasiva			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Asertiva	13	4.6%	17	5.9%	-	-	30	10.5%
Pasiva	16	5.7%	34	11.9%	12	4.3%	62	21.9%
Agresiva	-	-	72	25.2%	121	42.4%	193	67.6%
TOTAL	29	6.3%	123	40.6%	133	46.6%	285	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por las bachilleres de la Facultad de Trabajo Social de la UNA-Puno a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la provincia de Puno-2017.

En la tabla 01 el 42.4% de las socias encuestadas manifiestan que el tipo de comunicación que tienen en los comedores populares es la comunicación agresiva ya que las socias están adaptadas a un ambiente en el que el propio contexto actual genera situaciones agresivas, situaciones que influyen en los comportamientos de las personas haciendo que estas reaccionen de la misma manera como un mecanismo de defensa, de esta manera los aspectos antes mencionados influyen en la participación de las socias generando que su participación sea pasiva porque no expresan sus opiniones, puntos de vista, ideas respecto a las actividades que realizan dentro del comedor, y dejan que las socias que poseen el poder sean quienes tomen las decisiones en el comedor popular, esto debido a que las socias que no forman parte de la toma de decisiones no se identifican con su organización lo cual no permite el desarrollo de sus habilidades y capacidades como lideresas a partir de la iniciativa de cada una de ellas, ya que cada

socia asume el papel de líder en las funciones que les son asignadas cada determinado tiempo.

El tipo de comunicación agresiva impone la propia voluntad sin respetar la opinión de las demás socias, generando tensiones innecesarias y malestares en el grupo, en este caso en los comedores populares en los cuales la competencia y la lucha por el poder suelen desplazar a la cooperación y el afecto; asimismo, este tipo de comunicación se basa en que las necesidades y deseos de las socias que practican la comunicación agresiva este por encima de los otros, por lo que se defienden de manera impositiva, incluso si eso supone transgredir normas éticas y vulnerar los derechos de los demás. Se trata, en último término, de hacer a los otros más débiles y menos capaces de expresar y defender sus derechos y necesidades. La persona de comunicación agresiva no oculta nada, habla muchas veces sin medir las consecuencias que tendrá el mensaje en los demás e involucrara que las demás socias no participen y se comprometan con el desarrollo del comedor popular.

Al respecto Artola (2010) menciona que: “La comunicación influye con valores y pautas de conducta que son representados especialmente por los miembros de la organización, los cuales van conformando un modelo de vida para sus integrantes. Influyen de sobremanera en este espacio el comportamiento y la moral en cada uno de los integrantes” (p. 48).

Por otro lado el 4.3% de la población encuestada manifiestan que el tipo de comunicación que desarrollan en los comedores populares es la comunicación pasiva y por lo tanto no participan activamente en la organización del comedor popular ya que permiten que las decisiones en torno al comedor popular sean tomadas por las demás

socias, porque sienten que las demás socias pueden tomar mejores decisiones que ellas, y al estar en un ambiente agresivo temen a que sus opiniones e ideas sean rechazadas.

Tal como lo menciona Navas (2010) “La comunicación pasiva es la que está relacionada a las personas que no expresan sus necesidades, posturas, ni opiniones, son las personas que normalmente están de acuerdo con los otros, aunque vaya en contra de sus propias creencias”; es justamente por eso que se visualiza que el liderazgo no solo implica a la junta directiva sino a todas las socias que pertenecen a un comedor popular, puesto que cada una de ellas desarrolla nuevas habilidades y capacidades en las cuales puede desarrollarse como una mujer empoderada de sus conocimientos y habilidades que posea, el liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades.

PRUEBA DE CHI-CUADRADA

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. de Monte Carlo (bilateral)		
				Sig.	Intervalo de confianza al 95%	de
Chi-cuadrado de Pearson	138,562 ^a	4	,000	,000 ^b	,000	,000
Razón de verosimilitudes	121,997	4	,000	,000 ^b	,000	,000
Asociación lineal por lineal	62,950 ^c	1	,000	,000 ^b	,000	,000
N de casos válidos	285					

Según la prueba de Chi-cuadrada podemos determinar que existe influencia significativa entre las relaciones interpersonales y el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria de la provincia de Puno, puesto

que se demuestra con evidencia estadística. Un $\chi^2_{138,562} \geq \chi^2_{9,49}$ la Chi cuadrada hallada es mayor al punto crítico de la tabla Chi, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que existe influencia significativa entre las dos variables, con un nivel de significancia de $0.000 = 0.00\%$ mucho menor a un error o significancia de $0.05 = 5\%$.

4.2. TIPOS DE COMUNICACIÓN Y EL PRINCIPIO INTERPERSONAL DEL LIDERAZGO

TABLA 02

TIPO DE COMUNICACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL PRINCIPIO INTERPERSONAL DEL LIDERAZGO DE LAS SOCIAS DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA (PCA) DE LA PROVINCIA DE PUNO - 2017

Tipo de comunicación	Principio interpersonal: Importancia de un ambiente de calma en el cual trabajan						TOTAL	
	Muy importante		De poca importancia		No es importante para mi			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Asertiva	20	7,0%	4	1,4%	-	-	24	8,4%
Pasiva	51	17,9%	10	3,5%	4	1,4%	65	22,8%
Agresiva	20	7,0%	56	19,6%	120	42,1%	196	68,8%
TOTAL	91	31,9%	70	24,6%	124	43,5%	285	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por las bachilleres de la Facultad de Trabajo Social de la UNA-Puno a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la provincia de Puno-2017.

En la tabla 02 se puede observar que un 42.1% de las socias encuestadas indican que el tipo de comunicación que practican en los comedores populares es la comunicación agresiva por que las socias manifiestan comportamientos negativos como: el no respetar las opiniones de las demás socias, el querer imponer su poder frente a las demás compañeras lo que genera conflictos y tenciones al interior de la organización dejando en segundo plano aspectos positivos como la comprensión, el

entendimiento entre las socias y las buenas relaciones interpersonales entre las integrantes de la organización, y por lo tanto no creen que es de importancia contar con un ambiente de calma y ordenado en el cual puedan trabajar cómoda y adecuadamente, porque entienden que el ambiente de calma en el que están trabajando es el mejor; contar con un ambiente de trabajo adecuado, tranquilo determina de alguna manera las actitudes de las socias y es el lugar propicio para desarrollar en ellas las habilidades de liderazgo, un ambiente de trabajo tranquilo permite que las socias no sientan timidez al momento de expresar sus ideas y opiniones y lo hagan abiertamente sin temor a equivocarse desarrollando sus habilidades como mujeres líderes.

