

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUTO-SOSTENIMIENTO DE LOS COMEDORES POPULARES DEL PROGRAMA DE COMPLEMENT**

RECUENTO DE PALABRAS

**22694 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**127548 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**104 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1000.3KB**

FECHA DE ENTREGA

**Dec 27, 2022 9:06 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Dec 27, 2022 9:08 AM GMT-5****● 19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

**PUNO**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA**



**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUTO-SOSTENIMIENTO DE  
LOS COMEDORES POPULARES DEL PROGRAMA DE  
COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA<sup>1</sup> EN LA PROVINCIA DE  
PUNO 2017**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. GABRIELA BRAVO QUISPE**

**Bach. YUDITH LOURDES MAMANI MAMANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**

**PUNO – PERÚ**

**2019**

## DEDICATORIA

*“Este trabajo de investigación lo dedicamos principalmente a Dios todopoderoso, por ayudarnos a culminar esta investigación e inspirarnos en este proceso por ser nuestra fortaleza y fuente de apoyo cuando sentíamos que no podríamos alcanzar nuestros sueños y metas”.*

*“Así mismo queremos dedicar esta tesis, a nuestros Padres, pues sin ellos no lograríamos, sus bendiciones, sus consejos, su apoyo incondicional y por siempre impulsarnos a ser mejores a lo largo de nuestras vidas y llevarnos por el camino del bien. Por eso les damos nuestro trabajo en ofrenda por su gran paciencia y amor.*

*Y por último a los docentes de la Escuela Profesional de Sociología, por habernos acompañado durante el largo camino, brindándonos siempre su orientación con profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos y afianzando a nuestra formación para el futuro.*

*A TODOS USTEDES LES  
DEDICAMOS ESTE LOGRO...*

**BACH. MAMANI MAMANI, Yudith L.**  
**BACH. BRAVO QUISPE, Gabriela**

# AGRADECIMIENTOS

65 Nuestra gratitud a Dios, por habernos dado la existencia y permitido llegar a finalizar nuestra profesión, guiándonos y fortalecernos de mucha sabiduría para seguir hacia delante y levantarnos ante las derrotas y obstáculos de la vida.

A nuestros padres y familia, porque son los más sagrado que tenemos en la vida, por haber sido nuestros principales motivadores, sin su apoyado, su paciencia, su confianza y apoyo económico en todos los momentos de nuestra formación profesional.

A nuestro Asesor de Tesis; Dr. Juan Inquilla Mamani, por habernos guiado con sus conocimientos y motivación en la realización de este trabajo de investigación.

A los miembros del jurado: Dr. Fermin Francisco Chayña Chura, M.Sc. Edgardo Sardon Meneses y la Lic. Silvia Angelica Rosell Rossello, quienes, con sus excelentes capacidades y conocimientos en la formación profesional, aportaron a través de sus observaciones con respecto a la coherencia teórica y metodológica de la presente investigación.

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

!!GRACIAS!!

# ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN ..... 9

ABSTRACT..... 10

## CAPITULO I

### INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: ..... 11

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:..... 12

1.2.1. Pregunta general:..... 12

1.2.2. Preguntas específicas: ..... 13

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN:..... 13

1.3.1. Hipótesis general:..... 13

1.3.2. Hipótesis específicas:..... 13

1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION..... 14

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 15

1.5.1. Objetivo general:..... 15

1.5.2. Objetivos específicos: ..... 15

## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN ..... 16

2.1.1. A nivel Internacional:..... 17

2.1.2. A nivel nacional: ..... 19

<b>2.2.</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>22</b>
2.2.1.	Liderazgo Organizacional: .....	22
2.2.2.	Modelos de Liderazgo organizacional: .....	23
2.2.2.1.	Líder autocrático:.....	24
2.2.2.2.	Líder participativo, democrático y carismático: .....	25
2.2.2.3.	Líder liberal o de rienda suelta: .....	28
2.2.2.4.	El Liderazgo Femenino. ....	29
2.2.3.	Emprendimiento.....	30
2.2.4.	Clima organizacional. ....	32
2.2.5.	División del trabajo.....	35
2.2.6.	La sostenibilidad social.....	37
2.2.7.	Gestión organizacional.....	38
<sup>12</sup> 2.2.8.	Gestión del talento humano: .....	42
2.2.9.	La Economía .....	43
2.2.10.	Programas sociales en el Perú.....	46
2.2.10.1.	<sup>1</sup> Importancia de los programas sociales en la alimentación: .....	47
2.2.10.2.	Programa de Complementación Alimentaria: .....	48
2.2.10.3.	Requisitos para la apertura de comedores:.....	50
2.2.10.4.	Beneficiarios del programa de complementación alimentaria. ....	51
<sup>1</sup> 2.3.	<b>MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>52</b>

### **CAPITULO III**

#### **MATERIALES Y METODOS**

<b>3.1.</b>	<b>METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>56</b>
<b>3.2.</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>56</b>
<b>3.3.</b>	<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>56</b>
<b>3.4.</b>	<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b> .....	<b>57</b>
<b>3.5.</b>	<b>POBLACIÓN DE ESTUDIO</b> .....	<b>57</b>

3.5.1. Población.....	57
3.5.2. Muestra.....	58
<b>3.6. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>59</b>
<b>3.7. INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>60</b>
3.7.1. Validez del instrumento.....	60
3.7.2. Confiabilidad del instrumento.....	60
3.7.3. Procesamiento de la información y base de datos.....	61

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

<b>4.1. EXPOSICION DE RESULTADOS.....</b>	<b>63</b>
4.1.1. El tipo de liderazgo y el auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno.....	63
4.1.2. El clima organizacional, división del trabajo, responsabilidad, y el auto-sostenimiento <sup>1</sup> de los comedores populares en la provincia de Puno.....	67
4.1.3. El modelo de gestión organizacional en los comedores populares en la provincia de Puno.....	75
4.1.4. La situación económica precaria de los comedores populares en la Provincia de Puno.....	78
<sup>48</sup> <b>4.2. DISCUSIÓN:.....</b>	<b>82</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>88</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>90</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>98</b>

