

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA**



**TESIS**

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES DE  
LAS SOCIAS INTEGRANTES DE LOS COMITÉS DEL  
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA DE  
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA 2023**

Para optar el Título Profesional de:  
**LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**

Presentada por las Bachilleres:  
**TONGO PÉREZ, ELSA MARLENI  
VÁSQUEZ ROMÁN, ESTHER MARDELY**


Asesor:  
**Dr. ALCALDE GIOVE, JULIO CÉSAR**

**Cajamarca - Perú**  
**2023**

## CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: Elsa Marleni Tongo Pérez  
DNI: 73828964  
Escuela Profesional/Unidad UNC: Escuela Académico Profesional de Sociología / UNC  
  
Investigador: Esther Mardely Vásquez Román  
DNI: 72879100  
Escuela Profesional/Unidad UNC: Escuela Académico Profesional de Sociología / UNC
2. Asesor: Dr. Julio César Alcalde Giove  
Facultad/Unidad UNC: Facultad de Ciencias Sociales / UNC
3. Grado académico o título profesional  
 Bachiller       Título profesional       Segunda especialidad  
 Maestro       Doctor
4. Tipo de Investigación:  
 Tesis       Trabajo de investigación       Trabajo de suficiencia profesional  
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación: Estilos de Liderazgo y Toma de Decisiones de las Socias Integrantes de los Comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023
6. Fecha de evaluación: 29 / 05 / 2024
7. Software antiplagio:  TURNITIN       URKUND (OURIGINAL) (\*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 1%
9. Código Documento: 3117:358078883
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:  
 APROBADO     PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 03 / 06 / 2024

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>
  <b>Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto</b> Directora de la Unidad de Investigación
<hr/> <b>Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto</b> DNI: 26676451

\* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

## DEDICATORIA

*A nuestros queridísimos padres: Encarnación Tongo Valdivia y Juana Pérez Vásquez, Nancy Román Cabanillas y José Vásquez Tongombol, a quienes queremos y admiramos mucho por su fortaleza y perseverancia para seguir adelante, además de ser motores incondicionales de nuestra vida, pilares de apoyo digno y sincero para surgir personal y profesionalmente.*

*A nuestros queridos hermanos: Umbelina y Arminda Terrones Pérez, Luis y José Vásquez Román, porque con su apoyo moral y consejos de superación, nos alentaron a seguir adelante, además de ser fuente de inspiración constante.*

*A nuestros considerables amigos que han sido el soporte emocional, porque han formado parte del desarrollo del mismo y con los cuales hemos compartido momentos agradables. A todos ustedes con cariño estas cortas líneas.*

***Bach. Tongo Pérez, Elsa Marleni***

***Bach. Vásquez Román, Esther Mardely***

## **AGRADECIMIENTO**

### **A DIOS**

*Al Todopoderoso por brindarnos la vida y sabiduría para enfrentar día a día retos venideros, por las bendiciones recibidas, y poder concluir satisfactoriamente con este propósito, así mismo por ser fuente de esperanza e inspiración de metas trazadas.*

### **A NUESTRA ALMA MÁTER**

*Especialmente a nuestra querida Facultad de Ciencias Sociales, a sus docentes, por ser forjadores del conocimiento científico, y por brindarnos pautas y saberes necesarios para moldear y desarrollarnos con sentido de responsabilidad, principios y valores éticos en el ámbito profesional.*

### **Al Dr. JULIO CÉSAR ALCALDE GIOVE**

*Por su inmensurable esfuerzo y asesoramiento en la presente investigación, con disposición en todo momento, reflejando compromiso y motivación tenaz, en conocimientos impartidos que permitieron ultimar la realización del mismo. Muchas gracias.*

**Bach. Tongo Pérez, Elsa Marleni**

**Bach. Vásquez Román, Esther Mardely**

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE GENERAL.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
<b>CAPÍTULO I: ASPECTOS TEÓRICOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>13</b>
1.1 Planteamiento.....	13
1.2 Formulación.....	17
1.3 Justificación.....	17
1.3.1 Justificación teórica.....	17
1.3.2 Justificación práctica.....	18
1.3.3 Justificación metodológica.....	18
1.4 Objetivos de la investigación.....	18
1.4.1 Objetivo general.....	18
1.4.2 Objetivos específicos.....	18
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>19</b>
2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	19
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	21
2.1.3 Antecedentes regionales y locales.....	27
2.2 Base teórica.....	28
2.2.1 Teoría de la acción social de Max Weber.....	28
2.2.2 Teoría de liderazgo transformacional-transaccional de Bernard Bass.....	29
2.2.3 Teoría de liderazgo autocrático-democrático de Kurt Lewin.....	30
2.2.4 Teoría de la acción comunicativa de Jürgen Habermas.....	32
2.3 Base conceptual.....	33

2.4 Definición de términos básicos.....	41
2.5 Perspectiva teórica.....	42
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....</b>	<b>43</b>
3.1 Hipótesis.....	43
3.1.1 Hipótesis general.....	43
3.1.2 Hipótesis específicas.....	43
3.1.3 Hipótesis estadística.....	43
3.2 Operacionalización de variables.....	44
<b>CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>45</b>
4.1 Enfoque de la investigación.....	45
4.2 Tipo de investigación.....	45
4.3 Diseño de investigación.....	45
4.4 Unidad de análisis y observación.....	46
4.4.1 Unidad de análisis.....	46
4.4.2 Unidad de observación.....	46
4.5 Población y muestra.....	46
4.5.1 Población total.....	46
4.5.2 Muestra.....	47
4.5.2.1 Fórmula para tamaño de la muestra.....	47
4.5.2.2 Aplicación de la fórmula.....	47
4.6 Criterios de inclusión y exclusión.....	47
4.6.1 Criterios de inclusión.....	47
4.6.2 Criterios de exclusión.....	48
4.7 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	48
4.7.1 Técnica.....	48
4.7.2 Instrumento.....	48
4.7.3 Ficha técnica.....	49
4.8 Consistencia de la investigación.....	49
4.8.1 Validez.....	49
4.8.2 Confiabilidad.....	49

4.9 Procesamiento y análisis de resultados.....	50
4.10 Aspectos éticos.....	50
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>51</b>
5.1 Análisis descriptivo.....	51
5.2 Análisis de estadígrafos.....	103
5.3 Análisis inferencial.....	103
5.4 Análisis cualitativo.....	112
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>123</b>
6.1 Discusión de resultados.....	123
6.2 Conclusiones.....	127
6.3 Recomendaciones.....	129
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>130</b>
<b>APÉNDICE.....</b>	<b>136</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>151</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Liderazgo transaccional-transformacional de Bernard Bass.....	30
<b>Tabla 2:</b> Liderazgo autocrático-democrático de Kurt Lewin.....	31
<b>Tabla 3:</b> Modelo de planeación en la toma de decisiones de la U-PCA-MPCH.....	39
<b>Tabla 4:</b> Funcionamiento del comité del PCA-MPCH.....	39
<b>Tabla 5:</b> Proceso de la triple “e” en la toma de decisiones del comité del PCA.....	40
<b>Tabla 6:</b> Matriz de operacionalización de variables.....	44
<b>Tabla 7:</b> Resultados del análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach.....	50
<b>Tabla 8:</b> Medidas de tendencia central y dispersión de EL y TD.....	103
<b>Tabla 9:</b> Prueba de normalidad de Kolmagórov-Smirnov para EL y TD.....	104
<b>Tabla 10:</b> Escala del coeficiente de correlación de Rho Spearman.....	105
<b>Tabla 11:</b> Coeficiente de correlación de Spearman para EL y TD.....	106
<b>Tabla 12:</b> Resumen del modelo $R^2$ .....	107
<b>Tabla 13:</b> Coeficientes de la ecuación modelo.....	107
<b>Tabla 14:</b> Coeficientes de correlación Spearman por dimensiones de EL y TD.....	109
<b>Tabla 15:</b> Consolidado de las relaciones significativas entre hipótesis específicas.....	111
<b>Tabla 16:</b> Primera entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH.....	112
<b>Tabla 17:</b> Segunda entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH .....	113
<b>Tabla 18:</b> Tercera entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH .....	114
<b>Tabla 19:</b> Cuarta entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH .....	115
<b>Tabla 20:</b> Quinta entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH .....	116
<b>Tabla 21:</b> Sexta entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH .....	118
<b>Tabla 22:</b> Séptima entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH .....	119
<b>Tabla 23:</b> Matriz de consistencia.....	137
<b>Tabla 24:</b> Tipos de liderazgo de las integrantes de comités del PCA-MPCH.....	143
<b>Tabla 25:</b> Tipos de relaciones interpersonales de las integrantes del PCA-MPCH.....	144
<b>Tabla 26:</b> Formas de diálogo de las integrantes de comités del PCA-MPCH.....	144
<b>Tabla 27:</b> Formas de motivación de las integrantes de comités del PCA-MPCH.....	145
<b>Tabla 28:</b> Modos de conocimiento de las integrantes de comités del PCA-MPCH.....	146
<b>Tabla 29:</b> Formas de elección de las integrantes de comités del PCA-MPCH.....	146



<b>Tabla 30:</b> Medios de información de las integrantes de comités del PCA-MPCH.....	147
<b>Tabla 31:</b> Estado de metas de las integrantes de comités del PCA-MPCH.....	148
<b>Tabla 32:</b> Tipos de necesidades de las integrantes de comités del PCA-MPCH.....	148
<b>Tabla 33:</b> Mecanismos de solución de las integrantes de comités del PCA-MPCH.....	149

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Diseño de investigación.....	46
<b>Figura 2:</b> Ubicación geográfica del comedor del PCA-MPCH.....	51
<b>Figura 3:</b> Cargo que desempeña en el comité del comedor del PCA-MPCH.....	52
<b>Figura 4:</b> Edad de las integrantes de comités del PCA-MPCH.....	52
<b>Figura 5:</b> Tipos de liderazgo en presidentas de comités del PCA-MPCH.....	53
<b>Figura 6:</b> Tipos de liderazgo en secretarías de comités del PCA-MPCH .....	54
<b>Figura 7:</b> Tipos de liderazgo en tesoreras de comités del PCA-MPCH .....	55
<b>Figura 8:</b> Tipos de liderazgo en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH .....	56
<b>Figura 9:</b> Resumen tipos de liderazgo en integrantes de comités del PCA-MPCH.....	57
<b>Figura 10:</b> Tipos de relaciones interpersonales en presidentas de comités del PCA-MPCH.....	58
<b>Figura 11:</b> Tipos de relaciones interpersonales en secretarías de comités del PCA-MPCH.....	59
<b>Figura 12:</b> Tipos de relaciones interpersonales en tesoreras de comités del PCA-MPCH.....	60
<b>Figura 13:</b> Tipos de relaciones interpersonales en fiscalizadoras de comités del PCA.....	61
<b>Figura 14:</b> Resumen tipos de relaciones interpersonales en integrantes del PCA-MPCH.....	62
<b>Figura 15:</b> Formas de diálogo en presidentas de comités del PCA-MPCH.....	63
<b>Figura 16:</b> Formas de diálogo en secretarías de comités del PCA-MPCH.....	64
<b>Figura 17:</b> Formas de diálogo en tesoreras de comités del PCA-MPCH.....	65
<b>Figura 18:</b> Formas de diálogo en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH.....	66
<b>Figura 19:</b> Resumen formas de diálogo en integrantes de comités del PCA-MPCH.....	67
<b>Figura 20:</b> Formas de motivación en presidentas de comités del PCA-MPCH.....	68
<b>Figura 21:</b> Formas de motivación en secretarías de comités del PCA-MPCH.....	69
<b>Figura 22:</b> Formas de motivación en tesoreras de comités del PCA-MPCH.....	70
<b>Figura 23:</b> Formas de motivación en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH.....	71
<b>Figura 24:</b> Resumen elementos de motivación en integrantes de comités del PCA-MPCH.....	72
<b>Figura 25:</b> Modos de conocimiento en presidentas del PCA-MPCH.....	73

<b>Figura 26:</b> Modos de conocimiento en secretarias del PCA-MPCH.....	74
<b>Figura 27:</b> Modos de conocimiento en tesoreras del PCA-MPCH.....	75
<b>Figura 28:</b> Modos de conocimiento en fiscalizadoras del PCA-MPCH.....	76
<b>Figura 29:</b> Resumen modos de conocimiento en integrantes de comités del PCA-MPCH...	77
<b>Figura 30:</b> Formas de elección en presidentas de comités del PCA-MPCH.....	78
<b>Figura 31:</b> Formas de elección en secretarias de comités del PCA-MPCH .....	79
<b>Figura 32:</b> Formas de elección en tesoreras de comités del PCA-MPCH.....	80
<b>Figura 33:</b> Formas de elección en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH.....	81
<b>Figura 34:</b> Resumen formas de elección en integrantes de comités del PCA-MPCH.....	82
<b>Figura 35:</b> Medios de información en presidentas de comités del PCA-MPCH.....	83
<b>Figura 36:</b> Medios de información en secretarias de comités del PCA-MPCH.....	84
<b>Figura 37:</b> Medios de información en tesoreras de comités del PCA-MPCH.....	85
<b>Figura 38:</b> Medios de información en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH.....	86
<b>Figura 39:</b> Resumen medios de información en integrantes de comités del PCA-MPCH...	87
<b>Figura 40:</b> Estado de metas en presidentas de comités del PCA-MPCH.....	88
<b>Figura 41:</b> Estado de metas en secretarias de comités del PCA-MPCH.....	89
<b>Figura 42:</b> Estado de metas en tesoreras de comités del PCA-MPCH.....	90
<b>Figura 43:</b> Estado de metas en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH.....	91
<b>Figura 44:</b> Resumen estado de metas en integrantes de comités del PCA-MPCH.....	92
<b>Figura 45:</b> Tipos de necesidades en presidentas de comités del PCA-MPCH.....	93
<b>Figura 46:</b> Tipos de necesidades en secretarias de comités del PCA-MPCH.....	94
<b>Figura 47:</b> Tipos de necesidades en tesoreras de comités del PCA-MPCH.....	95
<b>Figura 48:</b> Tipos de necesidades en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH.....	96
<b>Figura 49:</b> Resumen tipos de necesidades en integrantes de comités del PCA-MPCH.....	97
<b>Figura 50:</b> Mecanismos de solución en presidentas de comités del PCA-MPCH.....	98
<b>Figura 51:</b> Mecanismos de solución en secretarias de comités del PCA-MPCH.....	99
<b>Figura 52:</b> Mecanismos de solución en tesoreras de comités del PCA-MPCH.....	100
<b>Figura 53:</b> Mecanismos de solución en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH.....	101
<b>Figura 54:</b> Resumen mecanismos de solución en integrantes de comités del PCA-MPCH.	102
<b>Figura 55:</b> Dispersión simple de toma de decisiones y estilos de liderazgo.....	105
<b>Figura 56:</b> Dispersión ajustada de toma de decisiones y estilos de liderazgo.....	108
<b>Figura 57:</b> Distrito de Chota en el mapa de la provincia de Chota - PDCP 2018.....	156
<b>Figura 58:</b> Distrito de Chota en información geográfica del Perú - INEI 2017.....	156

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Municipalidad Provincial de Chota (MPCH) 2023. Sobre la metodología, la investigación es básica, de nivel correlacional-descriptiva, de enfoque cuantitativa-cualitativa de diseño no experimental de tipo transversal. Siendo la población de estudio 264 socias integrantes de 44 comités del PCA de la MPCH, se utilizó la fórmula de muestreo probabilístico tipo aleatorio simple para poblaciones finitas arrojando una muestra de 156 socias, y según criterios de inclusión y exclusión se obtuvo una muestra final de 104 socias que cumplen la función de presidenta, secretaria, tesorera y fiscalizadora, excluyendo a 52 socias que cumplen la función de vocal y almacenera porque no tienen participación directa en el proceso de toma de decisiones al interior del PCA-MPCH. Se aplicó un cuestionario de encuesta de 28 preguntas en escala Likert y una guía de entrevista de 10 preguntas. La investigación se basó en la teoría de la acción social de Weber, teoría de liderazgo transformacional-transaccional de Bass, teoría de liderazgo autocrático-democrático de Lewin y la teoría de la acción comunicativa de Habermas. Finalmente, se llegó a la conclusión que existe correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones, según escala del coeficiente de correlación Rho Spearman de valor ,882 encontrándose en un rango estadístico del 0.7 a 0.89 y analizando el coeficiente de correlación de la ecuación modelo  $B_1=0.98$  se determinó que existe una relación significativa muy alta entre  $X_1$  y  $Y_2$ , es decir, mientras mejores sean los estilos de liderazgo que se practican al interior de la organización, la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA de la MPCH se mejorarán en un 0.98 (98%), indicando prueba suficiente para aceptar la  $H_1$ .

**Palabras clave:** Estilos de liderazgo, toma de decisiones y socias de comités del Programa de Complementación Alimentaria.

## ABSTRACT

The general objective of the research is to determine the relationship between the leadership styles and decision-making of the members of the committees of the Food Supplementation Program (PCA) of the Provincial Municipality of Chota (MPCH) 2023. Regarding the methodology, the research is basic, correlational-descriptive, with a quantitative-qualitative approach and a non-experimental design of a cross-sectional type. Since the study population was 264 members of 44 committees of the PCA of the MPCH, the simple random probability sampling formula for finite populations was used, yielding a sample of 156 members, and according to inclusion and exclusion criteria, a final sample of 104 members who fulfill the function of president was obtained. secretary, treasurer and supervisor, excluding 52 members who perform the function of member and storekeeper because they do not have direct participation in the decision-making process within the PCA-MPCH. A 28-question Likert questionnaire and a 10-question interview guide were applied. The research was based on Weber's theory of social action, Bass's transformational-transactional leadership theory, Lewin's autocratic-democratic leadership theory, and Habermas' theory of communicative action. Finally, it was concluded that there is a high positive correlation between leadership styles and decision-making, according to the scale of the Rho Spearman correlation coefficient of value .882 being in a statistical range of 0.7 to 0.89 and analyzing the correlation coefficient of the model equation  $B1=0.98$  it was determined that there is a very high significant relationship between  $X_1$  and  $Y_2$ , In other words, the better the leadership styles practiced within the organization, the better the decision-making of the members of the MPCH PCA committees will be improved by 0.98% (98%), indicating sufficient evidence to accept the  $H_1$ .

**Keywords:** Leadership styles, decision-making and members of committees of the Food Supplementation Program.

## INTRODUCCIÓN

La investigación se realizó con el propósito de contribuir con conocimientos sobre la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Municipalidad Provincial de Chota (MPCH) del distrito de Chota, cuyo fin del PCA es brindar un complemento alimentario a la población usuaria en situación de pobreza y vulnerabilidad en su modalidad comedores populares, siendo una salida económica a la situación de inseguridad alimentaria en las familias, esto también conlleva evaluar actitudes de quienes principalmente toman las decisiones al interior de las organizaciones de base, garantizando eficientes resultados o siendo los efectos adversos a la realidad.

Los estilos de liderazgo de las socias integrantes de los comités del PCA que se relacionan directamente en la toma de decisiones involucran procesos operativos de los centros de atención, comedores populares, donde las integrantes de los comités del programa social son quienes lideran y brindan atención principalmente a usuarios del PCA de la MPCH, debido que para el Gobierno Local es de relevancia contar con agentes líderes que se interesen por el desarrollo de su comunidad, coadyuvando con planes y proyectos productivos.

La estructura de la investigación consta de seis capítulos. El primer capítulo está compuesto por aspectos teóricos metodológicos: planteamiento del problema, formulación del problema, justificación y objetivos. El segundo capítulo consta del marco teórico: antecedentes de la investigación, bases teóricas, base conceptual, definición de términos básicos y perspectiva teórica. El tercer capítulo comprende la hipótesis y operacionalización de las variables. El cuarto capítulo contiene el marco metodológico: enfoque de la investigación, tipo, diseño, unidad de análisis y de observación, población y muestra, criterios de inclusión y exclusión, técnicas e instrumentos de recolección de datos, consistencia de la investigación, procesamiento y análisis de resultados. El quinto capítulo abarca los resultados de la investigación, el análisis descriptivo, estadígrafo, inferencial y cualitativo. Finalmente, el sexto capítulo está constituido por la discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

**Las autoras**

# CAPÍTULO I

## ASPECTOS TEÓRICOS METODOLÓGICOS

### 1.1 Planteamiento del problema

El Programa de Complementación Alimentaria (PCA) está gestionado por el Gobierno Local, en contexto por la Municipalidad Provincial de Chota (MPCH), que en conjunto del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) como órgano rector del Estado, el comité de gestión local y las integrantes de la junta directiva de los comités en su modalidad comedores populares, son los encargados de administrar y gestionar el PCA efectivamente, teniendo en cuenta la política de seguridad alimentaria, cuyo fin es brindar un complemento alimentario a la población usuaria del programa en situación de pobreza y vulnerabilidad, según el Sisfoh son considerados pobres quienes no pueden cubrir la canasta básica familiar y son vulnerables quienes tienen alguna discapacidad o enfermedad infecciosa.

En el distrito de Chota el PCA en su modalidad comedores populares viene funcionando más de 30 años y en relación al Plan de Desarrollo Concertado Provincial Chota (2018), muestra que el 36% de la población total se encuentra en situación de pobreza y vulnerabilidad, en tanto aún existe sectores que no tienen adecuadas condiciones de vida, no cubren la canasta básica familiar y tienen carencia o necesidades de nutrición y alimento (p. 23). En ese sentido el PCA busca paliar los indicadores de pobreza y vulnerabilidad, garantizando la seguridad alimentaria sin generar mayor preocupación por la adquisición de alimentos básicos, siendo una salida económica a la situación de crisis alimentaria, conllevando a evaluar actitudes de quienes toman decisiones al interior de la organización.

Las socias integrantes de los comités del PCA, quienes participan en actividades frecuentes: presidenta, secretaria, tesorera y fiscalizadora, evidencian la praxis de liderazgo entorno a las actividades, registro de usuarios al Padrón Único de Beneficiarios (PUB) y recepción-distribución de alimentos, primordialmente en la presidenta y fiscalizadora, porque al inspeccionar los comedores son quienes presencian directamente y además lideran el proceso de toma decisiones, sobre todo al momento de llegar acuerdos mutuos entre integrantes del comité y usuarios del PCA, quedando evidencia en el libro de actas, pero aun así existe malestar de los usuarios del PCA, cuando al realizar visitas inopinadas de supervisión o reuniones en

oficina en la Unidad del PCA en la ciudad de Chota, se aborda y brinda atención a la problemática siguiente: mal uso de materiales e implementos de cocina, preferencias en turnos de cocina, falta de corroboración de focalización de beneficiarios al PCA, inclinación específica de usuarios afines motivadas por intereses particulares, rivalidad entre integrantes del PCA, entre otros, evidenciando que los estilos de liderazgo democrático y autocrático están marcados sustancialmente en la praxis de liderazgo de las integrantes del comité, con mayor representatividad en la presidenta y fiscalizadora, en formalidad las integrantes practican los estilos de liderazgo pero en la realidad sigue habiendo aspectos que limitan su racionalidad, precisamente en el proceso de toma de decisiones con respecto al desarrollo de las principales actividades.

Según Tanaka y Trivelli (2002), dada la magnitud y subestimación del problema de la pobreza, no se trata tanto de manejar programas con mejores criterios de focalización, evitando una filtración a favor de una población no pobre, sino de pensar en implementar estrategias integrales de desarrollo, que permitan su viabilidad y sostenibilidad, y estimulen el desarrollo de capacidades en la población, sobre todo en las áreas rurales, evitando que se concentren en algunos grupos (p. 15).

Por otro lado, desde la toma de decisiones, las integrantes de los comités del PCA ganan experiencia y sobre todo para la renovación de cargos se continúa manteniendo el grado de afinidad o parentesco en la conformación de las que serán las nuevas integrantes de los comités del PCA, existiendo limitada participación de usuarias al interior de la organización, y desnaturalizando el propósito que busca el PCA, atender a personas en situación de pobreza y/o vulnerabilidad por aspectos selectivos que parten fundamentalmente de voluntad propia de quienes lideran el proceso de toma de decisiones al interior de la organización, más que la caracterización de una pobreza monetaria se enfatiza la precariedad de una pobreza multidimensional, basada en la generación de valores compartidos, que promueve solvencia económica, social y política de integrantes del comité y usuarios del PCA, es por ello que la toma de decisiones se concentra como ultimátum en la/s dirigentas, evidenciando comportamientos direccionados aun cuando se promueve la participación y elección democrática al interior de la organización, donde los usuarios tienen un papel fiscalizador limitado, generando escaso entendimiento en capacidades y valores compartidos para

fortalecer la legitimidad del PCA como Organización Social de Base (OSB).

Como enfatizan Tanaka y Trivelli (2002), al analizar las relaciones entre dirigentes y usuarios al interior de las organizaciones sociales lideradas por mujeres, con frecuencia se enfatiza una suerte de comportamiento delegativo, donde las decisiones se concentran en la/s dirigentes, mientras que el resto de usuarios tienen un papel fiscalizador limitado, encontrándose poca renovación, esto explica porque en el mundo popular las capacidades son muy escasas, así las pocas dirigentes se mantienen en sus puestos por mucho tiempo, profesionalizándose en el ejercicio de este papel (p. 21).

En tanto, es responsabilidad directa de las integrantes de los comités del PCA en su totalidad mujeres, el fiel cumplimiento de las funciones en los centros de atención del PCA, en cuanto a consistencia de información del Padrón Único de Beneficiarios (PUB), representatividad ante la gestión local de la MPCH y actividades para la mejora del servicio alimentario e incremento de los ingresos autónomos, que conlleva la generación de oportunidades y capacidades en mujeres de la OSB. Es por ello que en los centros de atención comedores populares que suministra el PCA-MPCH, los comités están conformados principalmente por mujeres entre sus cargos: presidenta, secretaria, tesorera y fiscalizadora, encargadas de optar por decisiones inmediatas que involucran mecanismos de consulta, deliberación y acuerdos entre las integrantes del comité y usuarios del PCA. Pero aun así, según informe de la unidad del PCA-MPCH, en su mayoría son los usuarios de los 44 comités del área urbana y rural del PCA del distrito de Chota en un 60%, quienes manifiestan que al interior de sus comedores populares se generan irregularidades en el correcto funcionamiento del PCA, precisamente con las integrantes de los comités, debido a que no se cumple con los requisitos establecidos de registro al PUB, poco interés de las presidentas que lideran el comité del PCA en involucrarse y cumplir correctamente sus funciones e integrantes de los comités del PCA que poco o nada les interesa trabajar articuladamente por el desarrollo sostenible del mismo.

Sin embargo, como sostiene Vélchez (2009), el entorno que dirige el accionar de las líderes integrantes de los comités del PCA se caracteriza principalmente por su cultura y forma de vida, como constructo de procesos vividos por comunidades campesinas, esto representa valores, formas de organización, de solidaridad, de expresiones democráticas, de sistemas productivos, de creencias y expresiones artísticas, de convivencias éticas que confieren



identidad, diversidad y originalidad a dichas formas culturales (p. 8). De allí el sentido de pertenencia de mujeres jefas de hogar y líderes de OSB al PCA, contextualizando desde el factor social, el nivel educativo se resume en estudios concluidos de educación básica regular, siendo protagonistas del cuidado de los hijos y el cumplimiento de actividades domésticas, desde el factor económico, los ingresos monetarios son generados de la actividad agrícola y pecuaria productiva desde el ganado vacuno, ovino hasta la crianza de animales menores para la comercialización, desde el factor cultural, la acción transmitida por aprendizaje social se basa en valores, costumbres y tradiciones propias del arraigo cultural donde se forjaron las integrantes de los comités del PCA, originarias de comunidades campesinas del distrito de Chota, desde el factor político, pertenecientes al comité de gestión del PCA, donde lideran fases operativas del programa social, focalización y atención directa a usuarios selectos y el involucramiento en la gestión del PCA en su comunidad, debido que los comedores populares en el distrito de Chota son directamente administrados política y financieramente por la MPCH en un trabajo articulado con el MIDIS, de allí la motivación hacer lideresas en los comités del PCA, puesto que siempre existirá el programa social a través del apoyo de complementación alimentaria en las comunidades del distrito de Chota y que a la actualidad las cifras de inversión presupuestal a los programas sociales han mejorado. Como enfatiza el INEI (2020), el gasto público destinado a los programas de lucha contra la pobreza e inclusión social ascendió a s/16,720 millones, equivalente a un incremento de 16.56% con relación al 2019. Asimismo, el gasto social básico aumentó en 11.97% y el complementario en 46.39% (p. 2).

Por otro lado, es relevante precisar que en el ámbito rural viven 3 millones 205 mil 434 mujeres (23%), donde el 20% de mujeres rurales son jefas de familia, con actividades agropecuarias en pequeña escala, sustento principal de la economía de sus hogares, así mismo el 34.5% de madres rurales no cuenta con instrucción educativa y el 74% de la población femenina que vive en el área rural se dedica a la actividad agrícola, y sobre su organización y centralización el liderazgo femenino rural ha estado presente en organizaciones rurales integradas por más de 500 mil mujeres asociadas, de allí a los clásicos comedores populares, clubes de madres, vaso de leche (Vílchez, 2009, p. 20).

Bajo este planteamiento se pretende abordar el tema, estilos de liderazgo y toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación

Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023, que involucra procesos operativos de comedores populares y liderando el proceso de toma de decisiones en cuanto atención a usuarios del PCA. Así mismo, no existen investigaciones similares y además se pretende analizar desde el aporte de la Sociología, fuente de significados del constructo social, como símbolo del cumplimiento de normas y parámetros establecidos en la función social del lenguaje, siendo mujeres comuneras quiénes lideran y participan directamente en el proceso de toma de decisiones, precisamente como socias integrantes de los comités del PCA-MPCH.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a) ¿Qué estilos de liderazgo practican las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH 2023?
- b) ¿Cómo se caracteriza la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH 2023?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH 2023?

## **1.3 Justificación**

### **1.3.1 Justificación teórica**

La investigación es de interés para la colectividad académica, para la entidad a cargo del PCA-MPCH y para cualquier investigador que realice estudios posteriores sobre estilos de liderazgo y toma de decisiones de socias integrantes de los comités del PCA, considerando la colección de investigaciones nacionales y locales, como teorías que aportan al entendimiento de los distintos fenómenos. Puesto que, en el distrito de Chota no hay investigación alguna sobre el tema planteado, por ende, el estudio es de gran relevancia.

### **1.3.2 Justificación práctica**

La investigación es relevante, cuyo propósito contribuye ampliar los conocimientos sobre estilos de liderazgo y toma de decisiones de socias integrantes de los comités del PCA de la MPCH en el transcurso del primer semestre del 2023. Se utilizó técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos y baraje teórico, para contrastar la información obtenida, en absoluta veracidad de los datos e involucrando la participación activa de las socias integrantes de los comités del PCA de la MPCH.

### **1.3.3 Justificación metodológica**

La investigación tiene utilidad metodológica, donde se puede optar por metodologías similares, de manera que se podrían obtener resultados de gran contraste, teniendo en cuenta tiempo, espacio, población y comportamiento de las variables de estudio  $X_1$  y  $Y_2$ . La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativa-cualitativa, de alcance correlacional-descriptiva, según su diseño no experimental y por su temporalidad de corte transversal.

## **1.4 Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar los estilos de liderazgo que practican las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH 2023.
- b) Caracterizar la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH 2023.
- c) Analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH 2023.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Según Mérida (2016), en su tesis titulada *Estilos de liderazgo y toma de decisiones en los mandos medios de la comunidad de Huehueteca de centro occidente*, en Guatemala, se planteó como objetivo, establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de los colaboradores de la comunidad de Huehueteca. Siendo la investigación cuantitativa de tipo correlacional-descriptiva y utilizando la encuesta como técnica de recolección de información con preguntas de opción múltiple y siendo la muestra por conveniencia una población total de 25 dirigentes de la comunidad de Huehuetenango, llega al resultado primordial, el estilo de liderazgo sobresaliente es el autoritario con 7.36 indicando que dan poca participación a los colaboradores a cargo en la toma de decisiones, el estilo liberal con 6.96 y el estilo democrático con 6.84 siendo éste el más bajo, es decir, los colaboradores no comparten funciones de dirección con los trabajadores que tienen a cargo, por ende existe una relación baja entre los estilos de liderazgo y los estados del yo dominante en la toma de decisiones, puesto que la relación más alta encontrada es de 0.37 entre el estilo de liderazgo liberal y el estado del yo del niño libre, concentrando atribución de funciones que están establecidas a cada uno de sus miembros, con respecto a la relación existente entre el estilo de liderazgo autoritario con los estados del yo es positiva baja, una relación de 0.08 por lo que no existe una correlación significativa, según coeficientes de correlación puede variar de -1.00 a + 1.00, correspondiendo al 1<sup>ro</sup> (-1.00) una relación negativa muy baja y al 2<sup>do</sup> (+1.00) una relación positiva muy alta.

Según lo dispuesto por Villamizar (2018), en su tesis titulada *Estilos de liderazgo y toma de decisiones de líderes comunitarias interesadas en participar políticamente en Colombia*, se plantea como objetivo, analizar la relación entre los estilos de liderazgo y los estilos de toma de decisiones de un grupo de mujeres que ejercen liderazgo en comunidades de cinco regiones de Colombia. Formulando la siguiente hipótesis, las mujeres líderes ejercen el tipo de liderazgo transaccional-transformacional al interior de sus comunidades con su

organización y en la elaboración de alternativas de solución, la primera se da en personas que solo se centran en un solo camino de acción y la segunda se plantea en diferentes posibilidades para dar solución a la misma problemática. Siendo la investigación cuantitativa de tipo correlacional-descriptiva, bajo un proceso secuencial probatorio y siendo la muestra no probabilística por conveniencia de selección 132 líderes de cinco regiones de Colombia, llega a la conclusión, para el estilo de liderazgo transformacional se mostraron puntajes altos con 3.40 según media baremo, en cuanto a liderazgo transaccional resultados mediamente altos con 2.86 por último, en menor nivel y con puntuación promedio baja está el estilo de ausencia de liderazgo con 2.25 lo que indica que se puede presentar este estilo solo algunas veces y en lo que respecta al estilo de toma de decisiones los resultados arrojaron una correlación significativa predominante del estilo racional en 0.44 del estilo intuitivo en 0.34 y del estilo dependiente en 0.21 respectivamente.

Para Olivares (2019), en su tesis titulada *Mujeres líderes en el espacio rural: experiencias y significados sobre liderazgo y participación comunitaria en organizaciones de mujeres*, en Chile, se plantea como objetivo, describir y analizar las experiencias y significados que las mujeres rurales han construido, en torno al liderazgo y la participación comunitaria en organizaciones de mujeres de la comuna Hualañé región del Maule. Siendo la investigación cualitativa de tipo descriptiva y utilizando la entrevista a profundidad como técnica de recolección de datos, que aproxima narrativas de mujeres rurales y siendo la muestra 24 líderes de organizaciones de la comuna de Hualañé, arriba a la conclusión, el liderazgo femenino está presente en una red de dirigentes que conforma una cuota de poder según lo que el cargo implica, como dirigente por elección democrática; el 59% con una participación exclusivamente en las presidentas, el 33% en las secretarías y el 8% en las tesoreras, asimismo el poder legítimo es otorgado por las participantes de la organización de mujeres en un 50%, facultando la función de dirigir, coordinar y orientar al grupo hacia el logro de metas comunes, y quienes han sido reconocidas por alguna habilidad o comportamiento necesario para hacer realidad anhelos de la organización, la autopercepción de liderazgo tiende a ser coherentes con la identidad femenina, es decir ligada a lo afectivo más que orientada a las metas, sin embargo, se evidencia que los estilos de liderazgo femenino están asociados a la empatía, colaboración, y son desbordados en las prácticas comunitarias, existiendo dos formas de liderazgo; liderazgo

comunitario, donde el quehacer va determinando sus capacidades como una de las formas en que el poder se manifiesta en la realidad social, pero que escapa de vínculos tradicionales de dominación y subordinación por relaciones de cooperación y el liderazgo autoritario percibido por relaciones de poder, es decir se aleja de visiones tradicionales que reducían el liderazgo a un ejercicio de autoridad basado en el culto a una persona.

De igual manera Herrera (2017), en su tesis titulada *Características del liderazgo femenino que aportan a la efectiva toma de decisiones en cargos de las organizaciones*, en Colombia, se plantea como objetivo, identificar las características del estilo de liderazgo femenino que aportan significativamente a la efectiva toma de decisiones en cargos de las organizaciones. Siendo la investigación de tipo cualitativa descriptiva y utilizando el abordaje hermenéutico como técnica de recolección de información, llega a la conclusión, el estilo de liderazgo femenino se caracteriza por ser democrático, participativo y transformacional. Con base a un estilo de liderazgo democrático y participativo aporta significativamente a la toma de decisiones ya que permite la generación de nuevas ideas y conflicto de estas mismas, contribuye a lograr altos niveles de racionalidad. Estas características del liderazgo femenino, como la empatía, la capacidad de colaboración, la resiliencia y la capacidad de comunicación asertiva, son fundamentales para una efectiva toma de decisiones en cargos de las organizaciones. Estas cualidades permiten a las mujeres líderes tener una visión más amplia, incluyente y equilibrada, lo que contribuye significativamente a la sostenibilidad de las organizaciones en un entorno cada vez más complejo y competitivo.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Como señalan Quispe y Ramírez (2022), en su investigación titulada *El rol del liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Puno*, se plantearon como objetivo, analizar la incidencia del liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Puno. Siendo la investigación de enfoque cuantitativa tipo descriptiva-correlacional de diseño no experimental, utilizando la encuesta como técnica de recolección de información y siendo la muestra por conveniencia una población total de 135 socias de 9 comedores populares adscritas al Programa de Complementación Alimentaria, arriban al siguiente resultado, el 47.7% de las

socias aseveran que el tipo de liderazgo que se implementa es ausente, conllevando a una forma de organización improvisada, dejando solas a las socias en sus acciones, constatada en la prueba de contrastación, aceptando la hipótesis alterna, con un alto nivel de significancia de  $0.001=0.01\%$  por otro lado el 48.9% de las socias afirman que la estrategia utilizada por su presidenta es de perspectiva individualista con un liderazgo ausente, generando un ambiente organizacional conflictivo, donde las decisiones organizacionales son abordadas desde sus intereses personales, sin considerar la inclusión de la participación de las socias de la organización, instaurando la deserción y el sometimiento ante un liderazgo ausente, dato demostrado con la prueba de contrastación, aceptando la hipótesis alterna con un alto nivel de significancia de  $0.002=0.02\%$  representando un nivel alto de significancia a un menor nivel de error de significancia, de  $0.05=5\%$  que equivale a un 95% de confianza.

Del mismo modo Gómez y Pintado (2017), en su investigación titulada *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en las dirigentas de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de San Ignacio*, se plantearon como objetivo, determinar la relación entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las dirigentas de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de San Ignacio. Formulando la siguiente hipótesis, existe relación significativa entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral en las dirigentas de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de San Ignacio. Siendo la investigación de enfoque cuantitativa de tipo correlacional-descriptiva, utilizando la encuesta como técnica cuantitativa de recolección de datos y siendo la muestra para población finita un total de 36 dirigentas de comedores populares, concluyen que, el valor -p es menor de 0.05 entonces se afirma que existe una correlación significativa alta de 0.0323 entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral en los comedores populares de San Ignacio, para la variable habilidades gerenciales calificándola de mala en un 56% frente a un 33% de buena praxis, a través del cumplimiento de planes propuestos de la Municipalidad y la toma de decisiones en mutuo acuerdo entre dirigentas y beneficiarios del comedor, según la dimensión factores externos calificándola de mala en un 56% frente a un 11% de buena, a través de motivación a beneficiarios para mejorar los ambientes del comedor, según la dimensión factores internos calificándola de buena en un 94% frente a un 2% de regular, a través de la eficaz comunicación entre dirigentas, beneficiarios y funcionarios municipales o mediante solución a conflictos a

través del diálogo asertivo y finalmente para la variable satisfacción laboral calificándola de mala en un 58% frente a un 8% de buena praxis, a través de delegar tareas para mantener el orden en el comedor entre las dirigentas de los comedores populares.

Según Delgado (2017), en su tesis titulada *Habilidades y estilos de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo 2016*, se planteó como objetivo, identificar el tipo de liderazgo en las mujeres dirigentes de comedores populares del distrito de Chiclayo. Formulando la siguiente hipótesis, existe o no existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el estilo de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo. Siendo la investigación de enfoque cuantitativa de tipo correlacional-descriptiva, utilizando la encuesta como técnica cuantitativa de recolección de datos y siendo la muestra por conveniencia una población total de 31 dirigentes de comedores populares del distrito de Chiclayo, llega a la conclusión, las dirigentes de los comedores practican el liderazgo transaccional en un 32%, liderazgo transformacional en un 26%, y ausencia de liderazgo en un 42%, asimismo con respecto a la toma de decisiones se evidencia que el 79.50% de las socias promueve la toma de decisiones por consenso de todas las integrantes, finalmente se muestra que existe una correlación significativa ( $p < 0.05$ ) entre el liderazgo transformacional con habilidades humanas en 0.003 y con habilidades conceptuales en 0.012, existiendo correlación significativa de habilidades gerenciales con el estilo de liderazgo transformacional, de igual manera el estilo de liderazgo transaccional con habilidades técnicas en 0.011 en las dirigentes de los comedores.

De igual manera Soria (2017), en su tesis titulada *Liderazgo organizacional y sostenibilidad de los comedores populares del distrito de Aplao, Castilla, en Arequipa*, se planteó como objetivo, determinar el tipo de liderazgo organizacional de las mujeres miembros de comités que tiene mayor relación con la sostenibilidad de los comedores populares del distrito de Aplao. Formulando la siguiente hipótesis, existe una relación directa positiva entre el liderazgo organizacional y la sostenibilidad de los comedores populares del distrito de Aplao. Siendo la investigación cuantitativa de tipo correlacional-descriptiva no experimental de corte transversal y utilizando la encuesta y entrevista como instrumentos cuantitativos de recolección de datos y considerando una población total de 63 mujeres socias de comedores populares de Aplao, arriba a la siguiente conclusión, las mujeres socias ejercen liderazgo carismático en un



96.8%, considerándose a sí mismas jefas de hogar, donde el 84.2% poseen una personalidad visionaria, de igual manera ejercen liderazgo transformacional en un 95.2% de nivel muy alto, demostrando que las juntas directivas son elegidas de acuerdo a la simpatía y carisma que cada socia posee, además tienen en cuenta aspectos como nivel de participación, modo de comunicarse, confianza en sí misma y con otras socias, sin embargo es el liderazgo transformacional quien más se relaciona con la sostenibilidad de los comedores populares de Aplao, porque según valor de relación es 0.658 para liderazgo transformacional y la sostenibilidad de los comedores populares, hallándose en el cuadrante de correlación positiva media, sin embargo este valor es mayor a 0.449 valor de  $r$  para las variables liderazgo carismático y sostenibilidad de los comedores populares, rechazando la hipótesis nula ya que el valor de significancia es menor a 0.05, demostrando que existe una correlación  $r$  de 0.611, encontrándose en el cuadrante “correlación positiva media”, es decir a mayor liderazgo organizacional de mujeres de los comedores populares mayor será su sostenibilidad, aceptando la hipótesis alterna.

Por otro lado Vargas (2019), en su tesis titulada *El protagonismo de las mujeres líderes y toma de decisiones en la Municipalidad de Cerro Colorado 2018*, en Arequipa, se planteó como objetivo, identificar el protagonismo de las mujeres líderes en actividades de liderazgo y el desarrollo de la mujer en la toma de decisiones de dirigentes de programas sociales de la Municipalidad de Cerro Colorado. Formulando la siguiente hipótesis, la mujer protagoniza y toma decisiones a través de espacios políticos y sociales, donde ejercen poder y liderazgo, que a la vez desarrollan capacidades y habilidades con mayor crecimiento en organizaciones sociales. Siendo la investigación básica con enfoque cuantitativa-cualitativa de tipo descriptiva y utilizando la encuesta y entrevista como técnicas de recolección de datos y siendo la muestra 40 mujeres líderes de organizaciones sociales, llega a la conclusión, las mujeres dirigentes protagonizan y toman decisiones a través de espacios políticos, ejerciendo poder y liderazgo, desarrollan capacidades y habilidades, a pesar de limitaciones que las incluye insuficientemente en la toma de decisiones sobre acuerdos de interés, en un nivel medio del 36% frente a un nivel bajo del 24%, en el marco del cumplimiento de funciones, responsabilidades, y en la línea de la promoción de nuevos liderazgos, asimismo del 25% de la muestra que lo conforma líderes de programas sociales, la participación de la mujer ha ido en

aumento progresivo; para el año 2016 alcanzó el 10.4%, para el 2017 fue de 11.5% y para el 2018 obtuvo el 12.4% esto se debe al fortalecimiento de factores como interés, motivación, factores sociales, culturales y familiares en un 35%, frente a cualquier factor sociocultural del 12.4%, ejerciendo liderazgo participativo, primero por ser altruistas, orientadas a personas y segundo por contar con habilidades sociales para la consecución de metas y proyectos comunes.

De tal manera para Cruz y Rios (2023), en su tesis titulada *Habilidades gerenciales y liderazgo transformacional de los dirigentes de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Caylloma, 2022*, en Arequipa, se plantearon como objetivo, determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el liderazgo transformacional de los dirigentes de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Caylloma. Formulando la siguiente hipótesis, es probable que las habilidades humanas, técnicas y conceptuales como parte de las habilidades gerenciales se han desarrollado en las dirigentes, generando el liderazgo transformacional en los comedores populares. Siendo la investigación cuantitativa de tipo descriptiva no experimental de corte transversal, y utilizando la encuesta como técnica de investigación para la recolección de datos y siendo la población total 37 dirigentes de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Caylloma, arriban al siguiente resultado, las habilidades gerenciales influyen significativamente en el liderazgo transformacional de las dirigentes de los comedores populares, donde el 86.5% tiene niveles altos de habilidades gerenciales, es decir poseen capacidades y conocimientos para poder desempeñar funciones indispensables para liderar y administrar el comedor popular y el 73.0% tiene niveles altos de liderazgo transformacional porque las dirigentes alientan, inspiran y motivan a los integrantes de la organización a innovar que trabajen por el bien común, el estilo predominante en las dirigentes fue el liderazgo transformativo con un nivel alto de 81.1%, es decir las dirigentes son líderes que influyen positivamente en el aprendizaje e innovación de los miembros del comedor.

Asimismo Rodríguez (2016), en su tesis titulada *Influencia del liderazgo de las juntas directivas del Programa Vaso de Leche del distrito de Quiruvilca*, en Trujillo, se planteó como objetivo, identificar y analizar las capacidades y estilos de liderazgo en las juntas directivas en la gestión de los recursos del Programa Vaso de Leche del distrito de Quiruvilca. Formulando

la siguiente hipótesis, el liderazgo de las juntas directivas influye significativamente en la gestión de los recursos del Programa Vaso de Leche del distrito de Quiruvilca. Siendo la investigación cuantitativa de tipo descriptiva y utilizando la encuesta y entrevista estructurada como técnicas de recolección de datos y siendo la población total 60 mujeres que conforman las juntas directivas del Programa Vaso de Leche, concluye que, el 47% de mujeres que integran las juntas directivas del PVL están entre el rango de edad de 36 a 45 años, el 58% tienen el grado de instrucción de secundaria completa, el 82% tienen entre 1-3 hijos y en cuanto a la capacidad de liderazgo, el 67% se identificaron como líderes con dotes, iniciativa e influencia en los demás, sobre todo un liderazgo participativo, debido a que cuando la líder identifica un problema(s) tales como: decisiones para incluir en el padrón de beneficiarios, entrega y recojo pertinente del producto alimentario y algunas veces no es fácil dar solución, es cuando se incluye la participación de las demás integrantes de la junta directiva, sin el rol protagónico de la presidenta como verdadera líder, pidiendo la opinión de las integrantes antes de tomar la decisión final, y con respecto a la actitud para la toma de decisiones expresan que el 31% de presidentas escuchan pacientemente a las personas con las que discrepan.

Igualmente Hilari y Pinto (2018), en su tesis titulada *Participación de la mujer en la toma de decisiones en las organizaciones comunales de la zona alta del Collao Ilave*, en Puno, se plantearon como objetivo, determinar la participación de la mujer comunera en la toma de decisiones de organizaciones de la zona alta de Ilave. Formulando la siguiente hipótesis, las mujeres de comunidades campesinas participan limitadamente en la toma de decisiones en sus organizaciones comunitarias de la zona alta del Collao Ilave debido aspectos culturales arraigados en la zona y a factores sociales que influyen, además toman decisiones no programadas, en situaciones forzadas por autoridades de la zona. Siendo la investigación cualitativa de tipo descriptiva y utilizando la entrevista y observación participante como técnicas cualitativas de recolección de datos y siendo la muestra de estudio 80 mujeres campesinas, llegan a la conclusión, el 82% de mujeres no participan en la toma de decisiones en la junta directiva, en tanto la participación de la mujer en la toma de decisiones es mínima y limitada, debido a factores como el analfabetismo, el exceso trabajo doméstico, la discriminación y el tipo de género que limitan su participación, asimismo al momento de tomar decisiones y elegir en las asambleas comunales dependen del esposo y/o se adecuan a la

decisión de la mayoría de los comuneros/as que los representan, precisando que asisten puntualmente a las asambleas comunales, porque es un deber obligado hacerlo, ya que están inscritas al padrón comunal, la principal razón trabajo excesivo en el hogar que demanda tiempo, y otra razón, miedo a equivocarse a ser juzgadas por sus compañeras, motivo por el cual prefieren no inmiscuirse en la organización.

### **2.1.3 Antecedentes regionales y locales**

De modo similar Zambrano (2017), en su tesis titulada *Fortalecimiento de capacidades y toma de decisiones en asociaciones de mujeres de la zona rural del distrito de Sorochuco, provincia de Celendín*, se planteó como objetivo, determinar la relación que existe entre el fortalecimiento de capacidades con la toma de decisiones en la asociación de mujeres de la zona rural del distrito de Sorochuco, provincia de Celendín. Formulando la siguiente hipótesis, existe relación directa entre el fortalecimiento de capacidades con la toma de decisiones en las asociaciones de mujeres del área rural del distrito de Sorochuco. Siendo la investigación básica de tipo correlacional-descriptiva con diseño no experimental y siendo el muestreo por conveniencia de 74 mujeres de cinco asociaciones del rubro artesanal del distrito de Sorochuco y utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos, llega a la conclusión, el 96% de mujeres perciben que el proceso de toma de decisiones es democrático; existiendo una relación positiva mayor del 90% entre el fortalecimiento de capacidades con la toma de decisiones de la asociación de mujeres del distrito de Sorochuco, porque poseen herramientas para tomar decisiones adecuadas y en menor grado el proceso es direccionado, porque eligen qué iniciativa tomar por influencia de la presidenta de cada asociación. Significando en casos particulares que los miembros de la organización puedan sentir que tienen voz y voto en las decisiones tomadas, o también la existencia de situaciones en la que las decisiones no representan verdaderamente la voluntad de todas las participantes, sino más bien la opinión de una persona en particular.

Por último, en el distrito de Chota no se encontraron investigaciones sobre estilos de liderazgo y toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA de la MPCH, por lo tanto, la investigación pretende contribuir significativamente al rubro académico y Gobierno Local, MPCH.

## **2.2 Base teórica**

### **2.2.1 Teoría de la acción social de Max Weber**

Para Weber (1964), la única realidad social es la acción de los individuos, que está marcada por ciertas regularidades de la experiencia de la vida real, donde las personas tienen en cuenta disposiciones sociales que determinan la acción humana, dándole sentido a la realidad y orientando la acción a un estímulo de racionalidad que va desde lo subjetivo a lo objetivo, una estructura de valores que crea una conciencia individual, una sociología interpretativa que emerge desde el comportamiento para llegar a la comprensión de los actos. En consecuencia para Weber, la conducta de las personas implica hacer una acción social bien influida por la percepción que cada una de ellas tiene de la significación de su propia acción y de los demás, donde las acciones deben tener significado que tiene que ser comprendido y estudiado desde lineamientos objetivos orientados a percibir significación cultural. El estudio se concentra en la racionalidad humana para entender el acto, debido que las emociones o valores establece principios de construcción racional, es por ello que esta teoría aporta desde la categorización de cuatro tipos ideales de proceder social, racional con arreglo a fines, racional con arreglo a valores, afectiva y tradicional. En base a esta afirmación la conducta de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH, está determinada bajo una significación simbólica de su propia acción hacia los demás, teniendo en cuenta ciertos motivos, necesidades, sentimientos o estímulos que orientan su acción en base a una conexión de sentido para su existencia.