Al respecto Garcés (2013) “define a la comunicación es el acto entre dos o más personas en la que se intercambia información, ideas, sentimientos, afectos, valores, y es de gran importancia, ya que el equipo de trabajo debe manejarse de una manera correcta y coordinada en la que la comunicación y las relaciones interpersonales sean óptimas”.

Por lo tanto el tipo de comunicación que se practica en los comedores determina los comportamientos de las socias, si la comunicación no es adecuada se pueden generar discusiones, conflictos y demás reacciones que generan situaciones negativas en los comedores populares, las socias no expresan correctamente sus ideas u opiniones de manera que sean entendidas y comprendidas por las demás socias del comedor popular, en ocasiones imponiendo sus ideales frente a otras socias agrediendo de alguna manera el derecho de cada socia de opinar y dar a conocer sus ideas y pensamientos, generando en las otras socias reacciones de timidez, reserva y sienten temor de expresar abiertamente sus opiniones, sentimientos, pensamientos y necesidades, afectando las relaciones interpersonales de las socias del comedor popular ya que la comunicación es un factor muy importante para el desarrollo de las relaciones interpersonales entre las

socias y por ende desarrollar la capacidad de liderazgo en cada una de las socias, influyendo así en el principio a nivel interpersonal en el que Covey, (2011) resalta “En el principio de nivel interpersonal a la confianza como aspecto clave, como base de toda relación u organización efectiva. La confiabilidad es el cimiento de la confianza, la misma, es como una cuenta bancaria emocional a nombre de dos personas que les permite establecer un acuerdo “yo gano tu ganas” para seguir adelante”.

Mientras que el 1.4% de las socias encuestadas indican que el tipo de comunicación que se practica en el comedor popular es el tipo de comunicación pasiva y creen que el contar con un ambiente de trabajo en calma y tranquilo no es importante, las socias que practican el tipo de comunicación pasiva no se expresan de forma abierta, directa y concretamente sus ideas y sentimientos, normalmente no hablan o lo hacen en forma mínima porque sienten que pueden afectar a otros, o así mismos. Afectando las relaciones interpersonales de las socias del comedor popular ya que la comunicación es un factor muy importante para el desarrollo de las relaciones interpersonales en la organización y el fortalecimiento de las capacidades y habilidades en liderazgo de las mismas.

Tal como lo menciona Fonseca, (2013) “La transgresión de los propios derechos al no ser capaz de expresar abiertamente sentimientos, pensamientos y opiniones o expresarlos de una manera auto derrotista, con disculpas, con falta de confianza, de tal modo que los demás puedan no hacerle caso. Su principal característica es que la persona que la utiliza no expresa en forma abierta, directa y no concreta sus ideas”. Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo e intercambiamos formas de sentir y de ver la vida; también compartimos necesidades, intereses y afectos.

PRUEBA DE CHI - CUADRADO

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. de Monte Carlo (bilateral)		
				Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
Chi-cuadrado	142,460 ^a	4	,000	,000 ^b	,000	,000
Razón de verosimilitudes	155,260	4	,000	,000 ^b	,000	,000
Asociación lineal por lineal	115,933 ^c	1	,000	,000 ^b	,000	,000
N de casos válidos	285					

A partir de los resultados considerando la prueba de hipótesis, se demuestra con evidencia estadística. Un $\chi^2_{142,460} \geq \chi^2_{9,49}$ la Chi cuadrada hallada es mayor al punto crítico de la tabla chi, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que existe significancia en la influencia entre las dos variables, con un nivel de significancia de $0.000 = 0.00\%$ mucho menor a un error o significancia de $0.05 = 5\%$ por lo cual podemos decir que el tipo de comunicación influye en la importancia de tener un ambiente de trabajo adecuado para las socias en el comedor popular.

4.3. TIPOS DE COMUNICACIÓN Y EL PRINCIPIO ORGANIZACIONAL DEL LIDERAZGO

TABLA 03

TIPOS DE COMUNICACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL PRINCIPIO ORGANIZACIONAL DEL LIDERAZGO DE LAS SOCIAS DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ALIMENTARIA (PCA) DE LA PROVINCIA DE PUNO - 2017.

Tipo de comunicación	Principio organizacional: Cumplimiento de metas						TOTAL	
	Sí, porque trabajamos juntas		No, porque las compañeras no apoyan		Algunas veces, porque la junta directiva no trabaja			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Asertiva	18	6,3%	6	2,1%	-	-	24	8,4%
Pasiva	24	8,4%	26	9,1%	15	5,3%	65	22,8%
Agresiva	7	2,5%	179	62,8%	10	3,5%	196	68,8%
TOTAL	49	17,2%	211	74,0%	25	8,8%	285	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por las bachilleres de la Facultad de Trabajo Social de la UNA-Puno a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la provincia de Puno-2017.

En la tabla 03 apreciamos que un 62.8% de las socias encuestadas manifiestan que el tipo de comunicación que practican en su comedor popular es la comunicación agresiva por lo tanto no están cumpliendo sus metas porque satisfactoriamente en el tiempo que se determinaron cumplirlas, esto debido a que las socias no apoyan en el cumplimiento de las mismas, estas metas establecidas son responsabilidad de las socias como de la junta directiva sin embargo es a la junta directiva quien tiene que velar porque estas se cumplan satisfactoriamente e incentivar a que las socias participen y se involucren en el logro de las metas.

Tal como lo señala Navas (2010) “Este tipo de comunicación se da cuando la persona expresa sus ideas en forma abierta y directa, pero afectando de alguna manera a la otra persona. La persona de comunicación agresiva no oculta nada, habla muchas

veces sin medir las consecuencias que tendrá el mensaje en los demás”. Por lo tanto el tipo de comunicación agresiva genera conflictos entre las socias lo cual no permite que se desarrolle el entendimiento y comprensión en la organización, lo que obstaculiza y limita el cumplimiento de las metas.

El planteamiento y cumplimiento de metas y objetivos son elementos fundamentales e importantes para lograr una organización en la que la comunicación sea optima, sin embargo al practicar en este caso la comunicación agresiva las socias que conforman el comedor popular, no se involucran activamente ni toman parte de la responsabilidad en el cumplimiento de estas metas y objetivos. Este tipo de comunicación se da de forma de lucha de poder al imponer lo que uno piensa vulnerando el derecho de opinar de las demás personas generando que las socias no digan y hagan lo que piensen sino escoger entre quien refleja más poder frente a ellas generando desconfianza entre ellas y limitando la interacción teniendo como consecuencia el debilitamiento de la organización y debilitando el libre desarrollo de capacidades y habilidades de cada una de las socias.

Tal como lo plantea Covey, (2011) “El principio organizacional está representado por la visión y principios compartidos. Se sugiere que la mayoría de las organizaciones agrupen a la gente bajo una visión y estrategia común, considerando que una de las mejores formas de hacerlo es a través de la formulación de una misión y una visión”.