**Área:** Programas Sociales.

**Tema:** Factores que influyen en el auto sostenimiento de los comedores populares.

<sup>1</sup> **Fecha de sustentación:** 26 de diciembre del 2019

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Relación de Comedores .....	57
<b>Tabla 2</b> Muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional .....	59
<b>Tabla 3</b> Codificación utilizada para sistema SPSS v25 .....	61
<b>Tabla 4</b> Formas de Liderazgo en la organización de los comedores .....	64
<b>Tabla 5</b> Relación entre Auto-Sostenimiento de los Comedores con Liderazgo y Emprendimiento .....	655
<b>Tabla 6</b> Pruebas de Chi-Cuadrado .....	666
<b>Tabla 7</b> Clima organización al interior de los comedores populares .....	677
<b>Tabla 8</b> Relación entre Clima Organización y Auto-Sostenimiento de los Comedores Populares .....	699
<b>Tabla 9</b> Pruebas de chi-cuadrado .....	70
<b>Tabla 10</b> Relación entre División del Trabajo y Auto-Sostenimiento de los Comedores Populares la Provincia de Puno .....	71
<b>Tabla 11</b> Pruebas de chi-cuadrada .....	72
<b>Tabla 12</b> Relación entre Responsabilidad ejercida por la presidenta y Auto-Sostenimiento de los Comedores Populares. ....	733
<b>Tabla 13</b> Pruebas de chi-cuadrado .....	744
<b>Tabla 14</b> Modelos de gestión en la organizacional de comedores populares autosostenido.....	75
5	
<b>Tabla 15</b> Gestión Organizacional y Auto Sostenimiento de los Comedores Populares en la Provincia de Puno.....	76
<b>Tabla 16</b> Pruebas de chi-cuadrado .....	77
<b>Tabla 17</b> Situación económica de los comedores populares.....	79
<b>Tabla 18</b> Relación entre Auto-Sostenimiento de los Comedores con Situación Económica Precaria.....	80
<b>Tabla 19</b> Pruebas de chi-cuadrado .....	81

## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

- **1 PCA:** Programa de complementación alimentaria
- **PANTBC:** Programa de alimentación y nutrición para el paciente ambulatorio con tuberculosis.
- **OSB:** Organización social de base.
- **RUBEN:** Registro unificado de beneficiarios.
- **TMR:** Teoría de la movilización de recursos.
- **RAE:** Real academia española.
- **RH:** Recursos humanos.
- **PAE:** Programa de alimentación escolar

## RESUMEN

El propósito de esta investigación consiste en describir los factores que influyen en el auto sostenimiento de los comedores populares del programa de complementación alimentaria en la provincia de Puno – 2017. El procedimiento metodológico utilizado es el enfoque cuantitativo, método deductivo correlacional; la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta (cuestionario). El universo de la población de estudio es de 321 con una muestra de tipo probabilístico aleatorio simple de 170 integrantes o socios de los comedores populares. Los datos recogidos fueron ordenados clasificados y procesados en el paquete estadístico SPSS v. 25, utilizando como prueba de hipótesis la Chi cuadrado y la correlación de Spearman, el cual permitieron medir la correlación que existe entre las variables. Y esta a su vez demuestran que, si existe una relación directa y positiva. Así mismo, la significatividad es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05. y a un nivel de confianza al 95%. Los resultados muestran que la práctica de liderazgo y emprendimiento en las organizaciones, ayudan a fortalecer un clima organizacional, división del trabajo y con una buena gestión en las organizaciones. Sin embargo, los factores estructurales y motivacionales son las que adquieren mayor relevancia en el auto sostenimiento. Por tanto, el auto sostenimiento depende del tipo de liderazgo que practican sus organizaciones. Entonces mencionamos que, implica el desarrollo como organización y miembros de los comedores populares de la provincia de Puno.

**Palabras clave:** Auto-sostenimiento, economía, gestión, liderazgo y organización.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the factors that influence the self-sustainability of the popular kitchens of the Food Complementation Program in the Province of Puno - 2017. The methodological procedure used is the quantitative approach, correlational deductive method, the technique used for data collection was the survey (questionnaire). The universe of the study population is 321 with a simple random probabilistic sample of 170 members or associates of the soup kitchens. The collected data were ordered, classified and processed in the statistical package SPSS v. 25, using Chi square and Spearman's correlation as a hypothesis test, which made it possible to measure the correlation between the variables. And this in turn shows that, if there is a direct and positive relationship. Likewise, the significance is high because the statistical evidence shows that the results have less than 0.01. So there is not enough statistical evidence to reject the relationship, because the p-value  $<0.05$ . and at a confidence level of 95%. The results show that the practice of leadership and entrepreneurship in organizations help to strengthen an organizational climate, division of labor and good management in organizations. However, the structural and motivational factors are those that acquire greater relevance in self-support. Therefore, self-sustainability depends on the type of leadership practiced by their organizations. Then we mention that it implies the development as an organization and members of the popular kitchens of the province of Puno.

**Keywords:** Self-support, economics, management, leadership and organization.

# CAPITULO I

## INTRODUCCIÓN

En el marco de la descentralización, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social transfirió en el periodo 2003-2007, el Programa de Complementación Alimentaria (PCA) a 194 gobiernos locales provinciales. De octubre de 2009 a noviembre de 2010, se preparó las condiciones para la efectivización de la transferencia del PCA. Para facilitar este proceso, el MIMDES, contribuye al fortalecimiento de las capacidades de las autoridades, funcionarios y municipalidades interesadas en acceder a la transferencia, para lograr su verificación y para la gestión descentralizada con la elaboración de los mecanismos de verificación, procedimientos y plazos que establece la Directiva N° 004-2010-PCM/SD, y brindando orientaciones para una buena gestión, incorporando a representantes de organizaciones sociales de base, Ministerio de Economía y Finanzas, Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza del programa transferido.

Por consiguiente, los comedores populares autogestionarios son organizaciones de mujeres, amas de casa y vecinas de un barrio popular que se reúnen para preparar colectivamente raciones alimentarias para sus familias y para otros usuarios individuales. Cuyo objetivo principal de esta organización es la reducción del costo de alimentación familiar. Gracias a la acción colectiva, las mujeres pueden acceder a las donaciones (alimentos o subsidios monetarios) y se benefician de la economía de escala, que implica la compra masiva de productos y la preparación de comida en gran escala.

### 1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

La presente investigación se debió al interés por conocer los factores que influyen en el auto sostenimiento de los Comedores Populares del Programa de Complementación Alimentaria en la Provincia de Puno. Por un lado, realizamos una aproximación analítica

y explicativa sobre los factores, sociales organizacionales y económicos que están relacionadas con el auto-sostenimiento de los comedores populares. Por lo tanto, su objetivo general fue describir los factores que influyen en el Auto-Sostenimiento de los Comedores Populares del Programa de Complementación Alimentaria en la provincia de Puno. Y entre los objetivos específicos se establecieron: a) Definir el tipo de Liderazgo y emprendimientos que emplea los actores sociales (dirigentes) para su auto-sostenimiento b) Determinar la relación entre el clima organizacional, la división del trabajo, la responsabilidad y el auto-sostenimiento, c) Analizar el modelo de gestión organizacional que realiza cada comedor popular, d) Determinar la relación entre la situación económica precaria de las personas y el auto-sostenimiento.