Prestar significado a la propia conducta y a la conducta de los demás equivale para Weber atribuir un sentido simbólico, de atención y poder, la conducta entendida como un centro de poder y legitimación de la autoridad, para imponer voluntad de una persona sobre el comportamiento de otras, desde tipos fundamentales de autoridad, tradicional, carismática y legal-racional, un concepto de autoridad legítima, ejercido en la organización de acuerdo a modelos ideales de comportamiento. Además, destaca la importancia de la interacción entre individuos, la cual mujeres líderes fortalecen sus habilidades de comunicación, empatía y capacidad de colaboración al comprender mejor las dinámicas sociales, adoptando un enfoque más efectivo y centrado en las necesidades de su equipo y de la comunidad a la que sirven, donde las acciones de las personas están influenciadas por sus valores, creencias y emociones,

es por ello que las mujeres que participan en el PCA-MPCH pueden desarrollar una mayor conciencia de servicio, basado en sus propias motivaciones y valores compartidos que generan al interior de la organización.

### **2.2.2 Teoría de liderazgo transformacional-transaccional de Bernard Bass**

La teoría de liderazgo transformacional-transaccional ayuda a explicar los estilos de liderazgo que practican las socias integrantes de los comités del PCA para promover la toma de decisiones. Una de las características fundamentales del liderazgo transformacional es contribuir al desarrollo de competencias en la organización, es decir va más allá de la ejecución de tareas, fomenta en el equipo la participación activa para impulsar el cambio, es visionario, actúa direccionado hacia el éxito, extiende la motivación y es muy efectivo en tiempo de dificultades. Como establece Bass (1998), los líderes transformacionales tienen la habilidad de cambiar la perspectiva de sus colaboradores, motivar e inspirar. Sin embargo, el liderazgo transaccional realiza una negociación con los integrantes de la organización para premiar o sancionar según su labor, tal y como enfatizan Barboza y Contreras (2013), los líderes transaccionales premian a los subordinados por cumplir con las orientaciones dadas (p. 159).

Para Bass el líder transaccional, un estilo instruccional y directivo puede ser más funcional. Así mismo, desde los paradigmas tradicionales, premiar los comportamientos esperados es usual cuando el cambio está orientado hacia la búsqueda de la eficiencia mediante la reducción máxima del riesgo, lo cual se refuerza a través del reconocimiento a las personas cuando se logran las metas pre establecidas por el líder. En tal sentido Barboza y Contreras (2013), expresan que, a diferencia de los líderes transaccionales que reconocen la importancia de la sabiduría del líder en la organización, supone estimular la innovación como parte de un cambio continuo (p. 160). Entonces se podría afirmar que los líderes transformacionales modifican la instrucción promoviendo el compromiso, la lealtad y la motivación hacia la innovación a nivel individual y grupal, logrando promover un mejor ambiente a través de la puesta en marcha de habilidades con significancia e intelecto, que solo se logra a través de la interpretación de los símbolos y por medio de la educación organizacional. A través de esta teoría podemos comprender los estilos de liderazgo que practican las socias integrantes del PCA, si es transformacional, las integrantes de los comités motivan e inspiran a las demás, si

es transaccional, las integrantes de los comités premian o sancionan a sus semejantes según el cumplimiento de las tareas asignadas.

**Tabla 1**

*Liderazgo transaccional-transformacional de Bernard Bass*

	<b>Transaccional</b>	<b>Transformacional</b>
<b>D</b>	▪ Énfasis en el rol del líder (sujeto).	▪ Énfasis en el liderazgo (proceso).
<b>E</b>	▪ Proceso planificado e intencional.	▪ Considera procesos espontáneos y dirigidos.
<b>C</b>	▪ Organización deliberada para el logro de objetivos.	▪ Sistema flexible y cambiante.
<b>I</b>	▪ Estructura rígida y estable.	▪ Poder distribuido.
<b>S</b>	▪ Poder centralizado.	▪ Favorece ambientes propicios para la innovación.
<b>I</b>	▪ Negocia la generación de innovación.	
<b>Ó</b>		
<b>N</b>	▪ El líder efectivo detecta las necesidades y expectativas de sus subordinados y responde a ellas en consecuencia.	▪ Desarrollo de grupos y organizaciones. ▪ Elevan los deseos de logro y autodesarrollo. ▪ Optimismo y entusiasmo. ▪ Visión de futuro.

*Nota.* Información obtenida sobre la teoría B. Bass liderazgo transaccional y transformacional, 1985, en la revista N°39 de la UCN (Barboza y Contreras, 2013).

### **2.2.3 Teoría de liderazgo autocrático-democrático de Kurt Lewin**

La teoría de liderazgo autocrático-democrático de Kurt Lewin sugiere que la efectividad de un líder está estrechamente relacionada con su estilo de liderazgo. Según Lewin (1988), un líder autocrático toma decisiones de forma unilateral, sin consultar a los miembros de su equipo, imponiendo su voluntad y control sobre los demás. Por otro lado, un líder democrático fomenta la participación activa de sus seguidores en la toma de decisiones, promoviendo ambiente de colaboración y empoderamiento (p. 11). Dando continuidad a un cambio deseado de necesidades e intereses propios del líder o caso contrario por fuerza directa o estructurada, en donde otras necesidades e intereses más fuertes producirán el desequilibrio con respecto al efecto de la necesidad más próxima.

Entonces el estilo de liderazgo autocrático se basa en que el líder configura cada una de las normas al interior del PCA, es decir, este tipo de liderazgo se ejecuta por imposición y se tiene que cumplir bajo mandato, generando obediencia hacia el líder, donde en muchos casos no se atribuye a un consenso grupal al interior de la organización. Por otro lado, los desacuerdos conllevan a constituir decisiones no exitosas en el programa en el que prima

continuamente conflictos y la organización esta direccionada a no conseguir los objetivos que los miembros anhelan. Para Lewin en (López y Pérez, 2019), el líder autocrático concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, donde los seguidores obedecen las directrices que marca el líder (p. 26).

Mientras tanto el liderazgo democrático es lo contrario al liderazgo autocrático, este tipo de líder ayuda y da alineaciones. Por lo que cada una de las reglas se deliberan y se corrigen en mutuo acuerdo y en consenso de todos los integrantes del grupo, procurando un mejor ambiente, donde coexista lazos de parentesco y fomentando el trabajo hacia el bien común de la organización, en tal sentido como sostiene Lewin (1988), el liderazgo autocrático tiene un efecto irritante que implica una fuerza adicional que corresponde a un grado más alto de control autoritario y que en ciertas situaciones posee una dirección endogrupal, donde el autócrata trata de fortalecer sus medios operacionales de control y subsistencia (p. 98).

De igual manera para Lewin en (López y Pérez, 2019), el estilo democrático también llamado liderazgo participativo describe a un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo y metas, emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir (pp. 27,28). Por consiguiente, con estos tipos de liderazgo se desarrolla mecanismos de participación en la toma de decisiones de las socias integrantes del PCA, direccionando la organización hacia la sostenibilidad y el éxito.

**Tabla 2**

*Liderazgo autocrático-democrático de Kurt Lewin*

<b>D</b>	<b>Autocrático</b>	<b>Laissez-Faire</b>	<b>Democrático</b>
<b>E</b>	▪ Se basa en el autoritarismo,	▪ Libertad para la decisión personal	▪ Se basa en la identificación con el grupo.
<b>C</b>	coacción,	sin intervención del líder o actuación en	▪ Todo plan es materia de discusión en el grupo, el líder lo fomenta y favorece.
<b>I</b>	recompensa.	casos extremos	
<b>S</b>	▪ El líder toma las determinaciones y los miembros ejecutan.	(ausencia de liderazgo).	
<b>I</b>			
<b>Ó</b>			
<b>N</b>			

*Nota.* Información sobre la teoría de K. Lewin del campo y experimentación en psicología social. Cuaderno N° 10 del Instituto de Sociología de la Fac. de Filosofía de la UBA, 1958.



## **2.2.4 Teoría de la acción comunicativa de Jürgen Habermas**

La teoría de la acción comunicativa aporta a la comprensión del proceso de toma de decisiones de las socias integrantes del PCA al poner énfasis en la importancia del diálogo y la comunicación en la construcción de consensos democráticos. Según Habermas (1992), la acción comunicativa se basa en la idea de que las personas interactúan a través del lenguaje, expresando intereses, necesidades y valores, buscando llegar acuerdos mediante un proceso racional y crítico, donde la participación y la autonomía de sus integrantes son fundamentales (p. 45). Así mismo las socias integrantes de los comités del PCA son actores que emplean la racionalidad por medio de procesos de aprendizaje de los cuales se desarrolla progresivamente la consistencia de sus actos al interior de la organización.

Como expresa Solares (2015), la teoría acción comunicativa, diferencia claramente dos primeras formas de acción: la “acción racional de acuerdo a fines” o acción orientada al éxito y la “acción comunicativa” o acción orientada al entendimiento (p. 11). Es decir, se habla de un nexo de acción social por lógica comunicativa, cuando el actor frente a la interacción no se orienta de acuerdo a eventualidades de la esfera de la influencia de la racionalidad de acuerdo a fines, sino que, junto a ella, participa de un proceso de entendimiento sobre planes de acción compartido, por ende, el cumplimiento de metas orienta la acción del sujeto por normas comunes. Al interior de la organización se tiene una manera bien definida de actuar, intentando limitarla o regularla para conseguir un resultado deseado, debido a ello las integrantes de los comités del PCA al interior de la organización entablan relaciones interpersonales con la finalidad, búsqueda de un beneficio para la organización, donde la cotidianidad articula influencias, formas de diálogo y normas éticas para generar acuerdos entre las integrantes de la organización, en tal sentido las lideresas comprenden lo que hacen y lo que expresan, fomentando un proceso de interacción desde la racionalidad que les permita desenvolverse en sociedad. En tal sentido para Habermas (1992), la acción comunicativa es el proceso de comunicación de planes de acción individual o colectivo por la vía de un acto de entendimiento hablado. A través de éste, los participantes llegan a un acuerdo de uso consciente de su saber intuitivo de interpretación general de su acción, un concepto motivado por la razón, donde la manipulación o coacciones de los procesos de entendimiento se relaciona con el esfuerzo de trascendentalidad del lenguaje en una situación concreta (p. 15).

## 2.3 Base conceptual

### 2.3.1 Liderazgo

El liderazgo constituye una capacidad humana que tiene que ver con la motivación de otros, establece uno de los pilares sobre el que se apoya el éxito y el buen gobierno de las organizaciones. Para Villalobos (2017), los estilos de liderazgo son patrones de conducta que favorecen los líderes durante el proceso de dirigir e influenciar a los demás, un tipo de liderazgo que pone en práctica factores como prestigio personal, capacidad de diálogo, conocimiento, relaciones interpersonales, motivación y pautas de conducta necesario para el cumplimiento de tareas, un líder que influye con su comportamiento en un número de personas y funciones determinadas (p. 25). En consecuencia, el liderazgo es la capacidad de influir en las actividades de una persona, grupo o equipo que forma parte de una organización y está orientado a logro de objetivos y metas comunes. Como sostiene Minkowsky y Krieger (2011), liderar implica influir, orientar, marcar el rumbo, convencer, contener, comprender, motivar, capacitar, innovar y tener visión de éxito (p. 294).

### 2.3.2 Estilos de liderazgo en el PCA

Se conceptualiza como maneras y estilos de comportamiento adoptado por el líder, donde el liderazgo se concentra en un proceso de pautas que expresa el líder frente a los demás, manifestándose principalmente en:

- a) **Liderazgo autocrático:** Según Lewin (1988, citado en Castrillo et al., 2021, p. 4), el líder realiza la toma de decisiones con respecto a roles, técnicas y métodos de realización de tareas y condiciones en que desarrollan el trabajo los subordinados. Realiza tanto críticas como satisfacciones a los subordinados.
- b) **Liderazgo democrático:** Para Lewin (1988 citado en Castrillo et al., 2021, p. 3), la toma de decisiones viene determinada por un proceso de debate colectivo y el líder actúa como un experto que aconseja a sus subordinados, basado en la identificación del líder con su grupo de subordinados.
- c) **Liderazgo transaccional:** Como sostiene Bass (1998 citado en Pérez y López, 2019, p. 23), el liderazgo transaccional se da cuando los líderes premian o, por el contrario, intervienen negativamente, sancionan en virtud de verificar si el rendimiento de los

seguidores es acorde o no a lo esperado. Está conformado por dos subdimensiones:

- i. Recompensa contingente:** El líder interacciona con el seguidor con intercambios recíprocos. Según objetivos alcanzados, el líder recompensa o sanciona los actos del seguidor, revisando en todo momento las necesidades tanto del grupo como las individuales.
- ii. Administración por excepción:** El líder actúa con intervenciones negativas y de crítica, en cuanto a realizar correcciones o transformar aquellas conductas, con el objetivo de que no se extravíen de su curso.

**d) Liderazgo transformacional:** Como expresa Bass (1998 citado en Alemán, 2016, p. 10), el líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la exaltación intelectual y consideración individual, el líder busca nuevas formas de trabajo. Este liderazgo tiene tres componentes básicos:

- i. Influencia idealizada:** El líder tiene sentido de visión y misión.
- ii. Consideración individualizada:** El líder concentra en diagnosticar las necesidades y capacidades de los demás.
- iii. Liderazgo inspiracional:** El líder irradia ánimo, aumenta el optimismo y entusiasmo de los demás, como comunica sus visiones.

### **2.3.3 Dimensiones del liderazgo**

#### **2.3.3.1 Motivación**

La persona actúa direccionada por razones o motivos, el motivo es el objetivo que incita a actuar, y es el propósito de la conducta, de tal modo que debe haber un motivo o varios para formar parte de la organización, quizá por necesidades o fines que conlleve a una persona a comportarse de determinada manera.

Según Guillén (2005), la motivación es el proceso que conlleva a la persona a comportarse de cierto modo, a diferencia del concepto de motivo, que es la razón o la causa que activa el proceso. El motivo lleva a actuar, la motivación es la actuación que busca lograr ese motivo. Cabe esperar que exista motivación, o satisfacción en la conducta, cuando se espera lograr el motivo o motivos que la provocaron (p. 223).

### **2.3.3.2 Conducta**

Para explicar la conducta del individuo de una organización social se tiene que hablar de la acción humana, sentimientos y emociones, de los cuales se provoca. Para Guillén (2005), la afectividad, o dimensión psico-afectiva, abarca el complejo mundo de los sentimientos, los afectos, las emociones, y los estados de ánimo (todos estos dinamismos son propios de la persona), la afectividad humana es singular por estar unida a la capacidad de reflexión y voluntad libre. Esta dimensión tiene relevancia en las decisiones humanas y constituye un eje fundamental para explicar la conducta (p. 175). El comportamiento o conducta en la organización se evidencia cuando la persona constituye el entusiasmo ante un nuevo proyecto, el temor a una posible decisión en la organización, la alegría provocada por un acontecimiento positivo inesperado o el desánimo que genera la ausencia de resultados esperados, son ejemplos que surgen del sentido común en cualquier organización.

Para Cepeda (2016), el comportamiento de la persona debe estar alineado a un código de conducta organizacional, donde existe normas de comportamiento, principios, valores y reglas en la organización, existiendo un documento que garantice la manera en que las personas deben comportarse al interior de la misma (p. 22).

### **2.3.4 Toma de decisiones en el PCA**

La toma de decisiones es un proceso interactivo donde se concentra la elección de un curso de acción entre varios posibles, las decisiones cotidianas se toman en forma rutinaria, de acuerdo a principios y experiencias, donde cada socia del comité del PCA participa consciente y racionalmente, y escoge entre opciones más o menos lógicas con base a su personalidad, motivaciones, actitudes y percepciones.

Para el teórico estadounidense de las ciencias sociales Simon (2009), la toma de decisiones es un esfuerzo planeado y cooperativo, en el cual cada participante tiene un papel reconocido que cumplir y unas obligaciones o tareas por ejecutar, logrando el objetivo común de la organización más que satisfacer preferencias individuales, aunque frecuentemente coinciden ambos efectos, el análisis de la toma de decisiones como proceso racional o como proceso de racionalidad limitada, encaminada al terreno prescriptivo del “deber ser” o “lo preferible” de posibles alternativas existentes (p. 18).

Desde el proceso racional se concibe a la toma de decisiones como el nexo de solución de problemas con la existencia de una identidad humana que permite dar con rasgos de validez, sin inmiscuir como proceso de identificar y resolver problemas en la organización, por lo tanto, toda decisión al interior del comité del PCA implica de los mecanismos siguientes:

- a. Consulta:** Mecanismo de participación realizada de manera informada, pluralista y representativa, la toma de decisiones es evaluada y ponderada por el órgano respectivo, como sostiene Ballesteros (2018), proceso a través del cual se somete a consideración de los miembros temas de interés público, mediante distintas herramientas que permiten informar y recoger diferentes puntos de vista, perspectivas y opiniones para validar la decisión (p. 20).
- b. Deliberación:** Mecanismo democrático que construye consensos en la búsqueda del bien común, para Velasco (2009), es el proceso en el que se comparan diversas posibilidades de acción según sus ventajas o desventajas respectivas y dentro del objeto de atender a un fin preciso (p. 71). Donde la toma de decisiones recae en la racionalización tanto de decisiones individuales como de colectivas, optando por la mejor a consideración.
- c. Acuerdos:** Mecanismo de negociación que controla la incertidumbre en la toma de decisiones a través de vínculos accesibles que sirven para establecer relaciones interorganizacionales entre actores. Como señalan Franklin y Krieger (2011), son pactos escritos o verbales realizados en colaboración de todos los miembros de un equipo de trabajo, aclarando y asegurando compromisos, constatándose en un acta que los formalice, para evitar malentendidos (p. 222).

#### **2.3.4.1 Modelos de toma de decisiones**

- a. Modelo racional:** Conocida como racionalidad objetiva, conlleva condiciones y restricciones, presente en las decisiones adaptativas, como sostiene Muñoz (2004), son disposiciones tomadas en respuesta a una combinación de problemas moderadamente inusuales y sólo parcialmente conocidos, sus alternativas de solución implican la modificación y perfeccionamiento de anteriores decisiones y prácticas rutinarias (p. 5). Las decisiones son lógicas por medio del seguimiento

de un proceso racional que consta del establecimiento de metas, búsqueda de soluciones alternativas y el control de estas.

- b. Modelo de racionalidad limitada:** Conocida como racionalidad subjetiva, considera características percibidas o los rasgos de la persona misma, las decisiones son fijas o que están fuera de control quien toma decisiones, presente en las decisiones rutinarias, como enfatiza Muñoz (2004), son elecciones estandarizadas en respuestas a problemas relativamente conocidos, es decir se encuentra una solución en reglas establecidas o en procedimientos operativos (p. 5). Las decisiones se eligen a la primera alternativa que satisfaga el nivel de aspiraciones, debido a que no posee toda la información y capacidades.

#### **2.3.4.2 Elementos en la toma de decisiones**

Según Chiavenato (2009), la organización no otorga a sus miembros la facultad de decidir independientemente sobre ciertos asuntos y la sustituye por un proceso de toma de decisiones, donde la elección del individuo en la organización está orientada en:

- a. División de tareas:** Concentra y limita la participación de personas a las actividades y funciones específicas a sus puestos en la organización.
- b. Normas de desempeño:** Guían y orientan el comportamiento racional de las personas y la actividad de control de la organización.
- c. Sistemas de autoridad:** Constituye los medios para repercutir y condicionar el comportamiento de las personas, estableciéndose por medio de la jerarquía formal de la organización.
- d. Canales de comunicación:** En todos los cargos se proporcionan información relevante para la toma de decisiones extendiéndose a la organización (Chiavenato, 2009, p. 228).

#### **2.3.4.3 Funciones en la toma de decisiones en el PCA**

El PCA es un programa de complemento alimentario y de apoyo social, con la finalidad de brindar raciones de alimento a personas en situación de pobreza, extrema pobreza y vulnerabilidad, creado mediante Ley N° 27767, Ley del Programa Nacional Complementario de Asistencia Alimentaria y reglamentado bajo Ley N° 27731

normas sobre la participación de las Organizaciones Sociales de Base (OSB) en la gestión y fiscalización de los programas de apoyo alimentario. Así mismo, la responsabilidad en el proceso de elección con base a criterios específicos e información disponible que recae bajo las integrantes del comité del PCA directamente en la presidenta, normado bajo reglamento que tiene como objetivo, regular y orientar la organización y funcionamiento de los comedores en relación directa y exclusiva con el apoyo que reciben del PCA, administrado por el Gobierno Local y que está reglamentado bajo precepto de las siguientes funciones:

- a. Presidenta:** Encargada de asegurar la recepción del alimento para los usuarios del PCA, registrar y actualizar el Padrón Único de Beneficiarios tal como lo requiere la U-PCA y comunicar al Gobierno Local, a través de la instancia pertinente según su organización, respecto de los cambios de su representante y cualquier otro asunto de importancia para el PCA.
- b. Secretaria:** Encargada de suscribir acuerdos en el libro de actas del comedor del PCA y colaborar con la elaboración del Padrón Único de Beneficiarios del PCA.
- c. Tesorera:** Encargada de realizar actividades para la mejora del servicio y el incremento de sus ingresos autónomos del PCA.
- d. Fiscalizadora:** Encargada de fiscalizar los alimentos que se encuentren en buen estado y asegurar su adecuado almacenamiento.

Siendo importante la participación de todas las integrantes del comité del PCA para garantizar la vigencia de su representante ante el Gobierno Local, y brindar facilidades para llevar a cabo acciones de supervisión que se realicen, las que contarán con uno o más representantes del comedor del PCA.

Por ende, en la U-PCA la toma de decisiones se rige en base a la planeación de actividades de manera concertada en un marco estratégico de interés nacional, acceso al PCA sin discriminación y con grado de inclusión, en cuanto al Padrón General de Hogares que maneja el Sisfoh, y al Padrón Único de Beneficiarias que maneja directamente cada comité del PCA en la comunidad a la que representa.

**Tabla 3***Modelo de planeación en la toma de decisiones de la U-PCA-MPCH*

**Objetivo de la unidad orgánica:** Reducir vulnerabilidad y ampliar el acceso al derecho básico de alimentación a las personas del distrito de Chota.

<b>Objetivo estratégico</b>	<b>Actividades</b>	<b>Indicadores de resultados</b>
Concertación de trabajo social con organizaciones, comités y pobladores del distrito de Chota.	▪ Reuniones de concertación con autoridades locales.	▪ 99% de efectividad
	▪ Reuniones con Organizaciones Sociales de Base.	▪ 99% de efectividad
	▪ Reuniones extraordinarias con comités individuales.	▪ 100% de efectividad

*Nota.* Información obtenida del Plan Operativo Institucional de la Gerencia de Desarrollo Social de la MPCH 2023.

**Tabla 4***Funcionamiento del comité del PCA-MPCH*

<b>Criterio</b>	Funcionamiento de la OSB receptoras de apoyo alimentario del PCA en su modalidad comedores			
	<b>Presidenta</b>	<b>Secretaria</b>	<b>Tesorerera</b>	<b>Fiscalizadora</b>
El comité de gestión es el órgano encargado de la administración y cuenta con los siguientes miembros:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estatutos</li> <li>▪ Reglamento interno de la OSB</li> <li>▪ Registro de raciones de alimento.</li> <li>▪ Actualización del PUB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Libro de actas del comedor.</li> <li>▪ Registro de bienes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Padrón Único de Beneficiarios.</li> <li>▪ Cuaderno de gastos y multas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Archivo de actas de fiscalización y supervisión de alimentos.</li> </ul>

*Nota.* Información obtenida del reglamento para comedores, que reciben apoyo del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH 2023.

#### **2.3.4.4 Dimensiones de la toma de decisiones**

Como sostiene Guillén (2005), en toda organización existen fines, metas u objetivos, de ahí de organizaciones más o menos eficaces, en la medida que logren sus objetivos. Del mismo modo, otro elemento común es la necesidad de contar con unos medios o recursos para lograr sus metas, por lo que pueden ser calificadas como organizaciones más o menos eficientes, capacitadas para conseguir mejores resultados con menos medios. Y, en tercer lugar, toda organización está constituida por personas,



lo que ha permitido organizaciones más o menos éticas, que contribuye al desarrollo humano de sus miembros y de aquellos a quienes sirven (p. 100).

El éxito de la toma de decisiones recae en la construcción de la participación inmiscuida en expectativas generadas por los usuarios del PCA, donde las personas responsables de la organización se adaptan al proceso de toma de decisiones, marcada por una motivación que conlleva en la elección a suplir diferentes necesidades y deseos al interior de la organización, siendo sometidas las decisiones a un proceso de deliberación y reflexión consciente de la acción humana.

**Tabla 5**

*Proceso de la triple “e” en la toma de decisiones del comité del PCA*

<b>Toma de decisiones en el PCA: la triple “e”</b>		
Características comunes a toda organización		
<b>Medios</b>	<b>Personas</b>	<b>Fines</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ración de alimentos</li> <li>▪ Vale fise</li> <li>▪ Bienes materiales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comité del PCA (presidenta, secretaria, tesorera y fiscalizadora)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Objetivos del PCA</li> <li>▪ Metas del PCA</li> </ul>
<b>Eficiencia</b>	<b>Ética</b>	<b>Eficacia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resultados</li> <li>▪ Medios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resultados</li> <li>▪ Personas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resultados</li> <li>▪ Fines</li> </ul>

*Nota.* Información obtenida de ética en la toma de decisiones (Guillén, 2005, p. 102).

Como expresa Guillén (2005), la organización humana está constituida por un conjunto de personas, que se unen para conseguir objetivos comunes, mediante unos medios compartidos. La ética atañe al comportamiento de las personas, la eficacia al logro de los fines y la eficiencia a la utilización de los medios, de ahí puede hablarse de una “racionalidad científico-técnica” que atañe a la eficiencia y eficacia que mira exclusivamente a los resultados de la acción, y de una “racionalidad ética” referida al comportamiento de las personas en la toma de decisiones, que juzga sobre lo bueno y malo de la acción humana (p. 143).

#### **2.3.4.5 Tipos de decisiones**

**a) Decisiones de rutina:** Se toman ante circunstancias relativamente comunes y están contempladas en normas, procedimientos o criterios operativos, que las organizaciones siguen en su quehacer.

- b) Decisiones de adaptación:** Se toman ante combinación de factores que salen de lo habitual y que, en consecuencia, implica mejora o cambio de rutinas cotidianas (Franklin y Krieger, 2011, p. 449).

## 2.4 Definición de términos básicos

- 2.4.1 Liderazgo:** Según Lewin (1988, citado en Castrillo et al., 2021), es la capacidad de influencia de una persona, dentro de una relación interpersonal dinámica, que lleva al seguidor adherirse libremente a la voluntad del líder, apoyado en la confianza en que podrá satisfacer necesidades de bienes útiles y éticos (p. 2).
- 2.4.2 Toma de decisiones:** Proceso que llega a una opción informada, donde se elige entre varias formas posibles de actuar con miras a lograr una meta, esto implica una serie de actos desde la toma de conciencia de la necesidad de elegir, hasta llegar a una solución entre la más adecuada, tomando en cuenta la situación y pasando por la recolección de información necesaria (Muñoz, 2004, p. 3).
- 2.4.3 Programa de Complementación Alimentaria (PCA):** Programa del Estado que otorga un complemento alimentario a personas en situación de pobreza o extrema pobreza, así como a grupos vulnerables en situación de riesgo moral, abandono y víctimas de violencia familiar, en sus modalidades de centros de atención: comedores populares, hogares y albergues, adultos en riesgo y nutrición para el paciente con tuberculosis familia Pantbc (MIDIS, 2016, p. 2).
- 2.4.4 Grupo vulnerable:** Personas que, por su situación o condición social, económica, física o mental, se encuentran en desventaja y requieren de un esfuerzo público especial para participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional y acceder a mejores condiciones de vida (MIDIS, 2022, p. 6).
- 2.4.5 Comedor popular (CP):** Organización Social de Base conformado por personas, que tienen como actividad principal la preparación de alimentos y el apoyo social, deben ser reconocidas como tal por la municipalidad de acuerdo a sus leyes específicas, son usuarios de esta modalidad personas integrantes y no integrantes de la organización social (MIDIS, 2018, p. 9).
- 2.4.6 Comité:** Grupo de individuos que trabajan en conjunto para resolver alguna

problemática o llevar a cabo un proyecto (MIDIS, 2018, p. 9).

**2.4.7 Junta directiva:** Órgano ejecutor de las decisiones tomadas por la asamblea, además es el representante oficial de la asociación y es la que lidera los objetivos para los que fue fundada, los miembros que la integran principalmente: presidente, tesorero, secretario, vocal y fiscal (Arroyo, 2006, p. 12).

**2.4.8 Socias:** Integrantes de la junta directiva del centro de atención, comedor popular, quienes representan a la Organización Social de Base en el comité de gestión local y quienes participan en las fases operativas del PCA conforme lo establezca (MIDIS, 2016, p. 3).

**2.4.9 Persona en situación de pobreza:** Persona cuyo ingreso no alcanza para adquirir la canasta de alimentación y otros bienes básicos, medido a través del gasto. Para el año 2020, el costo de la canasta básica alimentaria es s/191.00 mensuales por persona, según el INEI, los que no cubren la canasta alimentaria con sus ingresos, son considerados pobres extremos (MIDIS, 2022, p. 6).

**2.4.10 Asistencia alimentaria:** Donación de alimentos a población de zonas urbanas marginales, rurales deprimidas y otras zonas con personas en pobreza y extrema pobreza (MIDIS, 2022, p. 6).

## **2.5 Perspectiva teórica**

La investigación es de perspectiva neopositivista, porque guarda relación con el saber científico de tipo racional-analítico, además la investigación se basó en el esclarecimiento del fenómeno, teniendo en cuenta la secuencialidad del método científico y la recolección de información a través de un análisis minucioso del lenguaje, en donde las interacciones establecidas con el objeto de estudio, resultaron ser significativas y valoradas durante todo el proceso, además ésta perspectiva se orienta a la medición del fenómeno, prestando atención a instrumentos de carácter mixto (encuesta y entrevista), que fueron obtenidos durante el proceso de investigación, y a raíz de interacciones establecidas. Como sostiene Briones (2002), el núcleo del neopositivismo se apoya en una alta valoración de la ciencia, un rechazo total a la metafísica, para esta escuela, una proposición sólo tiene sentido si se apoya en un modo efectivo de verificación. El neopositivismo es claro su metodología cuantitativa de las ciencias sociales (p. 30).

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### 3.1 Hipótesis

##### 3.1.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023.

##### 3.1.2 Hipótesis específicas

- a) La relación es positiva de los estilos de liderazgo transformacional, transaccional, autocrático y democrático con la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH 2023.
- b) La relación es positiva de la toma de decisiones por formas de elección y mecanismos de solución con los estilos de liderazgo de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH 2023.

##### 3.1.3 Hipótesis estadística

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH 2023.

#### 3.2 Operacionalización de variables

Como expresa Arias (2021), es una tabla conformada por tres o más filas y seis columnas, en las que se presentan de forma ordenada: las variables, definición conceptual de las variables, la definición operacional, las dimensiones, los indicadores y la escala de medición (p. 46).

**Tabla 6**

*Matriz de operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología
Variable X <sub>1</sub> Estilos de liderazgo	Patrones de conducta que favorecen los líderes durante el proceso de dirigir e influenciar a los demás, un tipo de liderazgo que desarrollan poniendo en práctica factores como el prestigio personal, la capacidad de diálogo, el conocimiento, las relaciones interpersonales y la motivación, necesarias para el cumplimiento de tareas. Un líder que influye con su comportamiento en un número de personas y funciones fundamentales (Villalobos, 2017. p. 25).	Tipos de liderazgo	Frecuencia de liderazgo autocrático	1	<b>Enfoque de la investigación:</b> Cuantitativa- Cualitativa <b>Alcance de la investigación:</b> Correlacional- Descriptiva <b>Diseño de la investigación:</b> No experimental <b>Por su temporalidad:</b> De corte transversal <b>Técnicas de recojo de información:</b> Encuesta y Entrevista <b>Instrumentos:</b> Cuestionario y Guía <b>Escala de medición:</b> Ordinal (Likert) Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Frecuencia de liderazgo democrático	2	
			Frecuencia de liderazgo transaccional	3	
			Frecuencia de liderazgo transformacional	4	
		Tipos de relaciones interpersonales	Frecuencia de relaciones familiares	5	
			Frecuencia de relaciones amicales	6	
		Formas de diálogo	Frecuencia de comunicación asertiva	7	
			Frecuencia de comunicación pasiva	8	
			Frecuencia de comunicación agresiva	9	
		Elementos de motivación	Frecuencia de motivación por necesidades	10	
			Frecuencia de motivación por incentivos	11	
		Modos de conocimiento	Frecuencia de conocimiento intuitivo	12	
			Frecuencia de conocimiento empírico	13	
Variable Y <sub>2</sub> Toma de decisiones	Es el proceso por el cual se llega a una opción aclarada e informada. Se trata de elegir entre varias formas posibles de actuar con miras a lograr una meta, esto implica una serie de actos desde la toma de conciencia de la necesidad de elegir, hasta llegar a una solución entre la más adecuada, tomando en cuenta la situación y pasando por la recolección de información necesaria (Simón en Muñoz, 2004, p. 3).	Formas de elección	Frecuencia de elección persuasiva	14	
			Frecuencia de elección autoritaria	15	
			Frecuencia de elección democrática	16	
		Medios de información	Acceso a información sobre normas o directivas	17	
			Acceso a información sobre reglamento interno	18	
		Estado de metas	Satisfacción % usuarios inscritos al PUB	19	
			Satisfacción % recepción-distribución de alimentos	20	
		Tipos de necesidades	Frecuencia de acción por necesidades fisiológicas	21	
			Frecuencia de acción por necesidades de seguridad	22	
			Frecuencia de acción por necesidades sociales	23	
			Frecuencia de acción por necesidades de estima	24	
			Frecuencia de acción por necesidades autorrealización	25	
		Mecanismos de solución	Frecuencia de acción por mecanismo consulta	26	
			Frecuencia de acción por mecanismo deliberación	27	
			Frecuencia de acción por mecanismo acuerdos	28	

*Nota.* La matriz de operacionalización de variables, estilos de liderazgo y toma de decisiones, información sobre dimensiones, indicadores e ítems, representada gráficamente.

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **4.1 Enfoque de la investigación**

El enfoque de la investigación se basó en cuantitativa-cualitativa, porque el análisis de la recolección de datos constituyó un análisis estadístico-inferencial y cualitativo, en base a la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH 2023.

Como menciona Ríos (2017), el enfoque mixto estudia información cuantitativa y cualitativa e involucra trabajo de campo, procura la explicación de los fenómenos del mundo natural y social, a partir de la relación entre variables (pp. 80,81).

#### **4.2 Tipo de investigación**

La investigación se materializó en básica y según su alcance en correlacional-descriptiva, porque además de conocer y describir el fenómeno, se analizó información entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH 2023.

Como expresa Vieytes (2004), la investigación por su finalidad es básica porque conoce, analiza y comprende los fenómenos, propone conocer más no transformarlo (p. 35). Según alcance de los objetivos permite conocer el grado en que un aspecto varía en relación a otro(s), en estadística las correlaciones se miden con un índice numérico que refleja relación entre dos variables llamado índice de correlación, que va desde -1 hasta 1. Y describir en investigación cuantitativa significa medir con precisión las características o atributos del objeto de estudio (pp. 93,95).

#### **4.3 Diseño de investigación**

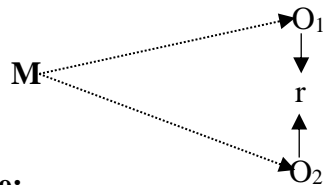
La investigación fue no experimental de tipo transversal, porque el recojo de información se realizó en un tiempo determinado, entorno a la muestra final obtenida, socias integrantes de los comités del PCA-MPCH 2023.

Como sostiene Vieytes (2004), la investigación ex post-facto resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos, los datos se recogen en ambientes

naturales, o utilizan muestras representativas de la población ofreciendo resultados de mayor validez (p. 118). Y la investigación es de tipo transversal porque se recoge información en un único periodo de tiempo (p. 120).

### Figura 1

*Diseño de investigación*



**Donde:**

**M** = Muestra de estudio

**O<sub>1</sub>** = Observación de X<sub>1</sub>

**O<sub>2</sub>** = Observación de Y<sub>2</sub>

**r** = Correlación entre X<sub>1</sub> y Y<sub>2</sub>

*Nota:* En la figura se observa el comportamiento de las variables X<sub>1</sub> y Y<sub>2</sub>, y se asocian a dos pares de correlaciones: M con X y M con Y. Sobre la validez, los estudios correlacionales miden dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación (Sampieri et al., 2014, pp. 112,136).

## 4.4 Unidad de análisis y observación

### 4.4.1 Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023.

### 4.4.2 Unidad de observación

La unidad de observación lo constituyeron las socias integrantes de comités, que cumplen la función de presidencia, secretaría, tesorería y fiscalización del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023.

## 4.5 Población y muestra

### 4.5.1 Población total

Para la investigación se consideró a 264 socias integrantes de comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota, según U-PCA existen 44 comités en el distrito de Chota, conformado exclusivamente por mujeres. Para la selección de la muestra se empleó un muestreo probabilístico tipo aleatorio simple, porque se conoció la probabilidad de selección de cada socia integrante.

## 4.5.2 Muestra

### 4.5.2.1 Fórmula para tamaño de la muestra

En la investigación se aplicó la fórmula de muestreo probabilístico tipo aleatorio simple para el cálculo del tamaño de la muestra, y se utilizó para una población finita, un total de 264 socias integrantes de 44 comités del PCA-MPCH del distrito de Chota.

$$n_o = \frac{Z^2 S^2 N}{E^2 (N-1) + Z^2 S^2}$$

**Donde:**

**N:** Tamaño de la población (**264 socias**)

**Z:** Valor normal a un nivel de confianza dado (**95%=1.96**)

**S:** Valor de la desviación estándar (**50%=0.5**)

**E:** Error máximo tolerable en la estimación del parámetro (**5%=0.05**)

**n<sub>o</sub>:** Tamaño de la muestra

### 4.5.2.2 Aplicación de la fórmula:

$$\begin{aligned}n &= \frac{(1.96)^2 (0.5)^2 264}{(0.05)^2 (264-1) + (1.96)^2 (0.5)^2} \\n &= \frac{253.5456}{1.6179} \\n &= 156\end{aligned}$$

La muestra obtenida fue de 156 socias integrantes de los comités del PCA-MPCH, donde cada comité estuvo conformado por 6 socias. Posteriormente, se determinó un muestreo final por criterios de inclusión y exclusión, teniendo en cuenta el nivel de participación directa en el proceso de toma de decisiones de las socias de los comités del PCA-MPCH 2023.

## 4.6 Criterios de inclusión y exclusión

### 4.6.1 Criterios de inclusión

Se consideró a socias integrantes de 26 comités del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH del distrito de Chota, que cumplen la función de presidencia, secretaría, tesorería y fiscalía (4 socias), siendo un total de 104 socias la muestra incluida.



Además, son quienes participan directamente en el proceso de toma de decisiones, en cuanto a inscripción al PUB y recepción-distribución de alimentos en los comedores del PCA, así mismo mantienen relación directa de coordinación y cooperación entre integrantes del comité y representantes de la MPCH, ejerciendo facultades de control y dirigencia, teniendo representatividad ante otras instancias en el distrito de Chota.

#### **4.6.2 Criterios de exclusión**

Se consideró a socias integrantes de 26 comités del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH del distrito de Chota, que cumplen la función de vocal y almacén (2 socias), siendo un total de 52 la muestra excluida. Porque son quienes no se involucran directamente en el proceso operativo del PCA, en cuanto a inscripción al PUB y recepción-distribución de alimentos en los comedores del PCA, siendo su participación mínima e intrascendente, ejerciendo otras funciones que se le asignen al interior del comedor, como brindar apoyo a compañeras del comité en caso de ausencia, o involucrarse en acciones mínimas como en la mejora de las condiciones de funcionamiento del comedor del PCA-MPCH.

### **4.7 Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

#### **4.7.1 Técnica**

Según Rojas (2002), la encuesta es una técnica que obtiene información empírica sobre determinadas variables, para hacer análisis descriptivo del problema o fenómeno, el instrumento de la encuesta es el cuestionario (p. 139).

Así mismo, la entrevista es una técnica que se utiliza para recopilar información empírica “cara cara” de acuerdo a una ficha elaborada en base a los objetivos que orienta a la investigación. Puede ser estructurada y no estructurada y el instrumento de la entrevista es la guía (p. 140).

#### **4.7.2 Instrumento**

El cuestionario para la encuesta incluyó 28 preguntas en escala Likert, con alternativas en su medición ordinal y por criterios de inclusión y exclusión del estudio, fueron dirigidas a presidenta, secretaria, tesorera y fiscalizadora, aplicándose el cuestionario de encuesta a 104 socias integrantes de los comités del PCA-MPCH.

La guía de entrevista estuvo constituida por 10 preguntas abiertas y por criterio de conveniencia del estudio, fueron dirigidas exclusivamente a presidentas, captando expresiones lingüistas de las directivas, porque son quienes representan legítimamente al PCA ante cualquier instancia de la MPCH, aplicándose la guía de entrevista solo a 7 presidentas de los comités del PCA-MPCH, por consentimiento informado.

#### 4.7.3 Ficha técnica

- a. **Instrumento:** cuestionario de encuesta
- b. **Autores:** Tongo Pérez Elsa Marleni y Vásquez Román Esther Mardely
- c. **Año:** 2023
- d. **Significación:** para la variable estilos de liderazgo conformado por sus dimensiones (estilos de liderazgo, relaciones interpersonales, diálogo, motivación y conocimiento) y para la variable toma de decisiones conformado por sus dimensiones (elección, información, metas, necesidades y mecanismos de solución)
- e. **Extensión:** el instrumento consta de 28 preguntas
- f. **Administración:** responsables de la investigación
- g. **Ámbito de aplicación:** 26 comedores del PCA de la MPCH del área urbana y rural del distrito de Chota
- h. **Duración:** el tiempo para la ejecución del cuestionario es de 3 meses
- i. **Puntuación:** se considera la escala Likert: Nunca (N) = 1, Casi nunca (CN) = 2, A veces (AV) = 3, Casi siempre (CS) = 4, Siempre (S) = 5

### 4.8 Consistencia de la investigación

#### 4.8.1 Validez

En la investigación la validez se refirió al estado de consistencia y claridad del instrumento, sobre el diseño de las variables e indicadores a medir. Se realizó a través de la ficha de validación por criterio de experto, empleando el juicio de cuatro expertos, siendo el resultado aplicable.

#### 4.8.2 Confiabilidad

En la investigación la confiabilidad sobre las variables estilos de liderazgo y toma

de decisiones de las socias integrantes del PCA-MPCH, se realizó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach al tener ítems en escala ordinal, el cual se muestra a continuación:

**Tabla 7**

*Resultados del análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach*

	<b>Variables</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de ítems</b>
Variable X <sub>1</sub>	Estilos de liderazgo	0.742	13
Variable Y <sub>2</sub>	Toma de decisiones	0.807	15

*Nota.* Para realizar el análisis de Cronbach se coloca los datos de las variables en el SPSS, se dirige a: analizar>escala>análisis de fiabilidad; seleccionar las variables para el análisis estadístico; presionar sobre aceptar, aparecerán los resultados necesarios para la interpretación.

Para el cálculo del Alfa de Cronbach a través del software estadístico SPSS en su versión IBM 26.0, se realizó la prueba piloto del instrumento seleccionando al azar 50 socias integrantes de comités del PCA-MPSP, se demostró que el instrumento es confiable, con valores de 0.74 para la variable estilos de liderazgo y 0.80 para la variable toma de decisiones.

#### **4.9 Procesamiento y análisis de resultados**

El proceso consistió en selección y sistematización de los datos obtenidos en cuadros correctamente tabulados y codificados. Se utilizó el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), en su versión IBM 26.0 para obtener medias aritméticas, desviación estándar y coeficiente de correlación, estableciéndose así análisis descriptivo, estadígrafo e inferencial.

#### **4.10 Aspectos éticos**

Se respetó los juicios de valor y sobre la calidad de los datos recogidos de los instrumentos de investigación, fueron obtenidos a través del consentimiento libre e informado de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH 2023, eludiendo toda predisposición de alteración de la información recabada.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

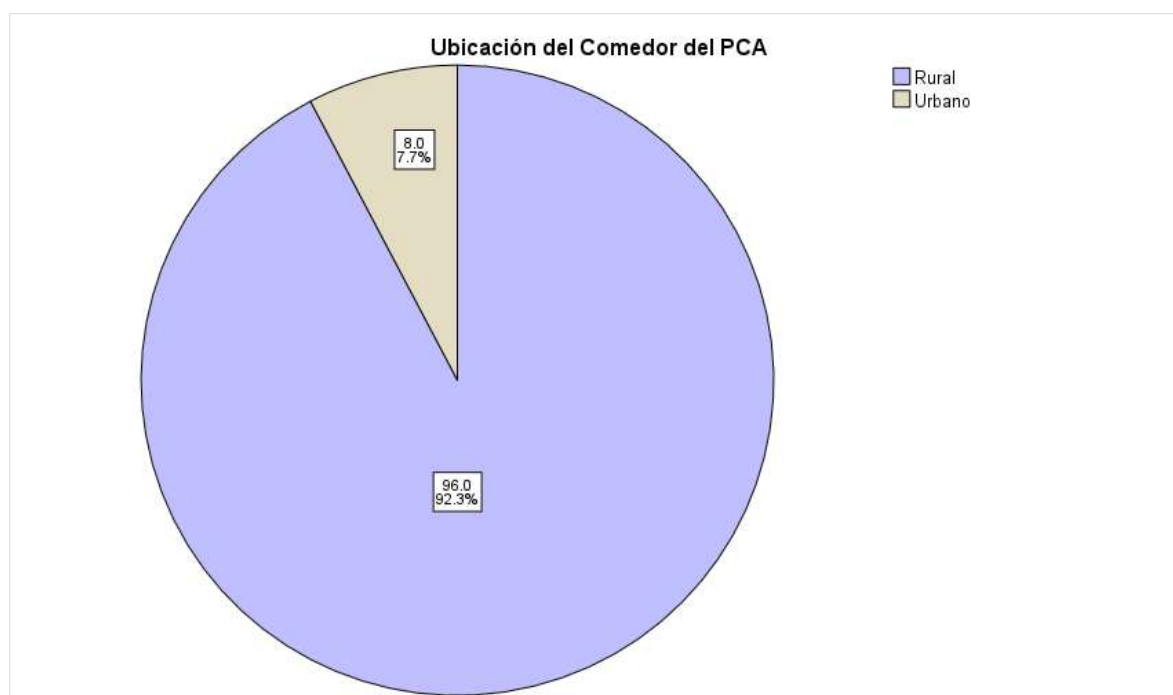
Los resultados que se plasman a continuación, fueron obtenidos y analizados en función a los objetivos e hipótesis planteadas en esta investigación, utilizando la estadística descriptiva e inferencial, con la finalidad de determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023. Para el recojo y análisis de información, se aplicó un cuestionario de encuesta con 28 ítems, distribuidos 13 ítems para la variable estilos de liderazgo y 15 ítems para la variable toma de decisiones, dirigidas a socias integrantes de los comités del PCA-MPCH que cumplan la función de presidencia, secretaría, tesorería y fiscalización, asimismo se aplicó una guía de entrevista con 10 preguntas dirigidas exclusivamente a presidentas de los comités del PCA-MPCH del área rural y urbana del distrito de Chota.

#### 5.1 Análisis descriptivo

##### 5.1.1 Datos sociodemográficos de los comedores del PCA-MPCH

**Figura 2**

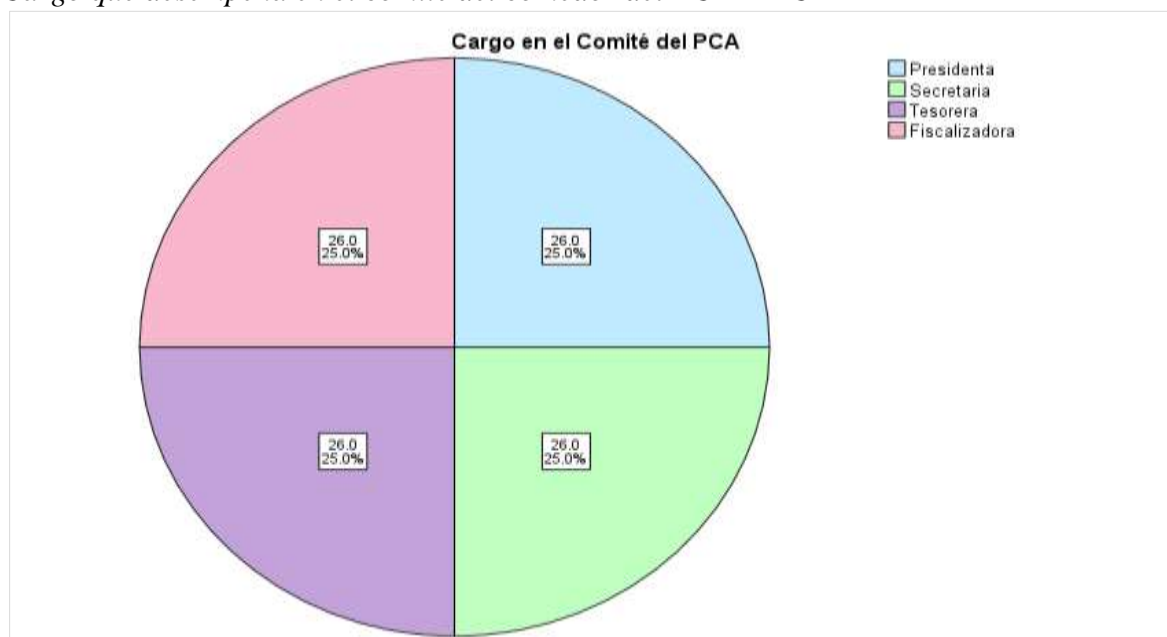
*Ubicación geográfica del comedor del PCA-MPCH*



En la figura 2 se observa que; el 92.3% del total 100%, expresan que su comedor se localiza en el área rural, y el 7.7% expresan que su comedor del PCA se localiza en el área urbana del distrito de Chota.

**Figura 3**

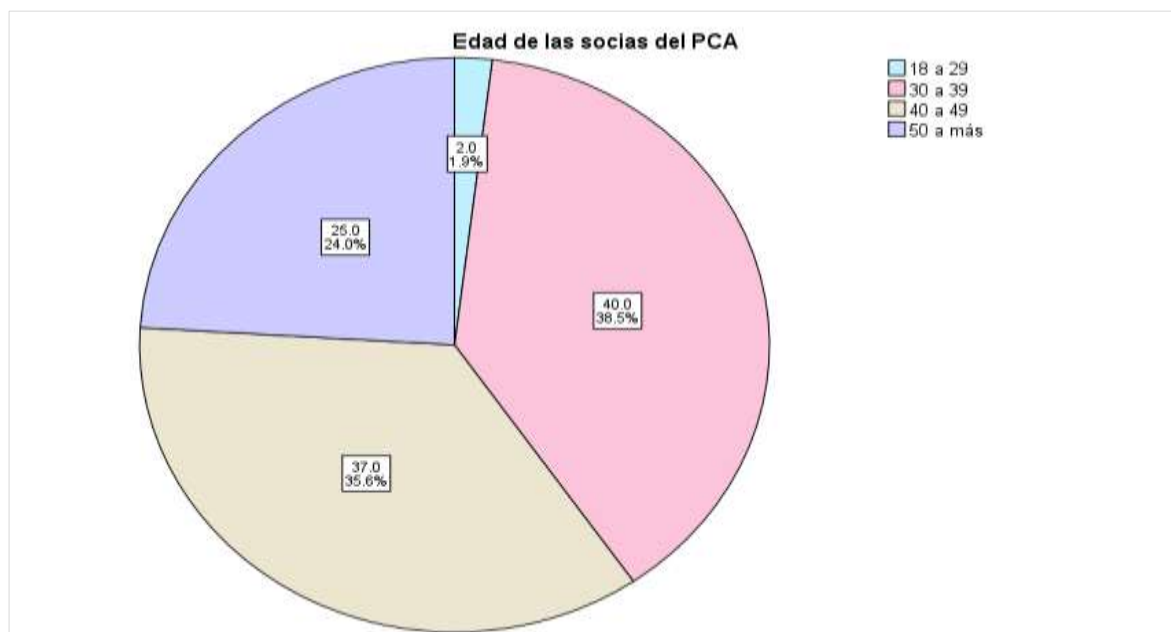
*Cargo que desempeña en el comité del comedor del PCA-MPCH*



En la figura 3 se observa que; el 25% de manera equitativa del total 100%, cumplen el cargo de presidenta, secretaria, tesorera y fiscalizadora en cada comité del PCA-MPCH del distrito de Chota.