Mientras que el 2.1% de las socias encuestadas manifiestan que el tipo de comunicación que practica en su comedor popular es la comunicación asertiva en la que las personas toman una conducta de entendimiento y comprensión cuando las demás personas manifiestan y dan a conocer sus ideas y opiniones no afectando negativamente

en el pensamiento y sentir de las demás socias, sin embargo a pesar de que la comunicación practicada es aún más beneficiosa para las relaciones entre las socias, consideran que las metas del comedor popular no son cumplidas satisfactoriamente debido a que no existe el suficiente apoyo por parte de las socias, este apoyo según manifiestan se encuentra en la insistencia a las reuniones que son organizadas por la junta del comedor popular, por la irresponsabilidad y falta de compromiso de las socias e incluso al momento de cumplir sus funciones ya que estas funciones no son cumplidas por ellas mismas sino que son delegadas a familiares y personas desconocidas en otros casos quienes no tienen el mismo compromiso de una socia del comedor popular. Según Fonseca (2013) "este tipo de comunicación se da cuando la persona expresa sus ideas de forma abierta tratando de no afectar en forma negativa a los demás".

PRUEBA DE CHI – CUADRADO

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. de Monte Carlo (bilateral)	
				Sig.	Intervalo de confianza al 95%
Chi-cuadrado de Pearson	128,674 ^a	4	,000	,000 ^b	,000
Razón de verosimilitudes	115,997	4	,000	,000 ^b	,000
Asociación lineal por lineal	42,755 ^c	1	,000	,000 ^b	,000
N de casos válidos	285				

A partir de los resultados considerando la prueba de hipótesis se demuestra con evidencia estadística. Un $\chi^2_{128,674} \geq \chi^2_{9,49}$ la Chi cuadrada hallada es mayor al punto crítico de la tabla chi, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que existe influencia significativa entre las dos variables, con un nivel de significancia de $0.000 = 0.00\%$ mucho menor a un error o significancia de $0.05 = 5\%$ por lo cual podemos decir que el tipo de comunicación influye en el cumplimiento de metas del comedor popular.

4.4. TIPOS DE COMUNICACIÓN Y EL PRINCIPIO PERSONAL DEL LIDERAZGO

TABLA 04

TIPOS DE COMUNICACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL PRINCIPIO PERSONAL DEL LIDERAZGO DE LAS SOCIAS DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ALIMENTARIA (PCA) DE LA PROVINCIA DE PUNO - 2017.

Tipo de comunicación	Principio personal: Acciones que realizan en cuanto a la participación de las socias								TOTAL	
	La incentiven a que participe		Se establece una sanción		La involucran en las actividades		Se la retira del comedor			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Asertiva	20	7,0%	-	-	-	-	4	1,4%	24	8,4%
Pasiva	36	12,6%	16	5,6%	-	-	13	4,6%	65	22,8%
Agresiva	6	2,1%	100	35,1%	88	30,9%	2	0,7%	196	68,8%
TOTAL	62	21,8%	116	40,7%	88	30,9%	19	6,7%	285	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por las bachilleres de la Facultad de Trabajo Social de la UNA-Puno a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la provincia de Puno-2017.

En la tabla 04 apreciamos que un 35,1% de las socias encuestadas indican que el tipo de comunicación que practican es la comunicación agresiva la cual no permite que las socias participen activamente en la organización social de base y al observar este tipo de participación se determina como medida establecer una sanción, esta medida ejecutada por las socias de los comedores populares es realizada con el fin de que las socias sean partícipes de las actividades que realiza el comedor popular, sin embargo esta medida en lugar de involucrarlas en las actividades y tareas que realizan hace que las socias piensen en la idea de abandonar el comedor al verse obligadas y presionadas.

Las socias de los comedores populares al aplicar estas sanciones generan una situación de división entre los miembros del comedor popular, generando sentimientos de querer abandonar el comedor popular al no poder cumplir con las sanciones

determinadas las que generalmente son la aplicación de una multa por no asistir a las actividades programadas, estas sanciones son aplicadas a aquellas socias que no cumplen con las funciones que les son asignadas como ser parte de las actividades del comedor, preparar los alimentos, comprar los alimentos que se prepararan en el día aparte de los alimentos que da el PCA, la tarea de limpieza, entre otras.

En los comedores populares las socias manifiestan que sus demás compañeras no participan en las reuniones programadas y demás actividades organizadas razón por lo que no son parte de las decisiones que se toman y no tienen en conocimiento de la situación del comedor popular, por lo que se ven obligadas a tomar decisiones como el de imponer sanciones generan una situación de división entre los miembros del comedor popular, generando sentimientos de querer abandonar el comedor popular al no poder cumplir con las sanciones determinadas, como dedicar más tiempo a las actividades del comedor, como el de preparar los alimentos, comprar los alimentos que se prepararan en el día aparte de los alimentos que da el PCA, la tarea de limpieza, entre otras.

Teniendo en cuenta a Garcés (2013) en su concepto: “La comunicación es cualquier acto entre dos o más personas en la que se intercambia información, ideas, sentimientos, afectos, valores, etc., y es muy importante tanto en el ámbito personal como profesional y empresarial, ya que el equipo de trabajo debe manejarse de una manera correcta y coordinada.” Es importante la capacidad de poder desarrollarse como mujeres líderes en la organización social de base en este aspecto la comunicación como en todos los casos es de gran importancia porque es de acuerdo a esta que se puede determinar el tipo de acción más adecuado para aquellas socias que no están participando activamente para así generar de manera contraria el compromiso e involucramiento de las socias en las actividades del comedor popular.

Para Covey (2011) el principio personal de liderazgo está basado en los cambios que deben darse desde adentro hacia afuera. Adentro-afuera, significa empezar primero con uno mismo, con carácter y motivos, en este sentido se refiere que la confiabilidad está basada en la esencia de la persona y en la capacidad que representa el hacer, para que sea considerado un líder digno de confianza, capaz de demostrar sabiduría en sus acciones y decisiones”.

Mientras que un 0,7% de las socias encuestadas indican que el tipo de comunicación que practican en el comedor popular es la comunicación agresiva y al percibir que no participan activamente se les retira del comedor, este tipo de comunicación agresiva genera comportamientos negativos en la persona transgrediendo el sentir y pensar de las demás socias del comedor popular y generando tensión e incomodidad en las socias ya que siendo de manera obligatoria no permiten que den su punto de vista u opinión frente a las decisiones del comedor popular. Según Fonseca (2013) “este estilo de comunicación se basa en que nuestras necesidades y deseos están por encima de los otros, por lo que se defienden de manera impositiva, incluso si eso supone transgredir normas éticas y vulnerar los derechos de los demás”.