En ese sentido la unidad de nuestra muestra de estudio lo constituyeron los cientos setenta (170) beneficiarios o socias de los comedores populares de la provincia de Puno que hasta la actualidad se encuentran funcionando. Se recurrió a utilizar la aplicación del enfoque cuantitativo, método deductivo explicativo, como técnica (la encuesta) y como instrumento (el cuestionario).

## 44 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

### 1.2.1. Pregunta general:

- ¿Cuáles son los factores sociales organizacionales y económicos, que facilitan y promueven el auto-sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno - 2017?

### 1.2.2. Preguntas específicas:

- ¿Qué tipo de liderazgo emplean los actores sociales (dirigentes) para el auto-sostenimiento de los comedores populares?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional, división del trabajo, responsabilidad, y el auto-sostenimiento de los comedores populares?
- ¿Qué modelo de gestión organizacional realizan los comedores populares para garantizar el auto-sostenimiento?
- ¿Cuál es la relación entre la situación económica precaria de las socias (beneficiarias) y el auto-sostenimiento de los comedores populares?

## 1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN:

### 1.3.1. Hipótesis general:

- Las formas de liderazgo, organización, gestión y situación económica, influyen en el auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno - 2017.

### 1.3.2. Hipótesis específicas:

- El Liderazgo carismático y emprendedor, que emplean las socias (beneficiarias), para aseguran el auto sostenimiento de cada uno de los comedores populares.
- Los estilos de actividades, la división del trabajo, la responsabilidad, son puntos claves para determinar el auto-sostenimiento de los comedores populares.

- La capacidad en cuanto a la Gestión organizacional se debe a la adecuada planificación, organización, dirección y control que realizan las socias (beneficiarias) de cada comedor popular.
- La situación económica precaria de las socias (beneficiarias) está asociada el auto sostenimiento de los comedores populares, esta a su vez determina el ingreso a formar parte de los comedores populares.

#### 1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Los comedores populares a los largo de su historia han recibo apoyo de alimentos de primera necesidad por parte del estado peruano, el trabajo de investigación tiene su importancia ya que permite conocer los factores que influyen en el auto sostenimiento de los comedores populares de la provincia de puno - 2017; en tal sentido la investigación permitirá conocer la situación actual de; el tipo liderazgo, su forma organización, su gestión y su situación económica que emplean las socias o beneficiarias en los comedores populares y en base a los resultados podremos generar recomendaciones para mejorar su auto sostenimiento.

El objetivo principal del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), que tiene la finalidad de brindar alimentos saludables a las personas en situación de vulnerabilidad y en extrema pobreza. También el PCA, realiza capacitaciones constantes en el manejo y selección de alimentos balanceados para mejorar la nutrición de los beneficiarios y a un precio alcanzable para los beneficiarios. Así también realizan capacitaciones que no se realizan de manera frecuente sobre tipos de liderazgo, gestión organizacional y situación económica de las beneficiarias o socias de los comedores populares; por lo tanto, la investigación nos permitirá la percepción de los beneficiarios o socias y junta directiva que preside a cada comedor; en base a los resultados podremos recomendar acciones a tomar para mejorar el auto sostenimiento.

Y por último este trabajo de investigación pretende ser un referente para futuras investigaciones con respecto a los tipos de liderazgo, formas de gestión y situación económica precaria, puesto que, existen evidencias muy escasas sobre las variables antes mencionados, en tal sentido se pretende contribuir con una nueva evidencia, cuyo resultado puedan generar reflexiones y cambios. Así mismo este trabajo beneficia a la comunidad en general y a los investigadores que tengan la curiosidad de inmiscuirse en temas relacionados a este tipo de tesis.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo general:**

- Describir los factores sociales, organizacionales y económicos que facilitan y promueven en el auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno - 2017.

### **1.5.2. Objetivos específicos:**

- Definir el tipo de Liderazgo y emprendimientos que emplean las socias y beneficiarias (dirigentes) para el auto-sostenimiento de los comedores populares.
- Determinar la relación entre el clima organizacional, la división del trabajo, la responsabilidad, y el auto-sostenimiento de los comedores populares.
- Analizar el modelo de gestión organizacional realizan las socias (beneficiarias) de cada comedor popular.
- Determinar la relación entre la situación económica precaria de las socias (beneficiarias) y el auto-sostenimiento de los comedores populares.

## REVISIÓN DE LITERATURA

## 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para una mejor explicación y comprensión teórica se ha tomado en cuenta algunos enfoques teóricos sobre las organizaciones sociales como movimientos sociales.

Según Molinares (2009), afirma:

Que, al analizar la teoría de movimientos colectivos, indica que tanto para Castells, al igual que para Touraine e incluso Guidenns, *“la existencia de movimientos sociales como actores sociales relativamente autónomos, y, en consecuencia, capaces de construir por sí mismos la historia y la sociedad hoy día es una realidad que, desborda el proceso globalizador, donde el enemigo puede ser no sólo uno sino muchos que los limitan a tener una autonomía propia”*. Así, el reconocimiento de la autonomía relativa de los movimientos sociales es diferente de la visión de la 'acción' de los movimientos, cuya autonomía es absoluta e implica un análisis de las diferencias de clase. Los enfoques teóricos para el análisis de los movimientos sociales se vuelven cruciales porque, entre otras cosas, se clasifican según una serie de criterios diferentes, y son estos criterios los que permiten a los investigadores encontrar una manera de explicar por qué existen y por qué existen. para. dinámica (p.7-14).