**Figura 4**

*Edad de las integrantes de comités del PCA-MPCH*

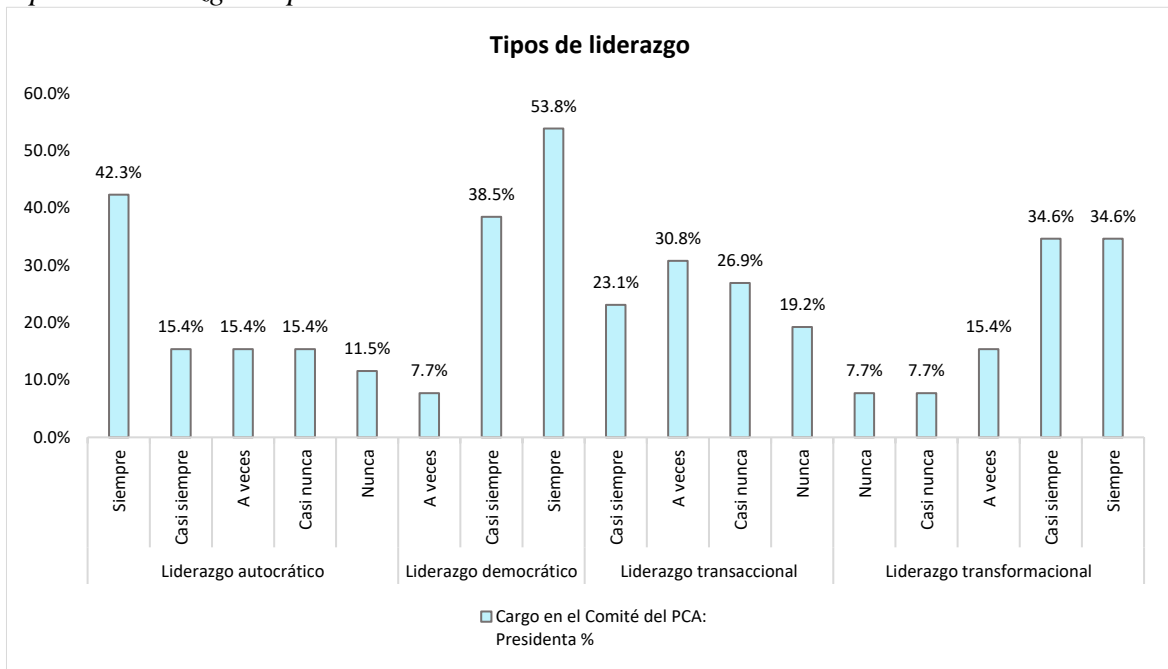


En la figura 4 se observa que; el 38.5% del total 100%, tiene entre 30 a 39 años, el 35.6% tiene entre 40 a 49 años, el 24.0% tiene entre 50 a más años y el 1.9% tiene entre 18 a 29 años.

### 5.1.2 Descripción de los resultados de la variable X<sub>1</sub>: Estilos de liderazgo

Figura 5

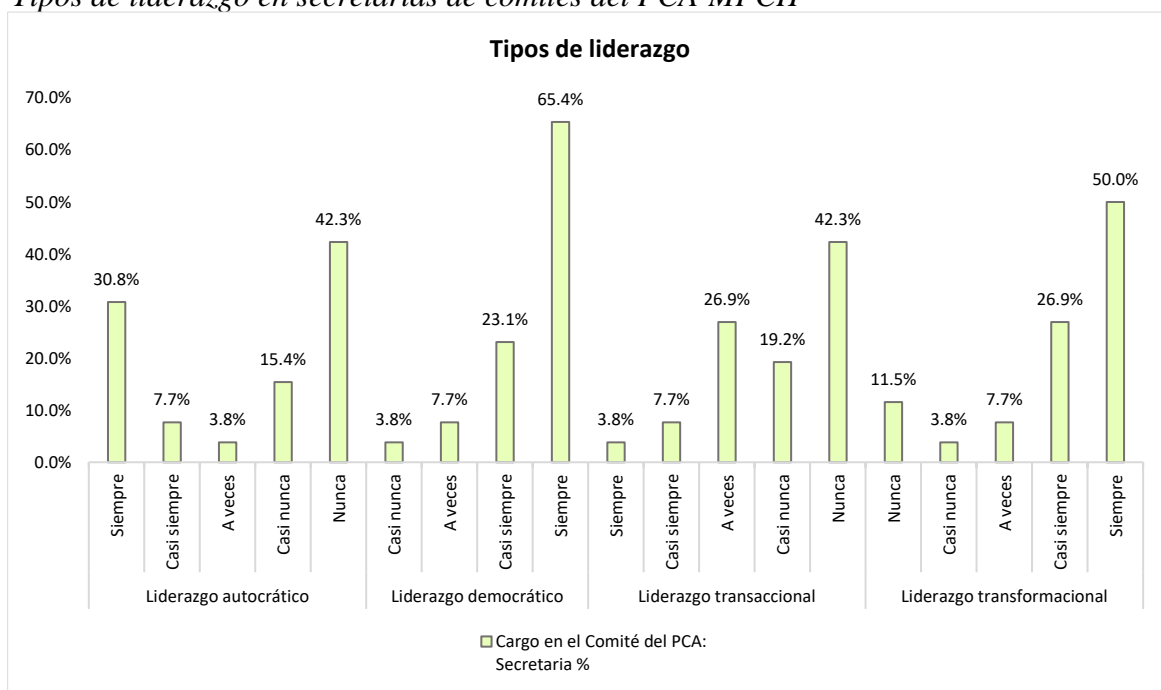
*Tipos de liderazgo en presidentas de comités del PCA-MPCH*



En la figura 5 se observa que; en relación a tipos de liderazgo, el 53.8% de presidentas “siempre” practican liderazgo democrático, así como el 38.5% “casi siempre” liderazgo democrático y el 34.5% “casi siempre” y “siempre” liderazgo transformacional. Esto significa que las directivas que integran los comités del PCA desempeñan con mayor frecuencia el liderazgo democrático a través de la toma de decisiones consensuada y la promoción de la participación activa de todas las integrantes del comité, significando el fomento de un ambiente de diálogo abierto y respetuoso, donde se escuchen las diferentes opiniones y se llegue acuerdos en base al consenso, garantizando un trabajo en conjunto para alcanzar los objetivos del programa que se encuentra avizorado en el reglamento interno de cada centro de atención, destacando como principales actividades, integrar a nuevos usuarios de acuerdo a criterios de focalización al Padrón Único de Beneficiarios y trabajar por una mejor habilitación en cuanto a las raciones de alimentos y días de cocina. Por último, se concluye que el indicador **liderazgo democrático tiene aceptación con un porcentaje medio de 53.8% en las presidentas** de los comités del PCA, y consideran que siempre actúan con actitud de consenso en el comedor del PCA.

**Figura 6**

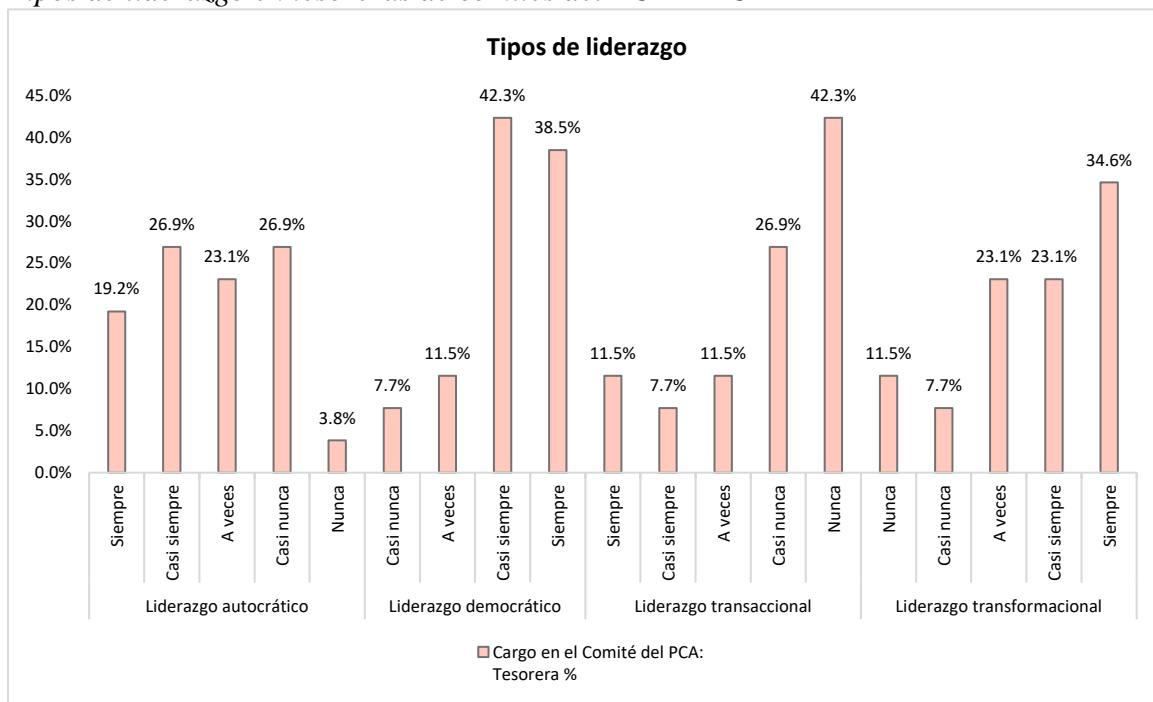
*Tipos de liderazgo en secretarías de comités del PCA-MPCH*



En la figura 6 se observa que; en relación a tipos de liderazgo, el 65.4% de secretarías “siempre” practican liderazgo democrático, así como el 50.0% “siempre” liderazgo transformacional y el 42.3% “nunca” liderazgo autocrático y transaccional. Esto significa que las secretarías que integran los comités del PCA desempeñan con mayor frecuencia el liderazgo democrático al ser responsables de realizar sus actividades de manera justa, participativa y colaborativa. En primer lugar, al suscribir acuerdos en el libro de actas, asegurando que dichos acuerdos reflejen decisiones consensuadas por todo el comité, dando voz a todas las personas involucradas y garantizando que se respeten los derechos y opiniones de los demás y en segundo lugar, cooperar en la elaboración del Padrón Único de Beneficiarios, donde se promueve trabajo en equipo con el resto de integrantes del comité, para garantizar que se cumpla de manera legítima el reglamento de los comedores en su comunidad, asegurando que se incluya a todas las personas que cuentan con los requisitos para ser filtradas y posteriormente sean beneficiarios del programa. Finalmente se concluye, que el indicador **liderazgo democrático tiene aceptación con un porcentaje alto de 65.4% en las secretarías** de los comités del PCA, y consideran que siempre actúan con actitud de consenso en el comedor del PCA.

**Figura 7**

*Tipos de liderazgo en tesoreras de comités del PCA-MPCH*

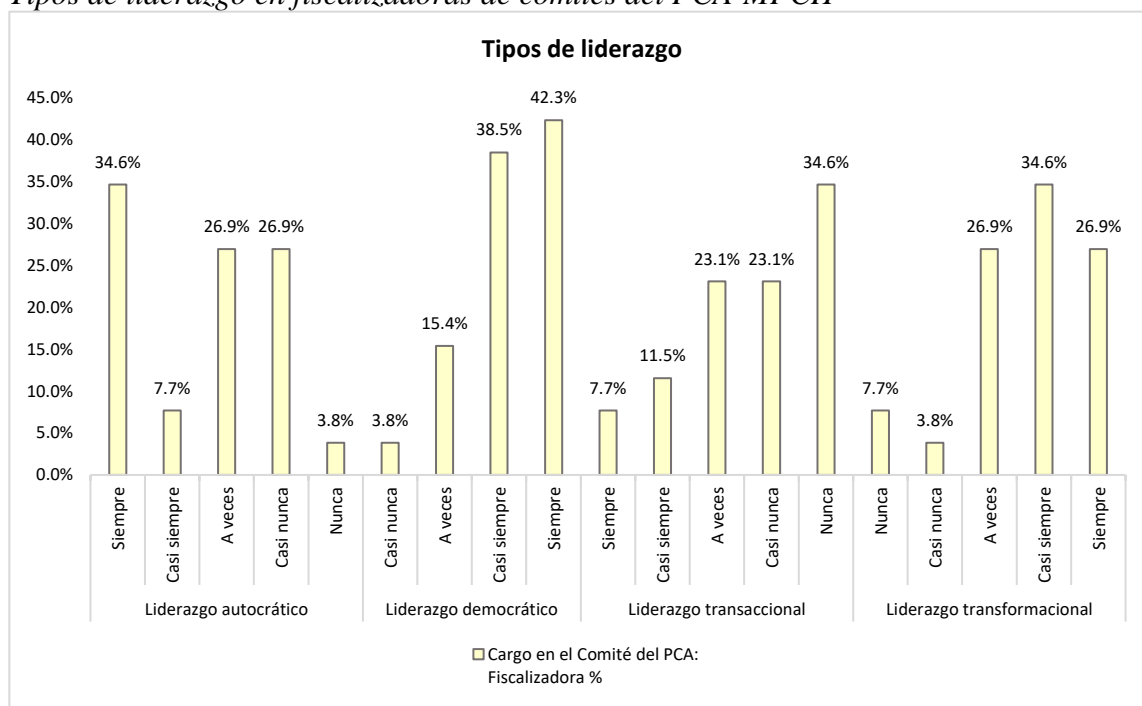


En la figura 7 se observa que; en relación a tipos de liderazgo, el 42.3% de tesoreras “casi siempre” practican liderazgo democrático y “nunca” liderazgo transaccional, así como el 38.5% “siempre” liderazgo democrático y el 34.6% “siempre” liderazgo transformacional. Esto significa que las tesoreras que integran los comités del PCA desempeñan con mayor frecuencia el liderazgo democrático porque promueven actividades de coordinación, organizando acciones para mejorar el servicio alimentario, incrementar los ingresos autónomos, promoviendo la realización de festividades patronales en su comunidad para la recaudación de fondos y llevar control detallado de los gastos diarios, esto implica el registro de todas las compras de alimentos, gastos en actividades de mejora del servicio alimentario, los ingresos generados por el programa, y cualquier otro gasto relacionado con su funcionamiento, a favor de los beneficiarios y en busca de su sostenibilidad a largo plazo. Por último, se concluye que los indicadores **liderazgo democrático tiene aceptación y liderazgo transaccional tiene rechazo coincidiendo con un porcentaje medio de 42.3% en las tesoreras** de los comités del PCA, y consideran que siempre actúan con actitud de consenso y también consideran que nunca actúan buscando recompensas o sanciones en el comedor del PCA.



**Figura 8**

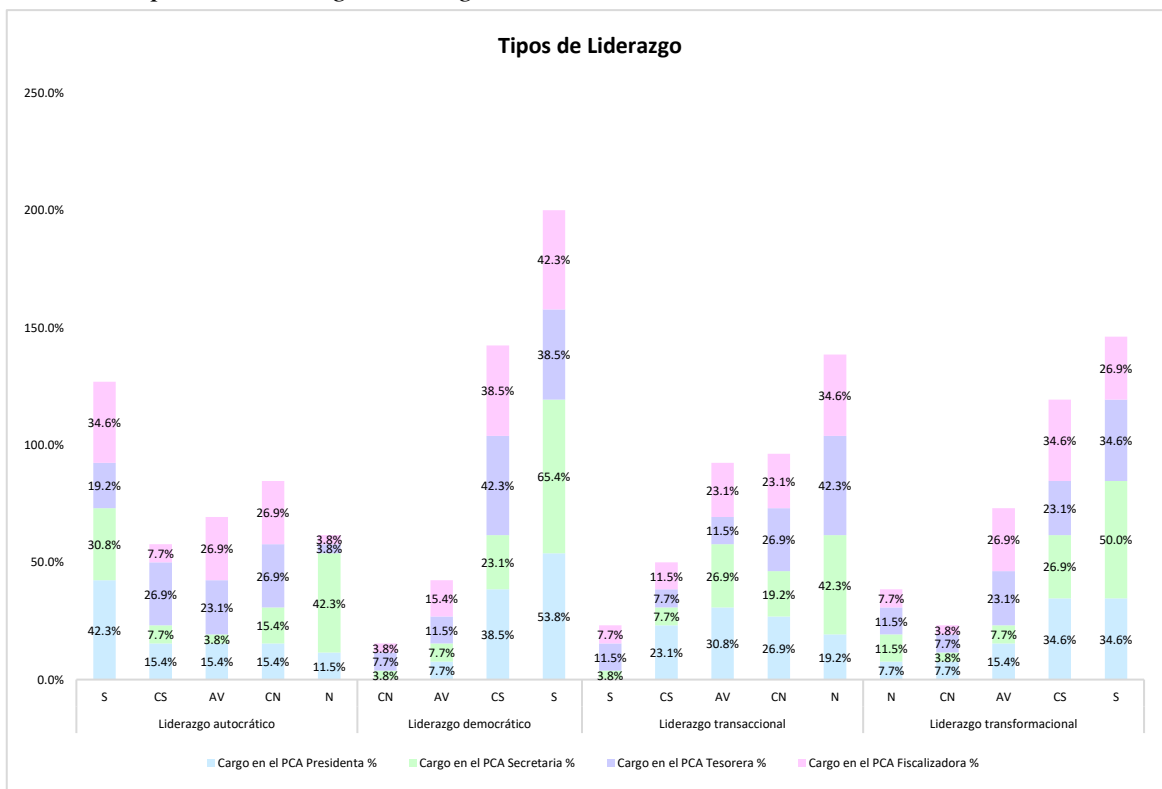
*Tipos de liderazgo en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 8 se observa que; en relación a tipos de liderazgo, el 42.3% de fiscalizadoras “siempre” practican liderazgo democrático, así como el 38.5% “casi siempre” liderazgo democrático y el 34.6% “siempre” liderazgo autocrático, “nunca” liderazgo transaccional y “casi siempre” liderazgo transformacional. Esto significa que las fiscalizadoras que integran los comités del PCA desempeñan con mayor frecuencia el liderazgo democrático a través de la participación activa y el trabajo en equipo, además porque tienen la responsabilidad de supervisar y controlar la calidad de los alimentos que se encuentren en buen estado, asegurando su adecuado almacenamiento y promoviendo la mejora del servicio alimentario del PCA, siendo capaces de involucrar a todos los miembros del comité en las decisiones importantes, escuchando opiniones y sugerencias, fomentando una comunicación abierta y promoviendo consensos en todas las acciones que se realicen en relación con la gestión de los alimentos, como el interés de implementar recetas nutritivas y variadas, y a través de la supervisión del proceso de distribución de los alimentos al interior del comedor. Al final se determina, que el indicador **liderazgo democrático tiene aceptación con un porcentaje medio de 42.3% en las fiscalizadoras** de los comités del PCA, y consideran que siempre actúan con actitud de consenso en el comedor del PCA.

**Figura 9**

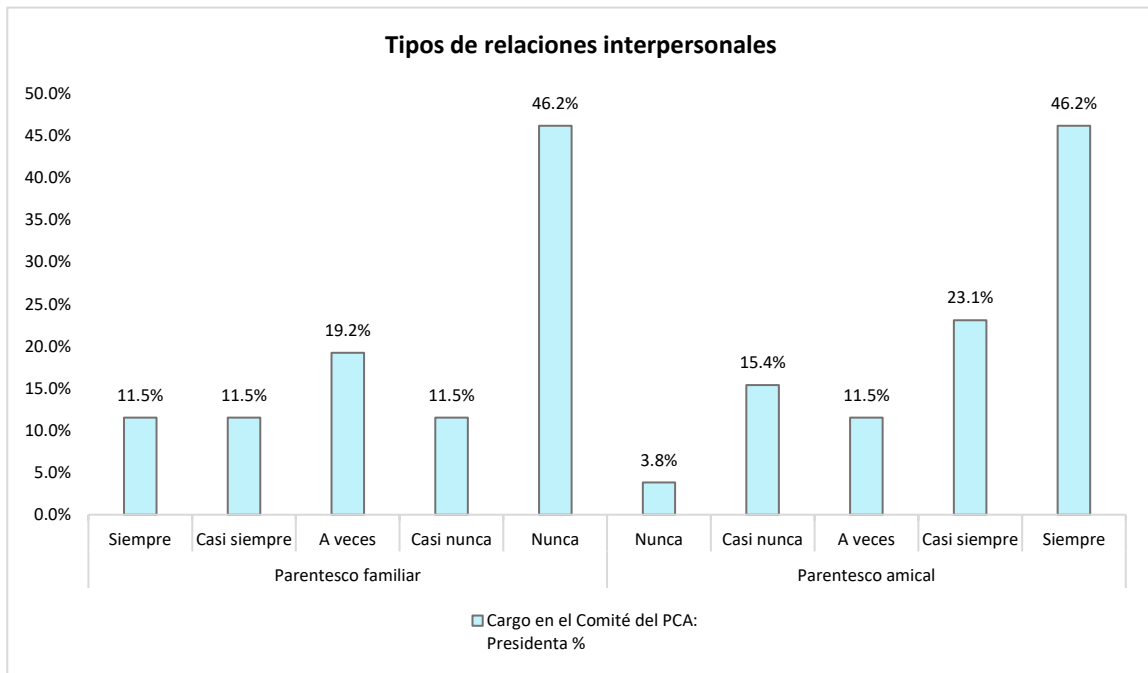
*Resumen tipos de liderazgo en integrantes de comités del PCA-MPCH*



En la figura 9 se observa el histograma en relación a tipos de liderazgo en integrantes de los comités del PCA-MPCH, donde del 100% el 65.4% de secretarías actúa con liderazgo democrático y el 3.8% casi nunca actúa con liderazgo transformacional, mientras el 42.3% nunca actúa con liderazgo transaccional y autocrático, del 100% el 53.8% de presidentas actúa con liderazgo democrático y el 7.7% casi nunca y nunca actúa con liderazgo transformacional, mientras el 19.2% nunca actúa con liderazgo transaccional, del 100% el 42.3% de tesoreras casi siempre actúa con liderazgo democrático y el 3.8% nunca actúa con liderazgo autocrático, mientras el 42.3% nunca actúa con liderazgo transaccional y por último, del 100% el 42.3% de fiscalizadoras actúa con liderazgo democrático y el 3.8% casi nunca actúa con liderazgo democrático y transformacional y nunca actúa con liderazgo autocrático, mientras el 34.6% nunca actúa con liderazgo transaccional. Finalmente, el **tipo de liderazgo con mayor grado de aceptación es democrático** en la secretaria con 65.4%, en la presidenta con 53.8%, en la tesorera y fiscalizadora con 42.3% y el **tipo de liderazgo con menor grado de aceptación es autocrático** en la fiscalizadora y tesorera con 3.8%, **transformacional** en la fiscalizadora y secretaria con 3.8% y en la presidenta con 7.7%.

**Figura 10**

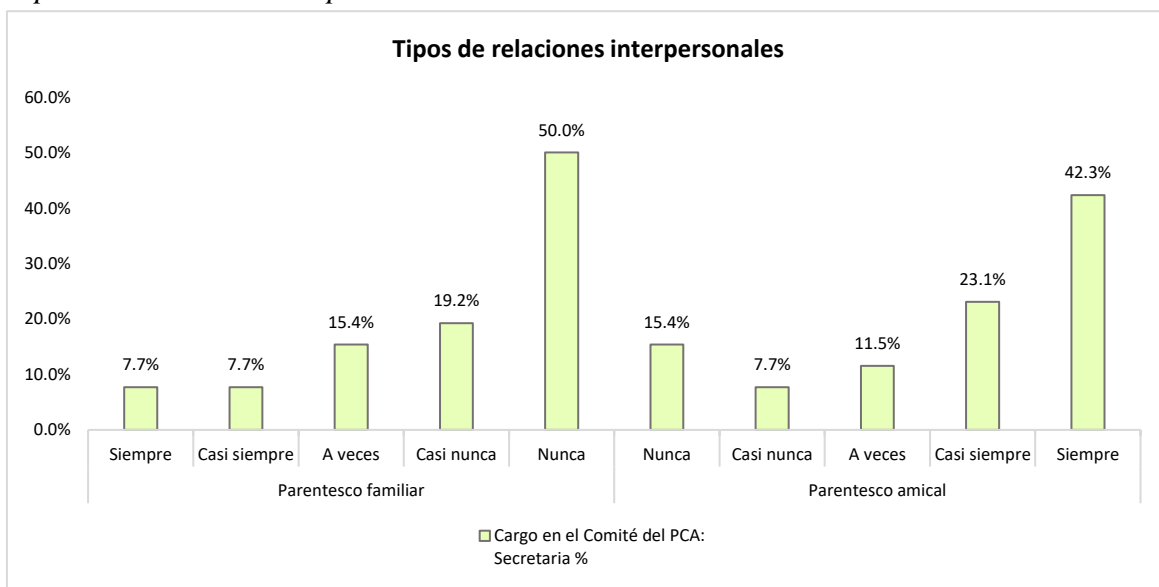
*Tipos de relaciones interpersonales en presidentas de comités del PCA-MPCH*



En la figura 10 se observa que; en relación a tipos de relaciones interpersonales, el 46.2% de presidentas “nunca” consideran que existe relaciones de parentesco familiar y “siempre” consideran que existe relaciones de parentesco amical, así como el 23.1% “casi siempre” y el 19.2% “a veces” consideran que existe relaciones de parentesco familiar. Esto demuestra que las directivas que integran los comités del PCA señalan que existe con mayor frecuencia relaciones de parentesco amical entre integrantes de los comités del PCA porque toman importancia la amistad y colaboración mutua entre compañeras de la organización, además fomentan un ambiente de confianza, donde todas las integrantes se sienten parte del equipo al poner en marcha iniciativas de trabajo en los comedores, en ese sentido los lazos de amistad y cooperación entre presidenta y demás integrantes del comité son fundamentales para fortalecer la cohesión social y lograr el desarrollo de la organización, buscando el apoyo y aceptación consensuada de la mayoría de integrantes y usuarias del PCA, identificando posibles amenazas como fortalezas que experimentan en su rutina diarias. En definitiva, se llega a la conclusión que los indicadores **parentesco amical tiene aceptación y parentesco familiar tiene rechazo coincidiendo con un porcentaje medio de 46.2% en las presidentas** de los comités del PCA, y consideran que siempre tienen relaciones de parentesco amical y también consideran que nunca tienen relaciones de parentesco familiar con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 11**

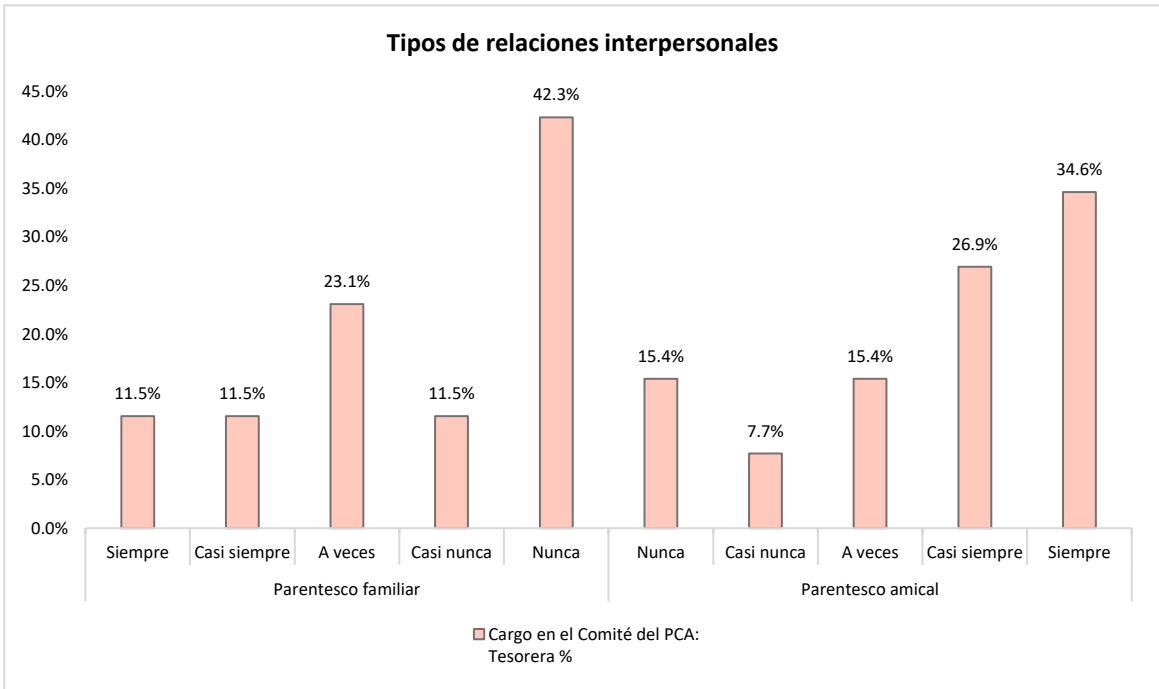
*Tipos de relaciones interpersonales en secretarias de comités del PCA-MPCH*



En la figura 11 se observa que; en relación a tipos de relaciones interpersonales, el 50.0% de secretarias “nunca” consideran que existe relaciones de parentesco familiar, así como el 42.3% “siempre” consideran que existe relaciones de parentesco amical y el 23.1% “casi siempre” consideran que existe relaciones de parentesco amical. Esto demuestra que las secretarias que integran los comités del PCA señalan que no existe con mayor frecuencia relaciones de parentesco familiar entre integrantes de los comités del PCA, tomando importancia al parentesco amical porque entre compañeras siguen fomentando lazos de apoyo y colaboración mutua en el desarrollo de las actividades de los centros de atención del PCA, al momento de no asistir a reuniones por razones mayores, es donde para hacerse cargo del libro de actas, son las secretarias quienes al establecer lazos de amistad y confianza con las demás, realizan un intercambio de roles para cumplir con la función establecida y no pausar las actividades que se dieron por establecidas en el comedor del PCA. Por último, se concluye que el indicador **parentesco familiar tiene rechazo con un porcentaje medio de 50.0% en las secretarias** de los comités del PCA, y consideran que nunca tienen relaciones de parentesco familiar, pero que existe relaciones de parentesco amical con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 12**

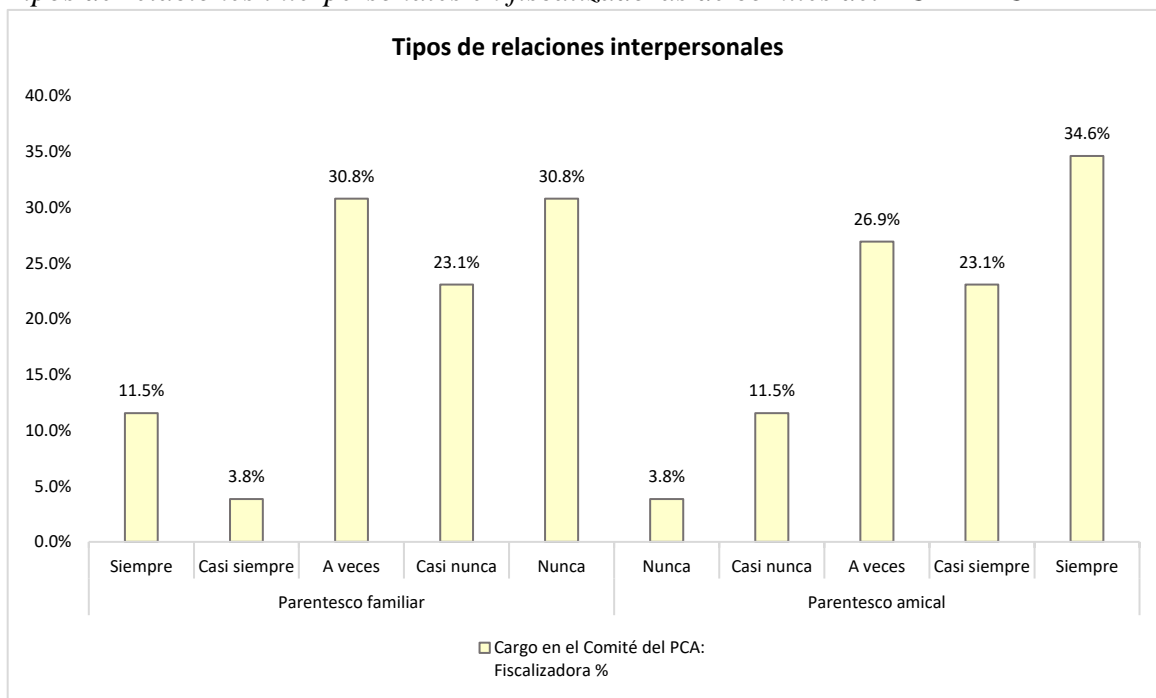
*Tipos de relaciones interpersonales en tesoreras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 12 se observa que; en relación a tipos de relaciones interpersonales, el 42.3% de tesoreras “nunca” consideran que existe relaciones de parentesco familiar, así como el 34.6% “siempre” consideran que existe relaciones de parentesco amical y el 26.9% “casi siempre” consideran que existe relaciones de parentesco amical. Esto demuestra que las tesoreras que integran los comités del PCA señalan que no existe con mayor frecuencia relaciones de parentesco familiar entre integrantes de los comités del PCA, resaltando la importancia del parentesco amical porque establecen vínculos de afinidad, trato cordial y apoyo mutuo entre compañeras y usuarios del programa, fomentando cohesión social en la búsqueda de intereses comunes en la organización. Sin embargo, las tesoreras mantienen comunicación abierta y transparente con las integrantes del comité y usuarios en general, demostrando en sus acciones compromiso en el correcto manejo de los recursos económicos a través de su labor registro y control de ingresos y egresos autónomos del PCA, así como del cuaderno de gastos y multas, pero en casos concretos se evidencia ayudas y favores; específicamente a compañeras que establecen vínculos más cercanos a su círculo de amistad. Por último, se concluye que el indicador **parentesco familiar tiene rechazo con un porcentaje medio de 42.3% en las tesoreras** de los comités del PCA, y consideran que nunca tienen relaciones de parentesco familiar, pero que existe relaciones de parentesco amical con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 13**

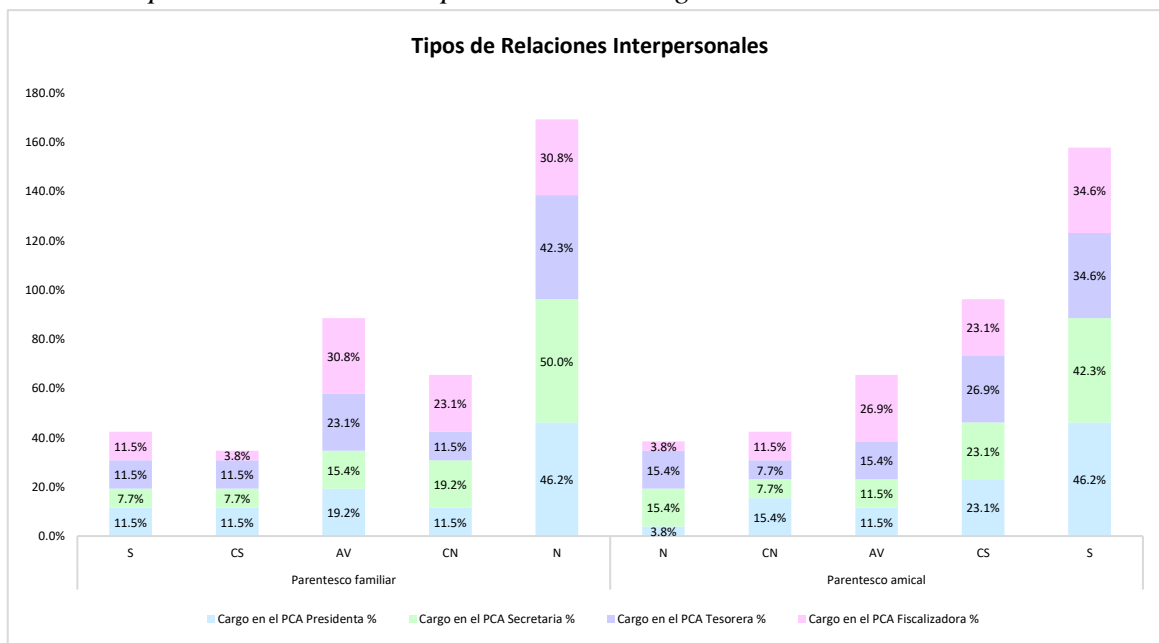
*Tipos de relaciones interpersonales en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 13 se observa que; en relación a tipos de relaciones interpersonales, el 34.6% de fiscalizadoras “siempre” consideran que existe relaciones de parentesco amical, así como el 30.8% “nunca” y “a veces” consideran que existe relaciones de parentesco familiar y el 26.9% “a veces” consideran que existe relaciones de parentesco amical. Esto demuestra que las fiscalizadoras que integran los comités del PCA señalan que existe con mayor frecuencia relaciones de parentesco amical entre integrantes de los comités del PCA, en ese sentido mantienen una actitud imparcial al momento de fiscalizar los alimentos y asegurar su adecuado almacenamiento, valendose de lazos de amistad establecidos entre compañeras para cooperar e implementar el comedor para su reconocimiento. Así mismo, el uso del archivo de actas de fiscalización y supervisión de alimentos les permite llevar un registro detallado del trabajo, garantizando el cumplimiento de normas establecidas, de manera que se fortalezca la confianza y colaboración entre los miembros de la organización en beneficio del desarrollo del comedor del PCA en la comunidad. Al final se concluye, que el indicador **parentesco amical tiene aceptación con un porcentaje bajo de 34.6% en las fiscalizadoras** de los comités del PCA, y consideran que siempre tienen relaciones de parentesco familiar con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 14**

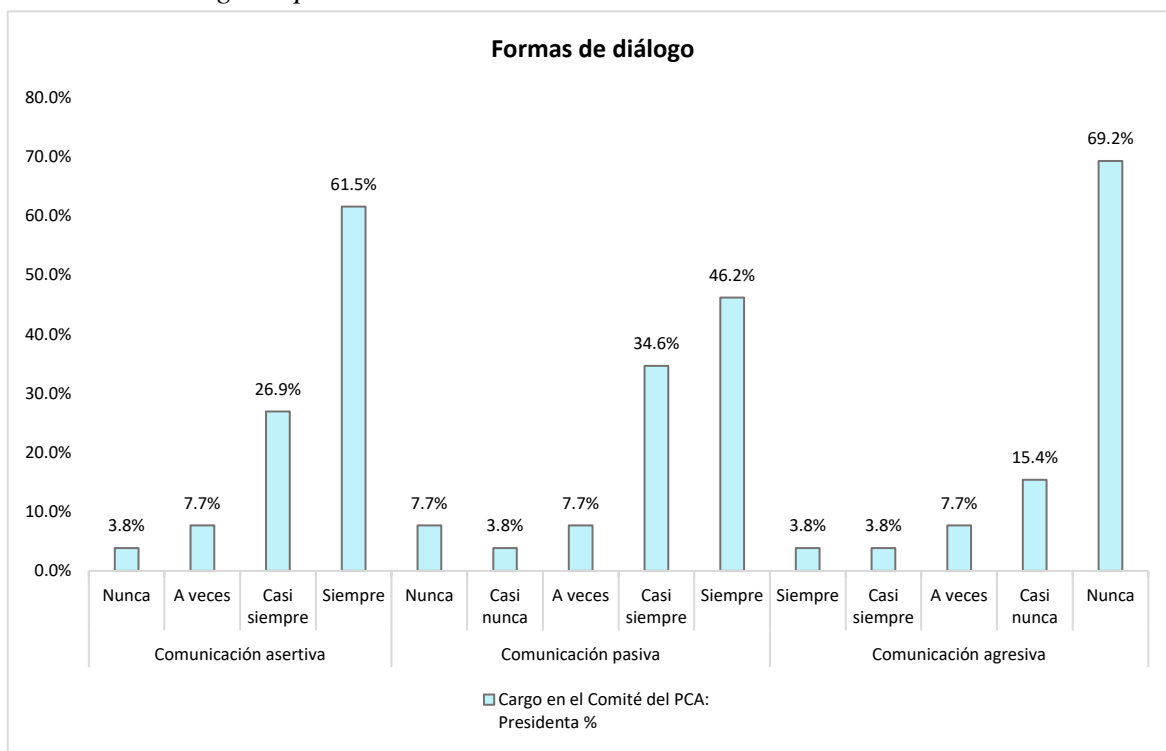
*Resumen tipos de relaciones interpersonales en integrantes de comités del PCA-MPCH*



En la figura 14 se observa el histograma en relación a tipos de relaciones interpersonales en integrantes de los comités del PCA-MPCH, donde del 100% el 46.2% de presidentas considera que existe relaciones de parentesco amical y el 11.5% casi nunca considera que existe relaciones de parentesco familiar, mientras el 46.2% nunca existe relaciones de parentesco familiar, del 100% el 42.3% de secretarias considera que existe relaciones de parentesco familiar y el 7.7% casi nunca considera que existe relaciones de parentesco familiar, mientras el 50.0% nunca existe relaciones de parentesco familiar, del 100% el 34.6% de tesoreras considera que existe relaciones de parentesco amical y el 7.7% casi nunca considera que existe relaciones de parentesco amical, mientras el 42.3% nunca existe relaciones de parentesco familiar y por último, del 100% el 34.6% de fiscalizadoras considera que existe relaciones de parentesco amical y el 3.8% casi nunca considera que existe relaciones de parentesco familiar y parentesco amical respectivamente, mientras el 30.8% nunca existe relaciones de parentesco familiar. Finalmente, el **tipo de relación interpersonal con mayor grado de aceptación es el parentesco amical** en la presidenta con 46.2%, en la secretaria con 42.3%, y en la tesorera y fiscalizadora con 34.6% y en **menor grado** en la presidenta con 3.8%, en la secretaria y tesorera con 7.7% y en la fiscalizadora con 3.8%.

**Figura 15**

*Formas de diálogo en presidentas de comités del PCA-MPCH*

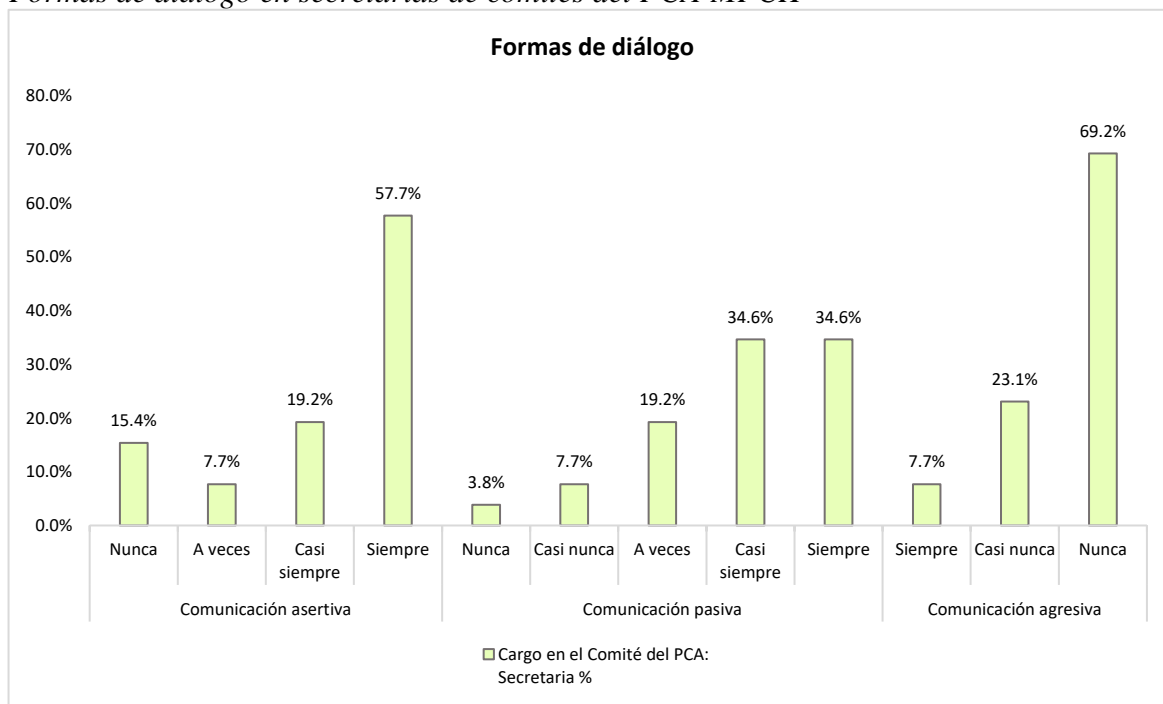


En la figura 15 se observa que; en relación a formas de diálogo, el 69.2% de presidentas “nunca” se comunican agresivamente, así como el 61.5% “siempre” se comunican asertivamente y el 46.2% “siempre” se comunican pasivamente. Esto refleja que las directivas que integran los comités del PCA expresan con mayor frecuencia que nunca se comunican agresivamente al interior del comedor del PCA, de manera que promueven una comunicación asertiva, expresando opiniones, ideas y puntos de vista de manera clara, respetuosa y deliberada al interior de los comedores del PCA. Utilizan la comunicación asertiva para discutir y llegar a acuerdos sobre decisiones que afectan al programa, fomentando un aprendizaje constructivo basado en propias experiencias, estableciendo clara división de tareas, cumplimiento de normas y sistemas de autoridad de manera consensuada y a favor del programa, ayudándoles a fomentar el diálogo y llegando a acuerdos que beneficien a todos los involucrados en el proceso de toma de decisiones. En última instancia, se llega a la conclusión que el indicador **comunicación agresiva tiene rechazo con un porcentaje alto de 69.2% en las presidentas** de los comités del PCA, y consideran que nunca se comunican agresivamente, optando por formas de diálogo asertivo con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.