Si bien es cierto el Programa de Complementación Alimentaria realiza capacitaciones trimestrales en las que se busca que la junta directiva de los comedores interactúen entre sí para conocer como es el trabajo de cada comedor popular que lidera, sin embargo estas capacitaciones de alguna manera excluyen a las demás socias ya que esta actividad solo es para los miembros de la junta directiva, entonces el deber de la junta es comunicar a las socias que se trató la capacitación, e intentar de cierta forma transmitir lo que se aprendió durante la capacitación, pero si la comunicación que se practica en el comedor popular es agresiva según las respuestas de las socias en las encuestas aplicadas, no se llega a una comprensión completa acerca de estas actividades

u otros temas de las cuales solo son beneficiarias la junta directiva, limitando la intervención de las demás socias no solo en actividades del comedor popular sino también de oportunidades fuera de este no permitiendo que las mujeres socias puedan ser parte de la toma de decisiones respecto a su propio desarrollo, ya que solo son simples beneficiarias no son protagonistas.

PRUEBA DE CHI-CUADRADO

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. de Monte Carlo (bilateral)		
				Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
Chi-cuadrado de Pearson	138,155 ^a	6	,000	,000 ^b	,000	,000
Razón de verosimilitudes	140,643	6	,000	,000 ^b	,000	,000
Asociación lineal por lineal	52,722 ^c	1	,000	,000 ^b	,000	,000
N de casos válidos	285					

A partir de los resultados considerando la prueba de hipótesis, se demuestra con evidencia estadística. Un $\chi^2_{138,155} \geq \chi^2_{12,53}$ la Chi cuadrada hallada es mayor al punto crítico de la tabla chi, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que existe influencia significativa entre las dos variables, con un nivel de significancia de $0.000 = 0.00\%$ mucho menor a un error o significancia de $0.05 = 5\%$ por lo cual podemos decir que el tipo de comunicación influye en las acciones que realizan las socias al observar que no participan en las actividades del comedor popular.

B) RESULTADO PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 02

- Establecer las actitudes que influyen en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno.

Los resultados se determinaron de acuerdo a las actitudes que manifiestan las socias como lo sustenta, Alcántara (2010), “las actitudes son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias de vida y educación recibida”, tomando en cuenta las actitudes de respeto y responsabilidad de las socias según las habilidades y principios del liderazgo.

Se consideran aquellas tablas en las que se encuentra las variables de relaciones interpersonales, compuesta por la dimensión; de las actitudes que demuestran las socias, y la variable desarrollo de liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria compuesta por las habilidades y principios de liderazgo de cada una de ellas. Los resultados obtenidos han sido recopilados de los cuestionarios que fueron aplicados a las socias de los comedores populares seleccionados del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Puno.

4.5. LA ACTITUD DEL RESPETO Y EL PRINCIPIO GERENCIAL

TABLA 05

LA ACTITUD DEL RESPETO Y SU INFLUENCIA EL PRINCIPIO GERENCIAL DE LIDERAZGO DE LAS SOCIAS DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA (PCA) DE LA PROVINCIA DE PUNO – 2017

Actitud del Respeto entre las socias	Principio Gerencial del liderazgo						TOTAL	
	Propone ideas innovadoras		Participación pasiva		Dejo que decidan mis compañeras			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	22	7,7%	26	9,1%	4	1,4%	52	18,2%
A veces	-	-	26	9,1%	31	10,9%	57	20,0%
Nunca	-	-	67	23,5%	109	38,2%	176	61,8%
TOTAL	22	7,7%	119	56,5%	144	35,8%	285	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por las bachilleres de la Facultad de Trabajo Social de la UNA-Puno a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la provincia de Puno-2017.

En la tabla 05 se observa que un 38,2% de las socias encuestadas demuestran una actitud de indiferencia al no respetar ni escuchar a las socias de los comedores populares cuando brindan una opinión, sugerencia en las reuniones convocadas respecto a las decisiones del comedor popular por lo que dejan que las decisiones con respecto a su organización las decidan quienes si están involucrados en la organización, dejando de lado su potencialidad de habilidades y capacidades que poseen cada una de ellas, esto debido a que no tienen interés en mejorar su organización, por factores como el de no saber distribuir el tiempo para mejorar a su organización y la identidad con esta misma

Respetar a los demás significa no juzgarlos por sus opiniones o por sus diferentes formas de pensar, es muy importante tener la mente abierta para conocer y entender los valores culturales, sociales y morales que definen a cada personas poder entender el sentir y pensar de las demás personas por que no todos pensamos igual en la que el respeto mutuo, garantice una forma de convivencia armoniosa. Como lo sustenta

Alcántara (2010) “la actitud de respeto es la disposición de una persona para actuar de acuerdo o en desacuerdo respecto a un planteamiento, persona, evento o situación específica; dicha de la vida cotidiana”. El respeto a los demás es una actitud permanente, de palabra y de hechos, el respetar es una actitud de ida y vuelta y para que se nos respete. Sin embargo según los resultados cuando las socias quieren dar a conocer sus ideas y pensamientos no son escuchados y por lo tanto solo apoyan a la mayoría sin dar a conocer su punto de vista, al no ser escuchadas las socias no tiene la motivación de crear, innovar en beneficio para el comedor popular quitándoles la libertad de elegir y decidir por ellas mismas.

Como lo señala Covey (2011) “En el principio gerencial trata de otorgar poder para generar más innovación, iniciativa y compromiso. Los líderes deben sopesar los beneficios de los estilos participativos comparándolos con la predictibilidad de los de alto control. Por consiguiente, promueven la participación y al mismo tiempo practican el control, promoviendo o dotando de poder aplicando la fórmula ganar-ganar para beneficiar las partes involucradas”.

Mientras que el 1,4% de las socias encuestadas indican que existe respeto en el momento de escuchar las opiniones de las demás socias, respetando lo que sienten y lo que piensan acerca de las decisiones que se toman para el desarrollo del comedor popular, sin embargo a pesar del respeto que existe las socias dejan que sean otras socias quienes determinen las decisiones respecto al comedor popular, lo que nos lleva a considerar que aún no están empoderadas de sus habilidades y sus capacidades al momento de decir y manifestar sus ideas y opiniones ya que dejan que lo decidan otros. Respetar a los demás significa no juzgarlos por sus opiniones o por sus diferentes formas de pensar, es muy importante tener la mente abierta para conocer y entender los valores culturales, sociales y morales que definen a cada personas poder entender el

sentir y pensar de las demás personas por que no todos pensamos igual en la que el respeto mutuo, garantice una forma de convivencia armoniosa. El respeto a los demás es una actitud permanente, de palabra y de hechos, el respetar es una actitud de ida y vuelta y para que se nos respete debemos empezar por el pilar fundamental, que es respetarnos a nosotros mismos, creer en nuestras capacidades y habilidades. Sin embargo según los resultados cuando las socias quieren dar a conocer sus ideas y pensamientos no son escuchados y por lo tanto solo apoyan a la mayoría sin dar a conocer su punto de vista, al no ser escuchadas las socias no tiene la motivación de crear, innovar en beneficio para el comedor popular quitándoles la libertad de elegir y decidir por ellas mismas.