Según Puricelli (2005)

Las siguientes nociones que la TMR ha insertado en la discusión y el análisis del tema, incuestionablemente pioneras en su momento, se han convertido en ideas ahora difundidas y aceptadas sin mayor debate: a) los agravios no necesariamente producen movimientos automáticamente, el proceso es más complicado; b) los integrantes no son irracionales, psicológicamente padecidos, sino participantes informados y convencidos; c) los movimientos no son entidades aisladas, sino que interactúan con otras organizaciones, autoridades, partidos, sectores de la sociedad, los medios de comunicación, etcétera, y usan a la infraestructura de la sociedad para movilizarse. Utilizando mecanismos detallados como elecciones tácticas diferenciadas (incluyendo cambiar la elección de objetivos si beneficia el desempeño del movimiento), la dinámica de aumentar sus recursos (y la delimitación de recursos prioritarios), consideramos los movimientos como unidades de razonamiento, metodología, estratégica y sensible a las posibilidades y condiciones organizativas. En general, podemos entender que la teoría no solo identifica la infraestructura necesaria para sostener los movimientos y las estrategias de movilización que nos ayudan a comprender la organización interna, sino que también analiza su desarrollo. En otra lectura, podemos considerar que los seguidores de TMR han contribuido a definir los mecanismos que pueden fortalecer el movimiento y contribuir así a su éxito. (p.148).

### **2.1.1. A nivel Internacional:**

Los estudios previos a nivel internacional, aporta a la profundización del tema de estudio, los cuales se describe a continuación:

Vargas (2013) en su Tesis “*Análisis de un programa público: el caso de un comedor escolar en Bogotá*”, concluye que el análisis del PAE, refleja el proceso de planificar, organizar, dirigir, coordinar y evaluar para que su ejecución y gestión se presenten coherentes y ordenadas. Sin embargo, todavía hay una falta de evaluación de los objetivos del programa para demostrar la eficacia, eficiencia y eficacia. (p. 57).

Ruiz (2007), en su Tesis “*Fallas de coordinación en el proceso de traspaso del Programa de Complementación Alimentaria en el Perú*”, concluye que en la intersección entre las políticas de descentralización y de superación de la pobreza y pobreza extrema (indigencia) y el hambre se sitúa el traspaso del Programa de Complementación Alimentaria del nivel del Gobierno Central a los Gobiernos Locales, lo que para ser exitoso (esto es, eficiente y eficaz) requiere coordinación de políticas públicas, no apenas de tipo horizontal o transversal (dentro de un mismo nivel de gobierno), sino también, a nivel vertical (entre niveles de gobierno). Sin embargo, con base en la información y el contexto de este estudio de caso, se ha determinado que la falta de coordinación en la transferencia de los programas de subsidios alimentarios de las autoridades centrales a las locales en Perú entre 2003 y 2007 puede atribuirse, por un lado, a el apoyo a las mencionadas políticas nacionales. Insuficiencia y/o inadecuación de los instrumentos jurídicos sustentados en la ley, por otro lado, por <sup>11</sup> la falta de unificación de la gobernanza en estos niveles de gobierno. (p. 87)

Balam et al. (2013) , En su Artículo de investigación; “*Evaluación de los comedores comunitarios en Tizimín, Yucatán, México: percepciones y propuestas del personal y beneficiarios*”, concluyen que los comedores comunitarios necesitan mejorar su infraestructura y saneamiento para preparar comidas; las dietas no

incluyen las necesidades calóricas del almuerzo para cada grupo de edad; los cocineros no tienen la formación necesaria en materia de nutrición e higiene. Los cocineros ven carencias en infraestructura, electrodomésticos y cursos de capacitación. Los beneficiarios consideran que la cocina comunitaria es adecuada, pero desearían tener un personal mejor capacitado y mejores instalaciones. (p. 98).

Ierullo (2013), En su Artículo de investigación; “*Prácticas de cuidado infantil en organizaciones comunitarias, de los comedores comunitarios en el Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina*”, concluye que sería pertinente que las políticas públicas dirigidas a estas organizaciones territoriales continuaran en la dirección de brindar crecientes apoyos y generar instancias de intercambio y trabajo conjunto, tal como se evidencia en algunos de los municipios del Área Metropolitana de Buenos Aires. De esta forma, el Estado puede beneficiarse de las ventajas de la presencia diaria y continua de estas organizaciones en el territorio, al tiempo que gana colegiación en la solución de diversos problemas nuevos, que en muchos casos van más allá de la familia y las organizaciones públicas para afrontarlos. (p.59).

### **2.1.2. A nivel nacional:**

De igual forma continuaremos realizando investigaciones a nivel nacional:

Portilla (2013), En su Tesis “*Los comedores populares de Lima como espacio de negociación*”, concluye que el poder de negociación de los gerentes se basa en las relaciones de solidaridad y apoyo que tienen en el colectivo para el cumplimiento de sus contratos, por lo que no existe jerarquía intermedia ni oposición interna, solo una estructura de liderazgo con miembros de turno. (p. 96).

Reid (2008), en su Tesis: “*Los comedores populares de Lima. Organización de mujeres y movimiento social*”: concluye que la falta de evidencia en la bibliografía consultada, de un análisis teórico de los comedores populares, mediante la aplicación de una o más teorías que sobre movimientos sociales se han desarrollado en Estados Unidos. El objetivo consistió en estudiar a los comedores populares de Lima aplicando un nuevo modelo de estudio que incorpora el modelo teórico desarrollado por Gerardo Munck, lo que permitió apreciar ampliamente el origen, el desarrollo y los logros de la organización (p. 113).

Blondet y Montero (1995), En su Tesis: “*Hoy: Menú popular Comedores en Lima*”, concluye en que las condiciones particulares del país aconsejan tomar decisiones. Transformar a <sup>16</sup> millones de personas pobres en consumidores, ciudadanos o eventualmente empresarios será un proceso lento y doloroso, y aún se necesita apoyo para evitar una mayor marginación. Un comedor social juega un papel muy importante al reunir asistencia, capacitación, un espacio social y, en última instancia, una experiencia generadora de ingresos. Diseñado como una empresa que puede correr tanto riesgo como ser despedido de los beneficios. (p. 145).

Villena (2005), En su Tesis “*La educación no formal en comedores populares: Preferencias formativas de mujeres organizadas en América Latina*”, concluye que en los alrededores de los sectores marginales de la ciudad de Lima, existen alrededor de 200 comedores (entre los denominados Clubes de Madres y Comedores Populares). Ambos <sup>23</sup> tipos de organizaciones tienden a depender del estado y reciben su apoyo a través del suministro de alimentos. Este tipo de organización surgió espontáneamente en las ciudades, especialmente <sup>23</sup> en la década de 1980, ante la escasez de alimentos y la devaluación de la moneda (p. 167).