**Figura 16**

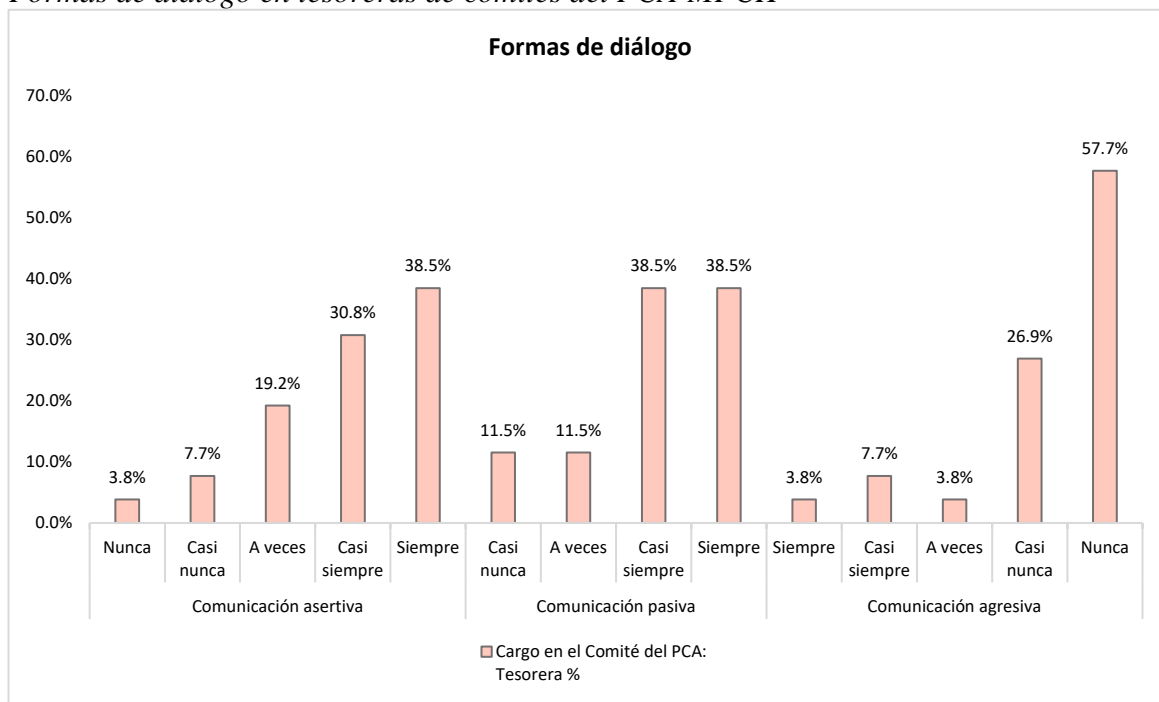
*Formas de diálogo en secretarías de comités del PCA-MPCH*



En la figura 16 se observa que; en relación a formas de diálogo, el 69.2% de secretarías “nunca” se comunican agresivamente, así como el 57.7% “siempre” se comunican asertivamente y el 34.6% “casi siempre” y “siempre” se comunican pasivamente. Esto refleja que las secretarías que integran los comités del PCA, expresan con frecuencia que nunca se comunican agresivamente al interior del comedor, en consecuencia, promueven una comunicación abierta y transparente entre compañeras socias del comité y usuarios del PCA, facilitando la efectiva toma de decisiones impulsado por un clima de confianza y cooperación. Al practicar la comunicación asertiva, contribuyen a mejorar la eficacia en la toma de decisiones, reducen los malentendidos y conflictos, y promueven un ambiente de trabajo saludable y productivo para todas integrantes del PCA, principalmente, coordinar y programar las reuniones del comité, asegurando que se ejecuten en fecha y hora acordada, realizar convocatoria a los miembros del comité, informando acertadamente sobre agenda a tratar y cumpliendo con seguimiento de acciones acordadas en reuniones anteriores. Para concluir, se afirma que el indicador **comunicación agresiva tiene rechazo con un porcentaje alto de 69.2% en las secretarías** de los comités del PCA, y consideran que nunca se comunican agresivamente, optando por formas de diálogo asertivo con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 17**

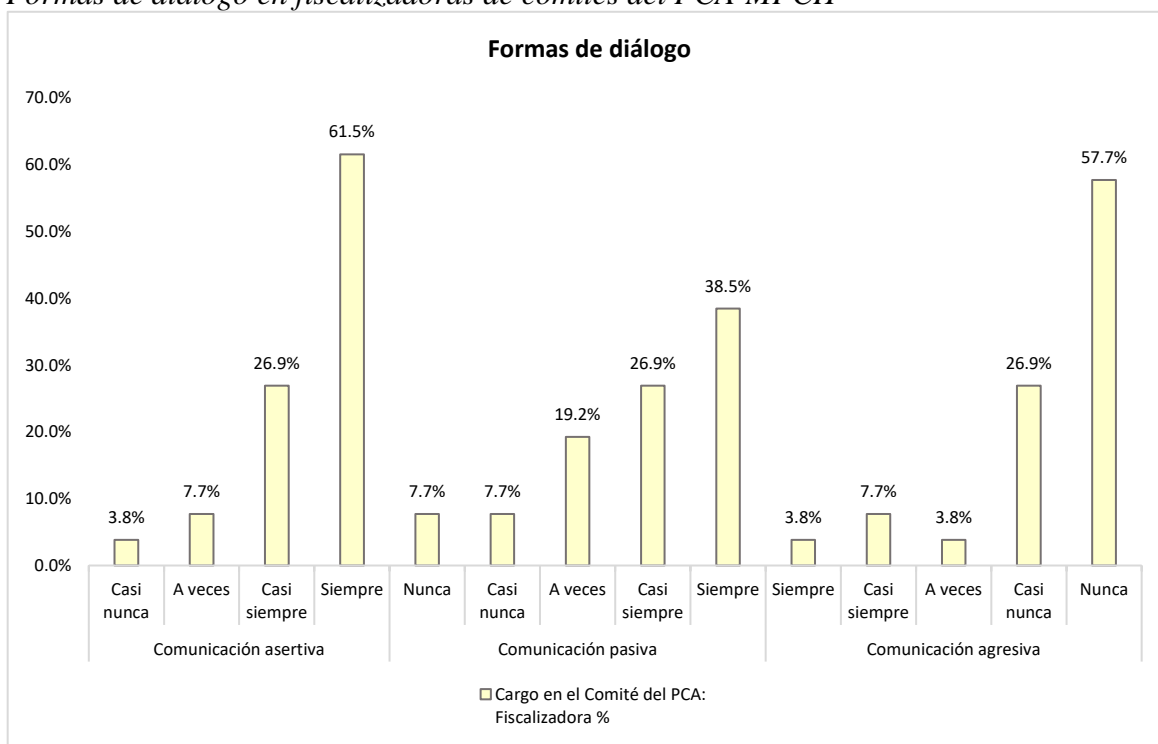
*Formas de diálogo en tesoreras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 17 se observa que; en relación a formas de diálogo, el 57.7% de tesoreras “nunca” se comunican agresivamente, así como el 38.5% “siempre” se comunican asertivamente, “siempre” y “casi siempre” se comunican pasivamente y el 30.8% “casi siempre” se comunican asertivamente. Esto refleja que las tesoreras que integran los comités del PCA, expresan con frecuencia que nunca se comunican agresivamente al interior del comedor, en consecuencia, practican una comunicación asertiva y pasiva, manifestando la práctica de comunicación eficaz al promover un ambiente de respeto, diálogo abierto y empatía, lo que permite tomar decisiones certeras. Del mismo modo son pacientes y buscan la calma al momento de tomar acuerdos a través de un diálogo pausado, inspirando orden y tolerancia en el intercambio de palabras al interior de la organización, manteniendo una comunicación fluida con las integrantes del comité y usuarios todos, favorecido a la toma de decisiones en temas financieros, velar por el cumplimiento de los procedimientos y normativa interna relacionada con la gestión de fondos económicos del comedor y manteniendo informado y actualizado los registros financieros en beneficio del centro de atención del PCA. Finalmente se concluye, que el indicador **comunicación agresiva tiene rechazo con un porcentaje alto de 57.7% en las secretarias** de los comités del PCA, y consideran que nunca se comunican agresivamente, optando por formas de diálogo asertivo con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 18**

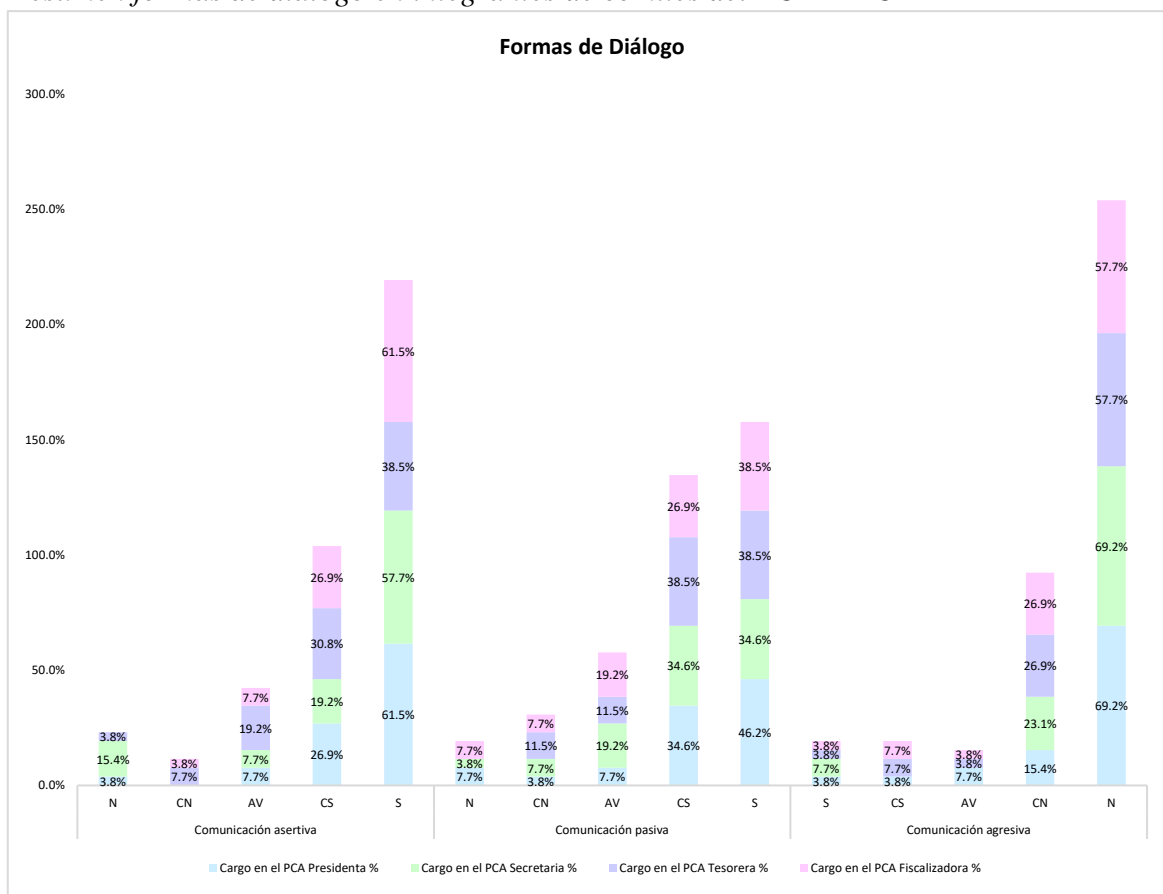
*Formas de diálogo en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 18 se observa que; en relación a formas de diálogo, el 61.5% de fiscalizadoras “siempre” se comunican asertivamente, así como el 57.7% “nunca” se comunican agresivamente y el 38.5% “siempre” se comunican pasivamente. Esto refleja que las fiscalizadoras que integran los comités del PCA, expresan con frecuencia que siempre se comunican asertivamente al interior del comedor, donde promueven un diálogo audaz y seguro entre socias del comité y usuarios del PCA, facilitando el intercambio de información necesaria para favorecer la toma de decisiones, informando en todo momento de manera clara y oportuna ya sea a las integrantes del comité o personal de la MPCH sobre cualquier incidente ocurrido al interior del comedor para atención inmediata, también incorporan un diálogo abierto para la supervisión y el cumplimiento de protocolos establecidos para la distribución de alimentos, verificando y comunicando que los recursos destinados al programa se utilicen de la mejor manera posible, manteniendo una comunicación clara con el resto de integrantes del comedor, fomentando en todo momento colaboración y trabajo en equipo. Por último, se concluye que el indicador **comunicación asertiva tiene aceptación con un porcentaje alto de 61.5% en las fiscalizadoras** de los comités del PCA, y consideran que siempre se comunican asertivamente con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 19**

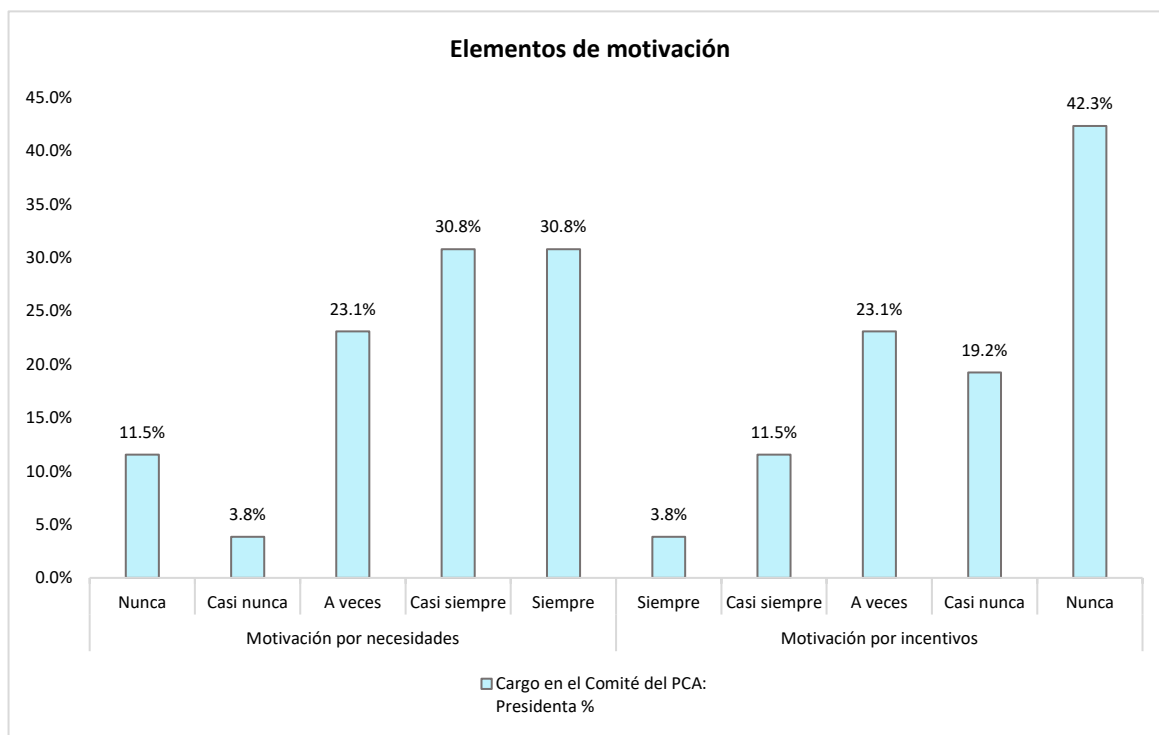
*Resumen formas de diálogo en integrantes de comités del PCA-MPCH*



En la figura 19 se observa el histograma en relación a formas de diálogo en integrantes de los comités del PCA-MPCH, donde del 100% el 61.5% de presidentas se comunica asertivamente y el 3.8% nunca y casi nunca se comunica asertiva y pasivamente, mientras el 69.2% nunca se comunica agresivamente, del 100% el 57.7% de secretarias se comunica asertivamente y el 3.8% nunca se comunica pasivamente, mientras el 69.2% nunca se comunica agresivamente, del 100% el 38.5% de tesoreras siempre y casi siempre se comunica asertiva y pasivamente y el 3.8% nunca se comunica asertivamente, mientras el 57.7% nunca se comunica agresivamente y por último, del 100% el 61.5% de fiscalizadoras se comunica asertivamente y el 3.8% nunca se comunica asertivamente y el 7.7% casi nunca y nunca se comunica pasivamente, mientras el 57.7% nunca se comunica agresivamente. Finalmente, la **forma de diálogo con mayor grado de aceptación es la comunicación asertiva** en la presidenta con 61.5%, en la secretaria con 57.7%, en la tesorera con 38.5% y en la fiscalizadora con 61.5% y en **menor grado es la comunicación pasiva** en la presidenta y secretaria con 3.8%, **comunicación asertiva** en la presidenta, tesorera y fiscalizadora con 3.8%.

**Figura 20**

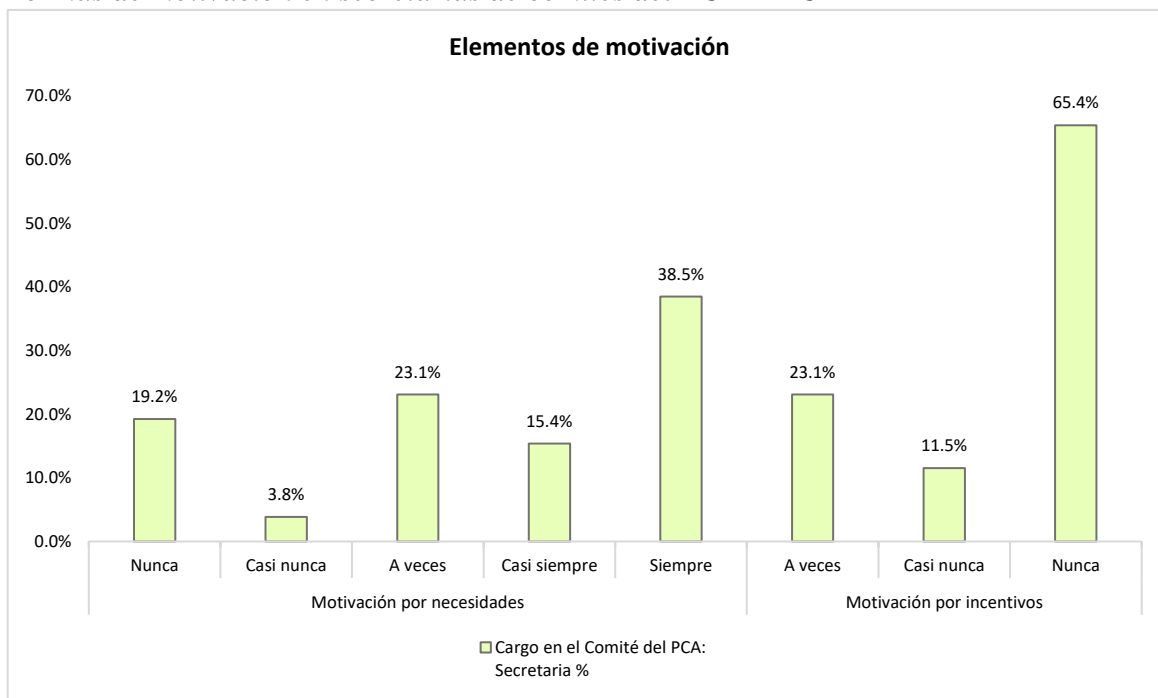
*Formas de motivación en presidentas de comités del PCA-MPCH*



En la figura 20 se observa que; en relación a elementos de motivación, el 42.3% de presidentas “nunca” integran la junta directiva del PCA motivadas por incentivos, así como el 30.8% “casi siempre” y “siempre” integran motivadas por necesidades y el 23.1% “a veces” integran motivadas por necesidades e incentivos. Esto explica que las directivas atribuyen con mayor frecuencia que nunca integran la junta directiva del PCA motivadas por incentivos, de tal modo y en contraposición a lo expuesto, actúan motivadas por necesidades, porque al interior del comedor se desenvuelven de manera proactiva y comprometida en la efectiva toma de decisiones, al estar motivadas por la necesidad de ayudar a las personas más vulnerables y garantizar la correcta operación del comedor del PCA, contrastando la información del Sisfoh con la realidad de posibles usuarios beneficiarios, demostrando mayor sentido de responsabilidad y compromiso en las decisiones que toman, que sean más rápidas y efectivas, y que beneficien a la comunidad a la que sirven. Por último, se concluye que el indicador **motivación por incentivos tiene rechazo con un porcentaje medio de 42.3% en las presidentas** de los comités del PCA, y consideran que nunca integran la junta directiva del PCA motivadas por incentivos, lo realizan motivadas por necesidades y en relación al propósito que tiene el PCA en su comunidad.

**Figura 21**

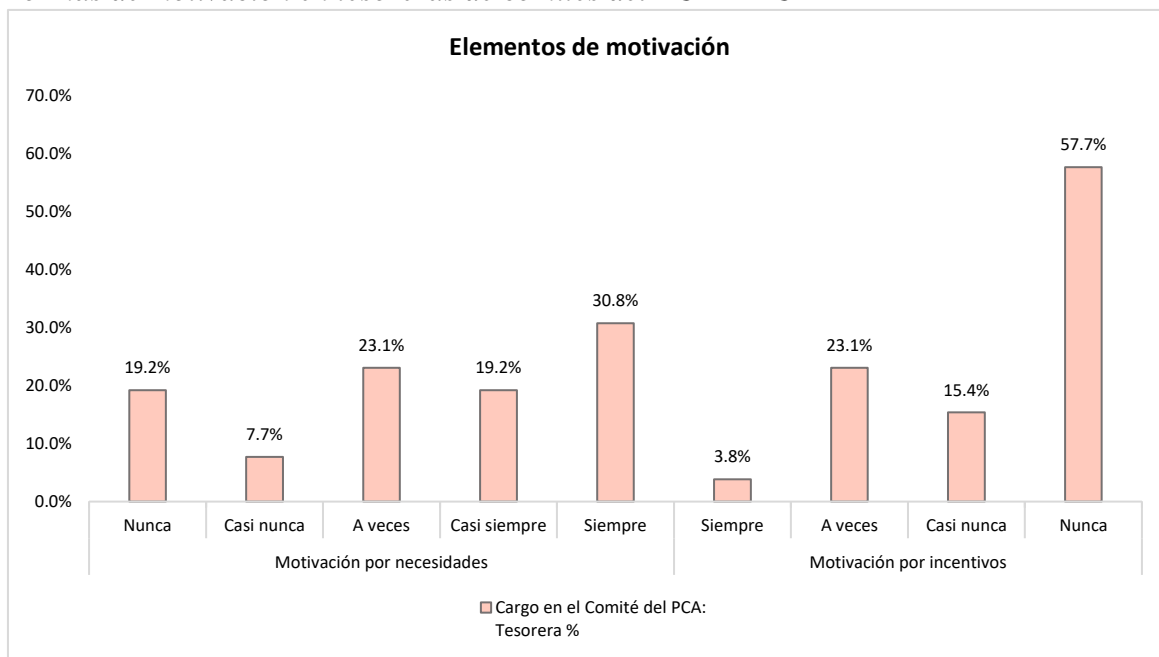
*Formas de motivación en secretarías de comités del PCA-MPCH*



En la figura 21 se observa que; en relación a elementos de motivación, el 65.4% de secretarías “nunca” integran la junta directiva del PCA motivadas por incentivos, así como el 38.5% “siempre” integran motivadas por necesidades y el 23.1% “a veces” integran motivadas por necesidades e incentivos. Esto explica que las secretarías atribuyen con mayor frecuencia que nunca integran la junta directiva del PCA motivadas por incentivos, por el contrario, fomentan su participación de manera significativa a la toma de decisiones en su organización, aportando con sus conocimientos, experiencia y compromiso para garantizar el buen funcionamiento y éxito del programa, promoviendo la participación activa en la planificación y organización de las actividades del comedor, aportando ideas y sugiriendo mejoras, compartiendo información certera de posibles beneficiarios de la comunidad y coordinando esfuerzos para cumplir con las actividades del PCA y en contraposición de cualquier suscripción de acuerdos no consensuados en asamblea general u reuniones ordinarias del comedor. Al final se concluye, que el indicador **motivación por incentivos tiene rechazo con un porcentaje alto de 65.4% en las secretarías** de los comités del PCA, y consideran que nunca integran la junta directiva del PCA motivadas por incentivos, lo realizan motivadas por necesidades y en relación al propósito que tiene el PCA en su comunidad.

**Figura 22**

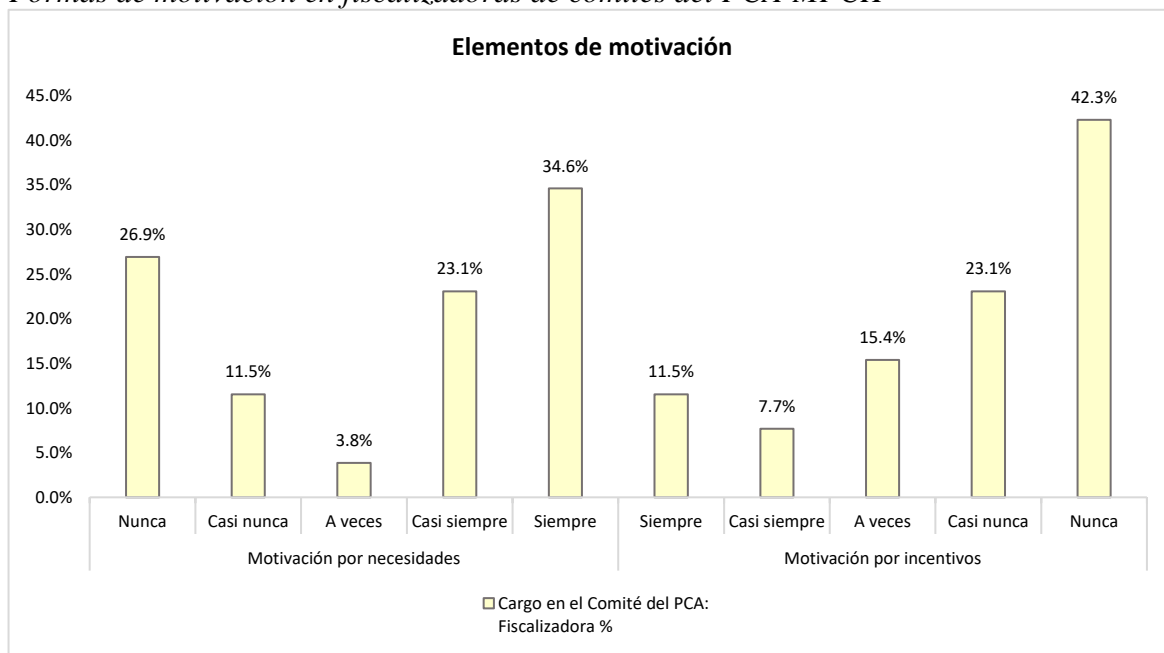
*Formas de motivación en tesoreras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 22 se observa que; en relación a elementos de motivación, el 57.7% de tesoreras “nunca” integran la junta directiva del PCA motivadas por incentivos, así como el 30.8% “siempre” integran motivadas por necesidades y el 23.1% “a veces” integran motivadas por necesidades e incentivos. Esto explica que las tesoreras atribuyen con mayor frecuencia que nunca integran la junta directiva del PCA motivadas por incentivos, de tal manera actúan inspiradas en contribuir necesidades más emergente de la población vulnerable, aquellas que no tienen acceso a seguridad alimentaria en su comunidad y que se encuentran en situación de pobreza extrema, es por ello que asumen su función bajo parámetros rigurosos de focalización de posibles usuarios al PCA, identificando las necesidades más urgentes de posibles beneficiarios al programa, para así incorporarlos al momento de tomar decisiones respecto a la distribución y acopio de nuevos recursos para población emergente y que no figuran en el padrón del PCA, fomentando un trabajo articulado con el involucramiento de actores de la localidad como dirigentes y autoridades comunales. Finalmente se concluye, que el indicador **motivación por incentivos tiene rechazo con un porcentaje medio de 57.7% en las tesoreras** de los comités del PCA, y consideran que nunca integran la junta directiva del PCA motivada por incentivos, lo realizan motivadas por necesidades y en relación al propósito que tiene el PCA en su comunidad.

**Figura 23**

*Formas de motivación en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH*

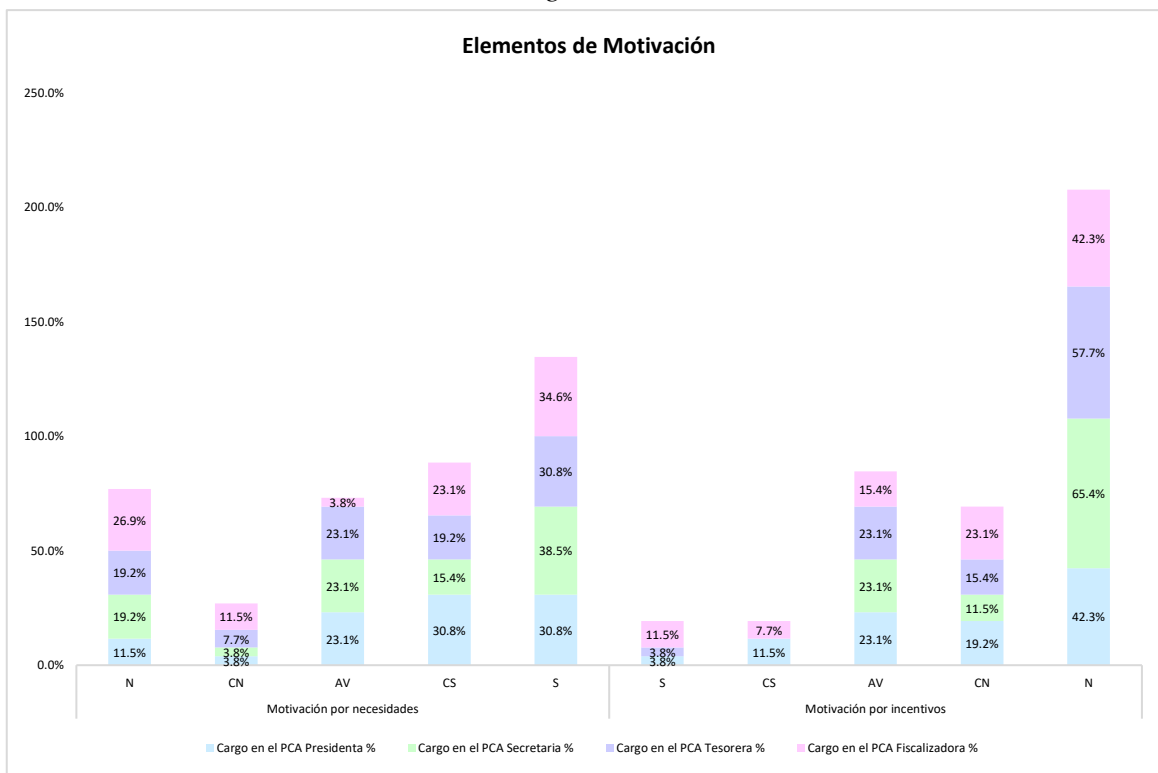


En la figura 23 se observa que; en relación a elementos de motivación, el 42.3% de fiscalizadoras “nunca” integran la junta directiva del PCA motivadas por incentivos, así como el 34.6% “siempre” integran motivadas por necesidades y el 26.9% “nunca” integran motivadas por necesidades. Esto explica que las fiscalizadoras atribuyen con mayor frecuencia que nunca integran la junta directiva del PCA motivadas por incentivos, sino que realizan sus funciones al interior de los comités del PCA con criterios de racionalidad, pensando en la población menos favorecida de su comunidad, al brindarles raciones de alimentos aunque no se encuentren inscritos al Padrón Único de Beneficiarios, hasta que se genere nueva ampliación del padrón de beneficiarios, actuando y tomando decisiones con criterios de inclusión y en cumplimiento con la finalidad que persigue el programa de reducir la vulnerabilidad y ampliar el acceso al derecho básico de alimentación de personas de comunidades que se encuentren en situación de pobreza y pobreza extrema. En definitiva, se llega a la conclusión que el indicador **motivación por incentivos tiene rechazo con un porcentaje medio de 42.3% en las fiscalizadoras** de los comités del PCA, y consideran que nunca integran la junta directiva del PCA motivada por incentivos, lo realizan motivadas por necesidades y en relación al propósito que tiene el PCA en su comunidad.



**Figura 24**

*Resumen elementos de motivación en integrantes de comités del PCA-MPCH*

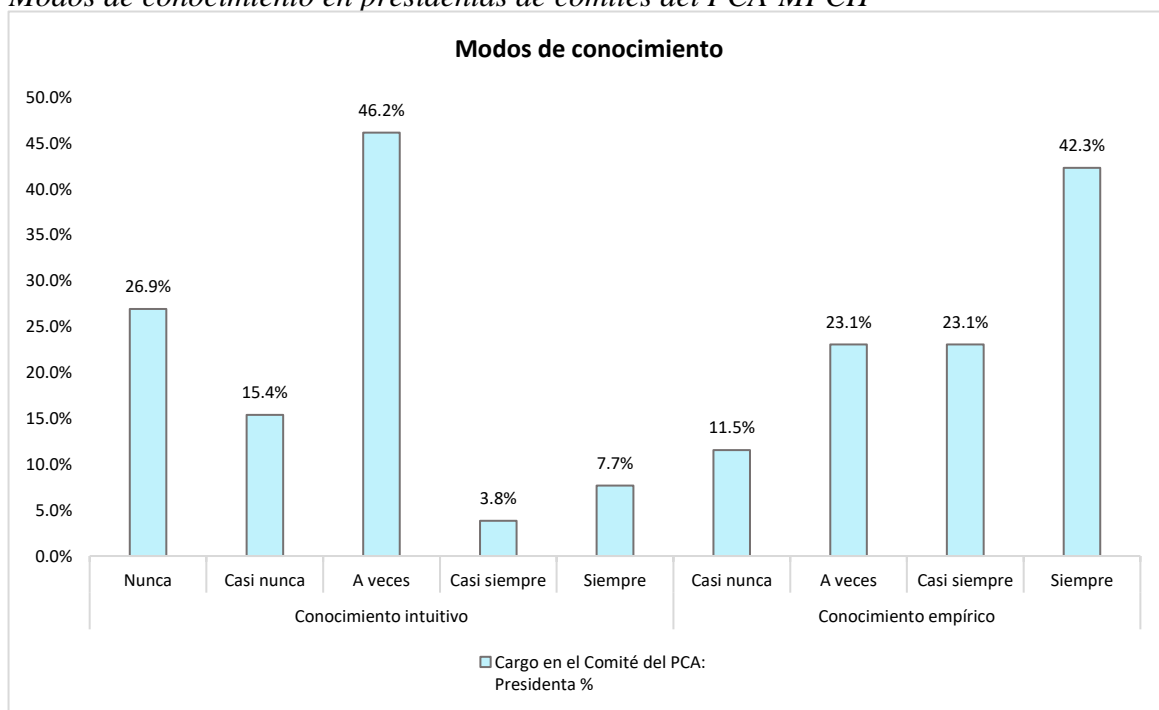


*Nota.* Las socias integrantes del PCA-MPCH integran el comité motivadas por necesidades, direccionada sus acciones al propósito que cumple el PCA en su comunidad e incentivos porque denotan autoridad y poder en el grado de participación ante cualquier instancia local o comunal.

En la figura 24 se observa el histograma en relación a elementos de motivación en integrantes de los comités del PCA-MPCH, donde del 100% el 30.8% de presidentas casi siempre y siempre está motivada por necesidades y el 3.8% casi nunca está motivada por necesidades, mientras el 42.3% nunca está motivada por incentivos, del 100% el 38.5% de secretarias está motiva por necesidades y el 3.8% casi nunca está motivada por necesidades, mientras el 65.4% nunca está motivada por incentivos, del 100% el 30.5% de tesoreras está motivada por necesidades y el 7.7% casi nunca está motivada por necesidades, mientras el 57.7% nunca está motivada por incentivos y por último, del 100% el 34.6% de fiscalizadoras está motivada por necesidades y el 11.5% casi nunca está motivada por necesidades, mientras el 42.3% nunca está motivada por incentivos. Finalmente, el **elemento de motivación con mayor grado de aceptación es motivación por necesidades** en la presidenta con 30.8%, en la secretaria con 38.5%, en la tesorera con 30.8% y en la fiscalizadora con 34.6% y en **menor grado** en la presidenta y secretaria con 3.8%, en la tesorera con 7.7% y en la fiscalizadora con 11.5%.

**Figura 25**

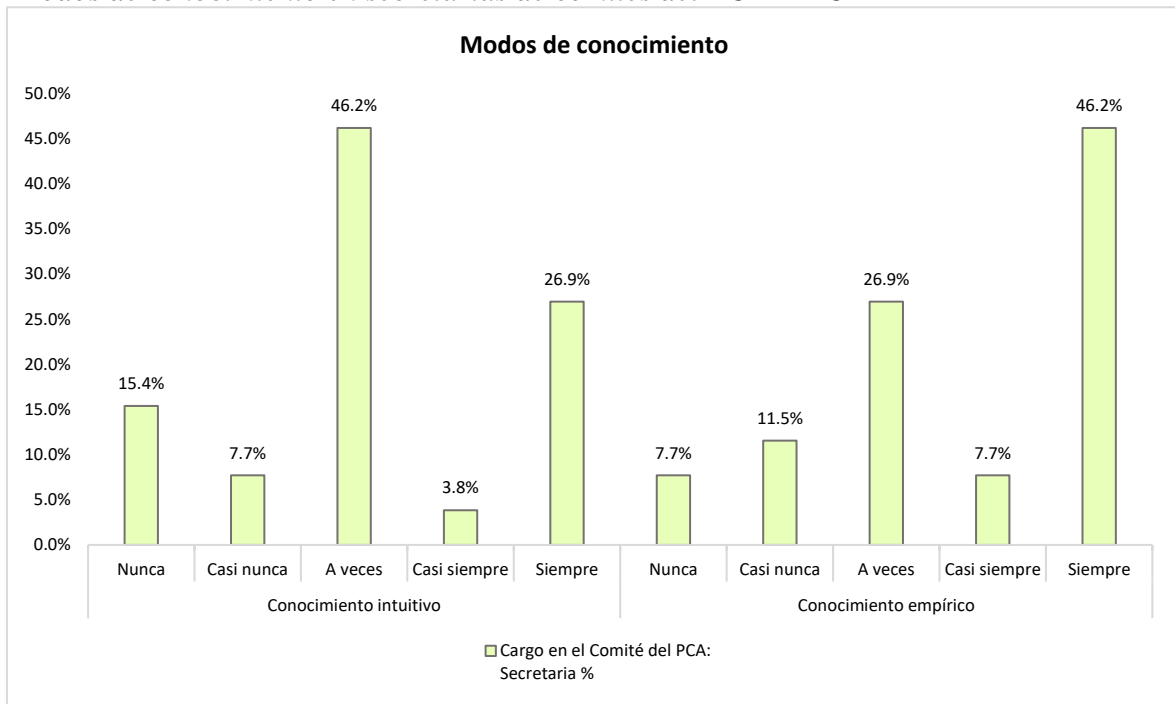
*Modos de conocimiento en presidentas de comités del PCA-MPCH*



En la figura 25 se observa que; en relación a modos de conocimiento, el 46.2% de presidentas “a veces” ejercen liderazgo en el comedor del PCA a través del conocimiento intuitivo, así como el 42.3% “siempre” a través del conocimiento empírico y el 26.9% “nunca” a través del conocimiento intuitivo. Esto significa que las directivas expresan con mayor frecuencia que a veces y siempre ejercen liderazgo bajo conocimiento intuitivo y empírico, sin embargo, es bajo el conocimiento empírico popular, el que determina sus acciones y actitudes al interior de la organización, porque lideran el PCA en base a funciones delegativas, encargándose principalmente de dirigir y supervisar actividades, sobre todo para que encamine bien, por otro lado direccionan buenas prácticas de gestión en base a experiencias aprendidas que han conseguido como dirigentas máximas de una Organización Social de Base, y en contraposición de malas prácticas que se han podido estado ejerciendo con anterioridad en los comedores, como el no cumplir con los horarios de cocina establecidos, trato exclusivo a usuarios integrantes del PCA por vínculo de parentesco o lazos de amistad consentida, o apropiación de bienes útiles del PCA aprovechándose del cargo que poseen. Por último, se llega a la conclusión que el indicador **conocimiento intuitivo tiene aceptación con un porcentaje medio de 46.2% en las presidentas** de los comités del PCA, y consideran que a veces ejercen liderazgo a través del conocimiento intuitivo basado en la percepción de la realidad que tienen.

**Figura 26**

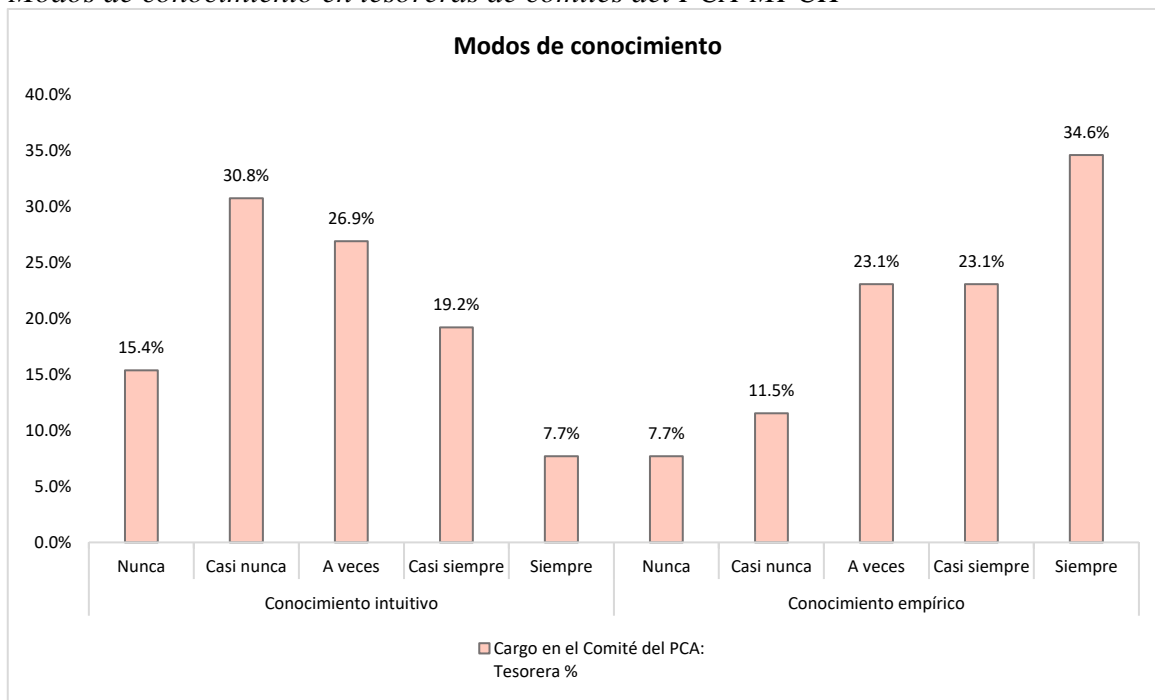
*Modos de conocimiento en secretarias de comités del PCA-MPCH*



En la figura 26 se observa que; en relación a modos de conocimiento, el 46.2% de secretarias “a veces” y “siempre” ejercen liderazgo en el comedor del PCA a través del conocimiento intuitivo y empírico, así como el 26.9% “siempre” y “a veces” a través del conocimiento intuitivo y empírico y el 15.4% “nunca” a través del conocimiento intuitivo. Esto significa que las secretarias expresan con mayor frecuencia que a veces y siempre ejercen liderazgo bajo conocimiento intuitivo y empírico, sin embargo es a través del conocimiento empírico que determinan sus acciones, y como fuente de experiencia que tienen mejoran sus funciones delegativas en favor de quedar bien con las integrantes del comedor del PCA, siendo en algunos casos reconocidas por sus mismas compañeras o por personal externo al PCA, es por ello que a través de la experiencia previa, observación y análisis del entorno y comunicación efectiva desempeñan su función en cuanto a una mejora de recursos autónomos del comedor y que nace por iniciativa propia, y que son fuentes de reconocimiento e inspiración para otros centros de atención del PCA. Finalmente, se concluye que los indicadores **conocimiento intuitivo y conocimiento empírico tienen aceptación con un porcentaje medio de 46.2% en las secretarias** de los comités del PCA, y consideran que a veces ejercen liderazgo basado en la percepción de la realidad, y también consideran siempre basado en la experiencia que tienen.

**Figura 27**

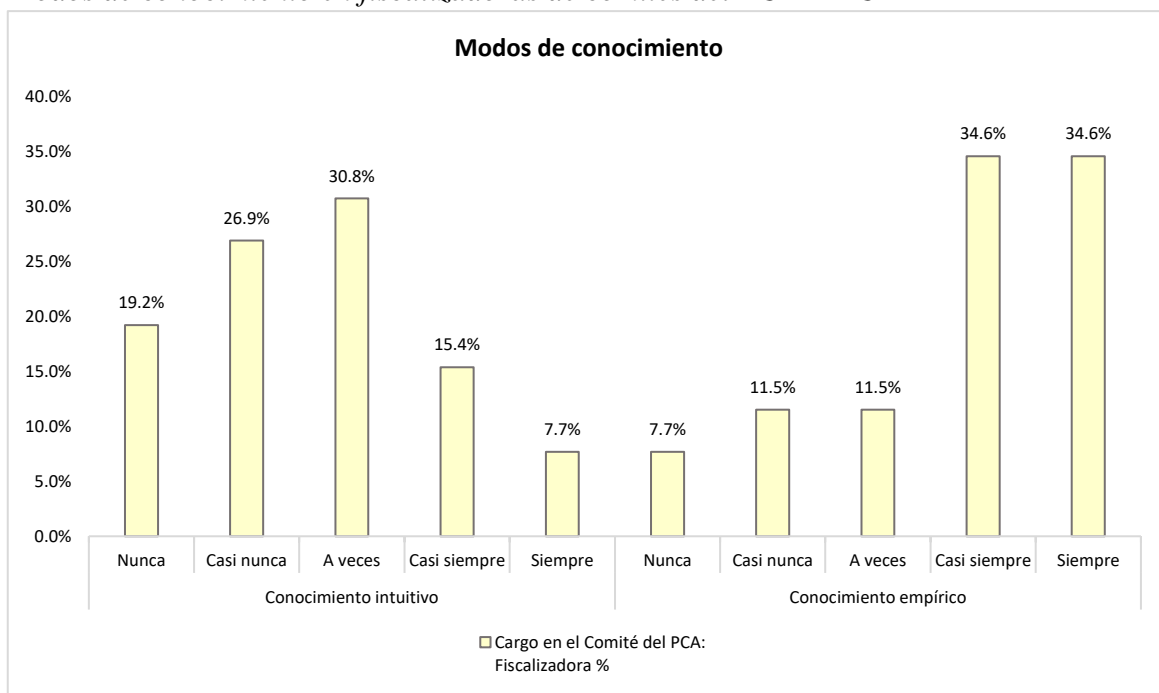
*Modos de conocimiento en tesoreras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 27 se observa que; en relación a modos de conocimiento, 34.6% de tesoreras “siempre” ejercen liderazgo en el comedor del PCA a través del conocimiento empírico, así como el 30.8% “casi nunca” a través del conocimiento intuitivo y el 26.9% “a veces” a través del conocimiento intuitivo. Esto significa que las tesoreras expresan con mayor frecuencia que siempre ejercen liderazgo bajo conocimiento empírico, porque se basan en la observación directa y por sentido común, así como en la experiencia que tienen como socias integrantes del PCA, porque utilizan conocimientos prácticos para identificar necesidades específicas de la comunidad y flexibilizar el programa para alcanzar el apoyo a toda la población desfavorecida, aún cuando no se tenga la aprobación de ampliación de las raciones de alimento en los comedores del PCA por parte del Gobierno Local o por otro órgano rector externo, es por ello que fomentan sus capacidades y habilidades de liderazgo en generar mejores ingresos económicos en su comedor, para que de manera inclusiva puedan incorporar y dar soporte a nuevas personas en situación de pobreza y vulnerabilidad, que cumplen con los criterios de focalización al PCA y que por condiciones adversas no han sido selectos. En conclusión, se puede inferir que el indicador **conocimiento empírico tiene aceptación con un porcentaje bajo de 34.6% en las tesoreras** de los comités del PCA, y consideran que siempre ejercen liderazgo a través del conocimiento empírico basado en la experiencia que tienen.

**Figura 28**

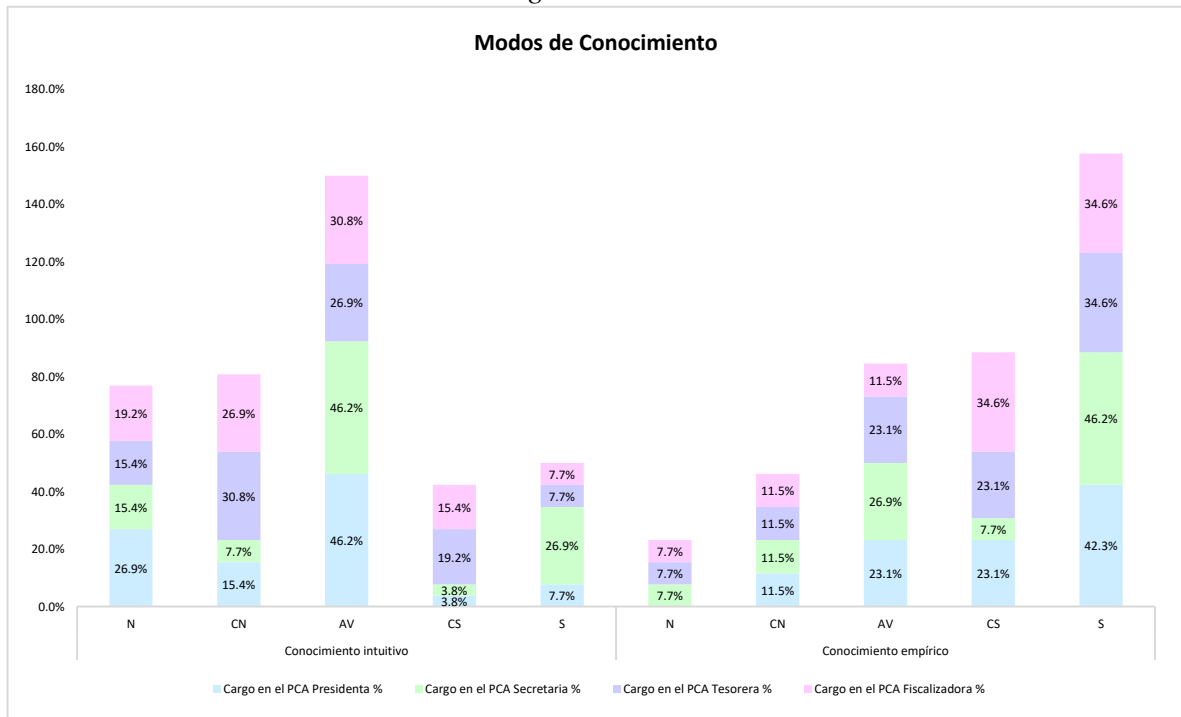
*Modos de conocimiento en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 28 se observa que; en relación a modos de conocimiento, el 34.6% de fiscalizadoras “casi siempre” y “siempre” ejercen liderazgo en el comedor del PCA, a través del conocimiento empírico, así como el 30.8% “a veces” a través del conocimiento intuitivo y el 26.9% “casi nunca” a través del conocimiento intuitivo. Esto significa que las fiscalizadoras expresan con mayor frecuencia que siempre ejercen liderazgo bajo conocimiento empírico, porque el desempeño de sus funciones se basa principalmente en una amplia experiencia y conocimiento adquirido a lo largo de su rol en el manejo de alimentos en el centro de atención del PCA, lo que les permite identificar posibles problemas o riesgos en la calidad de los productos alimenticios. Además, utilizan el conocimiento empírico para implementar medidas preventivas y correctivas que aseguren la adecuada distribución y almacenamiento de los alimentos, garantizando calidad y seguridad a disposición de los usuarios beneficiarios, es por ello que lideran de manera efectiva la gestión y toma de decisiones en relación al PCA, cumpliendo con estándares mínimos de almacenamiento y seguridad de los alimentos. En conclusión, el indicador **conocimiento empírico tiene aceptación con un porcentaje bajo de 34.6% en las fiscalizadoras** de los comités del PCA, y consideran que siempre, y casi siempre ejercen liderazgo a través del conocimiento empírico basado en la experiencia que tienen.

**Figura 29**

*Resumen modos de conocimiento en integrantes de comités del PCA-MPCH*

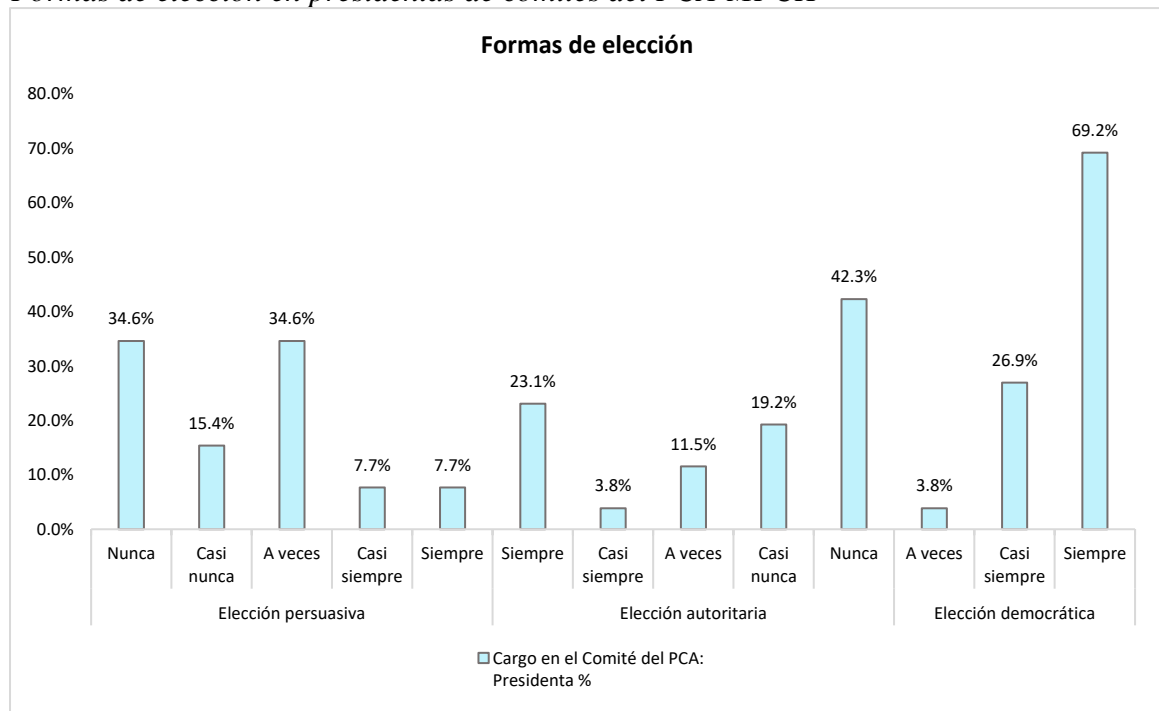


En la figura 29 se observa el histograma en relación a modos de conocimiento en integrantes de los comités del PCA-MPCH, donde del 100% el 46.2% de presidentas a veces ejerce liderazgo por conocimiento intuitivo y el 11.5% casi nunca ejerce liderazgo por conocimiento empírico, mientras el 46.2% a veces y siempre ejerce liderazgo por conocimiento intuitivo y empírico, del 100% el 46.2% de secretarias a veces y siempre ejerce liderazgo por conocimiento intuitivo y empírico y el 7.7% casi nunca y nunca ejerce liderazgo por conocimiento intuitivo y empírico, del 100% el 34.6% de tesoreras ejerce liderazgo por conocimiento empírico y el 7.7% nunca ejerce liderazgo por conocimiento empírico, mientras el 26.9% a veces ejerce liderazgo por conocimiento intuitivo y por último, del 100% el 34.6% de fiscalizadoras ejerce liderazgo por conocimiento empírico y el 7.7% nunca ejerce liderazgo por conocimiento empírico, mientras el 30.8% a veces ejerce liderazgo por conocimiento intuitivo. Finalmente, el **modo de conocimiento con mayor grado de aceptación es el conocimiento empírico** en la presidenta con 42.3%, en la secretaria con 46.2%, en la tesorera y fiscalizadora con 34.6% y en **menor grado** en la presidenta con 11.5% y en la secretaria, tesorera y fiscalizadora con 7.7%.