PRUEBA DE CHI-CUADRADO

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. de Monte Carlo (bilateral)		
				Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
Chi-cuadrado de Pearson	118,314 ^a	4	,000	,000 ^b	,000	,000
Razón de verosimilitudes	99,347	4	,000	,000 ^b	,000	,000
Asociación lineal por lineal	40,484 ^c	1	,000	,000 ^b	,000	,000
N de casos válidos	285					

A partir de los resultados considerando la prueba de hipótesis, se demuestra con evidencia estadística. Un $\chi^2_{118,314} \geq \chi^2_{t9,49}$ la Chi cuadrada hallada es mayor al punto crítico de la tabla chi, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que existe una influencia significativa entre las dos variables, con un nivel de significancia de $0.000 = 0.00\%$ mucho menor a un error o significancia de $0.05 = 5\%$ por lo cual podemos decir que el respeto al momento de escuchar las opiniones de las socias influyen en el momento de dar ideas para el desarrollo del comedor popular.

4.6. LA ACTITUD DE LA RESPONSABILIDAD Y HABILIDAD DE LA IDENTIDAD FORTALECIDA

TABLA 06

LA ACTITUD DE LA RESPONSABILIDAD Y SU INFLUENCIA EN LA HABILIDAD DE IDENTIDAD FORTALECIDA DEL LIDERAZGO DE LAS SOCIAS DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ALIMENTARIA (PCA) DE LA PROVINCIA DE PUNO – 2017

Actitud de Responsabilidad al cumplir funciones	Habilidad de identidad fortalecida del liderazgo: Razón por la que pertenecen al programa						TOTAL	
	Por beneficio de alimentos		Para apoyar a las personas que lo necesitan		Por generar un ingreso económico			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	8	2,8%	34	11,9%	-	-	42	14,7%
A veces	55	19,3%	36	12,6%	2	0,7%	93	32,6%
Nunca	134	47,0%	6	2,1%	10	3,5%	150	52,6%
TOTAL	197	69,1%	76	26,7%	12	4,2%	285	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por las bachilleres de la Facultad de Trabajo Social de la UNA-Puno a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la provincia de Puno-2017.

En la tabla 06 se observa que un 47% de las socias encuestadas indican que las socias nunca cumplen con su responsabilidad al momento de cumplir con sus funciones designadas y manifiestan que la habilidad de liderazgo con referencia a su identidad con la organización de pertenencia al Programa de Complementación Alimentaria, sólo pertenecen por el beneficio de alimentos que reciben mensualmente.

Las socias del comedor popular son responsables de manera individual de la parte de tarea que les corresponde, tareas que deben de cumplir y asegurarse de la satisfacción personal al haber cumplido sus tareas y la satisfacción de los demás para quienes beneficia dichas tareas. Se debe cumplir y acatar las normas establecidas en la organización del comedor popular de manera correcta, completa y comprometida. Una persona comprometida asume una obligación o tarea ajena como si fuera propia. En las

organizaciones se trata de la capacidad y habilidad de desempeñar un trabajo con la misma seriedad y empeño con que realizaría algo personal. El compromiso es un poderoso atributo para crear confianza, pues es una demostración de que se está verdaderamente implicado con un propósito o en una tarea que comparte con otras personas, de la misma manera en el compromiso en la realización de tareas des socias se tiene que tener en cuenta la motivación y razón por la que es socia del PCA, según la manifestación de las socias ellas pertenecen al Programa porque reciben beneficio de alimentos de los cuales pueden disponer para beneficio de ellas mismas y no con la voluntad de servir y ayudar a las personas que lo necesitan, el cual es el principal objetivo del Programa. Sin embargo las socias del programa no cumplen sus funciones porque no están pensando conjuntamente y tienen un pensamiento individual.

Teniendo en cuenta a Litwin y Stinger (2005) “La responsabilidad es entendida como el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble control de su trabajo”. Entonces las personas que realmente se comprometen, cumplen satisfactoriamente las tareas de las cuales son responsables y no delegan estas responsabilidades a personas ajenas a la organización que no están comprometidas con las tareas a realizar.

Al mismo tiempo, todos en el comedor popular deberían comprender todas las tareas que les corresponden a las compañeras y garantizar el apoyo necesario para el cumplimiento correcto de las tareas enfocándose en la verdadera razón de pertenecer al programa, la cual es ser mujeres emprendedoras que no sólo estén emprendiendo al comedor popular sino también desarrollar sus habilidades y capacidades para formar

microempresa entre ellas, de esta manera lograr involucrar a la mujer en los espacios de intervención y socialización demostrando su capacidad de liderar en una organización.

Para Covey (2011) “Los líderes tienen la identidad fortalecida ya que consideran la vida como una misión y no como una carrera”.

Sin embargo el 0,7% de las socias encuestadas indican que a veces cumplen con las funciones asignadas responsablemente, las cuales son como la de preparar los alimentos, lavar los servicios, limpiar el local de atención, hacer las compras de día, entre otras actividades, sin embargo a pesar de la responsabilidad al momento de cumplir con sus funciones la razón por la que pertenecen al Programa de Complementación Alimentaria es porque el servicio que prestan les genera un ingreso económico el cual les ayuda de cierta manera a la economía del hogar y para el desarrollo del comedor y mejorar los servicios del comedor. Tal como lo define Cardona (2011) “la responsabilidad es una actitud muy importante para todos. Reflejándose esta en la manera de hacer las cosas, en el optimismo con que se afronta las dificultades, en la madurez con que toma las decisiones, en no detenerse nunca para llegar a mejorar como persona y, sobre todo, en la respuesta que se da a los deberes familiares, profesionales y sociales”. Una característica de la responsabilidad es asumir los actos que uno hace si se equivoca sin buscar excusas y enfrentándose a las consecuencias de sus actos, un aspecto importante para desarrollar la responsabilidad es generar un clima de confianza en la que las tareas y actividades se puedan realizar con más compromiso y se aprenden otros valores como la sinceridad, honestidad. Un ambiente positivo es vivir siempre con amabilidad para todos en el comedor popular.