Vásquez (2006), En su Tesis “*Los programas sociales ¿De lucha contra la pobreza?: Casos Emblemáticos*”, concluye que el Programa Nacional de Alimentación y Nutrición presenta un alto nivel de fuga e insuficiencia, lo que indica un manejo ineficaz de los recursos nacionales. También agregó que debe aprobarse el Proyecto de Ley 11441 de la Cámara de Representantes para crear un sistema nacional de seguimiento y evaluación del gasto social dirigido a grupos vulnerables de niños. Tal institución permitiría al Perú ahorrar millones de soles que podrían utilizarse para satisfacer las necesidades de los sectores más vulnerables de la sociedad. La subcontratación debe implementarse en el programa mismo, así como en los mecanismos de seguimiento y evaluación. Esto mejorará tu rendimiento. La implementación de estas medidas permitirá ampliar la cobertura de los programas de alimentación y nutrición y/o mejorar la calidad de los servicios prestados. Las objeciones de las partes interesadas y las contramedidas deben tenerse en cuenta en todas las etapas del proceso (p. 23).

### **2.1.3. A nivel regional:**

Dando inicio a los estudios previos a nivel local, consideramos a algunos autores como:

Cruz (2013), En su Tesis “*Comedores populares y su eficacia en el desarrollo de asistencia de las socias de la provincia de Sandía*”, concluye que la precaria organización de los comedores populares a nivel de la provincia de sandía, incide en su débil eficacia que se objetiva en la frecuencia de atención que es de dos a tres veces por semana (56.8 %); Limitar los beneficios de los servicios a las poblaciones pobres, vulnerables y vulnerables. Esto se debe a que el monitoreo y supervisión a los comedores por parte de la (el responsable) del programa es pocas

veces al año, lo que no limita la superación de las deficiencias funcionales del Comedor (p. 72).

Pinto (2013), En su Tesis *“Influencia del componente educativo en la participación de las socias de los comedores populares de la provincia de Azángaro”*, concluye que existe relación altamente significativa entre el componente educativo de las socias con su participación en los comedores populares de la provincia de Azángaro, ya que tenemos un 41, 3% de socias sin instrucción y en un 57, 5%, cuya participación es pasiva. El mecanismo femenino desde la posición del borde y el género hasta la autonomía y la capacidad del proceso de toma de decisiones colectivas comenzó a través del sistema educativo (p.65).

Finalmente Cansaya (2014), En su Tesis *“Estrategias comunicacionales utilizadas en el fortalecimiento de los comedores populares del programa de complementación alimentaria”*, concluye en que las estrategias comunicativas empleadas en el programa de complementación alimentaria de la municipalidad de Puno, son las estrategias grupales y estrategias de medios de comunicación, se utilizan con el objeto de capacitar a las madres beneficiarias, sin embargo no se puede afirmar que estos seas eficaces, debido a que las usuarias no distingue bien la técnicas en este proceso (p. 76).

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Liderazgo Organizacional:**

Lussier y Achua (2011) <sup>2</sup>El liderazgo es conceptualizado como “el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio” (p. 6).

Por otro lado, Peris Pichastor (1998), conceptualiza al liderazgo como “aquel líder que establece un vínculo de poder con los miembros de su organización, es decir, induce y transforma la estructura organizacional, de esta manera ejerce una mayor influencia sobre la organización de lo que generalmente podría influir” (p. 9).

Para Lussier y Achua (2011), La relación entre líder y seguidor es muy importante porque son actores que siempre están conectados y dependen unos de otros, sin embargo, para Peris (1998), “es el líder quién influye e induce en sus miembros, lo que significa que los miembros dependen de su líder” (p. 102).

Teniendo claro la conceptualización básica de liderazgo, se continuará definiendo a Duro (2006), liderazgo organizacional, el principal autor que conceptualiza el liderazgo organizacional como “la situación de superioridad en que se hallan algunas personas en sus respectivas organizaciones ya que, consiguen que los equipos que dirigen vayan a la cabeza en el cumplimiento de los fines organizacionales” (p. 17). Antes de definir el término (gestión organizacional), el autor analiza los conceptos de gestión y organización.

## 2.2.2. <sup>2</sup> Modelos de Liderazgo organizacional:

En el presente punto se tratará de la clasificación de los tipos o modelos de liderazgo organizacional.

Weber (1922). Un autor clásico llamó "dominio" a lo que hoy llamamos liderazgo, y dividió las formas de dominio legítimo en tres tipos: dominio legal, dominio tradicional y dominio carismático; como un análisis sociológico del dominio de su tiempo. pionero de la forma, <sup>2</sup> este análisis ha llevado a que sus conceptos sean contextualizados por muchos escritores que se ocupan del liderazgo en muchos

campos, incluidos el gobierno, los grupos, las organizaciones, las instituciones y los negocios.

Para Lussier y Achua (2011) Los tipos de liderazgo organizacional incluyen: liderazgo carismático, liderazgo transformacional, liderazgo cultural, ético y de diversidad, liderazgo estratégico y gestión del cambio, así como gestión de crisis y organizaciones de aprendizaje.

En cambio, para Peris (1998), los modelos teóricos del liderazgo son el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional.

Por lo tanto, Lussier y Achua (2011) y Peris (1998); coinciden en que un tipo de liderazgo organizacional es el transformacional, sin embargo, los primeros autores lo incluyen dentro de este al liderazgo transaccional. Algunos autores hacen una distinción estricta entre estos dos tipos de liderazgo, pero algunos autores clasifican el liderazgo organizacional de diferentes maneras y se diferencian de este grupo.

Así mismo para Goleman (2013), Quien realiza un análisis de cada uno de los liderazgos desde el punto de vista de la inteligencia emocional de las personas y clasifica en 6 estilos de liderazgo: liderazgo coercitivo, liderazgo autoritario, liderazgo afiliativo, liderazgo democrático, liderazgo marcapasos, liderazgo coercitivo.

A continuación, se definen los líderes según Weber:

#### **2.2.2.1. Líder autocrático:**

Asumir la plena responsabilidad de la toma de decisiones, la iniciación, el liderazgo, la motivación y el control de los subordinados. Tanto la toma de decisiones como el comer en exceso se centran en el gerente. Puede sentir que

solo él es capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subordinados no pueden guiarlo o puede tener otras razones para asumir una gran cantidad de poder y control. Los subordinados tienen el deber de obedecer sus decisiones y seguirlas. Un dictador sigue el nivel de desempeño de sus subordinados con la esperanza de evitar posibles desviaciones de sus pautas.

#### 2.2.2.2. Líder participativo, democrático y carismático:

Existen varios autores que hablan de ello, todos tomando en cuenta la teoría de las estructuras de autoridad quien en su libro:

Weber (1922) Los tipos de autoridad se explican ampliamente: racional, tradicional y carismática. Por ello, en este apartado conoceremos más las ideas de Weber sobre el carisma para centrarnos en el liderazgo carismático tal y como lo explican otros autores.