### 5.1.1 Descripción de los resultados de la variable Y<sub>2</sub>: Toma de decisiones

Figura 30

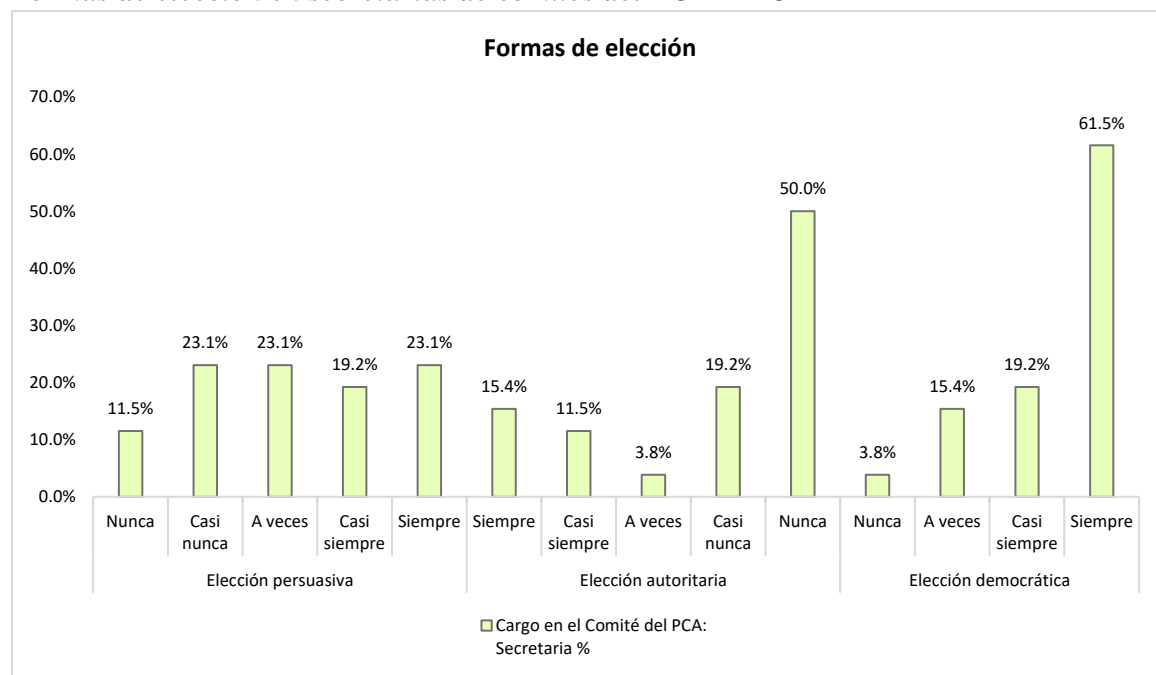
*Formas de elección en presidentas de comités del PCA-MPCH*



En la figura 30 se observa que; en relación a formas de elección, el 69.2% de presidentas “siempre” deciden a través de elección democrática, así como el 42.3% “nunca” a través de elección autoritaria y el 34.6% “nunca” y “a veces” a través de elección persuasiva. Esto evidencia que las directivas admiten con mayor frecuencia que siempre deciden a través de elección democrática al interior de los comedores del PCA, donde se llevan a cabo los acuerdos a través de un proceso participativo y transparente. En primer lugar, mediante una asamblea general en la que se discuten y proponen diferentes temas y decisiones importantes para el PCA. Posteriormente, se realiza una votación en la que todos los integrantes tienen la oportunidad de expresar su opinión y votar por la opción que consideren más adecuada. La presidenta, en su rol de liderazgo, una vez que se ha alcanzado un acuerdo por mayoría, se encarga de implementar y hacer cumplir las decisiones tomadas por la asamblea, siempre teniendo en cuenta el bienestar y los intereses de todos los miembros de la organización. Finalmente, se concluye que el indicador **elección democrática tiene aceptación con un porcentaje alto de 69.2% en las presidentas** de los comités del PCA, y consideran que siempre deciden por voluntad propia en consenso de las integrantes del comité y usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 31**

*Formas de elección en secretarías de comités del PCA-MPCH*

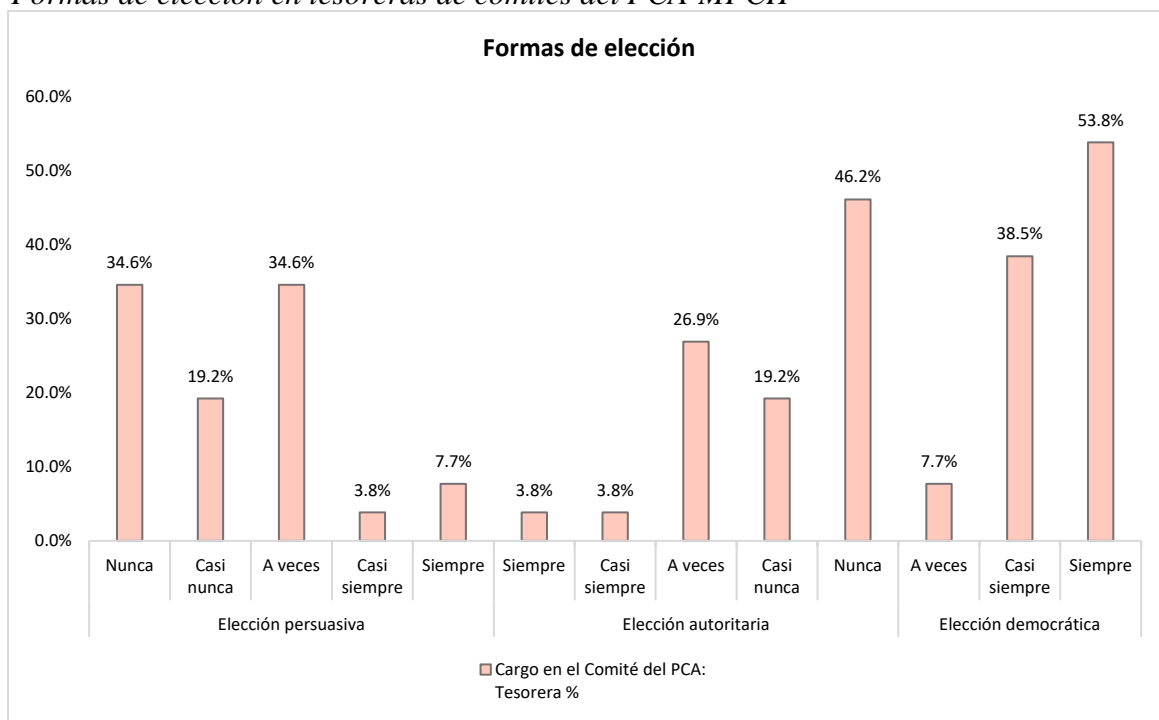


En la figura 31 se observa que; en relación a formas de elección, el 61.5% de secretarías “siempre” deciden a través de elección democrática, así como el 50.0% “nunca” a través de elección autoritaria y el 23.1% “casi nunca”, “a veces” y “siempre” a través de elección persuasiva. Esto evidencia que las secretarías admiten con mayor frecuencia que siempre deciden a través de elección democrática al interior de los comedores del PCA, evidenciado en asamblea general donde se discuten las propuestas y se eligen las consideradas mejores mediante votación abierta y democrática, donde se ponen en evidencia en el libro de actas, además se establecen mecanismos de rendición de cuentas de las actividades ya sea mensual o anualmente, promoviendo su participación activa y en testigo de todos los usuarios del comedor del PCA. De esta manera, se garantiza de aquellos acuerdos cumplidos y no cumplidos que fueron establecidos democrática y consensuadamente entre integrantes del comité y usuarios todos del PCA, fomentando transparencia e inclusión en el proceso de toma de decisiones. Por último, se llega a la conclusión que el indicador **elección democrática tiene aceptación con un porcentaje alto de 61.2% en las secretarías** de los comités del PCA, y consideran que siempre deciden por voluntad propia en consenso de las integrantes del comité y usuarios beneficiarios del PCA.



**Figura 32**

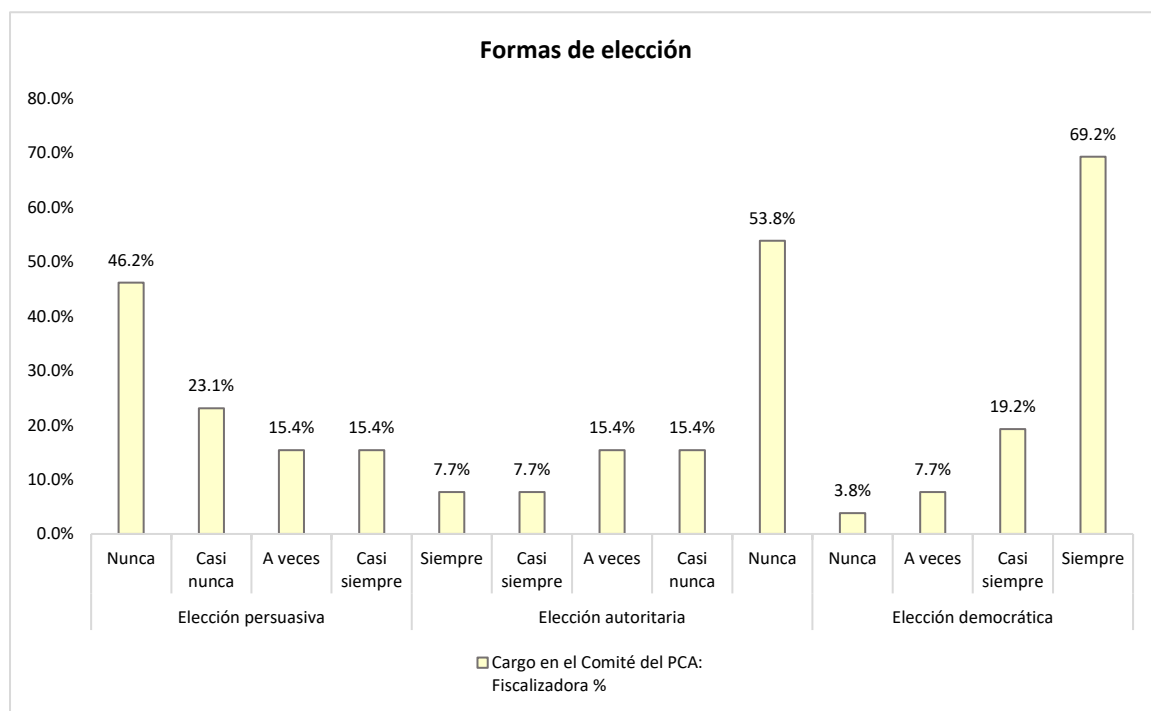
*Formas de elección en tesoreras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 32 se observa que; en relación a formas de elección, el 53.8% de tesoreras “siempre” deciden a través de elección democrática, así como el 46.2% “nunca” a través de elección autoritaria y el 34.6% “nunca” y “a veces” a través de elección persuasiva. Esto evidencia que las tesoreras admiten con mayor frecuencia que siempre deciden a través de elección democrática al interior de los comedores del PCA, corroborando en asamblea general donde los acuerdos conformados han sido originados a partir del consenso de decisiones financieras y presupuestarias a tomar, mediante informe general de la situación que se encuentra la caja chica del comedor del PCA para su reorganización, y posibles alternativas para aumentar los ingresos económicos y manejar mejor los gastos diarios, es decir a través de sus opiniones se llegan acuerdos entorno a decisiones financieras. Una vez alcanzados los acuerdos, las tesoreras se encargan de implementar las decisiones tomadas, asegurándose que se cumplan de manera eficiente y transparente. Finalmente, se llega a la conclusión que el indicador **elección democrática tiene aceptación con un porcentaje medio de 53.8% en las tesoreras** de los comités del PCA, y consideran que siempre deciden por voluntad propia en consenso de las integrantes del comité y usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 33**

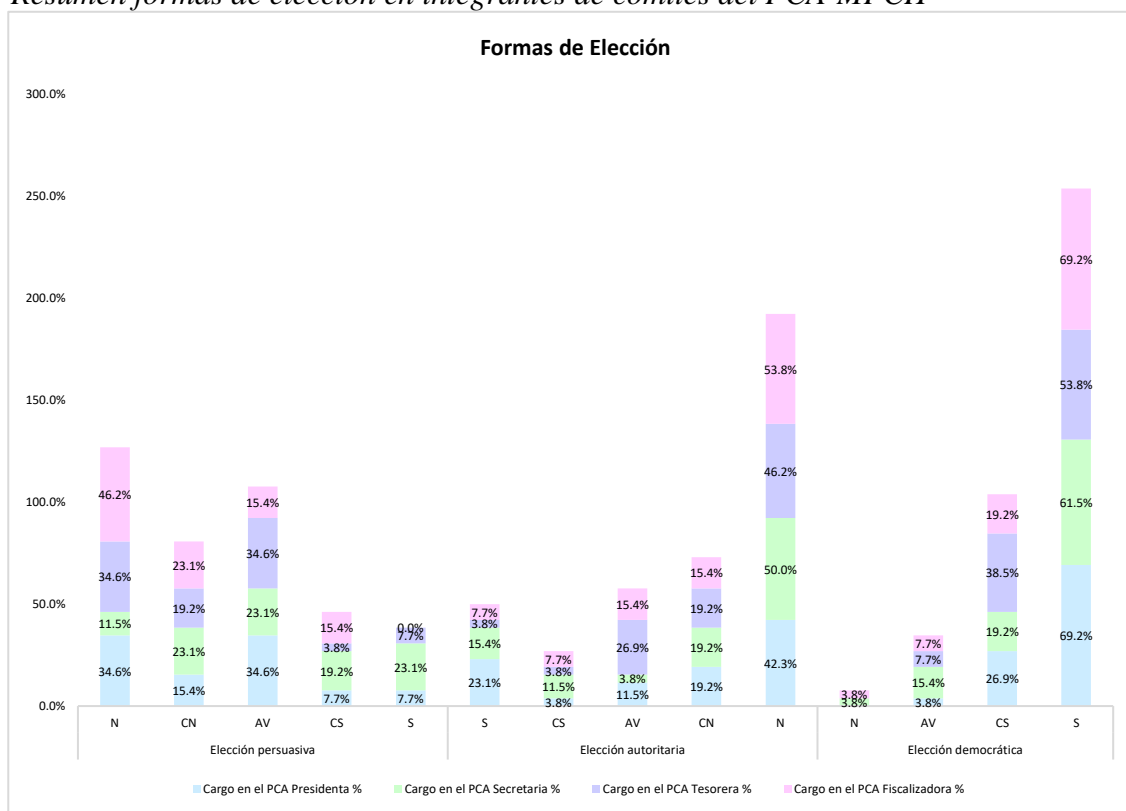
*Formas de elección en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 33 se observa que; en relación a formas de elección, el 69.2% de fiscalizadoras “siempre” deciden a través de elección democrática, así como el 53.8% “nunca” a través de elección autoritaria y el 46.2% “nunca” a través de elección persuasiva. Esto evidencia que las fiscalizadoras admiten con mayor frecuencia que siempre deciden a través de elección democrática al interior de los comedores del PCA, donde llevan a cabo los acuerdos a través de reuniones periódicas entre integrantes de los comités y usuarios en general del PCA, durante estas reuniones, se establecen posturas mediante votación democrática donde se asegura la participación de todos los involucrados. Además, las fiscalizadoras utilizan el archivo de actas de fiscalización y supervisión de alimentos para verificar el cumplimiento de los acuerdos tomados, así como para garantizar que los alimentos se encuentren en buen estado y se almacenen adecuadamente. En caso de que se detecten incumplimientos, se toman las medidas necesarias para corregir la situación, buscando la cohesión social de todos sus miembros en alcanzar buenas prácticas de gestión de alimentos en el comedor de manera autónoma. En definitiva, se llega a la conclusión que el indicador **elección democrática tiene aceptación con un porcentaje alto de 69.2% en las fiscalizadoras** de los comités del PCA, y consideran que siempre deciden por voluntad propia en consenso de las integrantes del comité y usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 34**

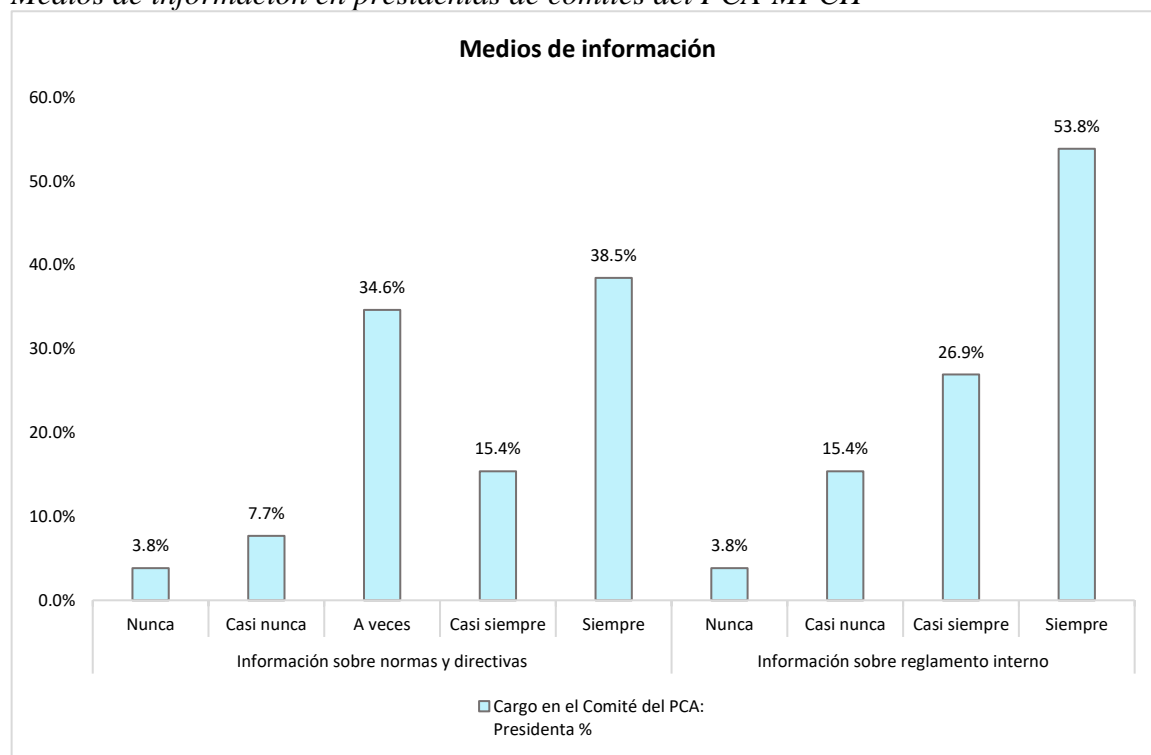
*Resumen formas de elección en integrantes de comités del PCA-MPCH*



En la figura 34 se observa el histograma en relación a formas de elección en integrantes de los comités del PCA-MPCH, donde del 100% el 69.2% de presidentas para la toma de decisiones optan por elegir democráticamente, el 7.7% siempre y casi siempre realizan la forma de elección persuasiva para la toma de decisiones, mientras el 3.8% casi siempre a través de la forma de elección autoritaria, del 100% el 61.2% de secretarías para la toma de decisiones siempre optan por la forma de elección democrática, el 11.5% nunca maneja la forma de elección persuasiva y casi siempre lo determinan por la forma de elección autoritaria, del 100% el 53.8% de tesoreras optan por elegir la forma de elección democrática para la toma de decisiones, el 46.2% nunca determinan por la forma de elección autoritaria, mientras el 34.6% nunca y a veces optan por la forma de elección persuasiva y por último, del 100% el 69.2% de fiscalizadoras optan por elegir la forma de elección democrática para las decisiones, el 53.8% nunca eligen a través de la forma de elección autoritaria, mientras el 46.2% optan por la forma de elección persuasiva. Finalmente, la **forma de elección con mayor grado de aceptación es la forma de elección democrática** en la presidenta y fiscalizadora con 69.9%, en la secretaria con 61.1%, en la tesorera con 53.8% y en **menor grado** en la tesorera con 7.7%, en la presidenta, secretaria y fiscalizadora con 3.8%.

**Figura 35**

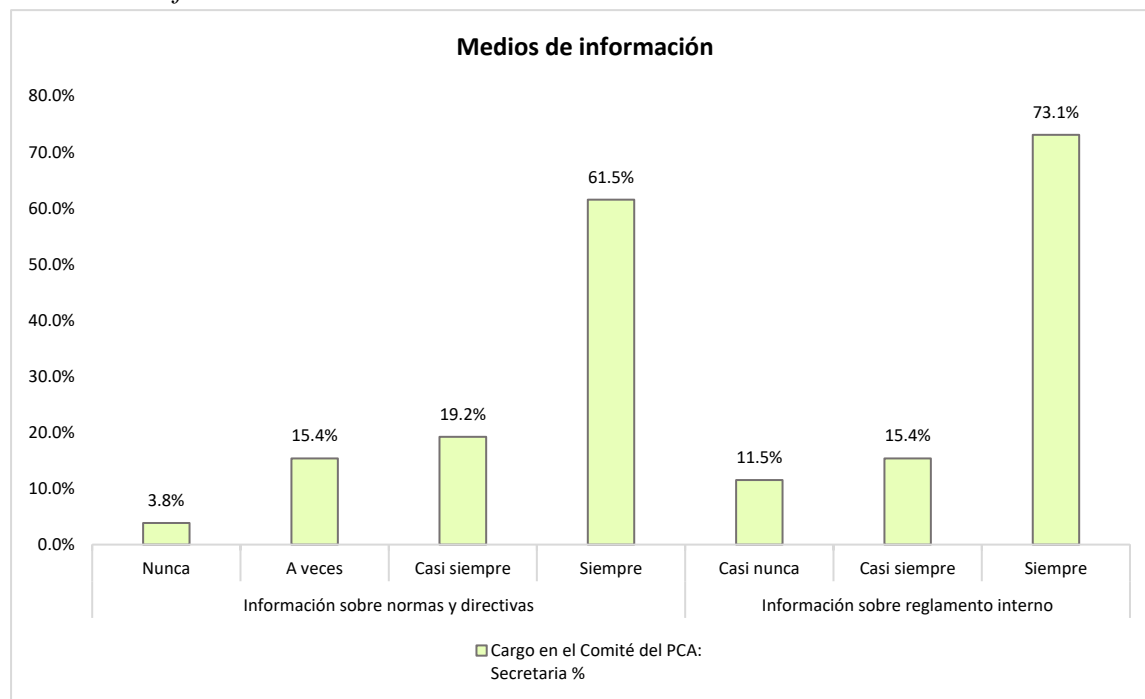
*Medios de información en presidentas de comités del PCA-MPCH*



En la figura 35 se observa que; en relación a medios de información, el 53.8% de presidentas “siempre” optan por el medio de información de reglamento interno en el comedor del PCA, así como el 38.5% “siempre” por el medio de información de normas y directivas y el 34.6% “a veces” por el medio de información de normas y directivas. Esto significa que las directivas expresan con mayor frecuencia que siempre optan por el medio de información de reglamento interno en el comedor del PCA, esto quiere decir que ponen en práctica un conjunto de pautas de funcionamiento que son establecidas entre integrantes del comité y usuarios del PCA, donde incluyen aspectos como la forma en que se toman decisiones, la distribución de responsabilidades en el comedor, la comunicación interna en cuanto actividades de cocina, el manejo de recursos, promoviendo así la participación y liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones y el desarrollo de acciones en beneficio de la comunidad. Finalmente se concluye, que el indicador **información sobre reglamento interno tiene aceptación con un porcentaje medio de 53.8% en las presidentas** de los comités del PCA, y consideran siempre a este medio de información en su organización para la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 36**

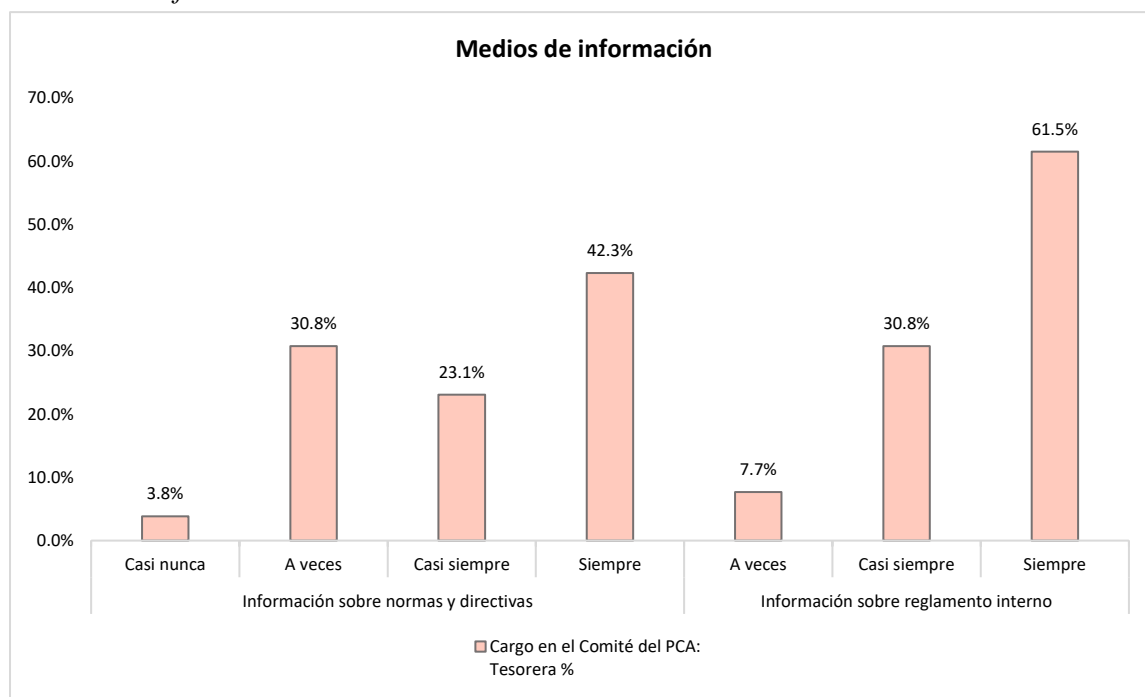
*Medios de información en secretarías de comités del PCA-MPCH*



En la figura 36 se observa que; en relación a medios de información, el 73.1% de secretarías “siempre” optan por el medio de información de reglamento interno en el comedor del PCA, así como el 61.5% “siempre” por el medio de información de normas y directivas y el 19.2% “casi siempre” por el medio de información de normas y directivas. Esto significa que las secretarías expresan con mayor frecuencia que siempre optan por el medio de información de reglamento interno en el comedor del PCA, porque les interesa que se cumplan los acuerdos y compromisos asumidos en reuniones y asambleas generadas, además queda registrado en el libro de actas en cuanto a normas y directivas que se rige en cada comedor, precisamente ración de alimentos y días de cocina consensuadas por mutuo acuerdo y que guardan evidencia en su medio de registro, el libro de actas. En última instancia, se llega a la conclusión que el indicador **información sobre reglamento interno tiene aceptación con un porcentaje alto de 73.1% en las secretarías** de los comités del PCA, y consideran siempre a este medio de información en su organización para la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 37**

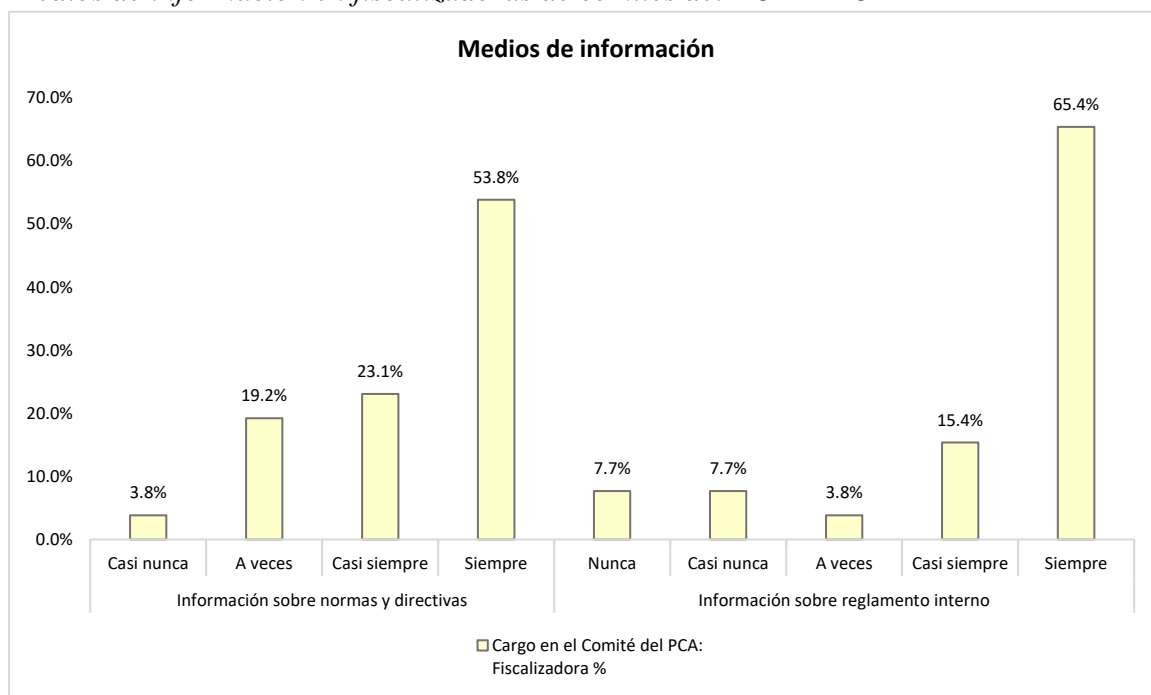
*Medios de información en tesoreras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 37 se observa que; en relación a medios de información, el 61.5% de tesoreras “siempre” optan por el medio de información de reglamento interno en el comedor del PCA, así como el 42.3% “siempre” por el medio de información de normas y directivas y el 30.8% “a veces” por el medio de información de normas y directivas y “casi siempre” por el medio de información de reglamento interno. Esto significa que las tesoreras expresan con mayor frecuencia que siempre optan por el medio de información de reglamento interno en el comedor del PCA, esto se debe porque fomentan la participación y el cumplimiento de compromisos asumidos entre integrantes del comité y usuarios beneficiarios del PCA, sobre todo para generar nuevos ingresos autónomos para el comedor y el pago de multas generadas por incumplimiento del reglamento interno del PCA. Finalmente, se llega a la conclusión que el indicador **información sobre reglamento interno tiene aceptación con un porcentaje alto de 61.5% en las tesoreras** de los comités del PCA, y consideran siempre a este medio de información en su organización para la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 38**

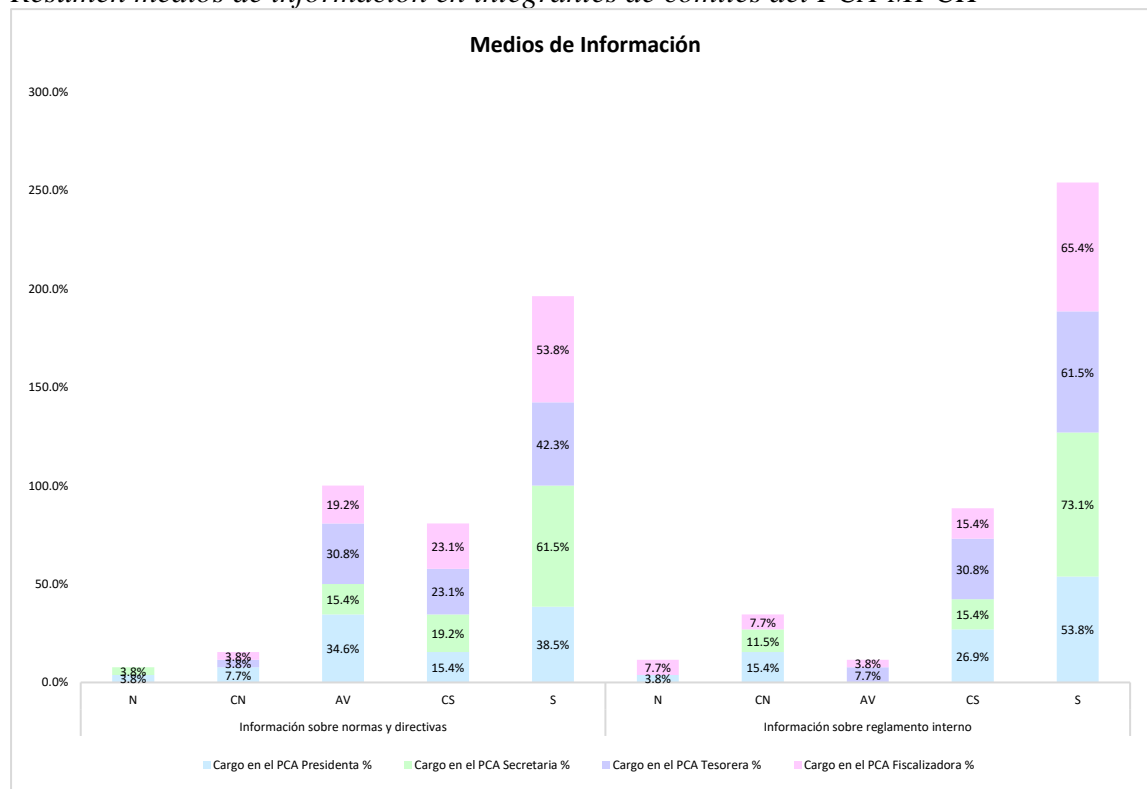
*Medios de información en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 38 se observa que; en relación a medios de información, el 65.4% de fiscalizadoras “siempre” optan por el medio de información de reglamento interno en el comedor del PCA, así como el 53.8% “siempre” por el medio de información de normas y directivas y el 23.1% “casi siempre” por el medio de información de normas y directivas. Esto significa que las fiscalizadoras expresan con mayor frecuencia que siempre optan por el medio de información de reglamento interno en el comedor del PCA. Utilizando como herramienta para garantizar la transparencia y democracia en el proceso de toma de decisiones, asegurando que se respeten los deberes de todos los miembros del comité y usuarios beneficiarios, utilizando el reglamento interno de la organización como marco de referencia para la toma de decisiones, y teniendo en cuenta el cumplimiento de la normativa establecida en relación a la fiscalización de los alimentos y su adecuado almacenamiento al interior del comedor del PCA, considerando un ambiente limpio, la utilización de kits de limpieza y la implementación de material base para el soporte y almacenamiento de alimentos. Finalmente, se concluye que el indicador **información sobre reglamento interno tiene aceptación con un porcentaje alto de 65.4% en las fiscalizadoras** de los comités del PCA, y consideran siempre a este medio de información en su organización para la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 39**

*Resumen medios de información en integrantes de comités del PCA-MPCH*

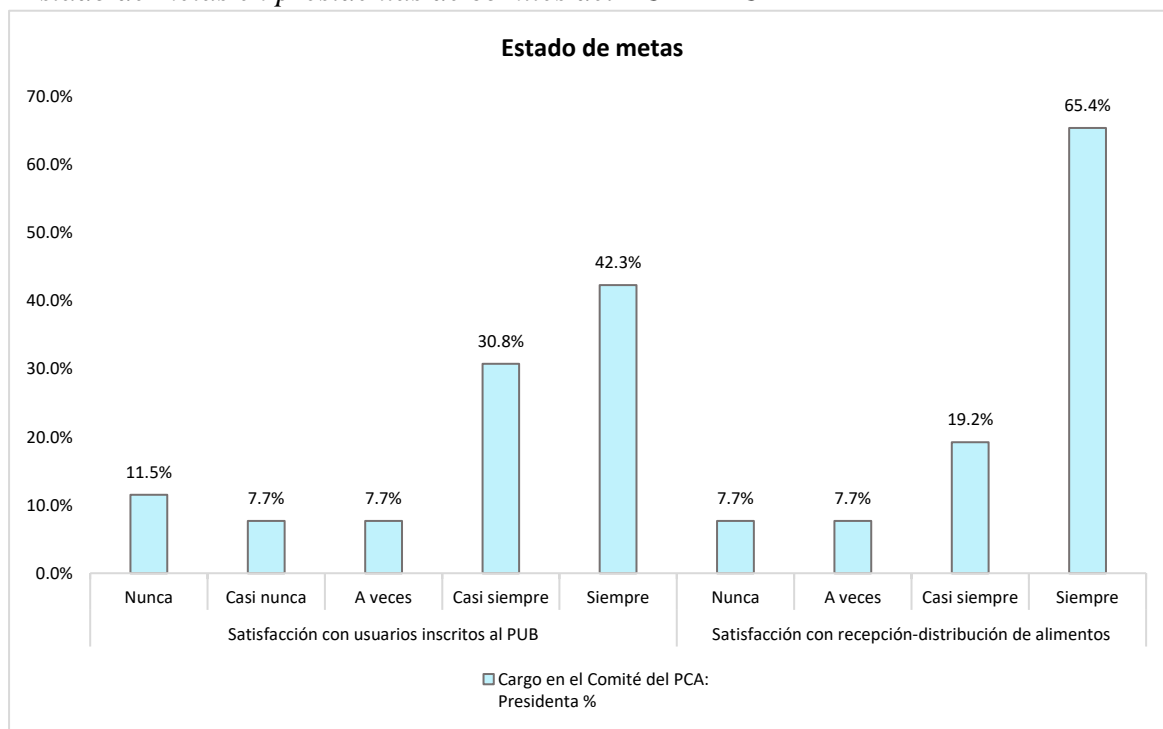


En la figura 39 se observa el histograma en relación a medios de información en integrantes de los comités del PCA-MPCH, donde del 100% el 53.8% de presidentas siempre consideran el reglamento interno para la toma de decisiones y el 38.5% siempre consideran las normas y directivas de la municipalidad, mientras que el 3.8% nunca consideran el reglamento interno ni las normas y directivas, del 100% el 73.1% de secretarias siempre consideran el reglamento interno para la toma de decisiones y el 61.5% siempre consideran las normas y directivas de la municipalidad, el 11.5% casi nunca consideran el reglamento interno, mientras que el 3.8% nunca consideran las normas y directivas, del 100% el 61.5% de tesoreras siempre consideran el reglamento interno para la toma de decisiones y el 42.3% siempre las normas y directivas de la municipalidad, mientras que el 30.8% casi siempre consideran el reglamento interno y a veces las normas y directivas, del 100% el 65.4% de fiscalizadoras siempre consideran el reglamento interno para la toma de decisiones y el 53.8% siempre consideran las normas y directivas de la municipalidad, mientras el 3.8% casi nunca el reglamento interno ni las normas y directivas. Finalmente, el **medio de información con mayor grado de aceptación es el medio de información de reglamento interno** en la presidenta con 53.8%, secretaria con 73.1%, tesorera con 61.5% y fiscalizadora con 65.4% y en **menor grado** en la presidenta con 3.8%, secretaria con 11.5%, tesorera con 7.7% y fiscalizadora con 3.8%.



**Figura 40**

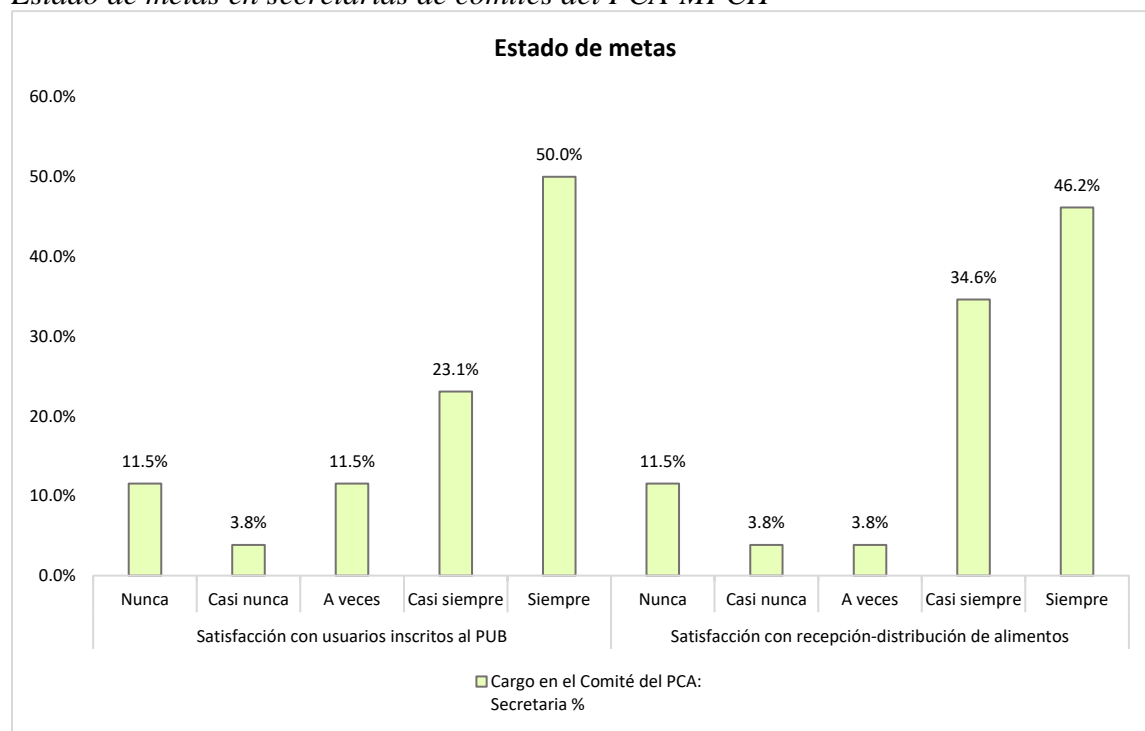
*Estado de metas en presidentas de comités del PCA-MPCH*



En la figura 40 se observa que; en relación a estado de metas, el 65.4% de presidentas “siempre” están satisfechas con la meta alcanzada satisfacción con recepción-distribución de alimentos en el comedor del PCA, así como el 42.3% y el 30.8% “casi siempre” satisfechas con la meta alcanzada satisfacción con usuarios inscritos al PUB. Esto indica que las directivas señalan con mayor frecuencia que siempre están satisfechas con la meta alcanzada satisfacción con recepción-distribución de alimentos en el comedor del PCA, evidenciándose al momento de recibir los alimentos los días previstos por la MPCH, son quienes predisponen los ambientes del comedor para recibir los alimentos y administrarlos entre todos los usuarios beneficiarios del PCA, por ende, no consideran como prioritario el registro de más usuarios al PUB del comedor. Por último, se concluye que el indicador **meta satisfacción de recepción-distribución de alimentos tiene aceptación con un porcentaje alto de 65.4% en las presidentas** de los comités del PCA, y consideran siempre a esta meta para la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 41**

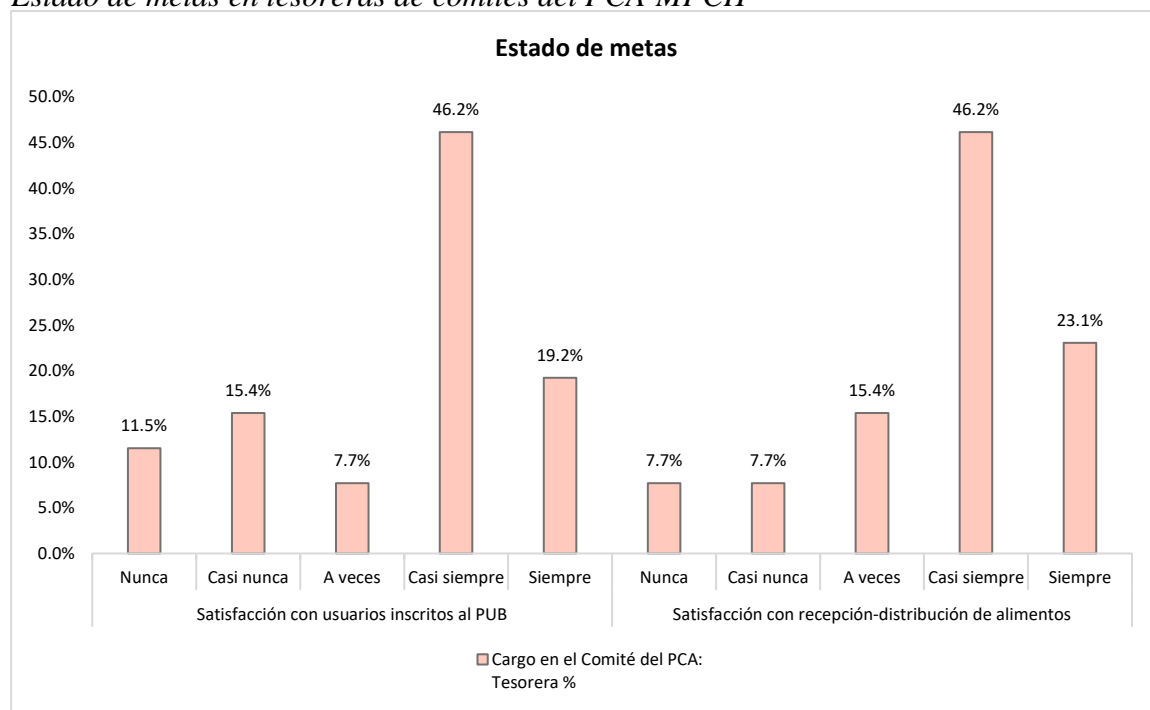
*Estado de metas en secretarías de comités del PCA-MPCH*



En la figura 41 se observa que; en relación a estado de metas, el 50.0% de secretarías “siempre” están satisfechas con la meta alcanzada satisfacción con usuarios inscritos al PUB, así como el 46.2% “siempre” y el 34.6% “casi siempre” satisfechas con la meta alcanzada satisfacción con recepción-distribución de alimentos. Esto indica que las secretarías señalan con mayor frecuencia que siempre están satisfechas con la meta alcanzada satisfacción con recepción-distribución de alimentos en el comedor del PCA, esto se evidencia en el compromiso de abastecimiento de alimentos en cada comunidad, precisamente son las encargadas de guardar las pecosas denominada acta de entrega de alimentos, y es la representante en mención quien suscribe en señal de conformidad, corroborando haber recibido los alimentos en buenas condiciones de calidad, sanidad y peso completo de acuerdo al acta de entrega. Por último, se concluye que el indicador **meta satisfacción de usuarios inscritos al PUB tiene aceptación con un porcentaje medio de 50.0% en las secretarías**, y consideran siempre a esta meta para la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 42**

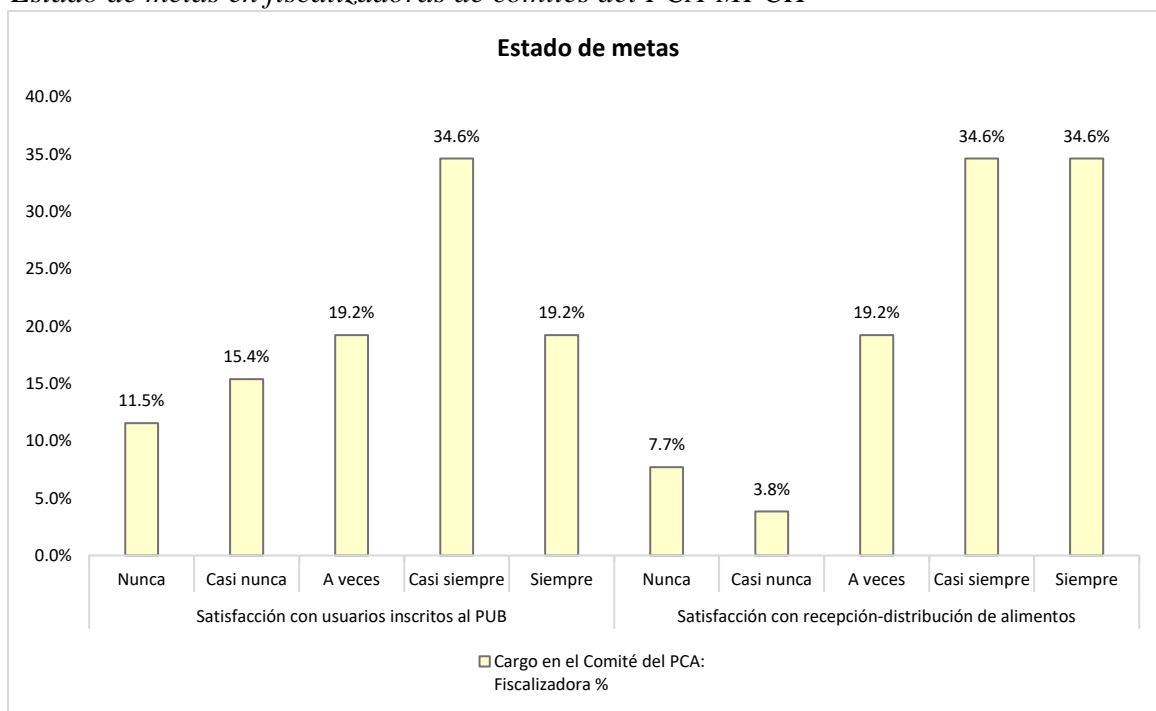
*Estado de metas en tesoreras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 42 se observa que; en relación a estado de metas, el 46.2% de tesoreras “casi siempre” están satisfechas con la meta alcanzada satisfacción con usuarios inscritos al PUB y satisfacción con recepción-distribución de alimentos, así como el 23.1% “siempre” con la meta alcanzada satisfacción con recepción-distribución de alimentos y el 19.2% “siempre” con la meta alcanzada satisfacción con usuarios inscritos al PUB. Esto indica que las tesoreras señalan con mayor frecuencia que casi siempre están satisfechas con la meta alcanzada satisfacción con usuarios inscritos al PUB y satisfacción con recepción-distribución de alimentos en el comedor del PCA, esto se evidencia en el compromiso que tienen al momento de hacer uso de los recursos autónomos en la gestión de alimentos para generar nuevos ingresos económicos en el comedor del PCA de cada comunidad, promoviendo mejora social y económica de las familias que integran el PUB del PCA, al momento de hacer uso del capital financiero “caja chica” que independiente administran para múltiples necesidades. Finalmente, se llega a la conclusión que el indicador **meta satisfacción de usuarios inscritos al PUB tiene aceptación con un porcentaje medio de 46.2% en las tesoreras**, y consideran siempre a esta meta para la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 43**

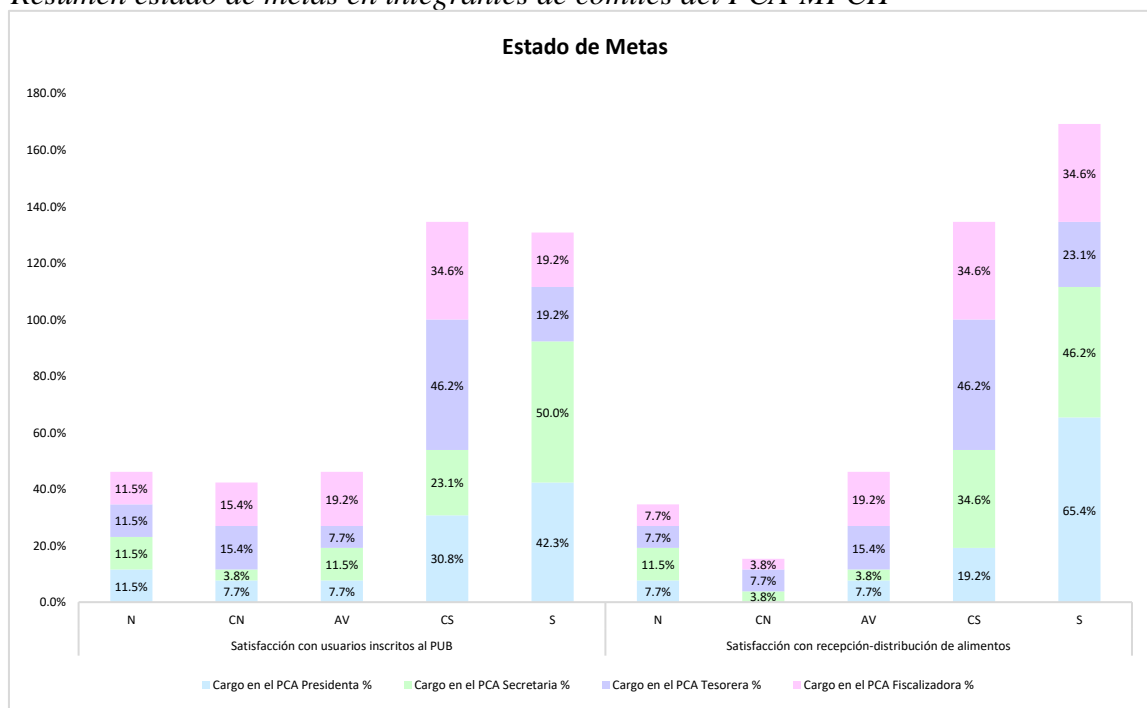
*Estado de metas en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 43 se observa que; en relación a estado de metas, el 46.2% de tesoreras “casi siempre” están satisfechas con la meta alcanzada satisfacción con usuarios inscritos al PUB y satisfacción con recepción-distribución de alimentos, así como el 23.1% “siempre” con la meta alcanzada satisfacción con recepción-distribución de alimentos y el 19.2% “siempre” con la meta alcanzada satisfacción con usuarios inscritos al PUB. Esto indica que las fiscalizadoras señalan con mayor frecuencia que casi siempre están satisfechas con la meta alcanzada satisfacción con usuarios inscritos al PUB y satisfacción con recepción-distribución de alimentos en el comedor del PCA, esto se debe a que son quienes corroboran en el acta de entrega de alimentos trimestral, la calidad de los productos y fecha de vencimiento hasta el punto de entrega/recepción de alimentos, firmando el acta como fiscalizadora y en compañía de la presidenta del comité del PCA y los representantes de la MPCH, in situ en cada comedor de la comunidad, por haber recibido los alimentos en buenas condiciones de calidad, sanidad y peso completo de acuerdo al acta de registro. Finalmente, se llega a la conclusión que el indicador **meta satisfacción de usuarios inscritos al PUB y satisfacción de recepción-distribución de alimentos tienen aceptación con un porcentaje bajo de 34.6% en las fiscalizadoras**, y consideran casi siempre y siempre a estas metas para la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 44**

*Resumen estado de metas en integrantes de comités del PCA-MPCH*



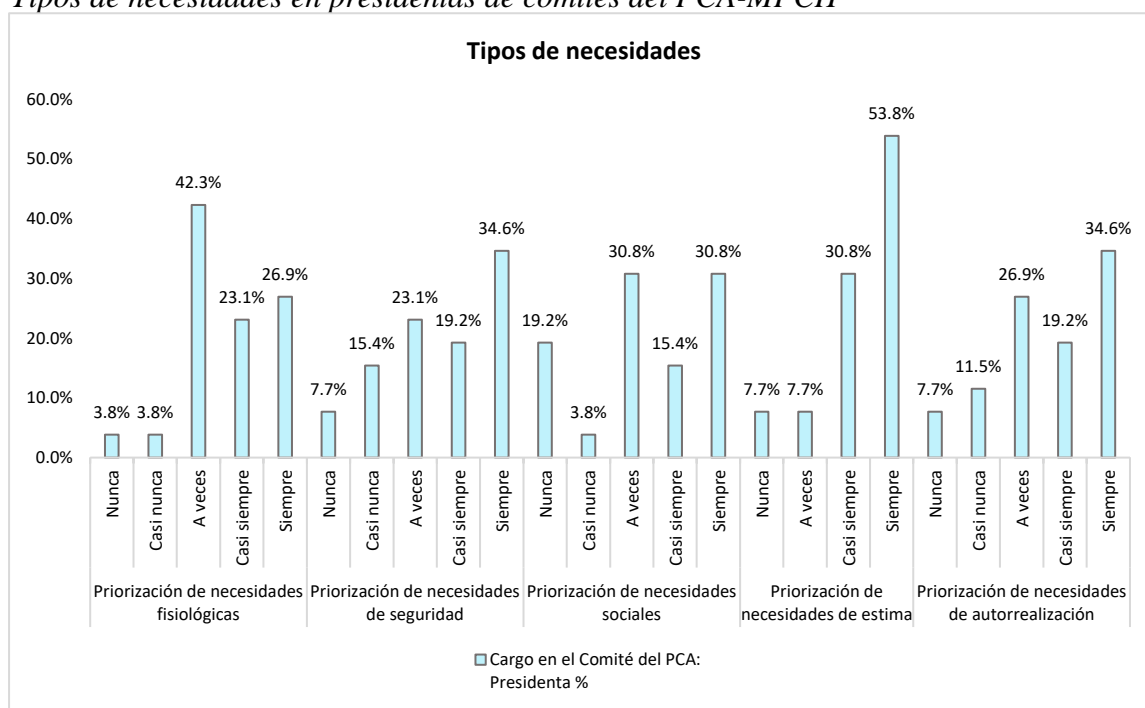
*Nota.* Las socias integrantes del PCA-MPCH cumplen funciones orientadas a la toma de decisiones sobre las metas del programa orientadas a usuarios inscritos al Padrón Único de Beneficiarios (PUB) y recepción-distribución de alimentos, que se verifican trimestralmente entre el comedor y la Unidad del PCA-MPCH.