PRUEBA DE CHI-CUADRADO

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. de Monte Carlo (bilateral)	
				Sig.	Intervalo de confianza al 95%
Chi-cuadrado de Pearson	110,668 ^a	4	,000	,000 ^b	,000
Razón de verosimilitudes	117,039	4	,000	,000 ^b	,000
Asociación lineal por lineal	44,534 ^c	1	,000	,000 ^b	,000
N de casos válidos	285				

A partir de los resultados considerando la prueba de hipótesis, se demuestra con evidencia estadística. Un $\chi_c^2 110,668 \geq \chi_t^2 9,49$ la Chi cuadrada hallada es mayor al punto crítico de la tabla chi, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que existe una influencia significativa entre las dos variables, con un nivel de significancia de $0.000 = 0.00\%$ mucho menor a un error o significancia de $0.05 = 5\%$ por lo cual podemos decir que la responsabilidad al momento de cumplir sus funciones influye en la razón por la que las socias pertenecen al Programa de Complementación Alimentaria.

4.7. LA ACTITUD DE RESPONSABILIDAD Y LA HABILIDAD DE PLANIFICACIÓN

TABLA 07

LA ACTITUD DE LA RESPONSABILIDAD Y SU INFLUENCIA EN LA HABILIDAD DE PLANIFICACIÓN DEL LIDERAZGO DE LAS SOCIAS DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ALIMENTARIA (PCA) DE LA PROVINCIA DE PUNO - 2017

Actitud de Responsabilidad al cumplir funciones asignadas	Habilidad de planificación del liderazgo: Cumplimiento de metas						TOTAL	
	Sí, porque trabajamos juntos		No, porque las compañeras no apoyan		Algunas veces, porque la junta directiva no trabaja			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Ellas mismas	40	14%	40	14%	4	1.4%	84	29.5%
Familiares	6	2.1%	87	30.5%	13	4.6%	106	37.2%
Personas desconocidas	3	1.1%	84	29.5%	8	2.8%	95	33.3%
TOTAL	49	17.2%	211	74%	25	8.8%	285	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por las bachilleres de la Facultad de Trabajo Social de la UNA-Puno a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno-2017.

En la tabla 07 apreciamos que un 30.5% de las socias encuestadas manifiestan que la responsabilidad al cumplir las funciones asignadas son asumidas por los familiares de las socias y es por ello que las metas planteadas en el comedor no están siendo cumplidas, debido a que no son ellas mismas quienes asumen su responsabilidad en el cumplimiento y desarrollo de las actividades dentro del comedor popular y en un mayor porcentaje envían a sus familiares a cumplir las funciones que deberían de ser asumidas por ellas mismas, como son, la compra de los alimentos, la preparación de alimentos y atención al público, la limpieza del local de atención y utensilios de cocina. Estas funciones y metas planteadas en el comedor popular no son cumplidas satisfactoriamente porque son los familiares quienes están asumiendo esta responsabilidad quienes no tienen el mismo compromiso con el comedor popular. Por lo

tanto la irresponsabilidad que demuestran las socias de los comedores al ejercer sus funciones dentro del comedor como son las de asistir y participar en las reuniones convocadas, capacitaciones con el programa social y con otras instituciones, para de esa manera fortalecer sus habilidades y capacidades y que de esa manera se desenvuelvan activamente en el comedor popular, las metas establecidas desde una primera reunión con la elección de la junta directiva deben ser responsabilidad de las socias como de la junta directiva el desarrollo del cumplimiento de cada una de ellos, sin embargo es a la junta directiva quien tiene que velar porque estas se cumplan satisfactoriamente e incentivar a que las socias participen y se involucren en el logro de las metas, coordinando con las socias y demostrando que el liderazgo es el conjunto de actividades, de relaciones y de comunicación que establecen las personas entre sí, y que permite a un individuo ejercer diversos niveles de influencia positiva sobre el comportamiento de los miembros de un grupo determinado, de una organización o de una comunidad; consiguiendo que la persona que ejerce el liderazgo, defina y alcance de manera conjunta, voluntaria y eficaz los objetivos planteados para la consecución de un fin determinado.

Al respecto Cardona (2011) “manifiesta que la responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones de realizar algo, es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo, se utiliza también para referirse a la obligación de responder ante un hecho”.

Por lo tanto la responsabilidad no solo se visualiza en el momento en el que las socias cumplen las funciones que les han sido asignadas, sino también en el momento de hacerse presente en el cumplimiento de estas funciones, presentes como socias reconociendo su responsabilidad y el compromiso que requiere el Programa de Complementación Alimentaria, las responsabilidades de asistir a las reuniones que son

programadas por la presidenta del comedor popular y participar en las diferentes actividades, la responsabilidad de cada socia inicia desde que son parte del programa reconociendo los verdaderos objetivos del programa el cual es brindar apoyo alimentario a las personas que se encuentran en situación de pobreza y extrema pobreza, sin embargo los resultados nos demuestran que las socias son parte del programa para recibir el apoyo alimentario olvidando el propósito real del PCA.

Para Covey (2011) “La habilidad de Planificación, se detalla en la planificación de actividades de extensión y servicio dirigidos a la comunidad, coordinando, elaborando programas de extensión los grupos, realizando eventos con el fin de garantizar la satisfacción de las necesidades para quienes trabaja.

Mientras que el 1.4% de la población encuestada indica que las responsabilidades asignadas a cada una de las socias son asumidas por ellas mismas sin embargo solo algunas veces se llegó al cumplimiento de las metas planteadas debido a que la junta directiva no trabaja responsablemente impulsando a las demás socias a un trabajo colectivo, es por ello que manifiestan que no es necesario el desarrollo del comedor debido a que no tienen intereses comunes entre las socias y a la irresponsabilidad que demuestran al no asumir sus funciones que son asignadas y que la asumen en un mayor porcentaje los familiares de las socias, esto impide que desarrollen sus habilidades para poder cumplir todas las metas que se plantearon en una primera reunión cuando establecieron las metas que trabajarían y desarrollarían. Tal como lo define Sen (2000) “el desarrollo de capacidades es ampliar las libertades de los individuos para la expansión de sus capacidades y habilidades, la agencia del individuo como miembro del público y como participante en actividades económicas, sociales y políticas, que van desde participar en el mercado hasta intervenir directa o indirectamente en actividades individuales o conjuntas en el terreno político y de otros

tipos”. Es por ello que el cumplimiento de metas que son establecidas en cada uno de los comedores populares debe considerarse como un liderazgo de principio organizacional y que esté representado por la visión y principios compartidos que tienen cada uno de los comedores, trabajando con las socias bajo una visión y estrategia común, considerando que una de las mejores formas de hacerlo es a través de la formulación de una misión y una visión compartida