Para Weber (1922) Conceptualiza el carisma como “la cualidad, que pasa por extraordinaria, de una personalidad, por cuya virtud se la considera en posesión de fuerzas sobrenaturales o sobrehumanas..., o como enviados por el dios, o como ejemplar y, en consecuencia, como jefe, caudillo, guía o líder” (p. 193).

En la conceptualización de Weber, el carisma se conceptualiza como una relación diferente entre un líder y un seguidor, donde el líder logra que el seguidor acepte una idea revolucionaria, un ideal utópico, sin importar si sus acciones tienen éxito o no. las cualidades del líder.

Por lo tanto, para efectos del estudio se realizó una sistematización que combinó todas las características descritas por los autores en un listado de características que debe poseer un líder carismático.

**Personalidad visionaria:** La visión es conceptualizada según:

Lussier y Achua (2011), “capacidad para concebir diferentes y mejores condiciones y las formas de alcanzarlas” (p. 341). La gracia salvadora es que cualquier líder carismático debe tener una visión objetiva y clara de lo que sus seguidores quieren en la organización y, lo que es más importante, debe tener claridad sobre cómo lograr la visión a la que todos aspiran.

Para Armijo (2011), La visión es el futuro deseado de la organización, es decir, cómo se definirá el futuro y cuáles son los valores que lo representarán en cada acción.

**Oratoria:** el autor Lussier & Achua (2011), analizando el libro de Weber (1922); menciona que un líder carismático debe tener dominio de la demagogia, es decir habilidades comunicativas tal como lo llaman, entonces debemos entender que el discurso de la lideresa con sus seguidores debe ser fluida y comprensible.

Para Alban (2005), la oratoria posee principios y técnicas que una persona posee y que le permiten expresar de manera oral delante de un público variado para transmitir un mensaje con facilidad, claridad y mucha seguridad.

**Autoconfianza:** Para Lussier & Achua (2011). Un líder carismático debe fomentar una sensación de seguridad en sus seguidores a través de su confianza, es decir, cuando un líder muestra confianza en sí mismo, aumenta la empatía entre los miembros de la organización. Asimismo, los líderes carismáticos deben tener una visión ética y moral optimista y clara sobre un tema que aumentará la confianza de sus seguidores en ellos.

**Inspira Confianza:** Según Lussier y Achua (2011); Un líder carismático motiva cuando es más responsable y se interesa más por las necesidades de sus seguidores

que por las propias, es decir, es honesto ante los ojos de los demás. Esto atraerá en mayor medida la confianza de los miembros de la organización.

**Determinación:** Weber (1922), ha dicho que el sello distintivo de un dominante carismático es un "héroe guerrero", una persona que toma riesgos y está dispuesto a seguirlos, ya sea que esté herido o no, y esto es parcialmente consistente con la visión del carismático líder. Hay ciertos escenarios.

También Lussier y Achua (2011), afirman que ello acrecienta la confianza porque los miembros de un grupo u organización gustan de las personas que le agraden cumplir retos y someterse a riesgos por el bien de la organización.

**Participación activa:** Lussier & Achua (2011); manifiestan que los líderes carismáticos deben ser personas enérgicas, inquietas, es decir, con iniciativa y ganas de realizar actividades en la organización, lo que significa que se conviertan en modelos a seguir, además, acompañar a sus subordinados en el trabajo con ellos ayudará a lograr una mayor favor de miembros de la organización.

**Poder de persuasión:** Lussier & Achua (2011); mencionan que todo líder carismático tiene una relación constante con sus seguidores, por lo que es muy importante que sepa comunicarse con ellos, la relación debe ser emocional y duradera, para que la aceptación e influencia de los líderes perdure, al menos. al mismo tiempo obtienen el poder de persuadirlos para que acepten decisiones colectivas.

**Facilitador de procesos:** Lussier & Achua (2011); también mencionan que necesita comportarse y tener confianza en el camino elegido para llevar a la organización al éxito. Se dice que esto atrae a más seguidores porque notan que su líder tiene una fe que los motiva a seguirla en momentos de fracaso. .De esta

manera, deben poder dar a sus seguidores la oportunidad de expresar sus ideas, lo que también los empodera y los encamina a convertirse en líderes.

El empoderamiento es conceptualizado por la Real Academia Española (2014), como: “Hacer poderoso o fuerte a un individuo o grupo social desfavorecido. Esto quiere decir que cualquier líder carismática necesita seguidores para lograr sus metas o la visión de su organización, por lo que no trabaja sola, sino que le da tareas a sus seguidores y los alienta a trabajar juntos. De esta forma, los seguidores se identifican con él y lo ven como un modelo a seguir.

**Auto promoción:** Según Lussier & Achua (2011). Un líder carismático necesita ser popular y famoso, y por lo tanto necesita ser una personalidad autopromotora, es decir, necesita promocionarse a sí mismo y, por supuesto, sus ideas y visión para el futuro de la organización. Esto significa que debe tener las habilidades para comunicarse y construir relaciones con las personas para que pueda entender que sus ideas están siendo consideradas y, lo que es más importante, es un pionero de estas ideas.

### 2.2.2.3. Líder liberal o de rienda suelta:

D'souza (1997) Con este estilo de liderazgo, el líder delega la autoridad para tomar decisiones en los subordinados, él puede decirles a sus subordinados "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subordinados asuman la responsabilidad de su propia motivación, dirección y control. Además de establecer reglas mínimas, este estilo de liderazgo brinda poco acceso y apoyo a los seguidores. Está claro que los subordinados deben ser altamente calificados y competentes para que este enfoque sea un resultado final exitoso.

#### 2.2.2.4. **El Liderazgo Femenino.**

Para el autor Varela (2008); Menciona que el siglo XVIII fue la época de la ilustración, cuando se empezaron a defender las ideas de igualdad, libertad y fraternidad; las luchas mencionadas lograron alcanzar la libertad social, política y económica y la lucha de las mujeres. A partir de ese momento nace el feminismo como ideología de igualdad y lucha de las mujeres.

A esto le siguió lo que Varela llama la segunda ola del feminismo, y en su libro describe la larga lucha de las mujeres estadounidenses para que el país les concediera el derecho al voto, que durante siglos había estado reservado solo para los hombres. Así, durante siglos, generaciones de mujeres han luchado incansablemente por alcanzar la ansiada igualdad de derechos e igualdad social entre hombres y mujeres.