En la figura 44 se observa el histograma en relación a estado de metas en integrantes de los comités del PCA-MPCH, donde del 100% el 65.4% de presidentas siempre están satisfechas con la meta recepción-distribución de alimentos, el 42.3% siempre están satisfechas con la meta usuarios inscritos al PUB, mientras que el 7.7% a veces, nunca y casi nunca están satisfechas con recepción-distribución de alimentos y usuarios inscritos al PUB, del 100% el 50.0% de secretarias siempre están satisfechas con la meta usuarios inscritos al PUB, el 46.2% siempre están satisfechas con la meta recepción-distribución de alimentos, mientras que el 3.8% casi nunca y a veces están satisfechas con recepción-distribución de alimentos y usuarios inscritos al PUB, del 100% el 46.2% de tesoreras casi siempre están satisfechas con las metas usuarios inscritos al PUB y recepción-distribución de alimentos, mientras que el 7.7% casi nunca y a veces están satisfechas con las metas usuarios inscritos al PUB y recepción-distribución de alimentos, del 100% el 34.6% de fiscalizadoras consideran que casi siempre están satisfechas con usuarios inscritos al PUB y recepción-distribución de alimentos, el 11.5% nunca están satisfechas con usuarios inscritos al PUB, mientras que el 3.8% casi nunca están satisfechas con recepción-distribución de alimentos. Finalmente, el **estado de metas con mayor grado de aceptación es la meta satisfacción de recepción-distribución de alimentos** en la

presidenta con 65.4%, secretaria con 50.0%, tesorera con 46.2% tanto en recepción de alimentos como usuarios inscritos al PUB, en la fiscalizadora con 34.6% tanto en recepción de alimentos como usuarios inscritos al PUB, y en **menor grado de aceptación la satisfacción de recepción-distribución de alimentos y usuarios inscritos al PUB**, en la secretaria con 3.8%, **satisfacción de recepción-distribución de alimentos**, en la presidenta nunca y casi nunca con 7.7%, tesorera con 7.7% y fiscalizadora con 3.8%.

**Figura 45**

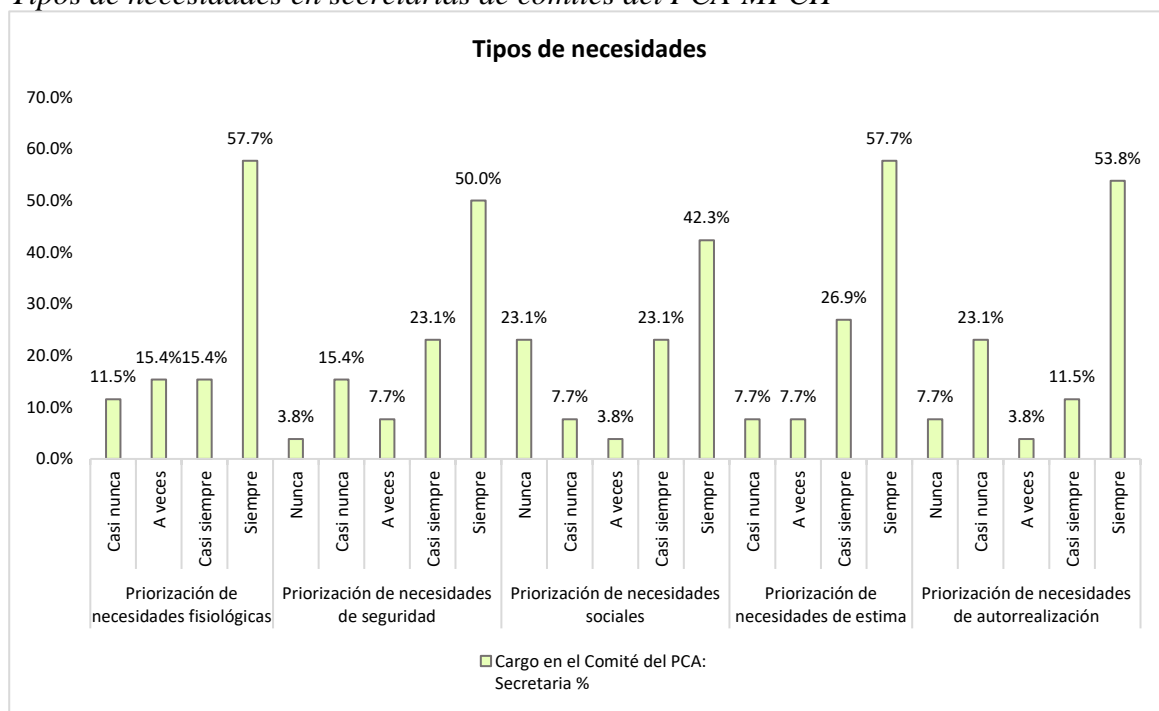
*Tipos de necesidades en presidentas de comités del PCA-MPCH*



En la figura 45 se observa que; en relación a tipos de necesidades, el 53.8% de presidentas “siempre” priorizan necesidades de estima, así como el 42.3% “a veces” priorizan necesidades fisiológicas y el 34.6% “siempre” priorizan necesidades de seguridad y necesidades de autorrealización. Esto evidencia que las presidentas indican con mayor frecuencia que siempre priorizan necesidades de estima en el comedor del PCA, porque se sienten aceptadas al integrar el comité del PCA y a representar a toda la población vulnerable de cada comunidad a la que representan. Finalmente, se concluye que el indicador **priorización de necesidades de estima tiene aceptación con un porcentaje medio de 53.8% en las presidentas** de los comités del PCA, y consideran que siempre priorizan necesidades de estima; existencia de confianza, respeto y consideración en la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 46**

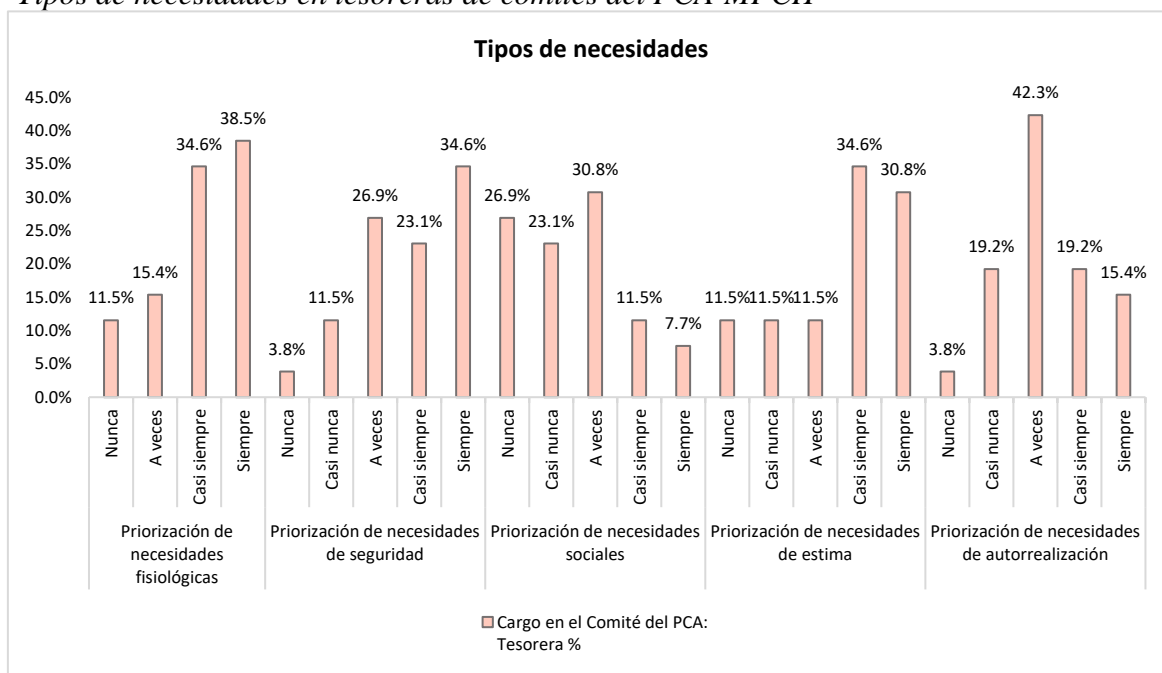
*Tipos de necesidades en secretarías de comités del PCA-MPCH*



En la figura 46 se observa que; en relación a tipos de necesidades, el 57.7% de secretarías “siempre” priorizan necesidades fisiológicas y necesidades de estima, así como el 53.8% “siempre” priorizan necesidades de autorrealización y el 50.0% “siempre” priorizan necesidades de seguridad. Esto evidencia que las secretarías indican con mayor frecuencia que siempre priorizan necesidades fisiológicas y necesidades de estima en el comedor del PCA, porque asumen el compromiso de identificar necesidades de vital importancia para la subsistencia del ser humano antes que su propia existencia de superación para finalmente registrar como es apropiado al Padrón Único de Beneficiarios. Por último, se concluye que indicador **priorización de necesidades de estima y necesidades fisiológicas tienen aceptación con un porcentaje alto de 57.7% en las secretarías** de los comités del PCA, y consideran que siempre priorizan necesidades de estima; confianza, respeto y consideración y necesidades fisiológicas; vida digna en la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 47**

*Tipos de necesidades en tesoreras de comités del PCA-MPCH*

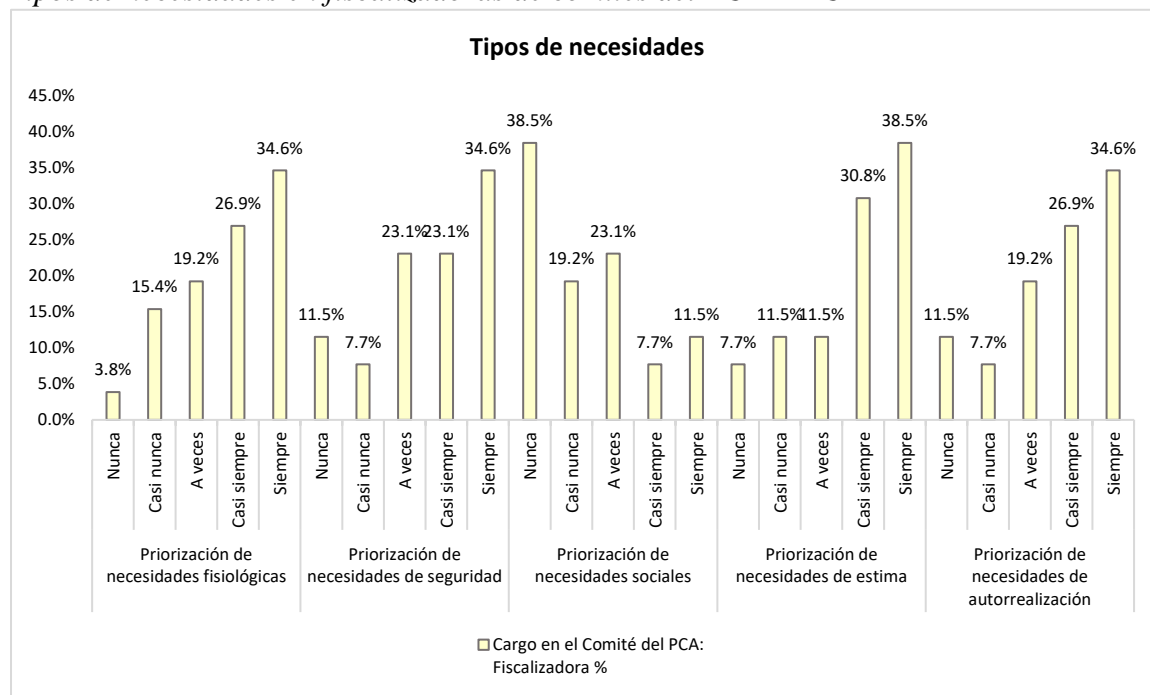


En la figura 47 se observa que; en relación a tipos de necesidades, el 42.3% de tesoreras “a veces” priorizan necesidades de autorrealización, así como el 38.5% “siempre” priorizan necesidades fisiológicas y el 34.6% “siempre” priorizan necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad y “casi siempre” priorizan necesidades de autoestima. Esto evidencia que las tesoreras indican con mayor frecuencia que a veces priorizan necesidades de autorrealización en el comedor del PCA, esto quiere decir que tratan de ganar experiencia como dirigente de OSB para mejorar su forma de vida en la comunidad y conquistar espacios de poder femenino. Por último, se concluye que el indicador **priorización de necesidades de autorrealización tiene aceptación con un porcentaje medio de 42.3% en las tesoreras** de los comités del PCA, y consideran que siempre priorizan necesidades de autorrealización; aceptación y éxito en la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.



**Figura 48**

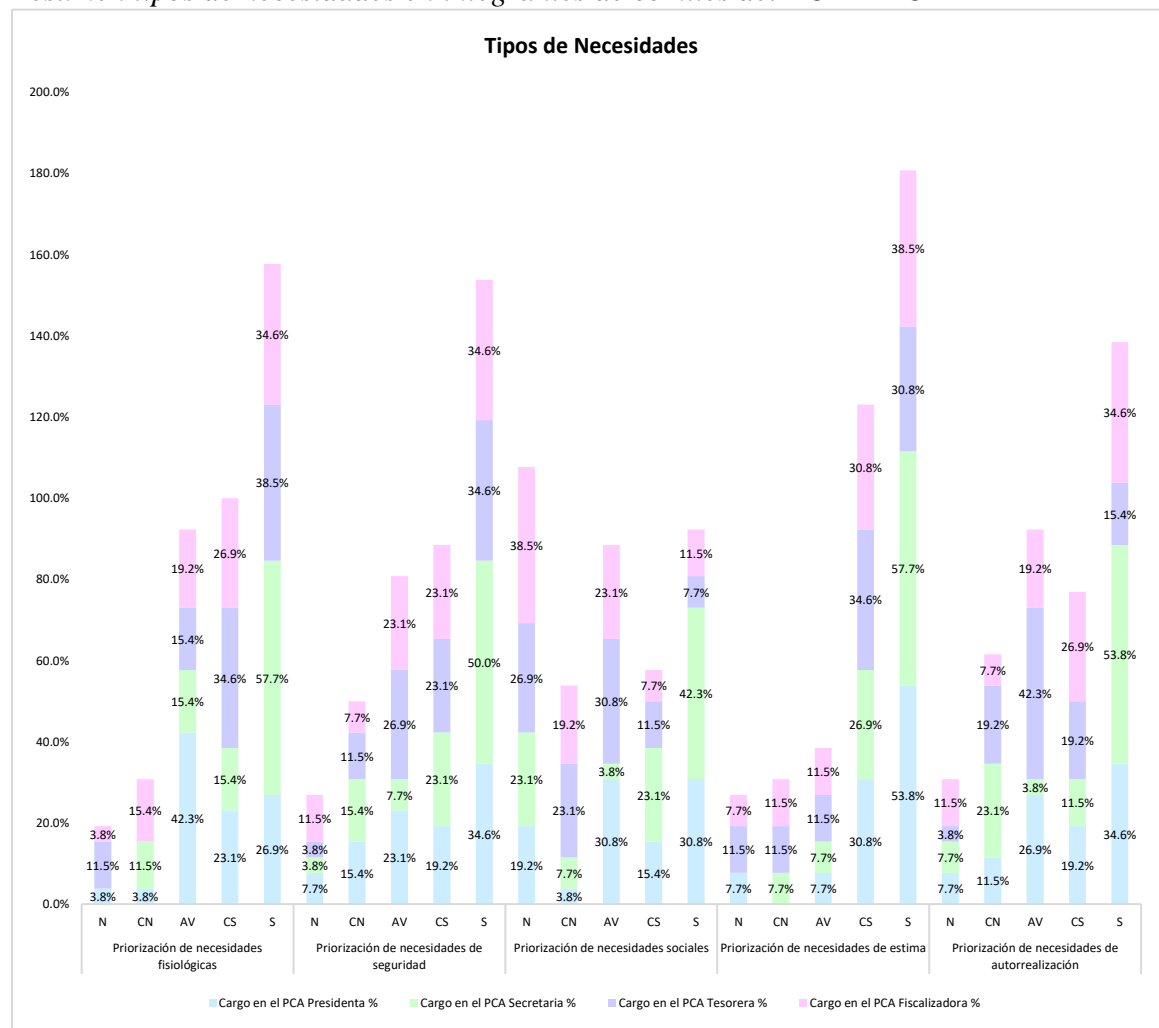
*Tipos de necesidades en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 48 se observa que; en relación a tipos de necesidades, el 38.5% de fiscalizadoras “nunca” priorizan necesidades sociales y “siempre” priorizan necesidades de estima, así como el 34.6% “siempre” priorizan necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad y necesidades de autorrealización y el 30.8% “casi siempre” priorizan necesidades de estima. Esto evidencia que las fiscalizadoras indican con mayor frecuencia que nunca priorizan necesidades sociales y siempre priorizan necesidades de estima en el comedor del PCA, porque consideran importante que sientan aceptación de todas las socias integrantes del comité del PCA en beneficio del cumplimiento de sus funciones. Finalmente, se concluye que los indicadores **necesidades de estima tiene aceptación y necesidades sociales tiene rechazo con un porcentaje bajo de 38.5% en las fiscalizadoras** de los comités del PCA, y consideran que siempre priorizan necesidades de estima; confianza, respeto y consideración y nunca priorizan necesidades sociales; amistad y afecto en la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 49**

*Resumen tipos de necesidades en integrantes de comités del PCA-MPCH*



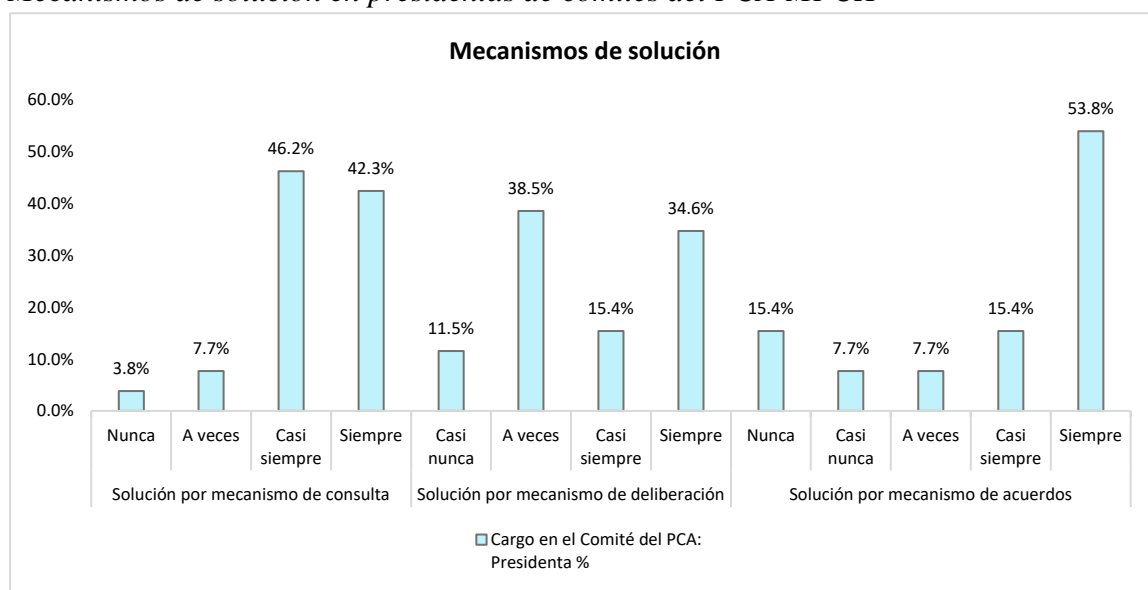
*Nota.* Las socias integrantes del PCA-MPCH orientan las decisiones en base a necesidades fisiológicas porque muestran interés hacia la vida digna, necesidades de seguridad porque priorizan condiciones de salud, empleo de las personas, necesidades sociales porque constituyen lazos de parentesco amical, necesidades de estima valoran el grado de confianza y consideración y necesidades de autorrealización porque es de interés el valor de aceptación que tienen por integrar y ser miembros del comité del PCA-MPCH.

En la figura 49 se observa el histograma en relación a tipos de necesidades en integrantes de los comités del PCA-MPCH, donde del 100% el 53.8% de presidentas toma decisiones priorizando necesidades de estima y el 3.8% casi nunca y nunca toma decisiones priorizando necesidades fisiológicas, así como casi nunca por necesidades sociales, del 100% el 57.7% de secretarias toma decisiones priorizando necesidades de estima y el 3.8% nunca toma decisiones priorizando necesidades de seguridad, del 100% el 38.5% de tesoreras toma decisiones priorizando necesidades fisiológicas y el 3.8% nunca toma decisiones priorizando necesidades de seguridad y de autorrealización y por último, del 100% el 38.5% de fiscalizadoras toma decisiones priorizando necesidades de estima y el 3.8% nunca toma decisiones priorizando necesidades fisiológicas. Finalmente, el **tipo de**

**necesidad con mayor grado de aceptación es la priorización de necesidades de estima** en la presidenta con 53.8%, secretaria con 57.7% y fiscalizadora con 38.5%, **necesidades fisiológicas** en la tesorera con 38.5% y el **tipo de necesidad con menor grado de aceptación es la priorización de necesidades fisiológicas y sociales** en la presidenta con 3.8%, **necesidades sociales y autorrealización** en la secretaria con 7.7%, **necesidades de seguridad y autorrealización** en la tesorera con 3.8% y **necesidades fisiológicas** en la fiscalizadora con 3.8%.

**Figura 50**

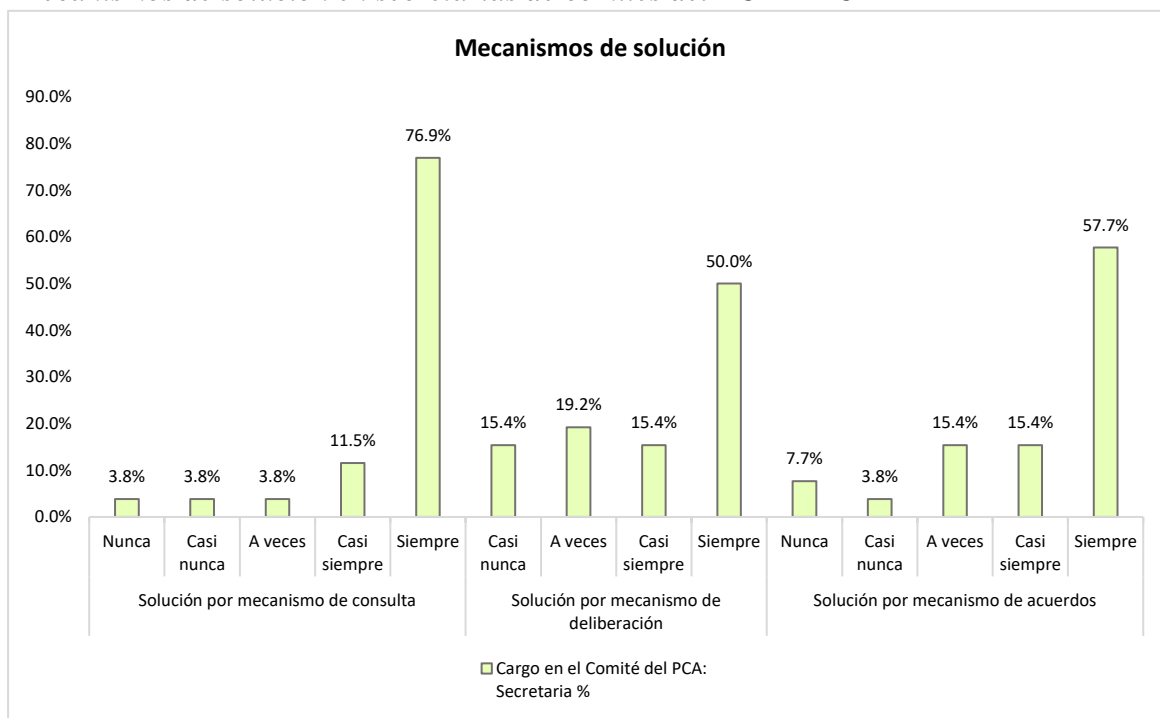
*Mecanismos de solución en presidentas de comités del PCA-MPCH*



En la figura 50 se observa que; en relación a mecanismos de solución, el 53.8% de presidentas “siempre” emplean los acuerdos, así como el 46.2% “casi siempre” y el 42.3% “siempre” emplean la consulta como mecanismos de solución en la toma de decisiones del comedor del PCA. Esto refleja que las directivas expresan con mayor frecuencia que siempre emplean los acuerdos como mecanismo de solución, para favorecer a la pacificación de alguna problemática surgida al interior del comedor, esto demuestra la generación de espacios de diálogo entre integrantes del comité y usuarios del PCA, estableciendo compromisos comunes en beneficio de mejorar el comedor de cada comunidad, generando consensos y estableciéndose en el libro de actas. Por último, se concluye que el indicador **solución por mecanismo de acuerdos tiene aceptación con un porcentaje medio de 53.8% en las presidentas** de los comités del PCA, y consideran que siempre emplean los acuerdos después de la elección, como mecanismo de solución en la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 51**

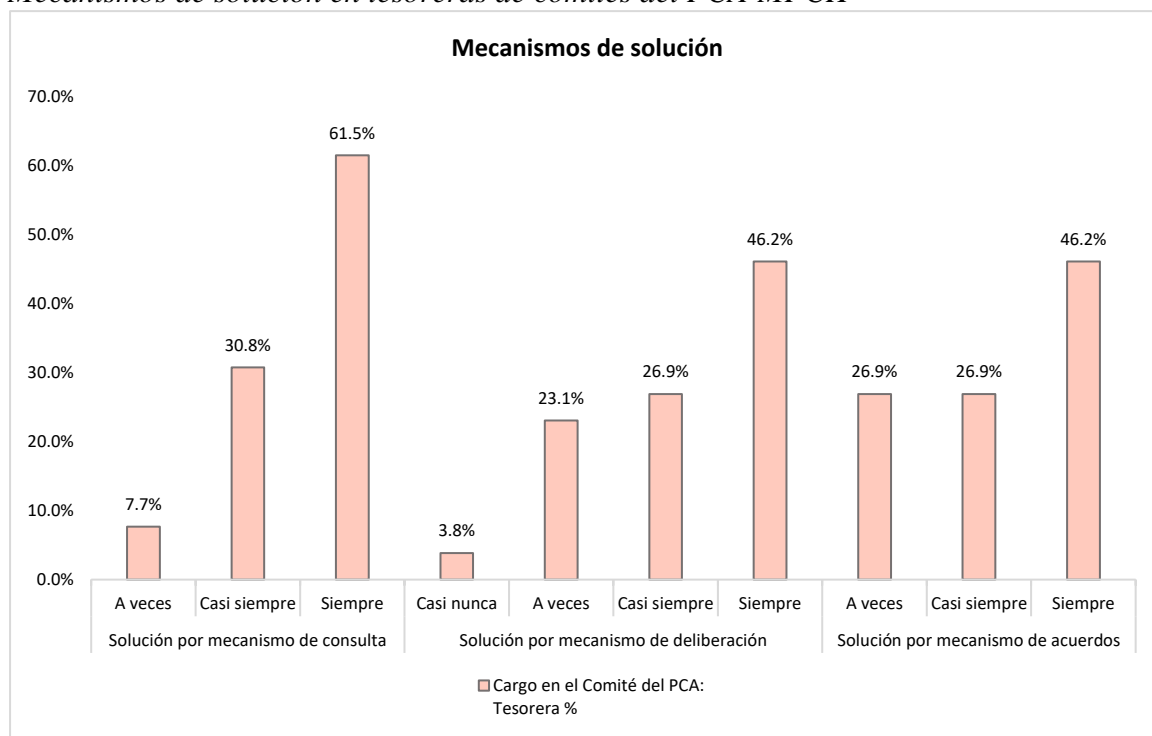
*Mecanismos de solución en secretarías de comités del PCA-MPCH*



En la figura 51 se observa que; en relación a mecanismos de solución, el 76.9% de secretarías “siempre” emplean la consulta, así como el 57.7% “siempre” emplean los acuerdos y el 50.0% “siempre” emplean la deliberación como mecanismos de solución en la toma de decisiones del comedor del PCA. Esto refleja que las secretarías expresan con mayor frecuencia que siempre emplean la consulta como mecanismo de solución para favorecer la calma de alguna problemática surgida al interior del comedor, esto demuestra al momento de corroborar información certera sobre actividades registradas en el comedor sobre; raciones de alimento, días de cocina y días de habilitación del almacén del comedor del PCA, donde la información registrada es adecuada, sin tener evidencia de algunas facilidades de apoyo a usuarios que tienen algún grado de parentesco o amicalidad con la representante del comité del PCA, y que se hace cargo del libro de actas. Finalmente, se llega a la conclusión que el indicador **solución por mecanismo de consulta tiene aceptación con un porcentaje alto de 76.9% en las presidentas** de los comités del PCA, y consideran que siempre emplean la consulta antes de la elección, como mecanismo de solución en la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 52**

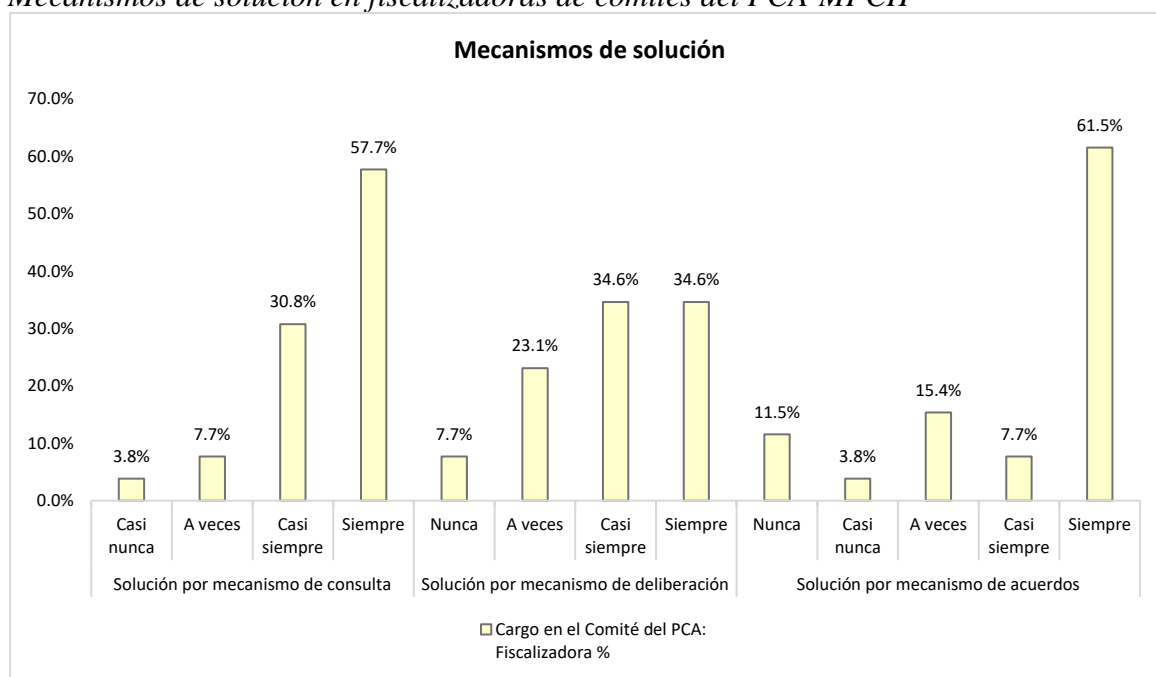
*Mecanismos de solución en tesoreras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 52 se observa que; en relación a mecanismos de solución, el 61.5% de tesoreras “siempre” emplean la consulta, así como el 46.2% “siempre” emplean la deliberación y acuerdos y el 30.8% “casi siempre” emplean la consulta como mecanismos de solución en la toma de decisiones del comedor del PCA. Esto refleja que las tesoreras expresan con mayor frecuencia que siempre emplean la consulta como mecanismo de solución para favorecer la calma de alguna problemática surgida al interior del comedor, esto demuestra al momento de llevar el registro de pagos en el cuaderno de gastos y multas, tiene en cuenta a todos los usuarios del PCA, y específicamente sobre aquellos que se encuentran en situación de pobreza extrema y/o vulnerabilidad, brindándoles facilidades en beneficio de la población más necesitada de la comunidad al comedor del PCA. Por último, se llega a la conclusión que el indicador **solución por mecanismo de consulta tiene aceptación con un porcentaje alto de 61.5% en las tesoreras** de los comités del PCA, y consideran que siempre emplean la consulta antes de la elección, como mecanismo de solución en la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 53**

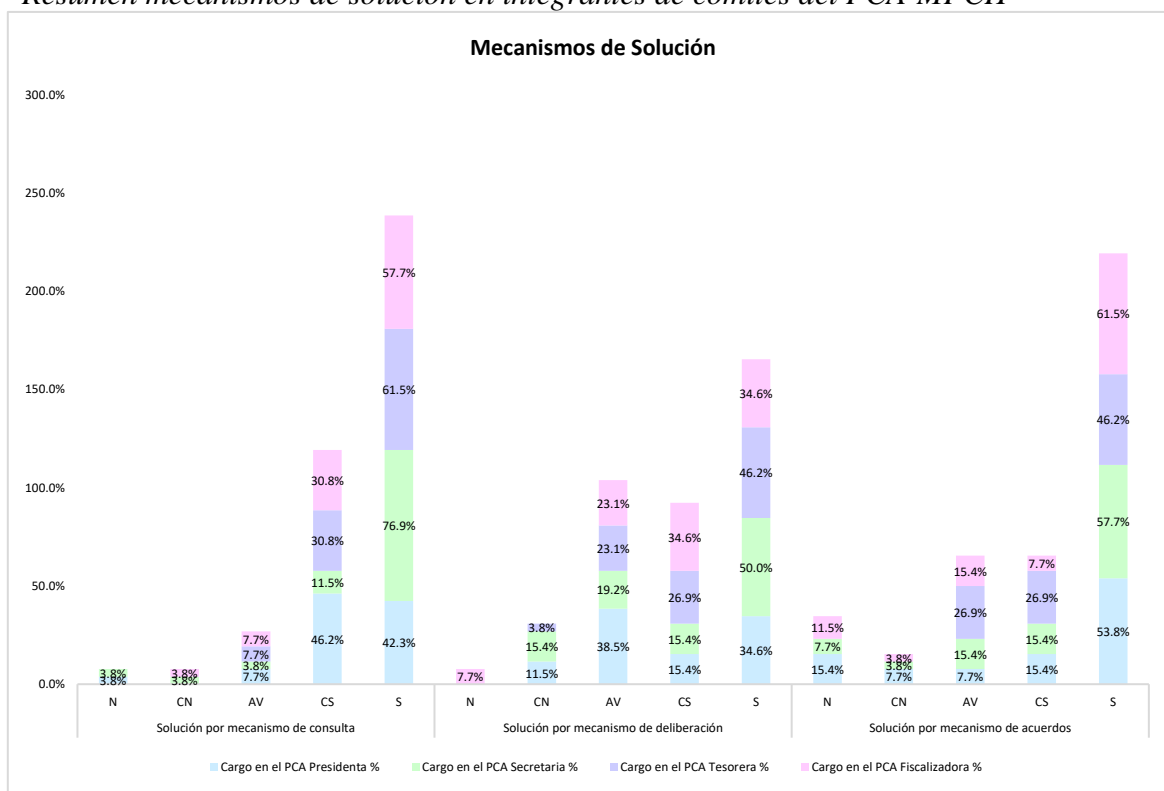
*Mecanismos de solución en fiscalizadoras de comités del PCA-MPCH*



En la figura 53 se observa que; en relación a mecanismos de solución, el 61.5% de fiscalizadoras “siempre” emplean los acuerdos, así como el 57.7% “siempre” emplean la consulta y el 34.6% “casi siempre” y “siempre” emplean la deliberación como mecanismos de solución en la toma de decisiones del comedor del PCA. Esto refleja que las fiscalizadoras expresan con mayor frecuencia que siempre emplean los acuerdos como mecanismo de solución para favorecer la calma de alguna problemática surgida al interior del comedor, esto demuestra que son las encargadas de consensuar en la toma de decisiones sobre la gestión adecuada de almacenamiento de los alimentos, brindando pautas y generando apoyo mutuo al interior del comedor del PCA, para mejorar el establecimiento de la infraestructura para el correcto almacenamiento y habilitación de los alimentos, generando cohesión social entre todos los usuarios beneficiarios, y buscando el progreso del comedor del PCA en la comunidad. Finalmente, se tiene como conclusión que el indicador **solución por mecanismo de acuerdos tiene aceptación con un porcentaje alto de 61.5% en las fiscalizadoras** de los comités del PCA, y consideran que siempre emplean los acuerdos después de la elección, como mecanismo de solución en la toma de decisiones con las integrantes del comité o usuarios beneficiarios del PCA.

**Figura 54**

*Resumen mecanismos de solución en integrantes de comités del PCA-MPCH*



*Nota.* Las socias integrantes del PCA-MPCH practican la toma de decisiones optando por la consulta antes de la elección, la deliberación cuando existe dos o más opciones y por los acuerdos después de la elección, en reuniones y asambleas generales entre socias integrantes de los comités y usuarios del PCA-MPCH.

En la figura 54 se observa el histograma en relación a mecanismos de solución en integrantes de los comités del PC-MPCH, donde del 100% el 53.8% de presidentas emplea los acuerdos como mecanismo de solución y el 3.8% nunca emplea la consulta como mecanismo de solución, del 100% el 76.9% de secretarías emplea la consulta como mecanismo de solución y el 3.8% casi nunca y nunca emplea la consulta, así como el 3.8% casi nunca emplea los acuerdos como mecanismo de solución, del 100% el 61.5% de tesoreras emplea la consulta como mecanismo de solución y el 3.8% casi nunca emplea la deliberación como mecanismo de solución y por último, del 100% el 61.5% de fiscalizadoras emplea los acuerdos como mecanismo de solución y el 3.8% casi nunca emplea los acuerdos y la consulta como mecanismo de solución. Finalmente, el **tipo de mecanismo de solución con mayor grado de aceptación es la consulta**, en la secretaria con 76.9%, tesorera con 61.5%, **los acuerdos** en la presidenta con 53.8% y fiscalizadora con 61.5% y el **tipo de mecanismo de solución con menor grado de aceptación son los acuerdos** en la secretaria y fiscalizadora con 3.8%, **la consulta** en la presidenta, secretaria y fiscalizadora con 3.8% y la **deliberación** en la tesorera con 3.8%.

## 5.2 Análisis de estadígrafos

**Tabla 8**

*Medidas de tendencia central y dispersión de estilos de liderazgo y toma de decisiones de socias integrantes de los comités del PCA-MPCH*

		Estadísticos						
		Estilos de liderazgo				Toma de decisiones		
		Liderazgo autocrático	Liderazgo democrático	Liderazgo transaccional	Liderazgo transformacional	Solución por mecanismo de consulta	Solución por mecanismo de deliberación	Solución por mecanismo de acuerdos
N	Válido	104	104	104	104	104	104	104
Media		2,74	4,32	3,69	3,78	4,43	3,94	4,05
Mediana		3,00	4,50	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
Moda		1	5	5	5	5	5	5
Desv. Estándar		1,481	,816	1,231	1,269	,856	1,078	1,288
Varianza		2,194	,665	1,516	1,611	,733	1,162	1,658
Rango		4	3	4	4	4	4	4

*Nota.* Según los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0. Para realizar las medidas de tendencia central y desviación estándar, se dirige a: Vista de datos>Analizar>Descriptivos>Frecuencias (Ingresa las 2 variables)>Estadísticos>Señalar las medidas significativas>Aceptar; aparecerán los resultados necesarios para la interpretación.

En la tabla 8, se observan las medidas de tendencia central y dispersión de estilos de liderazgo y toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH, y se deduce que el estilo de liderazgo democrático es el que presenta una menor dispersión de la población y tiene una muestra más homogénea con relación a los estilos de liderazgo autocrático y transaccional, lo que infiere que al interior de los comités de los comedores del PCA, la participación democrática es fundamental para que cualquier proyecto pueda impulsarse de forma sostenida. Así mismo con relación a la toma de decisiones se infiere que el mecanismo de consulta es el más pertinente, porque los parámetros estadísticos como la desviación estándar y la varianza tienden aproximarse a 0, lo que implica que la población es homogénea y no dispersa, en consecuencia hay una toma de decisiones unánime en forma democrática y por mayoría. Finalmente, en relación a las medidas de tendencia central se puede afirmar que presentan una distribución negativa asimétrica, donde la moda es mayor que la mediana y la mediana es mayor que la media aritmética, y que gráficamente la curva presenta una prolongación hacia la izquierda, significando la existencia de una Curva Unimodal.

## 5.3 Análisis inferencial

### 5.3.1 Prueba de normalidad

Como las variables  $X_1$  y  $Y_2$  están en su forma numérica, se procede a realizar la prueba de normalidad, teniendo en cuenta que:

$NC = 0.95$ , nivel de confianza.



$\alpha = 0.05$  (5%), nivel de significancia o margen de error.

$n = 104$ , tamaño de muestra final por criterios de inclusión y exclusión (4 socias).

Para  $n > 50$  ó 30, se aplicará Kolmogórov-Smirnov.

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad de Kolmagórov-Smirnov, para estilos de liderazgo y toma de decisiones de socias integrantes de los comités del PCA-MPCH*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	0.117	104	0.001
Toma de decisiones	0.109	104	0.004

*Nota.* Según los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0. Para realizar la prueba de normalidad, se dirige a: Vista de datos>Analizar>Correlacionar>Bivariadas (Ingresa las 2 variables)>Coeficientes de correlación (Spearman)>Prueba de significancia (Bilateral, no direccional)>Señalar las correcciones significativas>Aceptar; aparecerán los resultados necesarios para la interpretación. **gl** = grados de libertad, **Sig** = significancia.

En la tabla 9, para variable estilos de liderazgo, el p-valor ( $\text{sig} = 0.001 < 0.05$ ), por tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), pues la variable estilos de liderazgo no sigue una distribución normal, ya que es menor al 5% de  $\alpha$ . Para la variable toma de decisiones, el p-valor ( $\text{sig} = 0.004 < 0.05$ ), por tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), pues la variable toma de decisiones, también no sigue una distribución normal, por ser menor al 5% de  $\alpha$ . Como ambas variables no cumplen con el supuesto de normalidad, se utilizaron pruebas de enfoque no paramétrico, en este caso la prueba estadística de Rho de Spearman, además porque las variables están en su forma numérica.

### 5.3.2 Prueba de hipótesis estadística

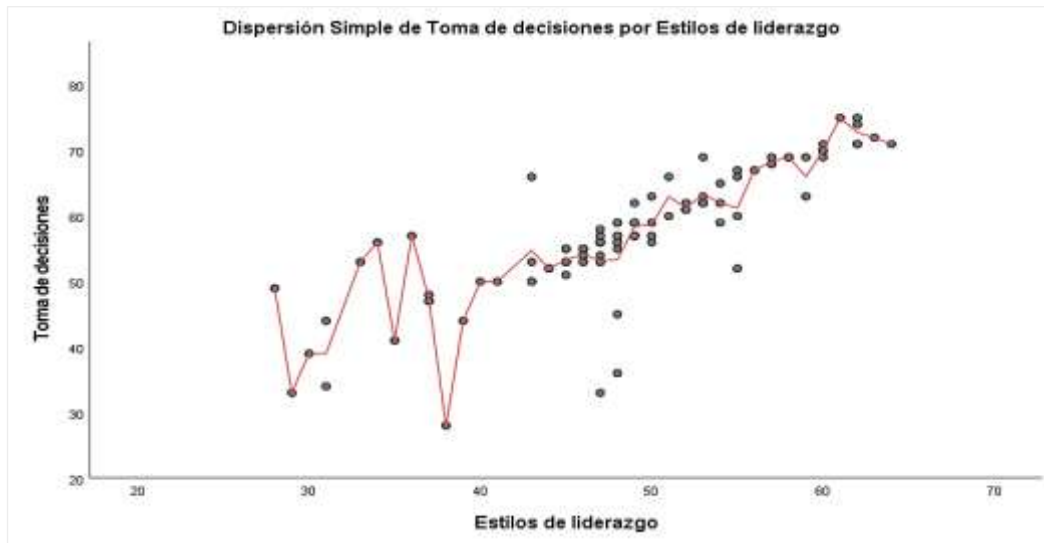
**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH 2023.

A continuación, se realiza el gráfico de dispersión para analizar el comportamiento o tipo de relación que tienen las variables de estudio, estilos de liderazgo y toma de decisiones de socias integrantes de los comités del PCA-MPCH 2023.

**Figura 55**

*Dispersión simple de toma de decisiones y estilos de liderazgo*



En la figura 55, se aprecia que la nube de puntos sigue un patrón, describiendo un comportamiento lineal de tendencia creciente positiva directa, ya que las dos variables van en el mismo sentido, es decir a medida que incrementa la variable estilos de liderazgo, se incrementa la variable toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023. Ahora, para determinar el nivel de interrelación entre las variables  $X_1$  y  $Y_2$ , tendremos que probar además de su relación, su intensidad y su significancia, para ello se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

### 5.3.3 Contrastación de hipótesis

**Tabla 10**

*Escala del coeficiente de correlación de Spearman*

Valor de Rho	Significado
1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.90	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja

0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.90	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Coeficientes de correlación de Spearman (Sampieri, 2018, pp. 345,346).

**Tabla 11**

*Coeficiente de correlación de Spearman, para estilos de liderazgo y toma de decisiones*

		Estilos de liderazgo	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. p-valor (bilateral)	.882**
		N	104
	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	.882**
		Sig. p-valor (bilateral)	1.000
		N	104

Nota\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 11, se observa que el p-valor o la significancia para las variables estilos de liderazgo y toma de decisiones es de 0%, menor al 5%; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) además, el Coeficiente de Correlación es de 0.882 (88.2%) lo que indica según la tabla 10 que existe una **correlación positiva alta** entre estilos de liderazgo en la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023.

Demostradas que las variables están muy relacionadas, se definió el modelo de regresión lineal con el fin de predecir el comportamiento de la variable estilos de liderazgo en función de la variable toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023; para ello se aplicó la Prueba de Significancia del Coeficiente de Regresión Lineal, teniendo en cuenta:

- *Ecuación modelo:  $Y = \beta_0 + \beta_1 X$  ... .. Ec. 01*
- $H_0: \beta_1 = 0$
- $H_1: \beta_1 \neq 0$ , buscamos que la pendiente del modelo matemático sea diferente de cero.
- **Toma de decisiones =  $f$  (Estilos de liderazgo)**

**Tabla 12***Resumen del modelo R<sup>2</sup>*

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ajustado	Error estándar de la estimación
1	.828 <sup>a</sup>	0.685	0.682	5.310

*Nota.* a. Predictores: (Constante), estilos de liderazgo.

En la tabla 12, se observa que el coeficiente de correlación R de 0.828 (82.8%) el cual se aproxima al coeficiente de correlación de Spearman; la prueba de bondad de ajuste o el coeficiente de determinación (R<sup>2</sup>) igual a 0.685, lo que indica que el 68.5% de la variación de toma de decisiones es explicada por la variable estilos de liderazgo de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023, y que el 31.5% (Z<sup>n</sup>) obedece a otras variables que no están incorporadas en la ecuación modelo (Bivariable) y que no forman parte de la naturaleza de la investigación.

**Tabla 13***Coefficientes de la ecuación modelo*

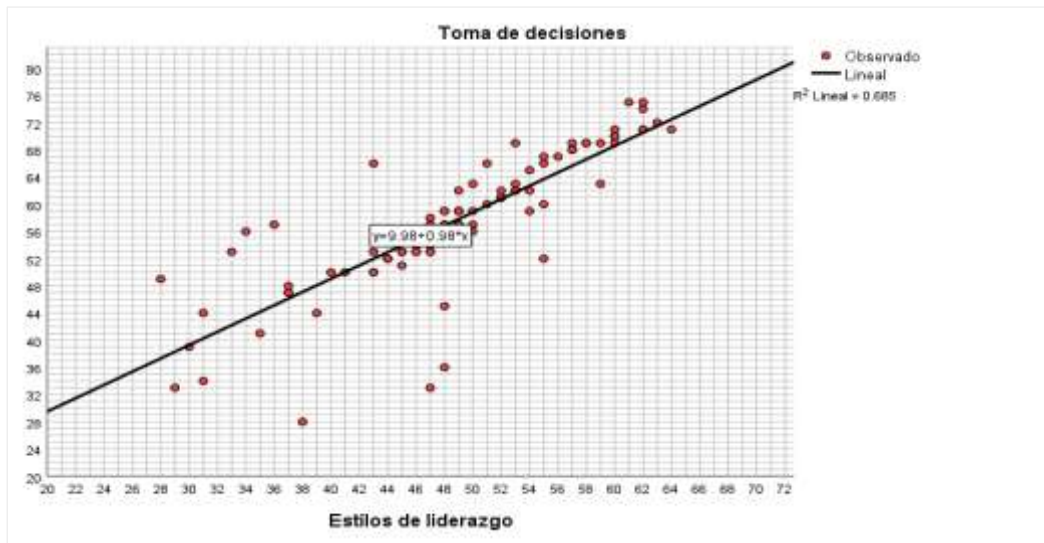
Mo- delo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
		B	Desv. Error				Beta	Límite inferior
1	(Constante)	9.979	3.224		3.096	0.003	3.585	16.373
	Estilos de liderazgo	0.977	0.066	0.828	14.904	0.000	0.847	1.107

*Nota.* Según los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0. Para calcular el Coeficiente de Regresión Lineal de EL en TD, se dirige a: Vista de datos>Analizar>Regresión>Lineales>Ingreso la variable dependiente e independiente>Estadísticos>Intervalos de confianza (95%)>Confirmar>Aceptar; y aparecerán los resultados necesarios para la interpretación.