PRUEBA DE CHI-CUADRADA

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. de Monte Carlo (bilateral)		
				Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
Chi-cuadrado de Pearson	78,839 ^a	4	,000	,000 ^b	,000	,000
Razón de verosimilitudes	73,638	4	,000	,000 ^b	,000	,000
Asociación lineal por lineal	38,839 ^c	1	,000	,000 ^b	,000	,000
N de casos válidos	285					

A partir de los resultados considerando la prueba de hipótesis, se demuestra con evidencia estadística. Un $\chi^2_{78,839} \geq \chi^2_{9,49}$ la Chi cuadrada hallada es mayor al punto crítico de la tabla chi, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que existe influencia significativa entre las dos variables, con un nivel de significancia de $0.000 = 0.00\%$ mucho menor a un error o significancia de $0.05 = 5\%$ por lo cual podemos decir que la responsabilidad en el cumplimiento de funciones asignadas a las socias de los comedores influye significativamente con el cumplimiento de metas.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Las relaciones interpersonales influyen en el desarrollo del liderazgo, ya que en un 42.4% las socias manifiestan que el tipo de comunicación que practican en los comedores populares es la comunicación agresiva y limita el desarrollo del liderazgo, por lo tanto el grado de significancia de la siguiente investigación es muy significativa mediante la prueba de χ^2 cuyo valor es 0,000 en un margen de error de 0.05 o 5%.

SEGUNDO: La investigación da a conocer que el 35,1% de las socias encuestadas indican que el tipo de comunicación que practican es la comunicación agresiva lo cual no permite que las socias participen activamente lo que provoca que se establezcan sanciones que hace que las socias sientan deseos de abandonar el comedor es decir se está alejando a las socias de un ambiente en que él pueden desarrollar satisfactoriamente y óptimamente sus habilidades para poder liderar la organización. El grado de significancia de la siguiente investigación es muy significativa cuyo valor es 0,000 en un margen de error de 0.05 o 5%.

TERCERO: Los resultados evidencian que el 38,2% de las socias encuestadas indican que la actitud de respeto y la responsabilidad no se practican en los comedores populares, por esta razón las socias solo apoyan a la mayoría sin ser parte de la toma de las decisiones, lo cual es desfavorable para las socias porque no les permite ser protagonistas de su propio cambio como agentes líderes del comedor. El grado de significancia de la siguiente investigación es muy significativa cuyo valor es 0,000 en un margen de error de 0.05 o 5%.

RECOMENDACIONES

- A la Municipalidad Provincial de Puno, establecer alianzas estratégicas desde el Programa de Complementación Alimentaria con ONGs e instituciones públicas y privadas, para contribuir al desarrollo de los comedores populares como espacios de intervención de la mujer en el que desarrollen sus capacidades y habilidades como mujeres emprendedoras.
- Al Programa de Complementación Alimentaria, se propone desarrollar una planificación estratégica mediante talleres en el área de capacitación para cada comedor popular, en los cuales todas las socias y juntas directivas sean partícipes en temas de liderazgo, practica de valores, para que las actitudes que tomen en diferentes situaciones sean positivas y de la misma manera fortalecer las relaciones interpersonales de la socias de los comedores populares a través de estos talleres en el que los lazos de compañerismo, confianza, responsabilidad y compromiso sean positivas con el fin de crear un ambiente armonioso y de compañerismo en el que exista la libertad de expresión, de poder decir lo que sienten contribuyendo a su desarrollo personal para mejorar el liderazgo de su organización.
- Desde la Facultad de Trabajo Social construir espacios de integración social a través de las prácticas pre profesionales dirigidas a las organizaciones sociales de base, realizar estrategias de acción a partir de la intervención del profesional en Trabajo Social promoviendo el desarrollo de la mujer, como mujer emprendedora, capaz de liderar una organización y formar una microempresa desarrollando sus habilidades y capacidades de liderazgo. Nuestro accionar puede enfocarse a la creación de redes locales, en las que el Trabajo Social como

disciplina debería crear mecanismos de contacto entre sectores, y así generar una red de trabajo que sea interdisciplinario que aborden las diversas temáticas relacionadas a las organizaciones sociales de base, ya sean actividades como capacitaciones, charlas en las que se involucre a la mujer al espacio político, social y económico aún más empoderadas de sus capacidades y habilidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Artola, J. (2010). *El devenir temporal y el lugar de los estímulos en la comunicación*. Tesis de titulación de Psicología. Universidad de Palermo. Venezuela.
- Alcántara, J. (2010) *Cómo educar las actitudes* (2a ed.) Madrid, Cárdenas.
- Caceda Quirós, E.L. (2013). *Deficientes participaciones de las socias del comedor “Paz y Esperanza” del asentamiento humano Los jardines, Distrito del Pueblo nuevo, Provincia de Chepen*. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Cardona, V. (2011). *El valor de la responsabilidad*. Santiago, Chile.
- Cordova, A. (2010) en su investigación titulada “*La influencia de las inadecuadas relaciones interpersonales en la participación de las socias del Club de Madres Virgen María – sector Florencia de Mora*”. Junin, Perú.
- Covey, S.R. (2011) *Liderazgo centrado en principios. Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*: Paidós Iberica. Madrid, España.
- Drennan, F. (2012). *Liderazgo basado en habilidades*. (1ra edición). *Manual de profesionales de la seguridad de ASSE*. Estados Unidos.
- Fonseca, M. (2013). *Comunicación oral: fundamentos y práctica estratégica* (2da Edición). México.
- Garcés, P. (2013). *La comunicación en colectividades*. (2da edición). Medellín: Sello Editorial Universidad de Medellín.
- Gonzales Núñez, J. (2012) *Relaciones Interpersonales y Conducta Humana*. México, D.F. *Manual moderno*. México.
- Jiménez Munian, S. (2012). *Cuestión de confianza: más allá de la inteligencia emocional*: Editorial ESIC, Madrid.
- Rousseau, S. (2012). *Mujeres y Ciudadanía. Las paradojas del neopopulismo en el Perú de los noventa*. Instituto de Estudios Peruanos – IEP- (1ra Edición). Perú.
- Juárez Morales, B. (2013). *Liderazgo y sus enfoques actuales*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-y-sus-enfoques-actuales/>.