#### **Características del liderazgo femenino:**

Para Contreras et al. (2012); Agregan que las mujeres lideran en diferentes espacios: empresas, instituciones y organizaciones sociales (2012), espacios que han sido conquistados en las largas luchas que el movimiento feminista ha librado y librado hasta ahora.

Algunos autores aseveran que la mujer ejerce el liderazgo de diferente manera que los hombres, así tenemos que quien manifiesta que las mujeres tienden a ser más democráticas, participativas, menos autoritarias, valoran la filiación y la adhesión (Contreras et al., 2012).

Según Diez et al. (2002), las características más destacadas del poder que ejercen las mujeres son:

- <sup>2</sup> Estilo más democrático y mediador.
- Liderazgo multidireccional y multidimensional.
- Liderazgo firme y constante.
- Buenas relaciones personales.
- Desarrollan políticas de cooperación, participación y solidaridad.
- Disposición para el cambio.
- Abierta a aprender con los/as demás.
- Mayor atención a los sentimientos.

Sin embargo, Contreras et al. (2012); afirman que los líderes son individuos y sus diferentes prácticas de liderazgo que poseen dependen de sus características personales, dentro de ellas el género, por tanto, es importante que tantos hombres como mujeres puedan acceder a espacios de liderazgo, esta podría usarse como una Sostenibilidad Social de la Organización.

### 2.2.3. Emprendimiento

Según Cerro (2016); <sup>25</sup> El emprendimiento social es un término que denota un enfoque práctico, innovador y sostenible de los problemas económicos y sociales que atraviesa industrias y disciplinas de acuerdo con ciertos valores y procesos que son comunes a todos los emprendedores sociales, independientemente de su enfoque Quién y si su organización es por. - lucrativo o no lucrativo.

<sup>19</sup> Los emprendedores sociales son personas que tienen soluciones innovadoras para los problemas sociales más apremiantes. Ambiciosos y persistentes, trabajan para resolver grandes problemas sociales y generar nuevas ideas para <sup>19</sup> cambios a gran escala. En lugar de dejar las necesidades de la sociedad al gobierno o al sector empresarial, los emprendedores sociales identifican lo que no funciona y resuelven

los problemas cambiando los sistemas, ampliando las soluciones y persuadiendo a la sociedad en su conjunto para que avance. Los emprendedores sociales a menudo parecen apegados a sus ideas y dedican su vida a las tendencias en su campo.

Según Formichella (2004); Ser emprendedor significa ser capaz de crear algo nuevo o de dar un uso diferente a algo ya existente, y de esa manera generar un impacto en su propia vida y en la de la comunidad en la que habita. Esta persona, en cambio, no solo genera ideas, sino que también es lo suficientemente flexible para aceptarlas y tiene la creatividad necesaria para convertir cualquier evento, ya sea positivo o negativo, en una oportunidad.

Los autores Acebedo y Velasco (2017) La cultura emprendedora (o cultura emprendedora) se refiere al proceso educativo y de actitudes cívicas emprendidas para solucionar problemas ambientales o mejorar la calidad de vida de un grupo de personas. Es el trasfondo que construye emprendedores y la base para otros modelos de negocios. Como resultado, se forman diversas manifestaciones del emprendimiento social, que se fortalecen con la capacidad de la sociedad para enfrentar sus propias situaciones problemáticas y promover modelos de mejora del bienestar social.

- **Emprendimiento individual:** Hace referencia a la creatividad y la innovación en todos los ámbitos de la vida humana: familia, sociedad, trabajo, hábitos saludables, estudios, espiritualidad. Es decir, es la capacidad que tiene una persona para salir mejor de cada lugar o situación con la que interactúa. Deja su huella en la medida en que se ha servido al desarrollo humano. En definitiva, es la actitud personal típica de una persona innovadora y creativa, entusiasta, altamente capaz y proactiva en cualquier entorno y situación.

- **Emprendimiento social:** Se diferencian dos formas de negocio para este tipo, muy próximas entre sí, se apoyan y aportan características. Por un lado, el emprendimiento social en sentido estricto, que pretende dar solución a problemas sociales en aquellos sectores de la economía, mientras el esfuerzo del Estado sea ineficaz, el trabajo de los emprendedores sociales no sea rentable, y, por otro lado, el emprendimiento social. emprendimiento en sentido estricto, que tiene como objetivo brindar soluciones a los problemas sociales en aquellos sectores de la economía donde los esfuerzos del estado son ineficaces. La espiritualidad emprendedora como liderazgo social corresponde a la persona que se presenta y acepta el desafío en la sociedad con necesidades manifiestas.
- **Emprendimiento empresarial:** También conocido como "empresarismo". Se refiere a la capacidad de generar crecimiento y desarrollo empresarial o organizacional, mantener la responsabilidad social y la ética empresarial.

#### 2.2.4. Clima organizacional.

Según Robbins (1999) En un intento por delimitar el concepto de clima lo define como la personalidad de la organización y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas. Considerando esta definición, que enfatiza la cultura organizacional, cabe señalar que esta última es considerada un factor estable y constante en el tiempo, que, a diferencia del clima, distingue a una organización de otra, aunque su revisión lleva tiempo, pero puede cambiar. Sin embargo, este importante concepto se discutirá en detalle más adelante.

Así también Chiavenato (2011) Por su parte, “considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización” (p.49). Factores como la tecnología, la política, la regulación, el estilo de gestión y la etapa de la vida empresarial pueden influir en las actitudes organizacionales, el

comportamiento de los empleados, el desempeño laboral y la productividad. El clima organizacional se refiere a las características del ambiente de trabajo de los empleados y las condiciones del ambiente de trabajo que inciden directamente en las actividades que realizan, ya que cada integrante percibe su ambiente de trabajo de manera diferente.

Por último, Silva (1996) define el clima organizacional como una propiedad del individuo que percibe la organización y es vista como una variable del sistema que tiene la virtud de integrar la persona y sus características individuales (actitudes, motivación, rendimiento, satisfacción, etc.), los grupos (relación intergrupala) y la organización (procesos y estructura organizacional).

Según García y Bedoya (1997); Afirman que existen tres estrategias para medir el clima organizacional en una organización, la primera es la observación del comportamiento y desarrollo de los empleados, la segunda son las entrevistas directas con los empleados, y la tercera y más utilizada es encuestar a todos los empleados mediante un cuestionario desarrollado.