En la tabla 13, se observan los coeficientes de la ecuación del modelo matemático aplicado, donde la constante ( $\beta_0$ ) es igual a 9.979 y el coeficiente de regresión ( $\beta_1$ ) igual a 0.977. Ahora, para que el coeficiente de regresión sea diferente de cero ( $\beta_1 \neq 0$ ), el Sig. (p-valor) tiene que ser menor al 5%, lo que según la tabla tiene un valor de 0.000, indicando que hay prueba suficiente para poder rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y quedarse con la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Con estos datos ya se podría reemplazar en la **Ec. 01**, pero para apreciarlo mejor se determina mediante el software SPSS IBM 26.0, que a continuación se muestra:

**Figura 56**

*Dispersión ajustada de toma de decisiones y estilos de liderazgo*



En la figura 56, se muestra la nube de puntos corroborando la relación positiva entre las variables  $X_1$  y  $Y_2$ , la bondad de ajuste  $R^2=0.685$  calculado en la tabla 12, la recta y la ecuación de la recta que representa el modelo matemático con los coeficientes redondeados y que a continuación se muestra:

- **$Y = 9.98 + 0.98x \dots \dots \dots \text{Ec. 02}$**

Es decir:

- **Toma de decisiones = 9.98 + 0.98 \* Estilos de liderazgo**

En conclusión, analizando la ecuación encontrada **Ec. 02**, la relación viene representada por el coeficiente  $\beta_1 = 0.98$ , la cual es directa, e indica que mientras mejores sean los estilos de liderazgo que se practiquen al interior de la organización, la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023 se mejorarán en un 0.98, puesto que se involucra la participación activa del entorno de las socias integrantes cada Organización Social de Base. Indicando que hay prueba suficiente para poder rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ), que analíticamente viene representada por el coeficiente  $\beta_1 = 0.98$ , el cual es directa y significa que existe una relación directamente proporcional entre las variables  $X_1$  y  $Y_2$ . A continuación, se determina la relación por dimensiones de las variables, estilos de liderazgo y toma de decisiones, su intensidad y su significancia, para lo cual se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

**Tabla 14**

*Coefficientes de correlación de Spearman por dimensiones, de las variables estilos de liderazgo y toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023*

		Estilos de liderazgo						Toma de decisiones							
		TL	TRI	FD	EMO	MC	EL	FE	MI	EM	TN	MS	TD		
Rho de Spearman	TL	Coefficiente de correlación	1.000	.223*	.448**	.372**	.445**	.790**	.482**	.412**	.499**	.552**	.506**	.704**	
		Sig. (bilateral)		0.023	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
		N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
		TRI	Coefficiente de correlación	.223*	1.000	.280**	.433**	.402**	.601**	.364**	.386**	.273**	.452**	.387**	.518**
		Sig. (bilateral)	0.023		0.004	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.000	0.000	0.000	
		N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
		FD	Coefficiente de correlación	.448**	.280**	1.000	.349**	.309**	.653**	.323**	.352**	.391**	.397**	.435**	.542**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.004		0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
		N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
		EMO	Coefficiente de correlación	.372**	.433**	.349**	1.000	.393**	.665**	.375**	.430**	.478**	.573**	.471**	.637**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
		N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
		MC	Coefficiente de correlación	.445**	.402**	.309**	.393**	1.000	.684**	.361**	.262**	.508**	.582**	.423**	.620**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.001	0.000		0.000	0.000	0.007	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104		
	EL	Coefficiente de correlación	.790**	.601**	.653**	.665**	.684**	1.000	.575**	.525**	.603**	.722**	.607**	.882**	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104		
	FE	Coefficiente de correlación	.482**	.364**	.323**	.375**	.361**	.575**	1.000	.442**	.306**	.434**	.482**	.701**	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.002	0.000	0.000		

	N	104	104	104	104	104	<b>104</b>	104	104	104	104	104	104
MI	Coeficiente de correlación	.412**	.386**	.352**	.430**	.262**	<b>.525**</b>	.442**	1.000	.198*	.346**	.535**	.634**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.007	<b>0.000</b>	0.000		0.044	0.000	0.000	0.000
	N	104	104	104	104	104	<b>104</b>	104	104	104	104	104	104
EM	Coeficiente de correlación	.499**	.273**	.391**	.478**	.508**	<b>.603**</b>	.306**	.198*	1.000	.542**	.351**	.668**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.005	0.000	0.000	0.000	<b>0.000</b>	0.002	0.044		0.000	0.000	0.000
	N	104	104	104	104	104	<b>104</b>	104	104	104	104	104	104
TN	Coeficiente de correlación	.552**	.452**	.397**	.573**	.582**	<b>.722**</b>	.434**	.346**	.542**	1.000	.332**	.800**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	<b>0.000</b>	0.000	0.000	0.000		0.001	0.000
	N	104	104	104	104	104	<b>104</b>	104	104	104	104	104	104
MS	Coeficiente de correlación	.506**	.387**	.435**	.471**	.423**	<b>.607**</b>	.482**	.535**	.351**	.332**	1.000	.683**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	<b>0.000</b>	0.000	0.000	0.000	0.001		0.000
	N	104	104	104	104	104	<b>104</b>	104	104	104	104	104	104
<b>TD</b>	Coeficiente de correlación	.704**	.518**	.542**	.637**	.620**	<b>.882**</b>	.701**	.634**	.668**	.800**	.683**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	<b>0.000</b>	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	104	104	104	104	104	<b>104</b>	104	104	104	104	104	104

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

\*\*.. La correlación es muy significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Según resultados obtenidos del software SPPSS versión 26.0. Donde: TL: Tipos de liderazgo, TRI: Tipos de relaciones interpersonales, FD: Formas de diálogo, EMO: Elementos de motivación, MC: Modos de conocimiento. **EL: Estilos de liderazgo**, FE: Formas de elección, MI: Medios de información, EM: Estado de metas, TN: Tipos de necesidades, MS: Mecanismos de solución. **TD: Toma de decisiones.**

Por último, en la tabla 14, se muestra el p-valor o la significancia para las variables **estilos de liderazgo y toma de decisiones** que es igual a 0.000 y el coeficiente de Correlación es de 0.882 (**correlación positiva alta**, según la tabla 10) ya calculados anteriormente en la tabla 11. Con respecto a la variable formas de elección con estilos de liderazgo, el p-valor o la significancia es de 0%, menor al 5% y el coeficiente de Correlación es de 0.575, lo que indica según la tabla 10 que existe una **correlación positiva moderada**. Para la variable medios de información con estilos de liderazgo, el p-valor o la significancia es de 0%, menor al 5% y el coeficiente de Correlación es de 0.525, lo que indica según la tabla 10 que existe una **correlación positiva moderada**. Para la variable estado de metas con estilos de

de liderazgo, el p-valor o la significancia es de 0%, menor al 5% y el coeficiente de Correlación es de 0.603, lo que indica según la tabla 10 que existe una **correlación positiva moderada**. Para la variable tipos de necesidades con estilos de liderazgo, el p-valor o la significancia es de 0%, menor al 5% y el coeficiente de Correlación es de 0.722, lo que indica según la tabla 10 que existe una **correlación positiva alta**. Para la variable mecanismos de solución con estilos de liderazgo, el p-valor o la significancia es de 0%, menor al 5% y el coeficiente de Correlación es de 0.607, lo que indica según la tabla 10 que existe una **correlación positiva moderada**. Por tanto, se concluye que, según los resultados obtenidos, existe una relación y significancia entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones, en un rango de moderada a alta según escala del coeficiente de Correlación de Spearman, evidenciando los valores desde 0.772 hasta 0.882 según corresponda.

**Tabla 15**

*Consolidado de las relaciones significativas entre hipótesis específicas*

Hipótesis específicas					Rho de Spearman
HE <sub>1</sub> :	Estilos de liderazgo (EL)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Toma de decisiones (TD)		0.882**
HE <sub>2</sub> :	Estilos de liderazgo (EL)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Formas de elección (FE)		0.575**
	Estilos de liderazgo (EL)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Mecanismos de Solución (MS)		0.607**
	Estilos de liderazgo (EL)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Medios de Información (MI)		0.525**
	Estilos de liderazgo (EL)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Estado de Metas (EM)		0.603**
	Estilos de liderazgo (EL)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Tipos de Necesidades (TN)		0.722**

*Nota.* Según resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0. Donde: **EL: Estilos de liderazgo**, FE: Formas de elección, MI: Medios de información, EM: Estado de metas, TN: Tipos de necesidades, MS: Mecanismos de solución. **TD: Toma de decisiones**.

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). \*\*. La correlación es muy significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



## 5.4 Análisis cualitativo

La información descrita fue obtenida en complementación a los objetivos que persigue la investigación, desde un análisis narrativo simbólico, realizado exclusivamente a presidentas de comités del PCA, porque cumplen el rol de dirigentas de los comedores en sus comunidades y además son quienes representan al comedor ante la oficina del PCA-MPCH. A continuación, se plasma las entrevistas realizadas a 7 presidentas de comités del PCA-MPCH.

**Tabla 16**

*Primera entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH*

<b>Lugar:</b> Llasavilca Bajo		
<b>Nombre del comedor:</b> La Inmaculada	<b>Fecha:</b> 09/06/23	<b>Hora:</b> 3.30 pm
<b>Componente de análisis</b>		
<b>1. ¿Ud. se considera líder de su organización del PCA?</b> <i>[Sí, porque siempre les motivo a las socias para salir adelante y participar de las actividades que hacemos nosotras y también los encargados del PCA se comunican conmigo].</i>		
<b>2. ¿Cómo es su relación interpersonal con sus compañeras del comité del PCA?</b> <i>[Mayormente nos llevamos bien entre todas, es como si fuéramos una familia ya pues].</i>		
<b>3. ¿Cómo se comunica Ud. con los demás integrantes del comedor del PCA?</b> <i>[Siempre me comunico con ellas de una manera clara, para sepan lo que estamos haciendo y organizando los turnos de cocina y de otras cosas también].</i>		
<b>4. ¿Qué le motivó a Ud. integrar la junta directiva del comité del PCA?</b> <i>[Todas las socias estaban de acuerdo de que sea la presidenta y además porque algunas veces no nos dan nuestros alimentos, por eso empecé a reunir a mis socias del comedor].</i>		
<b>5. ¿A través de qué conocimiento ejerce liderazgo en el comedor del PCA, conocimiento intuitivo (realidad) o conocimiento empírico (experiencia)?</b> <i>[Sería través de mi experiencia, ya que he ido aprendiendo a lo largo de los años y ahora como presidenta del comité en este periodo sé cómo funciona el comedor].</i>		
<b>6. ¿Para tomar decisiones en el comedor del PCA, lo realiza por convencimiento y disposición de alguien o por voluntad propia?</b> <i>[Cuando queremos hacer algo o informarles sobre algún aviso, primero me reúno con las que somos del comité ya luego llamamos a una reunión a los demás usuarios y ahí tomamos decisiones finales, antes no puedo hacerlo si no me llaman la atención].</i>		
<b>7. ¿Ud. conoce la normativa que establece la MPCH para el funcionamiento del PCA en su comunidad?</b> <i>[Sí, tenemos reglas en nuestro comedor, nosotras nos encargamos que se cumpla la preparación de alimentos y que asistamos a las reuniones que hacen siempre en Akunta].</i>		
<b>8. ¿Ud. conoce las metas establecidas del PCA-MPCH en su comedor?</b>		

*[Creo que es la repartición de alimentos, pero este año nos han dado ampliación para inscribir a personas que lo necesitan, y que cumplen los requisitos para el comedor].*

**9. ¿Qué necesidades prioriza para tomar decisiones en el comedor del PCA?**

*[Primeramente, para tomar una decisión lo hago en coordinación con las demás socias para poder lograrlo lo que vamos a hacer, y creo que tengo aceptación de mis demás compañeras del comité que estoy haciendo bien mi trabajo porque me dan su apoyo].*

**10. ¿A través de qué mecanismo soluciona los problemas del PCA en su comedor, consulta, deliberación o acuerdos?**

*[Siempre consultando a las demás para que luego no haya problemas, por ejemplo, nos dijeron que arreglemos nuestro comedor, entonces hice una reunión para contar con su apoyo, algunos trajeron plástico, otras madera, y también pintamos nuestro comedor con las socias del comité y con algunos usuarios del comedor que nos apoyaron].*

**Tabla 17**

*Segunda entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH*

<b>Lugar:</b> Paraíso Chaupelanche		
<b>Nombre del comedor:</b> Virgen María	<b>Fecha:</b> 13/06/23	<b>Hora:</b> 5.00 pm
<b>Componente de análisis</b>		
<b>1. ¿Ud. se considera líder de su organización del PCA?</b>		
<i>[Sí, es bueno tener nuestro carácter porque a veces algunas de las socias no hacen caso. quieren que se haga lo que ellas quieren].</i>		
<b>2. ¿Cómo es su relación interpersonal con sus compañeras del comité del PCA?</b>		
<i>[Me llevo bien con todas las del comité, me ayudan siempre, entre todas hemos acordado asistir puntualmente a las reuniones, pero el que no asiste se cobra multa y eso se encarga la tesorera, y ese dinero lo utilizamos para apoyarnos para la fiesta de San Juan].</i>		
<b>3. ¿Cómo se comunica Ud. con los demás integrantes del comedor del PCA?</b>		
<i>[Hablándoles de las cosas que vamos a hacer ya que no todas tenemos las mismas ideas].</i>		
<b>4. ¿Qué le motivó a Ud. integrar la junta directiva del comité del PCA?</b>		
<i>[La falta de autoridad, ya que la antigua presidenta no gestionaba, se cogía las cosas del comedor, no cumplía con el requisito de inscripción a personas que realmente lo necesitan, los dejaba de lado, había muchos problemas].</i>		
<b>5. ¿A través de qué conocimiento ejerce liderazgo en el comedor del PCA, conocimiento intuitivo (realidad) o conocimiento empírico (experiencia)?</b>		
<i>[Viendo la realidad, hay cosas que se tiene que cambiar aquí en nuestro comedor].</i>		
<b>6. ¿Para tomar decisiones en el comedor del PCA, lo realiza por convencimiento y disposición de alguien o por voluntad propia?</b>		
<i>[Las decisiones lo tomamos entre todas, porque si no luego hablan mal de mí, y que solo una noma quiere hacer lo que se le da gana].</i>		

<p><b>7. ¿Ud. conoce la normativa que establece la MPCH para el funcionamiento del PCA en su comunidad?</b></p> <p><i>[Si, hay el reglamento que tenemos que cumplir como socias y usuarias del comedor].</i></p>
<p><b>8. ¿Ud. conoce las metas establecidas del PCA-MPCH en su comedor?</b></p> <p><i>[No, pero siempre hacen la repartición de alimentos por trimestre, nos llaman para avisarnos que día nos van a entregar los alimentos, porque tengo que firmar y sellar el acta de entrega de alimentos].</i></p>
<p><b>9. ¿Qué necesidades prioriza para tomar decisiones en el comedor del PCA?</b></p> <p><i>[Siempre nuestra salud, porque nosotras somos las que preparamos los alimentos].</i></p>
<p><b>10. ¿A través de qué mecanismo soluciona los problemas del PCA en su comedor, consulta, deliberación o acuerdos?</b></p> <p><i>[Siempre a través de acuerdos, lo hacemos en reunión y cuando hay actividades, en nuestro comedor para tomar una decisión final nos demoramos mucho hablando, a veces es un poco difícil llegar a un acuerdo].</i></p>

**Tabla 18**

*Tercera entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH*

<b>Lugar:</b> Cercado de Chota Barrios Altos		
<b>Nombre del comedor:</b> Todos los Santos	<b>Fecha:</b> 14/06/23	<b>Hora:</b> 11.00 am
<b>Componente de análisis</b>		
<p><b>1. ¿Ud. se considera líder de su organización del PCA?</b></p> <p><i>[Sí, porque siempre con las demás socias del comité realizamos actividades y también asisto a todas reuniones que nos avisa el encargado de los comedores].</i></p>		
<p><b>2. ¿Cómo es su relación interpersonal con sus compañeras del comité del PCA?</b></p> <p><i>[Son tranquilan ellas, solo que a veces hay discordia entre las del comité y usuarios del comedor, yo creo que es envidia. Ya que no siempre todas están de acuerdo con alguna de las actividades que queremos realizar en bien de nuestro comedor].</i></p>		
<p><b>3. ¿Cómo se comunica Ud. con los demás integrantes del comedor del PCA?</b></p> <p><i>[Me tomo la palabra, doy el saludo y me dirijo a todas, además trato que entiendan lo que les estoy hablando para luego al final no tener malos entendidos].</i></p>		
<p><b>4. ¿Qué le motivó a Ud. integrar la junta directiva del comité del PCA?</b></p> <p><i>[Porque acá en mi sector necesitamos de apoyo por parte de las autoridades, el darnos las raciones de comida es de gran ayuda para nosotras].</i></p>		
<p><b>5. ¿A través de qué conocimiento ejerce liderazgo en el comedor del PCA, conocimiento intuitivo (realidad) o conocimiento empírico (experiencia)?</b></p> <p><i>[A través de mi experiencia, ya que antes he pertenecido a comités de otros programas].</i></p>		
<p><b>6. ¿Para tomar decisiones en el comedor del PCA, lo realiza por convencimiento y disposición de alguien o por voluntad propia?</b></p>		

*[Para realizar algo lo decidimos entre todas, por ejemplo, a veces hacemos actividades para recaudar fondos y lo acordamos entre todas las socias del comedor].*

**7. ¿Ud. conoce la normativa que establece la MPCH para el funcionamiento del PCA en su comunidad?**

*[Si nos han explicado cuando se creó nuestro comedor y para que siga funcionando, pero nosotras tenemos nuestras propias normas también].*

**8. ¿Ud. conoce las metas establecidas del PCA-MPCH en su comedor?**

*[Sí, es repartición de alimentos, y los usuarios del padrón, este año no habido ampliación].*

**9. ¿Qué necesidades prioriza para tomar decisiones en el comedor del PCA?**

*[Toda decisión que se toma es en bienestar de las usuarias del comedor y todas decidimos].*

**10. ¿A través de qué mecanismo soluciona los problemas del PCA en su comedor, consulta, deliberación o acuerdos?**

*[A través de acuerdos, y lo hacemos todos los que asistimos a reunión, y allí firmamos].*

**Tabla 19**

*Cuarta entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH*

<b>Lugar:</b> Santa Rosa Alto		
<b>Nombre del comedor:</b> Santa María	<b>Fecha:</b> 14/06/23	<b>Hora:</b> 1.30 pm
<b>Componente de análisis</b>		
<b>1. ¿Ud. se considera líder de su organización del PCA?</b>		
<i>[Sí, porque soy la presidenta y soy la máxima autoridad del comedor, aunque a veces me llama el presidente de rondas o el teniente de la comunidad para poder integrar alguien más al comedor, por eso me intereso en trabajar por el comedor y apoyar a todos].</i>		
<b>2. ¿Cómo es su relación interpersonal con sus compañeras del comité del PCA?</b>		
<i>[Es buena, porque con algunas nos conocemos desde el Programa Vaso de Leche, hemos trabajado juntas también, ahora nos apoyamos y colaboramos en beneficio de las 31 beneficiarias, que con la presidenta anterior que creía que el comedor era de su propiedad].</i>		
<b>3. ¿Cómo se comunica Ud. con los demás integrantes del comedor del PCA?</b>		
<i>[Yo me comunico con autoridad, primero me tomo la palabra y todas escuchan atentamente, luego algunas alzan la mano para participar porque tienen algo importante que decir y al final firmamos el acta, anotando todo lo que hemos acordado en reunión].</i>		
<b>4. ¿Qué le motivó a Ud. integrar la junta directiva del comité del PCA?</b>		
<i>[Siempre me motivó la señorita de los comedores de la oficina de Chota, me animó a que me haga cargo del comedor porque los conozco a la mayoría de madres y personas de la comunidad, sobre todo quienes necesitan ayuda].</i>		
<b>5. ¿A través de qué conocimiento ejerce liderazgo en el comedor del PCA, conocimiento intuitivo (realidad) o conocimiento empírico (experiencia)?</b>		
<i>[Como tuve experiencia en el cargo de presidenta en el Programa Vaso de Leche, siempre</i>		

<i>estado al tanto de los incidentes que me ha ocurrido, ahora tengo más cuidado en el comedor porque aquí nos brindan más variedad de alimentos y la idea es que nos alcance para todos].</i>
<b>6. ¿Para tomar decisiones en el comedor del PCA, lo realiza por convencimiento y disposición de alguien o por voluntad propia?</b> <i>[A veces consulto a cualquier madre del comité si está de acuerdo o en desacuerdo de algo, además tengo el apoyo de mi secretaria y fiscalizadora cuando tengo que participar de alguna reunión en la ciudad de Chota, cuando puedo hacer las cosas los realizo normal y cuando necesito apoyo les digo en reunión, entre todas coordino cualquier actividad].</i>
<b>7. ¿Ud. conoce la normativa que establece la MPCH para el funcionamiento del PCA en su comunidad?</b> <i>[Sí, porque estamos organizadas y todas las normas y funciones se cumplen en nuestro comedor, yo como presidenta me dirijo a todas, y me encargo que todos los alimentos se distribuyan de la mejor manera, ni que sobren ni falten hasta que se dé la próxima entrega].</i>
<b>8. ¿Ud. conoce las metas establecidas del PCA-MPCH en su comedor?</b> <i>[Sí, son dos que recuerde, una trata de los alimentos que nos dan el acta de entrega de alimentos trimestralmente y la otra es sobre la ampliación de usuarios beneficiarios al comedor, cuando cumplen con todos los requisitos, no podemos incluir a cualquiera].</i>
<b>9. ¿Qué necesidades prioriza para tomar decisiones en el comedor del PCA?</b> <i>[Las necesidades de las personas de mi comunidad, las madres abandonadas con sus hijitos pequeños, las personas mayores y que tienen alguna discapacidad y viven solos, y no tienen alimentos, por ellas sobre todo trabajamos en el comedor con las demás socias].</i>
<b>10. ¿A través de qué mecanismo soluciona los problemas del PCA en su comedor, consulta, deliberación o acuerdos?</b> <i>[Nosotras solucionamos los problemas mediante la consulta, porque hay personas que están de acuerdo en realizar algo y otras que no, por ejemplo, hay beneficiarios que no comprenden que los alimentos se tienen que cocinar, y ellas quieren para llevarlo en crudo, en ese caso tengo que hacerlas entender para consumir todos por igual].</i>

**Tabla 20**

*Quinta entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH*

<b>Lugar:</b> Alto Cuyumalca		
<b>Nombre del comedor:</b> Virgen de Guadalupe	<b>Fecha:</b> 15/06/23	<b>Hora:</b> 3.00 pm
<b>Componente de análisis</b>		
<b>1. ¿Ud. se considera líder de su organización del PCA?</b> <i>[Sí, soy lideresa porque cumplo con el rol de presidenta en el comedor, además fuimos juramentadas por el jefe de los comedores de la municipalidad, él nos llama para poder participar de reuniones sobre los comedores en la ciudad de Chota].</i>		
<b>2. ¿Cómo es su relación interpersonal con sus compañeras del comité del PCA?</b>		

*[Yo me relaciono más con mis compañeras del comité, con ellas puedo coordinar sobre los problemas que hay en el comedor o cuando nos avisan cuando reparten los alimentos de la oficina de los comedores de Chota, es cuando nos apoyamos entre nosotras].*

**3. ¿Cómo se comunica Ud. con los demás integrantes del comedor del PCA?**

*[Yo, me comunico con tranquilidad con todas, me conocen y saben que si cumplen con las normas que hemos dado para el comedor nadie hará problemas, porque algunas veces se tiene malentendidos porque no escuchan los acuerdos en reunión o no asistieron ese día].*

**4. ¿Qué le motivó a Ud. integrar la junta directiva del comité del PCA?**

*[Me motivó mis vecinas, primero para crear el comedor aquí y después me propusieron como presidenta, yo acepté con alegría porque siempre estado a favor de los más necesitados de mi comunidad, y hay algunas veces que no tienen alimentos para comer o se encuentran en abandono por su familia].*

**5. ¿A través de qué conocimiento ejerce liderazgo en el comedor del PCA, conocimiento intuitivo (realidad) o conocimiento empírico (experiencia)?**

*[Yo me dirijo a las demás porque tengo experiencia en el comedor un año y medio, conozco a la gente de aquí y cuando llegan nuevos siempre pregunto entre todas del comité para incluirlos al comedor].*

**6. ¿Para tomar decisiones en el comedor del PCA, lo realiza por convencimiento y disposición de alguien o por voluntad propia?**

*[Yo siempre consulto, informo a las integrantes del comité, luego como estamos en nuestra casa comunal rondera, les aviso que voy hacer una reunión, porque si yo decido sola van a venir todas a reclamarme, luego conversamos para hacer algunas actividades y ayudarnos entre todas, por ejemplo, decidimos participar en San Juan Pampa con los platos típicos].*

**7. ¿Ud. conoce la normativa que establece la MPCH para el funcionamiento del PCA en su comunidad?**

*[Lo que conozco es el reglamento interno de nuestro comedor, allí están las normas que nos hemos puesto, luego nos dieron una resolución de creación del comedor, no conozco más].*

**8. ¿Ud. conoce las metas establecidas del PCA-MPCH en su comedor?**

*[Sí, nuestro comedor se orienta en base a los alimentos que recibimos de la municipalidad y los días de cocina que hemos establecido entre todas para que el comedor funcione bien].*

**9. ¿Qué necesidades prioriza para tomar decisiones en el comedor del PCA?**

*[Entre todas las socias del comité del comedor, siempre tenemos en cuenta las necesidades de ayuda, personas mayores en abandono que necesitan, porque para eso trabajamos].*

**10. ¿A través de qué mecanismo soluciona los problemas del PCA en su comedor, consulta, deliberación o acuerdos?**

*[Los problemas del comedor o algunas actividades que queremos realizar siempre lo consulto a mis compañeras si están interesadas en participar, si están de acuerdo alzan la mano sino se quedan calladas, y al final nos dan un aplauso].*

**Tabla 21**

*Sexta entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH*

<b>Lugar:</b> Alicón Sarabamba		
<b>Nombre del comedor:</b> El Secreto del Sabor	<b>Fecha:</b> 22/06/23	<b>Hora:</b> 11.00 am
<b>Componente de análisis</b>		
<b>1. ¿Ud. se considera líder de su organización del PCA?</b>		
<i>[No me considero líder, soy la presidenta del comedor y me tratan como una amiga más, pero me gusta representar a mi comedor en cualquier reunión, además participo cuando me avisan para el desfile por la identidad Chotana, es allí que todos los comedores desfilan].</i>		
<b>2. ¿Cómo es su relación interpersonal con sus compañeras del comité del PCA?</b>		
<i>[Me tratan de encargada del comedor y me llevo bien con las del comité, cuando necesitan algo se comunican conmigo, siempre estoy dispuesta para quienes me llaman, aunque algunas veces por motivos familiares no estoy aquí, porque viajo de urgencia].</i>		
<b>3. ¿Cómo se comunica Ud. con los demás integrantes del comedor del PCA?</b>		
<i>[Mi voz es fuerte para que me escuchen todas, a veces nos reunimos 30 a 40 socias al mes, esto hago para que cumplan con sus deberes como beneficiarias del comedor, además para que me respeten, porque a veces hablan mucho y al último no entienden lo que les digo].</i>		
<b>4. ¿Qué le motivó a Ud. integrar la junta directiva del comité del PCA?</b>		
<i>[Me motivó mi esposo y mis amigas de la comunidad, porque me dijeron que tengo autoridad para ser presidenta del comedor, además una vez participé de la elección de los alimentos para todos los comedores, allí estuvimos algunas presidentas y autoridades de Chota].</i>		
<b>5. ¿A través de qué conocimiento ejerce liderazgo en el comedor del PCA, conocimiento intuitivo (realidad) o conocimiento empírico (experiencia)?</b>		
<i>[Siempre me dirijo a las demás por lo que conozco del comedor y en comunicación de algún representante de los comedores de la oficina de Chota, porque ellos nos brindan los alimentos, no tengo experiencia, pero los vecinos de aquí me conocen tiempo].</i>		
<b>6. ¿Para tomar decisiones en el comedor del PCA, lo realiza por convencimiento y disposición de alguien o por voluntad propia?</b>		
<i>[No, nadie me obliga a elegir o me dice vota por eso, todos los acuerdos que salen de las reuniones lo escribimos en el libro de actas y luego firmamos todas, todo se elige por mayoría de votos y mis compañeras del comité también toman la palabra y votan].</i>		
<b>7. ¿Ud. conoce la normativa que establece la MPCH para el funcionamiento del PCA en su comunidad?</b>		
<i>[Solo tenemos las normas del comedor que lo hemos colocado en un papelote y está en nuestro comedor, no se más normas de la municipalidad, solo ellos nos dan el acta de entrega de alimentos cuando vienen o algunas veces supervisan a nuestro comedor].</i>		
<b>8. ¿Ud. conoce las metas establecidas del PCA-MPCH en su comedor?</b>		

*[Sí, que se cocinen los alimentos en nuestro comedor, que no lo lleven en crudo las socias a su casa, y tengo que informar a la oficina de los comedores si se puede ampliar nuestro padrón porque hay personas que quieren incluirse y si cumplen los requisitos].*

**9. ¿Qué necesidades prioriza para tomar decisiones en el comedor del PCA?**

*[Yo priorizo las necesidades de alimentación de personas que necesitan, una vez alguien quiso que le incluya, pero tiene una tienda en la ciudad de Chota y su esposo tiene carro].*

**10. ¿A través de qué mecanismo soluciona los problemas del PCA en su comedor, consulta, deliberación o acuerdos?**

*[Trato de solucionar los problemas siempre entre todas y en reunión, siempre llegamos acuerdos por mayoría, sobre todo cuando les toca el turno de cocina, y algunas no asisten, entonces yo como presidenta y con mi junta directiva, hemos fijado cobrar una multa para que todas asistan a cocinar y nadie falte].*

**Tabla 22**

*Sétima entrevista a presidenta del comedor del PCA-MPCH*

<b>Lugar:</b> Rambrán		
<b>Nombre del comedor:</b> Virgen de Guadalupe	<b>Fecha:</b> 26/06/23	<b>Hora:</b> 12.00 pm
<b>Componente de análisis</b>		
<b>1. ¿Ud. se considera líder de su organización del PCA?</b>		
<i>[Sí me considero líder, porque luché para que se cree el comedor aquí en Rambrán, porque había personas y ancianitos que lo necesitaban y no había comedor en nuestra comunidad, ahora yo represento al comedor en las reuniones cuando nos llaman para ir al Akunta].</i>		
<b>2. ¿Cómo es su relación interpersonal con sus compañeras del comité del PCA?</b>		
<i>[Es bueno, más que vecinas porque vivimos cerca somos amigas, nos apoyamos cuando no podemos asistir alguna reunión o cuando nos llaman de los comedores y es urgente ir a la oficina, nos ayudamos mutuamente].</i>		
<b>3. ¿Cómo se comunica Ud. con los demás integrantes del comedor del PCA?</b>		
<i>[Me comunico con paciencia, sobre todo en reuniones, no soy de gritar a las socias beneficiarias, pero si les digo que todas tenemos que trabajar por el bien de nuestro comedor, sino nos van a quitar y ya no vamos a tener comedor en nuestra comunidad].</i>		
<b>4. ¿Qué le motivó a Ud. integrar la junta directiva del comité del PCA?</b>		
<i>[Me motivó la gente de mi comunidad, mis vecinos, porque nadie quería hacer los trámites para que se cree nuestro comedor, por eso decidí ser la presidenta hasta ahora].</i>		
<b>5. ¿A través de qué conocimiento ejerce liderazgo en el comedor del PCA, conocimiento intuitivo (realidad) o conocimiento empírico (experiencia)?</b>		
<i>[Tuve experiencia como presidenta del Vaso de Leche antes, y conozco a la gente de aquí y sé cómo funciona el comité, y como tengo tiempo es que estoy al tanto de lo que nos informan de la ciudad de Chota, algunas reuniones de urgencia].</i>		



**6. ¿Para tomar decisiones en el comedor del PCA, lo realiza por convencimiento y disposición de alguien o por voluntad propia?**

*[Mis decisiones son propias, pero si converso con las socias del comité para comunicar todos los problemas en reunión, allí votamos, y alzamos la mano quienes están a favor].*

**7. ¿Ud. conoce la normativa que establece la MPCH para el funcionamiento del PCA en su comunidad?**

*[Lo único que nos dio el alcalde es la resolución de creación de nuestro comedor, no tenemos más documentos, solo en nuestro libro de actas están nuestras funciones como socias del comité y nuestro reglamento interno de base, que nos dijeron de la oficina que debíamos tenerlo en nuestro comedor].*

**8. ¿Ud. conoce las metas establecidas del PCA-MPCH en su comedor?**

*[Sí, son la entrega de alimentos que vienen a nuestro comedor a dejarnos por ración de todos los beneficiarios y la ampliación de nuevos usuarios al PCA, les tengo anotados y cuando hay ampliación llevo la copia de sus DNI cuando me avisan de la oficina].*

**9. ¿Qué necesidades prioriza para tomar decisiones en el comedor del PCA?**

*[Me gusta que se cumpla el reglamento de los comedores aquí en Rambrán, que no haya conflictos ni chismes entre mis compañeras, que hablen con la verdad y que muestren confianza en mi persona, porque la mayoría me conoce como soy].*

**10. ¿A través de qué mecanismo soluciona los problemas del PCA en su comedor, consulta, deliberación o acuerdos?**

*[A través de los acuerdos, porque opinamos sobre inconvenientes que se presentan, y proponemos actividades para mejorar nuestro comedor, una opinión es una motivación para mí, primeramente, a través del diálogo les informo a todas las beneficiarias, y luego opinamos si estamos de acuerdo o en desacuerdo de lo que estamos hablando, pue al reunirme con el comité o en asamblea donde todos participamos].*

#### **5.4.1 Análisis de entrevistas**

De acuerdo a la dimensión tipos de liderazgo y la pregunta 1 *¿Ud. se considera líder de su organización del PCA?*, se obtuvo que la mayoría de directivas ejerce liderazgo en el comedor, practicando el estilo democrático porque se consideran parte del comedor y promueven el diálogo en los acuerdos que se establecen por consenso y por mayoría de votos, entre todas las integrantes del comedor del PCA-MPCH.

Con respecto a la dimensión tipos de relaciones interpersonales y la pregunta 2 *¿Cómo es su relación interpersonal con sus compañeras del comité del PCA?*, se encontró que la mayoría de presidentas confían y se relacionan entre amigas y compañeras de los comités, con la secretaria y fiscalizadora primordialmente, algunas son vecinas y viven

cerca, pudiendo coordinar más rápido los incidentes del comedor.

En cuanto a la dimensión formas de diálogo y la pregunta 3 *¿Cómo se comunica Ud. con los demás integrantes del comedor del PCA?*, se evidenció que la mayoría de directivas promueven un diálogo sin violencia es decir ni agresivo si pasivo, por tal motivo practican una comunicación asertiva, porque dan a conocer iniciativas para mejorar el comedor, y que no se lleven a cabo malas prácticas con la utilización de los alimentos por algunos usuarios del comedor.

Sobre la dimensión elementos de motivación y la pregunta 4 *¿Qué le motivó a Ud. integrar la junta directiva del comité del PCA?*, se identificó que la mayoría de presidentas integran el comité motivadas por necesidades, porque se interesan por trabajar en beneficio de las personas más desfavorecidas de su comunidad, considerando importante el apoyo de sus compañeras del comité, fortaleciendo lazos de amistad, además porque confían, muestran consideración y trabajo en equipo entre todas las socias del comedor del PCA cuando tienen objetivos comunes que lograr.

De igual manera para la dimensión modos de conocimiento y la pregunta 5 *¿A través de qué conocimiento ejerce liderazgo en el comedor del PCA, conocimiento intuitivo (realidad) o conocimiento empírico (experiencia)?*, se obtuvo que la mayoría de directivas es imprescindible el conocimiento intuitivo, basado en la realidad que tienen de su comunidad, y contrastando la información con el resultado de la encuesta es contrario, porque las directivas basan su conocimiento en cuanto anécdotas y otras experiencias vividas con anterioridad, y esto se explica en algunas dirigentes, porque han integrado otras organizaciones sociales, como el PVL o comités de rondas en Chota.

De acuerdo a la dimensión formas de elección y la pregunta 6 *¿Para tomar decisiones en el comedor del PCA, lo realiza por convencimiento y disposición de alguien o por voluntad propia?*, se obtuvo que la mayoría de directivas toman decisiones consultando a las demás socias del comedor, pero son quienes deciden por voluntad propia y en consenso de todas, nadie obliga a tomar decisiones por amenazas de alguien, lo hacen en reuniones y entre todas las socias del comedor del PCA-MPCH.

Con respecto a la dimensión tipos de liderazgo y la pregunta 7 *¿Ud. conoce la normativa que establece la MPCH para el funcionamiento del PCA en su comunidad?*, se encontró que la mayoría de presidentas si conocen las normas del PCA en sus comedores,

sobre todo que se cumpla con los días de cocina de las raciones de alimentos y que las socias pongan en práctica las normas del reglamento interno de su comedor.

En cuanto a la dimensión tipos de liderazgo y la pregunta 8 *¿Ud. conoce las metas establecidas del PCA-MPCH en su comedor?*, se evidenció que la mayoría de directivas si conocen las metas del PCA en su comedor, sobre todo distribución-recepción de alimentos que se hace trimestralmente por encargados de la oficina de la MPCH y el registro de nuevos usuarios al Padrón Único de Beneficiarios, precisamente cuando existe ampliación por parte de la oficina del PCA-MPCH, la relación sea aprobada.

Sobre la dimensión tipos de necesidades y la pregunta 9 *¿Qué necesidades prioriza para tomar decisiones en el comedor del PCA?*, se identificó que la mayoría de presidentas priorizan las decisiones por necesidades fisiológicas porque se interesan en brindar apoyo a las personas de su comunidad que más necesitan, y contrastando la información con el resultado de la encuesta es contrario, porque las directivas toman decisiones al interior del comedor en base a necesidades de estima, y esto se explica porque consideran importante que les brinden confianza y respeto, que no le generen malos entendidos, porque a veces se quejan en la oficina sin antes solucionar el problema en el comedor directamente con las socias del comité del PCA.

De igual manera para la dimensión tipos de liderazgo y la pregunta 10 *¿A través de qué mecanismo soluciona los problemas del PCA en su comedor, consulta, deliberación o acuerdos?*, se obtuvo que la mayoría de directivas pone en práctica la consulta en sus reuniones y asambleas que tienen, siempre preguntan entre todas sobre la agenda a tratar, las que están a favor alzan la mano las que están en contra solo se omiten a opinar, en algunos comedores al concordar con las decisiones finales culminan con un aplauso.

## CAPÍTULO VI

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La finalidad de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023. Luego de aplicar el coeficiente de Rho Spearman en los resultados obtenidos, se ha llegado a determinar que los estilos de liderazgo se relacionan significativamente en un 0.882 (88.2%) en la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH, es decir existe una correlación positiva alta de estilos de liderazgo en la toma de decisiones, según escala del coeficiente de Correlación de Spearman, muestra que su relación, intensidad y significancia está determinado por el resultado menor al 5%, siendo la investigación factible, porque se encuentra en el rango de 0.7 a 0.89 es decir tanto estilos de liderazgo y toma de decisiones presentan un aumento directamente proporcional entre sus dimensiones.

Por consiguiente, los resultados encontrados que concuerdan con la finalidad que tiene la presente, para respaldar la variable estilos de liderazgo, se asemeja al de Herrera (2017), en su tesis titulada “Características del liderazgo femenino que aportan a la efectiva toma de decisiones en cargos de las organizaciones”, afirma que el estilo de liderazgo femenino se caracteriza por ser democrático, participativo y transformacional, y aporta significativamente a la efectiva toma de decisiones porque permite la generación de nuevas ideas y conflicto de estas, atribuye a lograr niveles de racionalidad en la toma de decisiones, muy diferente a lo obtenido por Delgado (2017), en su tesis titulada “Habilidades y estilos de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo 2016”, afirma que las dirigentes de los comedores populares poseen liderazgo transaccional (32%), liderazgo transformacional (26%) y ausencia de liderazgo (42%) o como expresa Soria (2017), en su tesis titulada “Relación del liderazgo organizacional y sostenibilidad de los comedores populares del distrito de Aplao Castilla 2017”, afirma que las socias líderes de los comedores populares ejercen liderazgo carismático (96.8%), estas a la vez son mujeres adultas que se consideran así mismas como jefas de hogar por el rol que desempeñan con sus familias, considerando también a fines el liderazgo transformacional, debido que es el que más se relaciona con la sostenibilidad de los comedores populares de Aplao, representando una relación significativa alta.

Mientras que Olivares (2019), en su tesis titulada “Mujeres líderes en el espacio rural: liderazgo y participación comunitaria en organizaciones de mujeres”, afirma que los estilos de

liderazgo femenino están asociados a la empatía, colaboración, comprensión y son desbordados en las prácticas comunitarias de acuerdo a las necesidades que plantea el contexto donde se desenvuelven, escapa de vínculos tradicionales de dominación y subordinación por relaciones de cooperación, exclusivamente en la presidenta (33%) y en la secretaria (17%), donde el poder legítimo es otorgado por mujeres de la organización. Así mismo Rodríguez (2016), en su tesis titulada “Influencia del liderazgo de las juntas directivas del Programa Vaso de Leche del distrito de Quiruvilca 2016”, afirma que el rol protagónico de la presidenta como verdadera líder está en pedir la opinión de las integrantes antes de tomar la decisión final donde el (31%) de presidentas escuchan pacientemente a las personas con las que discrepan. Por otro lado Vargas (2019), en su tesis titulada “El protagonismo de las mujeres líderes y toma de decisiones en la Municipalidad de Cerro Colorado 2018”, afirma que a través de los factores falta de interés, falta de motivación, factores sociales, culturales y familiares en un (35%) ejercen liderazgo femenino a partir de habilidades características, el primero ser altruistas, orientadas a personas, cooperadoras y el segundo por contar con habilidades sociales para la consecución de metas y proyectos comunes, ejerciendo sus derechos civiles y políticos.

Por otro lado los resultados encontrados para respaldar la variable toma de decisiones, se asemeja al de Zambrano (2017), en su tesis titulada “Fortalecimiento de capacidades y toma de decisiones en asociaciones de mujeres de la zona rural del distrito de Sorochuco, provincia de Celendín 2017”, afirma que el 96% de mujeres perciben que el proceso de toma de decisiones es democrático, sin embargo, este proceso es direccionado, porque las participantes eligen que iniciativa tomar por la influencia de la presidenta de la junta directiva de cada asociación. Así mismo Delgado (2017), afirma que el 79.50% de las socias promueve la toma de decisiones por democracia y por consenso de todos los integrantes, además de existir una correlación significativa ( $p > 0.05$ ) entre el liderazgo transformacional con las habilidades técnicas y humanas en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo, muy diferente a lo sostenido por Hilari y Pinto (2018), en su tesis titulada “Participación de la mujer en la toma de decisiones en las organizaciones comunales de la zona alta del Collao Ilave 2018”, afirma que el 82% de mujeres no participan en la toma de decisiones en la junta directiva de su comunidad, por lo tanto la participación de la mujer en sus organizaciones comunales es mínima, asimismo las mujeres de las comunidades campesinas al momento de tomar decisiones y elegir en las asambleas comunales dependen del esposo y/o se adecuan a la decisión de la mayoría de comuneras que los representan. Mientras que Villamizar (2018), en su tesis titulada “Estilos de liderazgo y toma de decisiones de líderes comunitarias interesadas en participar políticamente en Colombia”, afirma que en lo que respecta al estilo de toma de decisiones los

resultados arrojaron que predomina el estilo racional, intuitivo y dependiente en 132 líderes de cinco regiones de Colombia, o como expresa Mérida (2016), en su tesis titulada “Relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones en los mandos medios de la comunidad de Huehueteca de centro occidente de Guatemala”, afirma que las dirigentes de la comunidad mantienen un estilo de toma de decisiones racional, que se basa en razonar y ser minuciosa en cualquier tipo de toma de decisiones que realicen.

De acuerdo al estudio de la investigación, y determinando la relación significativa de los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH, obtuvimos como resultados, para la variable estilos de liderazgo en cuanto a tipos de liderazgo, el con mayor grado de aceptación es el liderazgo democrático: en la presidenta con 53.8%, en la secretaria con 65.4%, en la tesorera y fiscalizadora con 42.3%, resaltando que la secretaria tiene el nivel de aceptación más alto de liderazgo democrático, en cuanto a tipos de relaciones interpersonales, el con mayor grado de aceptación es parentesco amical: en la presidenta con 46.2%, en la secretaria con 42.3%, y en la tesorera y fiscalizadora con 34.6%, resaltando que la presidenta tiene el nivel de aceptación más alto de relación interpersonal a través de parentesco amical, en cuanto a formas de diálogo, el con mayor grado de aceptación es comunicación asertiva: en la presidenta y fiscalizadora con 61.5%, en la secretaria con 57.7% y en la tesorera con 38.5%, resaltando que la presidenta y fiscalizadora tienen el nivel de aceptación más alto de forma de diálogo a través de la comunicación asertiva, en cuanto a elementos de motivación, el con mayor grado de aceptación es por necesidades: en la presidenta con 30.8%, en la secretaria con 38.5%, en la tesorera con 30.8% y en la fiscalizadora con 34.6%, resaltando que la secretaria tiene el nivel de aceptación más alto de motivación por necesidades, y en cuanto a modos de conocimiento, el con mayor grado de aceptación es conocimiento intuitivo: en la presidenta con 42.3%, en la secretaria con 46.2%, en la tesorera y fiscalizadora con 34.6%, resaltando que la secretaria tiene el nivel de aceptación más alto de ejercer liderazgo a través del conocimiento intuitivo.

Los resultados para la variable toma de decisiones en cuanto a formas de elección, el con mayor grado de aceptación es democrática: en la presidenta y fiscalizadora con 69.9%, en la secretaria con 61.1% y en la tesorera con 53.8%, resaltando que la presidenta y fiscalizadora tienen el nivel de aceptación más alto de forma de elección democrática, en cuanto a medios de información, el con mayor grado de aceptación es reglamento interno: en la presidenta con 53.8%, en la secretaria con 73.1%, en la tesorera con 61.5% y en la fiscalizadora con 65.4%, resaltando que la secretaria tiene el nivel de aceptación más alto de medio de información a través del reglamento interno, en cuanto a estado de metas, la con mayor grado de aceptación

es satisfacción de recepción-distribución de alimentos: en la presidenta con 65.4%, en la secretaria con 50.0%, en la tesorera con 46.2% y en la fiscalizadora con 34.6%, resaltando que la presidenta tiene el nivel de aceptación más alto de meta satisfacción de recepción-distribución de alimentos, en cuanto a tipos de necesidades, el con mayor grado de aceptación es necesidades de estima: en la presidenta con 53.8%, en la secretaria con 57.7% y en la fiscalizadora con 38.5% y necesidades fisiológicas: en la tesorera con 38.5%, resaltando que la secretaria tiene el nivel de aceptación más alto de toma de decisiones por necesidades de estima, y en cuanto a mecanismos de solución, el con mayor grado de aceptación es la consulta: en la secretaria con 76.9%, en la tesorera con 61.5%, los acuerdos: en la presidenta con 53.8% y en la fiscalizadora con 61.5%, resaltando que la secretaria tiene el nivel de aceptación más alto de mecanismo de solución por consulta.

Finalmente, la investigación se fundamenta en teóricos como Bernard Bass (1998), quien afirma que el liderazgo transformacional suscita el desarrollo de competencias al interior del PCA al estar vinculado con la praxis del estilo de liderazgo democrático, es decir va más allá de la ejecución de tareas, es por ello que las líderes promueven el estilo de liderazgo democrático al interior de la organización, mientras que para Kurt Lewin (1988), el liderazgo democrático también llamado liderazgo participativo describe a un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo, empleando la retroalimentación como una oportunidad para dirigir, por otro lado Max Weber (1964), quien sostiene que la conducta de las personas implica hacer una acción social bien influida por la percepción que cada una de ellas tiene, producto de la significación de la acción de los demás y de su propia acción, orientados a percibir significación cultural, donde la racionalidad humana concentra emociones, valores y principios de construcción racional para el desenvolvimiento en comunidad, es por ello que esta teoría aporta en las socias de los comités del PCA, la categorización de cuatro tipos ideales del ser social por naturaleza: racional con arreglo a fines, racional con arreglo a valores, afectiva y tradicional y finalmente Jürgen Habermas (1992), quien sostiene que la acción racional de acuerdo a fines y la acción comunicativa son un nexo de acción social, cuando cada socia se deja influenciar de acuerdo a una racionalidad, denotando un proceso de entendimiento sobre planes de acción compartidos, por ende el cumplimiento de metas orienta la acción por normas comunes, de allí el proceso de comunicación de planes de acción colectiva por la vía de un acto de entendimiento hablado, logrando acuerdos y consensos al interior de la organización, principalmente en socias integrantes de los comités del PCA-MPCH.

## CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, al determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los 26 comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023, se encontró una correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones, según escala del coeficiente de Correlación de Spearman, evidenciando que existe una relación, intensidad y significancia de 0.882, donde el p-valor (sig) es  $>0.05$ , es decir menor al 5%, encontrándose en un rango de 0.7 a 0.89 y que estadísticamente simboliza el 88.2% valor de determinación entre variables  $X_1$  y  $Y_2$ .
2. Entorno al primer objetivo específico, los estilos de liderazgo que practican las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH, se encontró que el 65.4% de secretarias actúa con liderazgo democrático, seguido de las presidentas con 53.8% y las tesoreras y fiscalizadoras con 42.3%, en segundo plano está el liderazgo transformacional, seguido del liderazgo autocrático y por último el liderazgo transaccional, mostrando correlación positiva alta del 0.882 de EL en TD según coeficiente de Correlación de Spearman, y teniendo en cuenta la ecuación modelo por prueba de bondad de ajuste se tuvo el valor de 0.685 indicando que el 68.5% de la variación de TD es explicada por la variable EL.
3. Referente al segundo objetivo específico, la caracterización de la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH, se llegó que la elección democrática es la que más predomina, en las presidentas y fiscalizadoras con 69.9%, en las secretarias con 61.1% y en las tesoreras con 53.8%, seguido de la elección persuasiva y elección autoritaria, evidenciando correlación positiva moderada del 0.575 de EL en FE. Por otro lado, la consulta es el mecanismo que más predomina en las integrantes de los comités del PCA-MPCH, en las secretarias con 76.9% y en las tesoreras con 61.5%, los acuerdos en las fiscalizadoras con 61.5% y en las presidentas con 53.8%, y por último estuvo la deliberación como mecanismo de solución, mostrando correlación positiva moderada del 0.607 de EL en MS según coeficiente de Correlación de Spearman.



4. Finalmente sobre el tercer objetivo específico, al analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH, se encontró una relación significativa muy alta, y teniendo en cuenta el coeficiente de la ecuación modelo  $B_1=0.98$  se determina que existe una relación directamente proporcional entre  $X_1$  y  $Y_2$ , es decir, mientras mejores sean los estilos de liderazgo que se practican al interior de la organización, la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH se mejorarán en un 0.98 (98%) según modelo de regresión lineal del coeficiente de Correlación de Spearman.

## RECOMENDACIONES

1. A la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Chota, supervisar los centros de atención en su modalidad comedores de manera continua para que se cumplan de manera eficaz las actividades y normativa vigente del PCA, por ende, promover una gestión articulada y óptima en la toma de decisiones, para prevalecer intereses de valor compartido entre los funcionarios y las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH.
2. Al Jefe de la Unidad del PCA y funcionarios, desarrollar eficientemente el plan de capacitación en coordinación con el MIDIS, incrementar talleres y seminarios en temas de liderazgo a las socias integrantes de los comités del PCA, para seguir fortaleciendo la toma de decisiones al interior de la Organización Social de Base liderado en su mayoría por mujeres, contribuyendo así con el desarrollo sostenible del PCA e impulsando el crecimiento económico, social y político de las familias beneficiarias.
3. A las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota, para que sigan involucrándose activamente en las actividades del PCA, con compromiso y disposición para asistir a talleres y seminarios en temas de liderazgo, fomentando la buena toma de decisiones al interior de la organización. Cumpliendo normas y parámetros establecidos, garantizando así la continuidad del PCA en las comunidades del distrito de Chota y en cumplimiento de la política sectorial del Estado.