- Loyaga Rivera, M. L. (2011) en su tesis titulada “*Participación de las socias en la organización y gestión de los comedores populares en el sector Bellavista Distrito de la Esperanza- Lima*”. Lima, Perú.
- Murillo Vargas, C. D. (2011). *Los comedores populares en el distrito de Santiago de Surco*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Moyano Ávila, A. M. (2014). *Relaciones sociales en las organizaciones*. Universidad Nacional de Rosario, Programa de Psicología, Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud. Buenos Aires, Argentina.
- Navas, R. (2010). *Modificación conductual y disciplina asertiva*. (1ra Edición) Ed. San Juan. Puerto Rico
- Plan Anual 2017, PCA-MPP-PUNO.
- Portilla Salazar, M. (2013). *Los comedores populares de Lima como espacios de negociación*. Pontificia Universidad del Perú. Lima-Perú.
- Ronderos, G. (2010). *La empatía, un enfoque clínico e interdisciplinario de la intervención profesional*. México.
- Rodríguez (2011) *Asertividad como factor asociado a las habilidades cognitivas de solución de problemas interpersonales*. Bogotá, Colombia.
- Sen, A. (2000) *Enfoque de capacidades*: Paidós. Barcelona
- Vázquez Sixto, F. (2010) *Psicología del comportamiento colectivo*. Universidad Oberta de Catalunya. Barcelona.

ANEXOS

ANEXO 01
A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES		
				VARIABLES	INDICADORES	INDICES
Relaciones Interpersonales y su influencia en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementacion Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno - 2016.	Las Relaciones interpersonales de las socias influyen en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementacion Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno.	Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementacion Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno. Objetivos específicos: ➤ Identificar las formas de comunicacion y su influencia en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementacion	Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el liderazgo de las socias del Programa de Complementacion Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno. Hipótesis específicas: ➤ ¿Las formas de comunicacion influyen significativamente en el desarrollo del liderazgo ya que se muestran a traves de sus cualidades de las socias del Programa de Complementacion	RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	✓ Comunicación asertiva
						✓ Comunicación pasiva
					Actitudes	✓ Respeto ✓ Responsabilidad ✓ Empatía ✓ Práctica de valores
					Desarrollo de	✓ Tener una identidad fortalecida ✓ Tolerancia y capacidad de dialogo ✓ Disciplina y responsabilidad

		<p>n Alimentaria de la Provincia de Puno.</p> <p>➤ Establecer las actitudes que influyen en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Puno.</p>	<p>Alimentaria de la Provincia de Puno?</p> <p>➤ ¿Las actitudes influyen directamente en el desarrollo del liderazgo a través de sus principios que muestran las socias del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Puno?</p>	<p>LIDERAZGO</p>	<p>Habilidades del liderazgo</p>	<p>✓ Orienta y organiza</p> <p>✓ Promueve la planificación</p> <p>✓ Resuelve y contribuye a la solución de conflictos</p> <p>✓</p>
					<p>Principios del liderazgo</p>	<p>✓ Principio personal</p> <p>✓ Principio interpersonal</p> <p>✓ Principio gerencial</p> <p>✓ Principio organizacional</p>



Facultad de Trabajo social
Escuela Profesional de Trabajo Social



Programa de Complementación Alimentaria (P.C.A) - Puno

ANEXO 02
B. CUESTIONARIO

Estimada Sra., rogamos que responda a las preguntas que a continuación solicitamos, respuestas que serán analizadas para responder a nuestra investigación con el objetivo de conocer cómo se dan las Relaciones Interpersonales y el Desarrollo del Liderazgo de las socias de su comedor popular.

Su colaboración es esencial y muy importante, anticipadamente le agradecemos por el tiempo que nos ha prestado y que pase un buen día.

I. GENERALIDADES

1. Nombre **del** **comedor:**

.....

2. ¿Cuántos años tiene usted?

- a) 18-25 b) 26-30 c) 31-35 d) 36-40 e) 41 a más

3. Estado civil:

- a) Casada b) Soltera c) Conviviente d) Viuda e) Separada

4. Grado de instrucción:

- a) Sin instrucción
b) Primaria incompleta
c) Primaria completa
d) Secundaria incompleta
e) Secundaria completa

II. RELACIONES INTERPERSONALES

5. ¿Cuál es el tipo de comunicación que practican en tu comedor popular?

- a) Asertiva
b) Pasiva
c) Agresiva

6. En las reuniones que realizan, ¿Cuándo una de tus compañeras da su opinión todas la escuchan?

- a) Siempre
b) A veces
c) Nunca

7. ¿Tus compañeras cumplen con las funciones que se les asigna?

- a) Siempre
b) A veces
c) Nunca



Facultad de Trabajo social
Escuela Profesional de Trabajo Social

Programa de Complementación Alimentaria (P.C.A) - Puno

-
- 8. Las funciones que son asignadas a las socias del comedor, son asumidas por:**
- Ellas mismas
 - Familiares
 - Personas desconocidas
- 9. ¿Cuál es tu actitud cuando existen problemas entre tus compañeras?**
- Indiferencia/no me interesa
 - Comprensión/me pongo en lugar de ella
- 10. Cuando una socia no puede asumir con una función asignada. ¿Qué acciones realizan?**
- Otra socia asume la responsabilidad
 - Se suspende la atención en el comedor
 - La socia responsable delega su responsabilidad a un familiar

II. DESARROLLO DEL LIDERAZGO

- 10. ¿Por qué usted pertenece al Programa de Complementación Alimentaria?**
- Por beneficio de alimentos
 - Para apoyar a las personas que lo necesitan
 - Por generar un ingreso económico
- 11. ¿Cuándo tienes reuniones en tu comedor popular, crees que es importante ser parte al momento de tomar decisiones?**
- Muy importante/ Propongo nuevas ideas
 - De poca importancia
 - No es importante para mí
- 12. ¿Dices y haces lo que sientes para el beneficio del comedor?**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
- 13. ¿Crees que es importante realizar proyectos que desafíen los límites de tus habilidades?**
- Muy importante
 - De poca importancia
 - No es importante para mí
- 14. ¿Crees que es importante tener un ambiente de calma, ordenada y bien organizado en el cual trabajar?**
- Muy importante
 - De poca importancia
 - No es importante para mí



Facultad de Trabajo social
Escuela Profesional de Trabajo Social



Programa de Complementación Alimentaria (P.C.A) - Puno

- 15. En el momento de dar ideas para el desarrollo del comedor popular como implementar, mejorar, entre otras actividades:**
- Propongo ideas innovadoras
 - Apoyo a la mayoría
 - Dejo que decidan mis compañeras
- 16. ¿En el tiempo que llevan conformados como organización se llegaron a cumplir todas las metas propuestas?**
- Sí, porque trabajamos juntos.
 - No, porque las compañeras no apoyan
 - Algunas, porque la junta directiva no trabaja
- 17. ¿Qué acciones toman cuando observan que una socia no está participando activamente?**
- La incentivan a que participe
 - Se pone sanción
 - La involucran en las actividades
 - Se le retira del comedor popular
- 18. ¿Consideras que las socias tienen intereses comunes dentro del comedor popular?**
- Tienen intereses comunes
 - No tienen intereses comunes
 - No opina