## REFERENCIAS

- Alemán, J. (6 de noviembre de 2016). *Teoría del liderazgo transformacional de Bass y B. Prezi*.  
<https://prezi.com/6zds9sl9fj1j/teoria-del-liderazgo-transformacional-de-bass-y-burns/>
- Arias, J. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables. Perú: UCSMA.  
<https://espacioimasd.unach.mx/index.php/Inicio/article/view/274/973>
- Arroyo, H. (2006). *Guía para facilitar los procesos de las juntas directivas*. FUPROVI.  
<https://www.fuprovi.org/wp-content/uploads/2018/03/Juntas-Directivas.pdf>
- Ballesteros, C. (2018). *Criterios y orientaciones para la implementación de mecanismos de participación*. Chile: MSGG. [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-87929\\_Criterios.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-87929_Criterios.pdf)
- Barboza, D., & Contreras, F. (2013). *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*. Colombia: Fundación Universitaria Católica del Norte. <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>
- Bass, B. (1998). *Transformational Leadership* (Segunda ed.). Londres: Lawrence Erlbaum.  
<https://es.scribd.com/document/399840922/Bernard-Traducido>
- Briones, G. (2002). *Epistemología de las ciencias sociales*. Colombia: ARFO.  
<https://cordescorporacion.cl/wp-content/uploads/2018/03/epistemologi%CC%81a-briones.pdf>
- Castrillo, B. et al. (2021). *Modelo de liderazgo de Kurt Lewin*. España: Congresos FNN.  
<https://congresosfnn.com/wp-content/uploads/2021/03/congreso-iberoamericano-liderazgo/ModdeLiderazgoLewinCOMUNESC.pdf>
- Cepeda, M. (2016). *La conducta organizacional: ¿Es necesario instaurar el código de conducta organizacional?* Ecuador: Latindex.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5580336.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGrawHill.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)
- Collante, A. (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización*. España: AJOICA. [http://elcriterio.com/revista/contenidos\\_18/13.pdf](http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf)
- Cruz, M., & Rios, L. (2023). *Habilidades gerenciales y liderazgo transformacional de las*

- dirigentes de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Caylloma*, 2022. Perú: UNSA.  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/573f9214-f251-424a-ad9c-31d04a2e5889/content>
- Delgado, L. (2017). *Habilidades gerenciales y estilos de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo 2016*. Perú: UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3910/velezmoro\\_dl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3910/velezmoro_dl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Toma de decisiones. En comportamiento organizacional*. México: Pearson.  
<https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>
- Gómez, A., & Pintado, Y. (2017). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en las dirigentes de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de San Ignacio*, 2017. Perú: USS.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4379/Gomez%20Garcia%20-%20Pintado%20Aguilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guillén, M. (2005). *Ética en las organizaciones construyendo confianza*. España: Pearson.  
<https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/Guillen%20Parra%20C%20Manuel.%20Etica%20en%20Las%20Organizaciones.%20Construyendo%20Confianzas.pdf>
- Habermas, J. (1992). *Teoría de la acción comunitaria I racionalidad de la acción y racionalización social*. España: Santillana.  
<https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/03/habermas-jurgen-teoria-de-la-accion-comunicativa-i.pdf>
- Herrera, C. (2017). *Características y habilidades del estilo de liderazgo femenino que aportan a la efectiva toma de decisiones en cargo de las organizaciones*. Colombia: UMNG.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17145/HerreraCruzMariaCamila2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hilari, S., & Pinto, S. (2018). *Participación de la mujer en la toma de decisiones en las organizaciones comunales de la zona alta del Collao Ilave-2018*. Perú: UNAP.

- [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/10123/Hilari\\_Hancco\\_Soledad\\_Pinto\\_Gamarra\\_Soledad%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/10123/Hilari_Hancco_Soledad_Pinto_Gamarra_Soledad%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- INEI. (2020). *Gasto social e indicadores sociales*. Perú: DGPP. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/ppr/reporte\\_GS\\_2020\\_1.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/ppr/reporte_GS_2020_1.pdf)
- Lewin, K. (1958). *Teoría del campo y experimentación en psicología social*. Argentina: IS-FFL. <http://catalogoiiig.socials.uba.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=79624>
- Lewin, K. (1988). *La teoría del campo en la ciencia social*. España: Paidós. <https://archive.org/details/lateoriadelcampoenlacienciasocialkurtlewin/page/n1/mode/2up?view=theater&q=Liderazgo>
- López, A., & Pérez, P. (2019). Estudio de liderazgo según Kurt Lewin. España: US. [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91050/174\\_15414361LOBO%20PEREZ%20C%20PAULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91050/174_15414361LOBO%20PEREZ%20C%20PAULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mérida, B. (2016). *Relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones en los mandos de la comunidad de Huehueteca de centro de occidente*. Guatemala: URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Hernandez-Barbara.pdf>
- MIDIS. (2016). *Decreto supremo que establece funciones que corresponden al Programa de Complementación Alimentaria (PCA)*. Perú: Peruano. [https://www.midis.gob.pe/sello\\_municipal/wp-content/uploads/2020/10/P8\\_Funciones-actores-PCA-y-modificatoria.pdf](https://www.midis.gob.pe/sello_municipal/wp-content/uploads/2020/10/P8_Funciones-actores-PCA-y-modificatoria.pdf)
- MIDIS. (2018). *Programa de Complementación Alimentaria (PCA)*. Perú: DPSC. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5\\_uibd.nsf/B278CE687128B5220525825C007372E7/\\$FILE/PPT\\_PCA\\_2018.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/B278CE687128B5220525825C007372E7/$FILE/PPT_PCA_2018.pdf)
- MIDIS. (2022). *Reglamento modalidades PCA*. Perú: Peruano. [https://www.midis.gob.pe/sello\\_municipal/wp-content/uploads/2023/03/P4\\_2\\_Reglamento-modalidades-PCA\\_compressed.pdf](https://www.midis.gob.pe/sello_municipal/wp-content/uploads/2023/03/P4_2_Reglamento-modalidades-PCA_compressed.pdf)
- MPCH. (2018). *Diagnóstico: Plan de desarrollo concertado provincial Chota 2018-2024*. Perú: MPCH. <https://es.scribd.com/document/370284724/Plan-de-Desarrollo-Concertado-Provincial-Chota-2015-2024-1>
- Muñoz, A. (2004). Aproximación al proceso de toma de decisiones. Colombia: Pensamiento y gestión. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64601701.pdf>
- Olivares, V. (2019). *Mujeres líderes en el espacio rural: liderazgo y participación comunitaria*

- en organizaciones de mujeres. Chile: EP-UC.  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/176183/Mujeres%201%C3%ADderes%20en%20el%20espacio%20rural.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, P., & López, A. (2019). *Estudio de liderazgo según Kurt Lewin*. España: UDS.  
[https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91050/174\\_15414361-LOBO%20PEREZ%2C%20PAULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91050/174_15414361-LOBO%20PEREZ%2C%20PAULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quiroz, E. (2013). *Las deficiencias participaciones de las socias del comedor "Paz y Esperanza" del Asentamiento Humano Los Jardines, distrito de Pueblo Nuevo, Provincia de Chepén, durante el período octubre 2012 y febrero 2013*. Perú: UNT.  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4119/C%C3%81CEDA%20QUIROZ%20ESTEFANY%20LIZET%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, V., & Ramírez, M. (2022). *El rol del liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Puno-2019*. Perú: UANCV.  
<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/991/832>
- Ríos, R. (2017). *Tipos de investigación: Metodología para la investigación y redacción*. España: Servicios académicos intercontinentales (Eumedonet).  
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Robles, M. (2013). *Análisis del comportamiento asistencialista en los comedores populares del distrito de Manantay, departamento de Ucayali*. Perú: UNAS.  
<https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/917/T.EPG-45.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, E. (2016). *Influencia del liderazgo de las juntas directivas a través de la participación comunitaria del Programa Vaso de Leche del distrito de Quiruvilca 2016*. Perú: UNT.  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8434/RODRIGUEZ%20CUSTODIO%20ERIKA%20LILIANA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, R. (2002). *Empirismo: encuesta y entrevista. En investigación social teoría y praxis*. México: Plaza y Valdés. <https://books.google.com.pe/books?id=a5A-au7zn7YC&pg=PA139&lpg=PA139&dq=La+encuesta+es+una+t%C3%A9cnica+qu>

[e+permite+obtener+informaci%C3%B3n+emp%C3%ADrica+sobre+determinadas+variables+que+quieren+investigarse+para+hacer+un+an%C3%A1lisis+descriptivo+de+los](#)

Sampieri, R. et al. (2014). *Metodología de la investigación 6ª edición*. México: McGRAW-HillInteramerica.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Sampieri, R. (2018). *Coefficiente de correlación: una introducción necesaria*. En *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HillInteramericana.

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Simon, H. (2009). *La racionalidad en la toma de decisiones: análisis de la teoría de la decisión*. España: Netbiblo. <https://core.ac.uk/download/pdf/61909687.pdf>

Solares, B. (2015). *La teoría de la acción comunicativa de Jürgen Habermas: tres complejos temáticos*. México: UNAM.

<https://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/49649>

Soria, Y. (2017). *Relación del liderazgo organizacional y la sostenibilidad de los comedores populares del distrito de Aplao, provincia de Castilla 2017*. Perú: UNSA.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f7f56507-adf6-4aab-918f-676cab9e396/content>

Tanaka, M., & Trivelli, C. (2002). *Las trampas de la focalización y la participación. Pobreza y políticas sociales en el Perú durante la década de Fujimori*. Perú: IEP.

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/iep/20190802051444/lastra.pdf>

Vargas, G. (2019). *El protagonismo de las mujeres líderes y toma de decisiones en la Municipalidad de Cerro Colorado período 2018*. Perú: UNA.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9008/ANGuvagm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Velasco, J. (2009). *Democracia y deliberación pública*. México: Confluencia.

<https://digital.csic.es/bitstream/10261/23050/1/Democracia%20y%20deliberaci%C3%B3n%20p%C3%BAblica%20-%20CONFLUENCIA%20XXI%206%202009.pdf>

Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. Argentina: Editorial de la ciencias.

- Vílchez, N. (2009). *La mujer rural en las políticas públicas, mujeres rurales comprometidas con el desarrollo*. Perú: CENDOC.  
[https://www4.congreso.gob.pe/i\\_organos/mujeres\\_parlamentarias2009/imagenes/SIS\\_TEMATIZACION\\_DEL\\_FORO\\_MUJER\\_RURA.pdf](https://www4.congreso.gob.pe/i_organos/mujeres_parlamentarias2009/imagenes/SIS_TEMATIZACION_DEL_FORO_MUJER_RURA.pdf)
- Villamizar, G. (2018). *Estilo de liderazgo y toma de decisiones de líderes comunitarias interesadas en participar políticamente en Colombia*. Colombia: UER.  
<https://docplayer.es/209972027-Estilo-de-liderazgo-y-toma-de-decisiones-de-lideres-comunitarias-interesadas-en-participar-politicamente-en-colombia-maria-gabriela-paz-villamizar.html>
- Villalobos, S. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa Lima, 2016*. Perú: UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7426/Villalobos\\_CSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7426/Villalobos_CSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Weber, M. (1964). *Economía y sociedad (segunda ed.)*. México: Fondo de cultura económica.  
<https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf>
- Zambrano, E. (2017). *Fortalecimiento de capacidades y toma de decisiones en asociaciones de mujeres de la zona rural del distrito de Sorochuco, provincia de Celendín 2017*. Perú: UPAGU.  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/600/TESIS%20MARIA%20EUGENIA%20ZAMBRANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



# APÉNDICE

## APÉNDICE 1

**Tabla 23**

*Matriz de consistencia*

<b>TÍTULO: ESTILOS DE LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES DE LAS SOCIAS INTEGRANTES DE LOS COMITÉS DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA 2023.</b>							
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	<b>PROCESAMIENTO</b>
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar los estilos de liderazgo que practican las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH.</p> <p>Caracterizar la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH.</p> <p>Analizar la correlación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe una relación positiva entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH 2023.</p> <p><b>Hipótesis estadística</b></p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes del PCA-MPCH 2023.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del PCA-MPCH 2023.</p>	<p><b>X<sub>1</sub>: Estilos de liderazgo</b></p> <p>Tipo de liderazgo que desarrollan los líderes, poniendo en práctica; capacidad de diálogo, conocimiento, relaciones interpersonales y motivación, necesarias para el cumplimiento de tareas.</p> <p>Un líder que influye con sus actitudes en un número de personas y funciones fundamentales.</p> <p><b>Y<sub>2</sub>: Toma de decisiones</b></p> <p>Proceso de elección a una opción informada con miras a lograr una meta. Proceso que implica actos desde la toma de conciencia de la necesidad de elegir, hasta llegar a una solución, teniendo en cuenta la situación y pasando por recolección de información necesaria.</p>	<p>La población total es 264 socias integrantes de 44 comités del PCA de la MPCH.</p>	<p>La muestra final está constituida por 104 socias integrantes de 26 comités del PCA de la MPCH, por criterios de inclusión y exclusión del estudio.</p>	<p>Cuestionario de encuesta.</p> <p>Guía de entrevista.</p> <p>Reporte de la U-PCA de la MPCH.</p>	<p><b>Proceso de datos</b></p> <p>Los datos se procesaron a través del SPSS IBM 26.0.</p> <p>Para la descripción de resultados se empleó la estadística descriptiva.</p> <p><b>Técnica de análisis e interpretación de datos:</b></p> <p>Análisis e interpretación de información para cada variable e indicador.</p>

*Nota.* La tabla muestra la matriz de consistencia sobre estilos de liderazgo y toma de decisiones, información analizada en base al problema, objetivos, hipótesis, variables, población, muestra, instrumento y procesamiento de datos, representada gráficamente.



<b>Formas de diálogo</b>	7	Ud. se comunica asertivamente (evitando situaciones de conflicto) al interior del comedor del PCA.					
	8	Ud. se comunica pasivamente (cediendo ante los demás) al interior del comedor del PCA.					
	9	Ud. se comunica agresivamente (con actitud de mandato) al interior del comedor del PCA.					
<b>Elementos de motivación</b>	10	Ud. integra la junta directiva del comité del PCA, motivada por necesidades.					
	11	Ud. integra la junta directiva del comité del PCA, motivada por incentivos.					
<b>Modos de conocimiento</b>	12	Ud. ejerce liderazgo a través del conocimiento intuitivo, basado en la percepción de la realidad que tiene.					
	13	Ud. ejerce liderazgo a través del conocimiento empírico, basado en la experiencia que tiene.					
<b>VARIABLE Y<sub>2</sub>: TOMA DE DECISIONES</b>							
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>		<b>ÍTEMS</b>				
			<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Formas de elección</b>	14	Ud. opta en elegir persuasivamente (por convencimiento) al interior del comedor del PCA.					
	15	Ud. opta en elegir autoritariamente (por disposición) al interior del comedor del PCA.					
	16	Ud. opta en elegir democráticamente (por voluntad propia) al interior del comedor del PCA.					
<b>Medios de información</b>	17	Ud. tiene en consideración normas o directivas de la municipalidad para la toma de decisiones al interior del comedor del PCA.					
	18	Ud. tiene en consideración el reglamento interno de su organización para la toma de decisiones al interior del comedor del PCA.					
<b>Estado de metas</b>	19	Ud. está satisfecha con la meta alcanzada en cuanto a usuarios inscritos al Padrón Único de Beneficiarios del comedor del PCA.					
	20	Ud. está satisfecha con la meta alcanzada en cuanto a recepción-distribución de alimentos del comedor del PCA.					
<b>Tipos de necesidades</b>	21	Al momento de tomar decisiones en el comedor del PCA, Ud. prioriza necesidades fisiológicas (vida digna).					

	22	Al momento de tomar decisiones en el comedor del PCA, Ud. prioriza necesidades de seguridad (recursos, salud, empleo).					
	23	Al momento de tomar decisiones en el comedor del PCA, Ud. prioriza necesidades sociales (amistad, afecto).					
	24	Al momento de tomar decisiones en el comedor del PCA, Ud. prioriza necesidades de estima (confianza, respeto).					
	25	Al momento de tomar decisiones en el comedor del PCA, Ud. prioriza necesidades de autorrealización (aceptación, éxito).					
<b>Mecanismos de solución</b>	26	Ud. emplea la consulta (antes de la elección) como mecanismo de solución en la toma de decisiones entre integrantes del comité y usuarios del PCA.					
	27	Ud. emplea la deliberación (entre dos o más opciones) como mecanismo de solución en la toma de decisiones entre integrantes del comité y usuarios del PCA.					
	28	Ud. emplea los acuerdos (después de la elección) como mecanismo de solución en la toma de decisiones entre integrantes del comité y usuarios del PCA.					

**¡Gracias por su colaboración!**

### APÉNDICE 3



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



#### GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** Estilos de liderazgo y toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la Municipalidad Provincial de Chota 2023.

#### I. INFORMACIÓN GENERAL

<b>Lugar:</b>		
<b>Nombre del comedor:</b>		
<b>Localización:</b>	Rural ( )	Urbana ( )
<b>Fecha y hora:</b>		

#### II. GUIÓN DE ENTREVISTA

**2.1 ¿Ud. se considera líder de su organización del PCA?**

¿Por qué?.....

**2.2 ¿Cómo es su relación interpersonal con sus compañeras del comité del PCA?**

¿A qué se debe?.....

**2.3 ¿Cómo se comunica Ud. con los demás integrantes del comedor del PCA?**

¿A qué se debe?.....

**2.4 ¿Qué le motivó a Ud. integrar la junta directiva del comité del PCA?**

¿Por qué?.....

**2.5 ¿A través de qué conocimiento ejerce liderazgo en el comedor del PCA, conocimiento intuitivo (realidad) o conocimiento empírico (experiencia)?**

¿Por qué?.....

**2.6 ¿Para tomar decisiones en el comedor del PCA, lo realiza por convencimiento y disposición de alguien o por voluntad propia?**

¿Por qué?.....

**2.7 ¿Ud. conoce la normativa que establece la MPCH para el funcionamiento del PCA en su comunidad?**

¿Cuáles son?.....

**2.8 ¿Ud. conoce las metas establecidas del PCA-MPCH en su comedor?**

¿Cuáles son?.....

**2.9 ¿Qué necesidades prioriza para tomar decisiones en el comedor del PCA?**

¿Por qué? .....

**2.10 ¿A través de qué mecanismo soluciona los problemas del PCA en su comedor, consulta, deliberación o acuerdos?**

¿Por qué? .....

## APÉNDICE 4

### Autorización de la institución objeto de estudio



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA

## PROGRAMA VASO DE LECHE Y COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Chota, 5 de junio de 2023

CARTA N° 001-2023-MPCH-GDS-SPSBI-PVLCA

SR. DIRECTOR DE LA E.A.P. SOCIOLOGÍA DE LA UNC-CAJAMARCA  
M.CS. PEDRO YAÑEZ ALVARADO

ASUNTO : ACEPTACIÓN Y ACCESO A INFORMACIÓN PARA PROYECTO DE TESIS  
REF. : EXP. E-014257/2023

A través de la presente, me dirijo a Ud. para saludarlo cordialmente, y a la vez informarle que, en atención a su solicitud antes referenciada y con asunto "**Acceso a registro o base de datos de la U-PCA-MPCH para proyecto de tesis**", mediante la cual se solicita permiso y acceso a base de datos de la Unidad del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH, que dignamente dirijo, me es oportuno comunicarle que su solicitud queda atendida satisfactoriamente, aceptando la presencia de las bachilleres **Srta. Marleni Tongo Pérez** y **Srta. Esther Vásquez Román**, para acceder y consultar toda información constatada en los registros de la U-PCA y así puedan desarrollar actividades concerniente a su proyecto de tesis en la institución antes mencionada.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Rodolfo Vásquez Sánchez  
JEFE PROGRAMACIÓN VASO DE LECHE  
COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA

Cc.  
Archivo  
LND



¡NUESTRO  
COMPROMISO  
ES CONTIGO!

RUC: 20220499767

tramitedocumentario@munichota.gob.pe

www.munichota.gob.pe

## APÉNDICE 5

### Procesamiento estadístico

**Tabla 24**

*Tipos de liderazgo de las integrantes de comités del PCA-MPCH*

Indicadores	Cargo en el PCA								
	Presidenta		Secretaria		Tesorera		Fiscalizadora		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Liderazgo autocrático	S	11	42.3%	8	30.8%	5	19.2%	9	34.6%
	CS	4	15.4%	2	7.7%	7	26.9%	2	7.7%
	SV	4	15.4%	1	3.8%	6	23.1%	7	26.9%
	CN	4	15.4%	4	15.4%	7	26.9%	7	26.9%
	N	3	11.5%	11	42.3%	1	3.8%	1	3.8%
Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	
Liderazgo democrático	CN	0	0.0%	1	3.8%	2	7.7%	1	3.8%
	AV	2	7.7%	2	7.7%	3	11.5%	4	15.4%
	CS	10	38.5%	6	23.1%	11	42.3%	10	38.5%
	S	14	53.8%	17	65.4%	10	38.5%	11	42.3%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
Liderazgo transaccional	S	0	0.0%	1	3.8%	3	11.5%	2	7.7%
	CS	6	23.1%	2	7.7%	2	7.7%	3	11.5%
	AV	8	30.8%	7	26.9%	3	11.5%	6	23.1%
	CN	7	26.9%	5	19.2%	7	26.9%	6	23.1%
	N	5	19.2%	11	42.3%	11	42.3%	9	34.6%
Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	
Liderazgo transformacional	N	2	7.7%	3	11.5%	3	11.5%	2	7.7%
	CN	2	7.7%	1	3.8%	2	7.7%	1	3.8%
	AV	4	15.4%	2	7.7%	6	23.1%	7	26.9%
	CS	9	34.6%	7	26.9%	6	23.1%	9	34.6%
	S	9	34.6%	13	50.0%	9	34.6%	7	26.9%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%



**Tabla 25***Tipos de relaciones interpersonales de las integrantes de comités del PCA-MPCH*

Indicadores		Cargo en el PCA							
		Presidenta		Secretaria		Tesorera		Fiscalizadora	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Parentesco familiar	S	3	11.5%	2	7.7%	3	11.5%	3	11.5%
	CS	3	11.5%	2	7.7%	3	11.5%	1	3.8%
	AV	5	19.2%	4	15.4%	6	23.1%	8	30.8%
	CN	3	11.5%	5	19.2%	3	11.5%	6	23.1%
	N	12	46.2%	13	50.0%	11	42.3%	8	30.8%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
Parentesco amical	N	1	3.8%	4	15.4%	4	15.4%	1	3.8%
	CN	4	15.4%	2	7.7%	2	7.7%	3	11.5%
	AV	3	11.5%	3	11.5%	4	15.4%	7	26.9%
	CS	6	23.1%	6	23.1%	7	26.9%	6	23.1%
	S	12	46.2%	11	42.3%	9	34.6%	9	34.6%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%

**Tabla 26***Formas de diálogo de las integrantes de comités del PCA-MPCH*

Indicadores		Cargo en el PCA							
		Presidenta		Secretaria		Tesorera		Fiscalizadora	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Comunicación asertiva	N	1	3.8%	4	15.4%	1	3.8%	0	0.0%
	CN	0	0.0%	0	0.0%	2	7.7%	1	3.8%
	AV	2	7.7%	2	7.7%	5	19.2%	2	7.7%
	CS	7	26.9%	5	19.2%	8	30.8%	7	26.9%
	S	16	61.5%	15	57.7%	10	38.5%	16	61.5%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
Comunicación pasiva	N	2	7.7%	1	3.8%	0	0.0%	2	7.7%
	CN	1	3.8%	2	7.7%	3	11.5%	2	7.7%

	AV	2	7.7%	5	19.2%	3	11.5%	5	19.2%
	CS	9	34.6%	9	34.6%	10	38.5%	7	26.9%
	S	12	46.2%	9	34.6%	10	38.5%	10	38.5%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
Comunicación agresiva	S	1	3.8%	2	7.7%	1	3.8%	1	3.8%
	CS	1	3.8%	0	0.0%	2	7.7%	2	7.7%
	AV	2	7.7%	0	0.0%	1	3.8%	1	3.8%
	CN	4	15.4%	6	23.1%	7	26.9%	7	26.9%
	N	18	69.2%	18	69.2%	15	57.7%	15	57.7%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%

**Tabla 27**

*Formas de motivación de las integrantes de comités del PCA-MPCH*

Indicadores	Cargo en el PCA								
	Presidenta		Secretaria		Tesorera		Fiscalizadora		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Motivación por necesidades	N	3	11.5%	5	19.2%	5	19.2%	7	26.9%
	CN	1	3.8%	1	3.8%	2	7.7%	3	11.5%
	AV	6	23.1%	6	23.1%	6	23.1%	1	3.8%
	CS	8	30.8%	4	15.4%	5	19.2%	6	23.1%
	S	8	30.8%	10	38.5%	8	30.8%	9	34.6%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
Motivación por incentivos	S	1	3.8%	0	0.0%	1	3.8%	3	11.5%
	CS	3	11.5%	0	0.0%	0	0.0%	2	7.7%
	AV	6	23.1%	6	23.1%	6	23.1%	4	15.4%
	CN	5	19.2%	3	11.5%	4	15.4%	6	23.1%
	N	11	42.3%	17	65.4%	15	57.7%	11	42.3%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%

**Tabla 28***Modos de conocimiento de las integrantes de comités del PCA-MPCH*

Indicadores		CARGO en el PCA							
		Presidenta		Secretaria		Tesorera		Fiscalizadora	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Conocimiento intuitivo	N	7	26.9%	4	15.4%	4	15.4%	5	19.2%
	CN	4	15.4%	2	7.7%	8	30.8%	7	26.9%
	AV	12	46.2%	12	46.2%	7	26.9%	8	30.8%
	CS	1	3.8%	1	3.8%	5	19.2%	4	15.4%
	S	2	7.7%	7	26.9%	2	7.7%	2	7.7%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
Conocimiento empírico	N	0	0.0%	2	7.7%	2	7.7%	2	7.7%
	CN	3	11.5%	3	11.5%	3	11.5%	3	11.5%
	AV	6	23.1%	7	26.9%	6	23.1%	3	11.5%
	CS	6	23.1%	2	7.7%	6	23.1%	9	34.6%
	S	11	42.3%	12	46.2%	9	34.6%	9	34.6%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%

**Tabla 29***Formas de elección de las integrantes de comités del PCA-MPCH*

Indicadores		CARGO en el PCA							
		Presidenta		Secretaria		Tesorera		Fiscalizadora	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Elección persuasiva	N	9	34.6%	3	11.5%	9	34.6%	12	46.2%
	CN	4	15.4%	6	23.1%	5	19.2%	6	23.1%
	AV	9	34.6%	6	23.1%	9	34.6%	4	15.4%
	CS	2	7.7%	5	19.2%	1	3.8%	4	15.4%
	S	2	7.7%	6	23.1%	2	7.7%	0	0.0%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
Elección autoritaria	S	6	23.1%	4	15.4%	1	3.8%	2	7.7%
	CS	1	3.8%	3	11.5%	1	3.8%	2	7.7%

	AV	3	11.5%	1	3.8%	7	26.9%	4	15.4%
	CN	5	19.2%	5	19.2%	5	19.2%	4	15.4%
	N	11	42.3%	13	50.0%	12	46.2%	14	53.8%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
Elección democrática	N	0	0.0%	1	3.8%	0	0.0%	1	3.8%
	AV	1	3.8%	4	15.4%	2	7.7%	2	7.7%
	CS	7	26.9%	5	19.2%	10	38.5%	5	19.2%
	S	18	69.2%	16	61.5%	14	53.8%	18	69.2%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%

**Tabla 30**

*Medios de información de las integrantes de comités del PCA-MPCH*

Indicadores		Cargo en el PCA							
		Presidenta		Secretaria		Tesorera		Fiscalizadora	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Información sobre normas y directivas	N	1	3.8%	1	3.8%	0	0.0%	0	0.0%
	CN	2	7.7%	0	0.0%	1	3.8%	1	3.8%
	AV	9	34.6%	4	15.4%	8	30.8%	5	19.2%
	CS	4	15.4%	5	19.2%	6	23.1%	6	23.1%
	S	10	38.5%	16	61.5%	11	42.3%	14	53.8%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
Información sobre reglamento interno	N	1	3.8%	0	0.0%	0	0.0%	2	7.7%
	CN	4	15.4%	3	11.5%	0	0.0%	2	7.7%
	AV	0	0.0%	0	0.0%	2	7.7%	1	3.8%
	CS	7	26.9%	4	15.4%	8	30.8%	4	15.4%
	S	14	53.8%	19	73.1%	16	61.5%	17	65.4%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%

**Tabla 31***Estado de metas de las integrantes de comités del PCA-MPCH*

Indicadores		Cargo en el PCA							
		Presidenta		Secretaria		Tesorera		Fiscalizadora	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Satisfacción con usuarios inscritos al PUB	N	3	11.5%	3	11.5%	3	11.5%	3	11.5%
	CN	2	7.7%	1	3.8%	4	15.4%	4	15.4%
	AV	2	7.7%	3	11.5%	2	7.7%	5	19.2%
	CS	8	30.8%	6	23.1%	12	46.2%	9	34.6%
	S	11	42.3%	13	50.0%	5	19.2%	5	19.2%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
Satisfacción con recepción-distribución de alimentos	N	2	7.7%	3	11.5%	2	7.7%	2	7.7%
	CN	0	0.0%	1	3.8%	2	7.7%	1	3.8%
	AV	2	7.7%	1	3.8%	4	15.4%	5	19.2%
	CS	5	19.2%	9	34.6%	12	46.2%	9	34.6%
	S	17	65.4%	12	46.2%	6	23.1%	9	34.6%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%

**Tabla 32***Tipos de necesidades de las integrantes de comités del PCA-MPCH*

Indicadores		Cargo en el PCA							
		Presidenta		Secretaria		Tesorera		Fiscalizadora	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Priorización de necesidades fisiológicas	N	1	3.8%	0	0.0%	3	11.5%	1	3.8%
	CN	1	3.8%	3	11.5%	0	0.0%	4	15.4%
	AV	11	42.3%	4	15.4%	4	15.4%	5	19.2%
	CS	6	23.1%	4	15.4%	9	34.6%	7	26.9%
	S	7	26.9%	15	57.7%	10	38.5%	9	34.6%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
	N	2	7.7%	1	3.8%	1	3.8%	3	11.5%
	CN	4	15.4%	4	15.4%	3	11.5%	2	7.7%

Priorización de necesidades de seguridad	AV	6	23.1%	2	7.7%	7	26.9%	6	23.1%
	CS	5	19.2%	6	23.1%	6	23.1%	6	23.1%
	S	9	34.6%	13	50.0%	9	34.6%	9	34.6%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
Priorización de necesidades sociales	N	5	19.2%	6	23.1%	7	26.9%	10	38.5%
	CN	1	3.8%	2	7.7%	6	23.1%	5	19.2%
	AV	8	30.8%	1	3.8%	8	30.8%	6	23.1%
	CS	4	15.4%	6	23.1%	3	11.5%	2	7.7%
	S	8	30.8%	11	42.3%	2	7.7%	3	11.5%
Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	
Priorización de necesidades de estima	N	2	7.7%	0	0.0%	3	11.5%	2	7.7%
	CN	0	0.0%	2	7.7%	3	11.5%	3	11.5%
	AV	2	7.7%	2	7.7%	3	11.5%	3	11.5%
	CS	8	30.8%	7	26.9%	9	34.6%	8	30.8%
	S	14	53.8%	15	57.7%	8	30.8%	10	38.5%
Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	
Priorización de necesidades de autorrealización	N	2	7.7%	2	7.7%	1	3.8%	3	11.5%
	CN	3	11.5%	6	23.1%	5	19.2%	2	7.7%
	AV	7	26.9%	1	3.8%	11	42.3%	5	19.2%
	CS	5	19.2%	3	11.5%	5	19.2%	7	26.9%
	S	9	34.6%	14	53.8%	4	15.4%	9	34.6%
Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	

**Tabla 33**

*Mecanismos de solución de las integrantes de comités del PCA-MPCH*

Indicadores		Cargo en el PCA							
		Presidenta		Secretaria		Tesorera		Fiscalizadora	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Solución por mecanismo de consulta	Nunca	1	3.8%	1	3.8%	0	0.0%	0	0.0%
	Casi nunca	0	0.0%	1	3.8%	0	0.0%	1	3.8%
	A veces	2	7.7%	1	3.8%	2	7.7%	2	7.7%

---

	Casi siempre	12	46.2%	3	11.5%	8	30.8%	8	30.8%
	Siempre	11	42.3%	20	76.9%	16	61.5%	15	57.7%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
	Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	7.7%
Solución por mecanismo de deliberación	Casi nunca	3	11.5%	4	15.4%	1	3.8%	0	0.0%
	A veces	10	38.5%	5	19.2%	6	23.1%	6	23.1%
	Casi siempre	4	15.4%	4	15.4%	7	26.9%	9	34.6%
	Siempre	9	34.6%	13	50.0%	12	46.2%	9	34.6%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%
	Nunca	4	15.4%	2	7.7%	0	0.0%	3	11.5%
Solución por mecanismo de acuerdos	Casi nunca	2	7.7%	1	3.8%	0	0.0%	1	3.8%
	A veces	2	7.7%	4	15.4%	7	26.9%	4	15.4%
	Casi siempre	4	15.4%	4	15.4%	7	26.9%	2	7.7%
	Siempre	14	53.8%	15	57.7%	12	46.2%	16	61.5%
	Total	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%	26	100.0%

---

# **ANEXOS**



**ANEXO 1**  
**FICHA DE VALIDACIÓN**  
**INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS**

**INTRODUCCIÓN**

El presente instrumento pretende medir la calidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de un experto en investigación, estadística o en la variable sujeta a medición.

**AUTORES:**

Tongo Pérez, Elsa Marleni  
Vásquez Román, Esther Mardely

**REFERENCIA**

1	Experto	ROMERO CUEVA YONER ZAIRE
2	Cargo actual	DOCENTE
3	Grado académico	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
4	Institución donde labora	U.N.C
5	Instrumento	CUESTIONARIO
6	Lugar y fecha	CASAPANCA 06 DE MARZO DEL 2023

**TÍTULO DEL PROYECTO:** Estilos de liderazgo y toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH 2023.

**TABLA DE VALORACIÓN**

Nº	INDICADOR	CRITERIO	VALORACIÓN				
			MB	B	R	Bj	D
			5	4	3	2	1
1	Claridad	Formulado con lenguaje apropiado.		X			
2	Objetividad	Expresado en hechos perceptibles.		X			
3	Actualización	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.		X			
4	Organización	Tiene secuencia lógica.	X				
5	Suficiencia	Comprende reactivos para medir la variable (RP+) (RN-).	X				
6	Intencionalidad	Adecuado para los sujetos en estudio.	X				
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos.		X			
8	Coherencia	Entre variables, indicadores e ítems.	X				
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación.	X				
10	Instrucciones	Calidad de instrucciones.	X				
<b>TOTAL</b>			30	16			

Nota. Coeficiente de valoración porcentual  $C = 46/50$  (MB muy bueno, B bueno, R regular, Bj bajo, D deficiente)

**OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES: APLICABLE**

  
DNI: 43825055

## ANEXO 2

### FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

#### INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir la calidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de un experto en investigación, estadística o en la variable sujeta a medición.

#### AUTORES:

Tongo Pérez, Elsa Marleni  
Vásquez Román, Esther Mardely

#### REFERENCIA

1	Experto	SILVA RODRÍGUEZ OSCAR RANULFO
2	Cargo actual	DOCENTE POSGRADO
3	Grado académico	DOCTOR EN EDUCACIÓN
4	Institución donde labora	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
5	Instrumento	CUESTIONARIO
6	Lugar y fecha	CAJAMARCA, 20/05/2023

**TÍTULO DEL PROYECTO:** Estilos de liderazgo y toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH 2023.

#### TABLA DE VALORACIÓN

Nº	INDICADOR	CRITERIO	VALORACIÓN				
			MB	B	R	Bj	D
			5	4	3	2	1
1	Claridad	Formulado con lenguaje apropiado.	x				
2	Objetividad	Expresado en hechos perceptibles.		x			
3	Actualización	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.		x			
4	Organización	Tiene secuencia lógica.	x				
5	Suficiencia	Comprende reactivos para medir la variable (RP+) (RN-).	x				
6	Intencionalidad	Adecuado para los sujetos en estudio.		x			
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos.		x			
8	Coherencia	Entre variables, indicadores e ítems.		x			
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación.	x				
10	Instrucciones	Calidad de instrucciones.		x			
<b>TOTAL</b>			<b>20</b>	<b>24</b>			

Nota. Coeficiente de valoración porcentual  $C = \frac{20}{24} \times 100 = 83.33\%$  (MB muy bueno, B bueno, R regular, Bj bajo, D deficiente)

**OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES: APLICABLE**

  
 DNI: 26693436

**ANEXO 3**  
**FICHA DE VALIDACIÓN**  
**INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS**

**INTRODUCCIÓN**

El presente instrumento pretende medir la calidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de un experto en investigación, estadística o en la variable sujeta a medición.

**AUTORES:**

Tongo Pérez, Elsa Marleni

Vásquez Román, Esther Mardely

**REFERENCIA**

1	Experto	MENDOZA SÁNCHEZ JUAN ROMELIO
2	Cargo actual	DOCENTE
3	Grado académico	DOCTOR EN CIENCIAS
4	Institución donde labora	UNC
5	Instrumento	CUESTIONARIO
6	Lugar y fecha	CAGAMARCA - 23-05-2023

**TÍTULO DEL PROYECTO:** Estilos de liderazgo y toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH 2023.

**TABLA DE VALORACIÓN**

N°	INDICADOR	CRITERIO	VALORACIÓN				
			MB	B	R	Bj	D
			5	4	3	2	1
1	Claridad	Formulado con lenguaje apropiado.		X			
2	Objetividad	Expresado en hechos perceptibles.		X			
3	Actualización	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.		X			
4	Organización	Tiene secuencia lógica.		X			
5	Suficiencia	Comprende reactivos para medir la variable (RP+) (RN-).	X				
6	Intencionalidad	Adecuado para los sujetos en estudio.	X				
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos.	X				
8	Coherencia	Entre variables, indicadores e ítems.					
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación.	X				
10	Instrucciones	Calidad de instrucciones.	X				
<b>TOTAL</b>			25	16			

Nota. Coeficiente de valoración porcentual  $C = \frac{44}{50}$  (MB muy bueno, B bueno, R regular, Bj bajo, D deficiente)

**OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES: APLICABLE**

  
DNI: 43 679106

**ANEXO 4**  
**FICHA DE VALIDACIÓN**  
**INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS**

**INTRODUCCIÓN**

El presente instrumento pretende medir la calidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de un experto en investigación, estadística o en la variable sujeta a medición.

**AUTORES:**

Tongo Pérez, Elsa Marleni  
Vásquez Román, Esther Mardely

**REFERENCIA**

1	Experto	Luis Miguel Bāzan Vargas
2	Cargo actual	Especialista Social de la GDS - MPCH
3	Grado académico	Lic. Esp. en Sociología
4	Institución donde labora	Municipalidad Provincial de Chota (MPCH)
5	Instrumento	Cuestionario
6	Lugar y fecha	26-05-2023 / Chota

**TÍTULO DEL PROYECTO:** Estilos de liderazgo y toma de decisiones de las socias integrantes de los comités del Programa de Complementación Alimentaria de la MPCH 2023.

**TABLA DE VALORACIÓN**

Nº	INDICADOR	CRITERIO	VALORACIÓN					
			MB	B	R	Bj	D	
			5	4	3	2	1	
1	Claridad	Formulado con lenguaje apropiado.		X				
2	Objetividad	Expresado en hechos perceptibles.		X				
3	Actualización	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.		X				
4	Organización	Tiene secuencia lógica.	X					
5	Suficiencia	Comprende reactivos para medir la variable (RP+) (RN-).	X					
6	Intencionalidad	Adecuado para los sujetos en estudio.	X					
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos.	X					
8	Coherencia	Entre variables, indicadores e ítems.	X					
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación.	X					
10	Instrucciones	Calidad de instrucciones.	X					
<b>TOTAL</b>			<b>35</b>	<b>12</b>				

Nota. Coeficiente de valoración porcentual  $C = \frac{47}{50}$  (MB muy bueno, B bueno, R regular, Bj bajo, D deficiente)

**OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES: APLICABLE**



*[Handwritten Signature]*  
DNI: 26610977

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA**  
**Lic. Luis M. Bāzan Vargas**  
Del Comité del Programa de Complementación Alimentaria e Inicial

## ANEXO 5

### UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL DISTRITO DE CHOTA

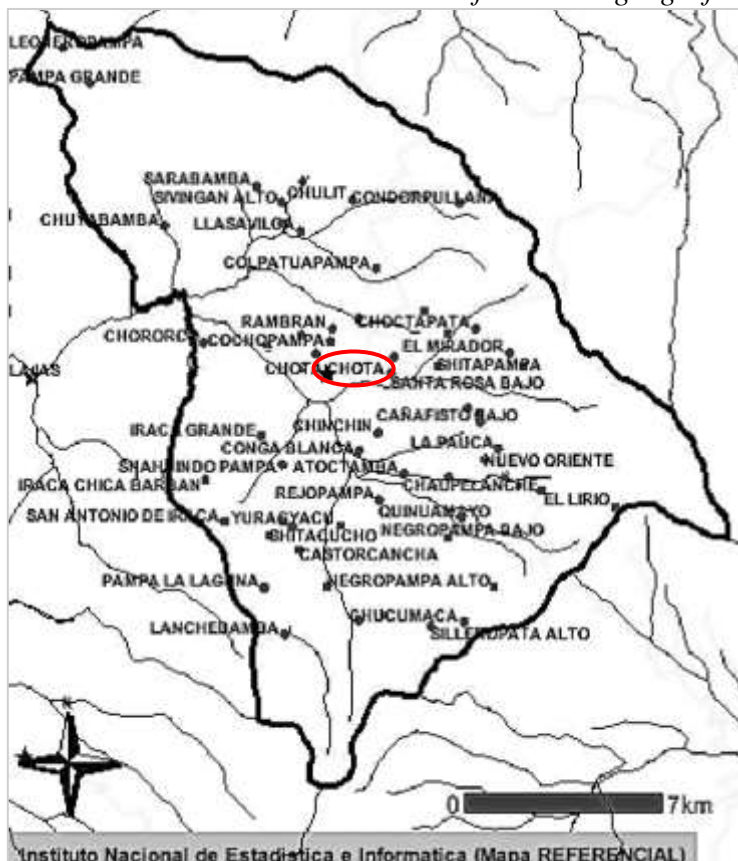
**Figura 57**

*Distrito de Chota en el mapa de la provincia de Chota - PDCP 2018*



**Figura 58**

*Distrito de Chota en el sistema de información geográfica del Perú - INEI 2017*





			<b>12</b>	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	1	1	1	5	5	5	5	3	4	5	4	1	2	2	5	5	5	
<b>4</b>	Atoctambo Cuyumalca	Sarita Colon ia	<b>13</b>	1	1	3	1	4	5	3	1	4	5	5	5	2	5	3	5	3	4	5	1	2	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	
			<b>14</b>	1	2	3	1	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	2	4	5	3	4	1	4	3	2	1	4	1	5	2	3	
			<b>15</b>	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	1	2	2	1	5	4	4	5	1	1	4	2	4	4	3	4	2	3	
			<b>16</b>	1	4	4	1	4	3	2	5	5	5	4	5	3	5	1	4	1	5	5	3	5	4	4	1	5	1	4	3	5	5	5	
<b>5</b>	Cuyumalca Alto	Virgen del Carmen	<b>17</b>	1	1	2	4	5	3	4	2	5	5	4	5	4	3	3	2	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	2	4	5	5	
			<b>18</b>	1	2	3	4	5	3	4	2	5	5	4	5	4	5	3	5	3	1	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
			<b>19</b>	1	3	3	4	5	3	4	2	5	5	4	5	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	5	5	4	
			<b>20</b>	1	4	3	4	5	3	4	2	5	5	4	5	5	3	3	4	2	5	5	4	5	5	4	5	5	1	4	4	5	4	3	
<b>6</b>	Puquio Cuyumalca	Virgen del Carmen	<b>21</b>	1	1	4	5	5	5	4	3	2	5	5	5	4	5	3	3	1	5	5	3	5	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	
			<b>22</b>	1	2	4	5	5	4	4	3	2	5	5	5	1	5	3	3	4	5	5	5	5	1	3	5	4	1	5	5	5	5	5	
			<b>23</b>	1	3	3	4	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	5	4	5	2	2	5	5	5	3	4	
			<b>24</b>	1	4	2	1	2	3	3	1	1	2	3	4	1	3	2	3	1	1	1	3	2	4	3	3	2	1	1	3	4	1	3	
<b>7</b>	Chulit Alto	Santa María	<b>25</b>	1	1	2	5	5	2	4	3	5	4	5	5	5	5	2	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
			<b>26</b>	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
			<b>27</b>	1	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
			<b>28</b>	1	4	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	3	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	3	5	5	4	
<b>8</b>	Chulit Bajo	Micaela Bastidas	<b>29</b>	1	1	1	1	5	2	4	5	5	5	5	4	4	1	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	5		
			<b>30</b>	1	2	2	5	2	5	1	5	1	1	3	1	2	5	5	1	1	5	4	4	5	1	1	4	2	4	4	3	4	2	3	
			<b>31</b>	1	3	2	1	3	5	3	3	5	4	5	5	3	5	1	2	2	3	4	5	5	4	5	4	4	2	2	2	4	4	3	
			<b>32</b>	1	4	2	1	3	2	3	3	2	4	5	2	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	4	3	1	3	3	2	2	3	1	
<b>9</b>	Llasvilca Bajo	La Inmaculada	<b>33</b>	1	1	4	1	4	3	4	4	5	4	2	5	1	5	2	4	3	2	5	4	2	3	5	4	3	4	3	5	4	3	2	
			<b>34</b>	1	2	2	5	3	2	2	3	4	3	4	4	5	3	3	2	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	
			<b>35</b>	1	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	2	5	3	4	2	3	4	3	2	4	2	5	5	3	
			<b>36</b>	1	4	3	1	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5
<b>10</b>	Pingo bamba Bajo	Nuestra Sra. de la Paz	<b>37</b>	1	1	3	1	4	3	2	5	1	5	5	5	5	3	1	5	2	1	4	2	2	5	5	3	2	5	5	3	4	3	5	
			<b>38</b>	1	2	2	1	4	1	5	4	4	1	5	4	3	5	3	3	3	2	5	4	2	3	5	4	3	4	3	5	4	4	2	
			<b>39</b>	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	5	5	5	3	1	1	3	1	3	4	4	4	4	2	3	1	1	4	3	3	5	3
			<b>40</b>	1	4	2	3	5	5	4	1	4	5	5	4	2	1	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	3	2	4	5	4	3	5	





	Sivingán Bajo	Santa Rosa de Lima	70	1	2	2	5	5	5	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	5	2	2	3	4	
			71	1	3	2	1	4	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	2	2	1	3	4	4	5	4	4	3	3	2	4	3	5	4	5
			72	1	4	2	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	1	5	2	3	5	4	5	3	4	2	1	2	4	5	4	4	5	
19	San Juan del Suro	Señor de los Milagros	73	1	1	3	1	5	4	5	5	2	5	5	5	1	3	3	4	1	1	4	5	1	1	4	3	4	1	1	1	4	3	2	
			74	1	2	3	1	5	3	5	1	1	1	3	5	1	3	3	2	2	5	5	1	4	5	5	2	5	5	3	1	5	3	5	
			75	1	3	3	2	3	4	4	2	4	3	5	5	3	3	3	4	2	3	5	3	4	2	4	4	3	3	5	4	4	3	4	
			76	1	4	2	1	5	3	4	3	3	5	3	2	5	2	3	4	3	2	4	3	3	5	5	2	3	3	3	4	4	3	3	
20	Yurac yacu	Virgen de las Mercedes	77	1	1	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
			78	1	2	2	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	5	2	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
			79	1	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	
			80	1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	2	5	4	4	1	2	1	5	4	4	
21	Alicón Sarabamba	El Secreto del Sabor	81	1	1	3	3	4	3	1	5	4	5	4	5	4	4	2	4	1	1	5	5	4	5	5	3	5	1	4	4	5	4	3	
			82	1	2	2	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5	3	3	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	
			83	1	3	3	2	5	3	2	5	3	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	3	2	4	5	4	3	5	2	4	3	5	
			84	1	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	1	
22	Quinuamayo	Santa Mónica	85	1	1	3	3	5	4	3	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	3	5	5	5	
			86	1	2	2	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	1	4	5	4	2	5	5	2	5	4	5	5	5	3	5	
			87	1	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	
			88	1	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	2	2	5	4	2	5	5	5	5	5	
23	Nuevo Oriente	Sagrado Corazón de Jesús	89	1	1	3	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	1	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	1	
			90	1	2	2	1	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5	3	5	2	2	5	4	5	3	5	5	
			91	1	3	3	2	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	3	5	5	5	
			92	1	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
24	Chapelanché El Lirio	Señor Cautivo	93	1	1	2	3	4	4	5	3	3	5	3	4	4	3	3	5	1	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	1	
			94	1	2	2	3	3	4	4	3	4	5	2	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	1	2	2	4	4	4	
			95	1	3	3	4	4	5	3	3	4	4	2	4	5	3	2	5	1	5	5	3	5	4	4	1	5	1	4	3	5	5	5	
			96	1	4	3	4	5	3	3	3	4	5	2	5	5	3	2	4	2	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	5	

<b>25</b>	Llasav ilca Alto	Jesús de Nasar eth	<b>97</b>	1	1	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	2	5	3	4	5	4	5	5	5	3	2	3	4	5	5	4	3		
			<b>98</b>	1	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
			<b>99</b>	1	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	2	3	3	3	4	5	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4
			<b>100</b>	1	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	5	4	1	5	3	2	5	4	2	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	2	
<b>26</b>	Uchuc lachuli t	Santa María	<b>101</b>	1	1	4	1	3	2	3	2	4	1	4	2	1	2	3	2	1	3	4	3	5	2	3	3	1	2	4	2	3	2	1		
			<b>102</b>	1	2	2	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
			<b>103</b>	1	3	2	2	4	4	1	4	3	5	5	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	5	2	4	3	3	3	4	4	5	3		
			<b>104</b>	1	4	3	4	4	1	3	3	2	3	4	1	1	4	3	2	1	1	5	4	5	1	5	2	4	1	1	1	1	5	4	1	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
"Norte de la Universidad Peruana"  
Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de  
1962



FACULTAD DE CIENCIAS  
SOCIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

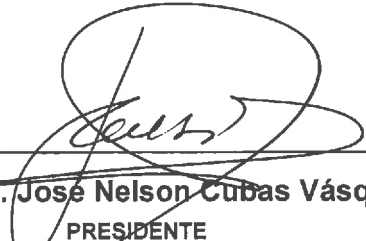
En Cajamarca, en el Auditorio "Felipe Cogorno Vásquez" de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, el día trece de marzo del dos mil veinticuatro, siendo las diez de la mañana, se reunieron los docentes : M.Cs. José Nelson Cubas Vásquez (**Presidente**), Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez (**Secretario**), Dr. Oscar Rufino Cholán Valdez (**Vocal**), integrantes del Jurado Evaluador para la Sustentación de la Tesis titulada "**ESTILOS DE LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES DE LAS SOCIAS INTEGRANTES DE LOS COMITÉS DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA 2023**", presentado por las Bachilleres en Sociología **Elsa Marleni TONGO PÉREZ** y **Esther Mardely VÁSQUEZ ROMÁN**, para optar el Título Profesional de Licenciadas en Sociología.

El presidente del jurado indicó a las Bachilleres que cuentan con treinta minutos para la sustentación de la Tesis, por lo que deben centrarse en las partes más importantes de su investigación, dando así por iniciado el acto de sustentación.


Concluida la exposición, los integrantes del jurado evaluador realizaron las preguntas, observaciones y sugerencias, las mismas que fueron absueltas y consideradas por las sustentantes para la presentación del Informe final.

Acto seguido, el presidente del jurado evaluador pidió a los asistentes al acto académico, abandonar el recinto para deliberar el resultado de la evaluación. Realizado el acto deliberativo, el jurado determinó **APROBAR** la Tesis con el calificativo de **DIECISIETE (17)**.

Siendo las doce y veinte del mismo día, se dio por concluido dicho acto académico, firmando el jurado en señal de conformidad.

  
M.Cs. José Nelson Cubas Vásquez  
PRESIDENTE

  
Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez  
SECRETARIO

  
Dr. Oscar Rufino Cholán Valdez  
VOCAL