Por su parte Goncalves (2000); sustenta que el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores de la organización y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)

Estos procesos incluyen teorías, investigaciones y estudios donde, dada su importancia en las herramientas de diagnóstico organizacional y desarrollo de estrategias, es práctico aplicar ciertos elementos que brindan un enfoque global.

- **Satisfacción:** Por su parte Brunet (2011), En su libro El Clima de Trabajo en las Organizaciones, sustenta que “el clima organizacional tiene un efecto directo

sobre la satisfacción y el rendimiento de los individuos en el trabajo” (p. 12).

Dado que depende de cómo un individuo perciba el ambiente de trabajo, su satisfacción disminuirá o aumentará dependiendo de sus necesidades satisfechas, y su desempeño laboral se verá afectado tanto positiva como negativamente.

- **Motivación:** Para Zuluaga (2001) La motivación tiene componentes cognitivos, afectivos y conductuales. Preferencia, perseverancia y compromiso o vitalidad indican los procesos motivacionales internos de una persona, los cuales se manifiestan en responsabilidad, obediencia, dedicación, esfuerzo, productividad personal en el desempeño de las actividades laborales.

Para Chiavenato (2000); Es explícito el concepto de motivación “nivel individual” conduce al de clima organizacional -nivel de la organización. Las personas se adaptan a diferentes situaciones todo el tiempo para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Se define como un estado de adaptación. Esta adaptación se refiere no sólo a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la pertenencia a un grupo social respetado y autorrealizador. El clima organizacional está íntimamente relacionado con el entusiasmo de los participantes. Cuando es alto, el clima organizacional aumenta y crea relaciones satisfechas, alentadoras, interesadas y cooperativas.

Para Rubio (2006) Rubio; El clima laboral “Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad”.

Para Torrecilla (2005); <sup>3</sup> El clima organizacional tiene las siguientes funciones:

- **Intimidad:** Permitir que los empleados disfruten de relaciones sociales amistosas. Es la dimensión de la satisfacción de las necesidades sociales.
- **Empuje:** Se refiere a las actividades administrativas caracterizadas <sup>3</sup> por esfuerzos para "mover la organización" y predicar con el ejemplo.
- **Responsabilidad:** Cómo es ser tu propio jefe; no ser consultado sobre todas sus decisiones; y saber que es tu trabajo cuando tienes trabajo que hacer.
- **Recompensa:** La sensación de ser recompensado por un trabajo bien hecho; enfatiza el reconocimiento positivo en lugar de las <sup>3</sup> sanciones.
- **Apoyo:** La ayuda percibida de los gerentes y otros miembros del grupo; enfatizar el apoyo mutuo aguas arriba y aguas abajo.

#### 2.2.5. <sup>46</sup> División del trabajo.

Parnreiter (2016) El filósofo griego “Xenophon”, cuyo texto “Oikonomikos”, es considerado el primer escrito sobre economía, hace énfasis en que la administración del hogar requiere de la división del trabajo. Dice que aunque el marido y la mujer comparten la propiedad, tienen tareas diferentes, así como los esclavos tienen tareas propias que son diferentes a las del amo.

Parnreiter (2016) Para Aristóteles la economía implica una división del trabajo, y acentúa la dimensión espacial de esta división del trabajo. Pastores, agricultores, pescadores, cazadores e incluso bandoleros tienen su propio espacio. Por ejemplo, la actividad económica de los pescadores obviamente requiere ríos, pero la actividad económica de los pastores requiere pastizales, etc.

Uricoechea (2002) El ahorro de tiempo, habitualmente gastado al pasar de una actividad a otra, es por igual considerable con la división del trabajo. Las ganancias más considerables de tiempo reposan, sin duda, en aquellos sectores productivos en los cuales el trabajador debe pasar de una actividad a otra, desplazándose de lugar y cambiando al mismo tiempo de herramientas de trabajo, como ocurre con el artesano que cultiva una pequeña hacienda, alternando así su actividad entre el telar y el campo de cultivo.

Para Smith (1994) El aumento de la productividad del trabajo provocado por su división en diferentes operaciones es la consecuencia de un conjunto de tres circunstancias:

- **Diferencia de capacidades:** Cada uno tiene sus propias características que los hacen mejores para ciertas actividades que otras. La división del trabajo permite a las personas concentrarse en actividades que aumentan su productividad, en lugar de perder tiempo y energía en otras actividades que otros pueden hacer mejor.
- **Aprendizaje por medio de la experiencia:** Suponiendo que dos personas tienen la misma habilidad, una persona que realiza una actividad la convierte en un experto en esa actividad porque les permite desarrollar habilidades y descubrir mejores técnicas para simplificar su trabajo.
- **Ahorro de tiempo:** El hecho de que los empleados estén constantemente enfocados en una tarea evita perder tiempo de un trabajo a otro.

#### **Ventajas de la división del trabajo según Adam Smith:**

- Se encuentran que los empleados lograron una mayor competencia en actividades simples y repetidas con frecuencia.

- No se pierde tiempo moviéndose de una actividad a otra, cambiando de lugar, ubicación o herramientas.
- Las técnicas y procedimientos más rápidos y simples también son fáciles de descubrir debido a la repetición de los mismos pasos.

#### **2.2.6. La sostenibilidad social.**

Sin embargo, pocos autores se han dedicado a un análisis en profundidad de la sostenibilidad. Según la Real Academia de Ciencias de España, el término sostenibilidad hace referencia a algo que es sostenible, es decir, algo que puede envejecer con el tiempo sin perjudicar a nadie; el término a menudo se asocia con campos de estudio centrados en el medio ambiente o la economía. Relacionado, pero la sociología, como buena ciencia revolucionaria, utiliza este término para darle una conexión con el comportamiento cotidiano de la población, en este caso la organización social. Rae, (2014).

Por tanto, Torres (2003); la sostenibilidad de las organizaciones es conceptualizada como “la condición resultante de que estas adelanten actividades para conseguir los resultados esperados, garantizando que la organización tenga una vigencia y continuidad, más allá de las adversidades, vicisitudes y transformaciones de los contextos locales y globales. (p. 150).

Según Torres (2003); La sostenibilidad de una organización puede reflejarse desde diversas perspectivas, a continuación, las daremos a conocer:

- Sostenibilidad Organizativa.
- Sostenibilidad Administrativa.
- Sostenibilidad Financiera.
- Sostenibilidad Social.

Para el autor, Martínez (2015); Explican que para el análisis de la sostenibilidad social es necesario tomar en cuenta el capital social, el sentido comunitario, la seguridad social y la equidad social de las cuales se subdividen en:

- **Capital social:** Según Durston(1999) Manifiestan que el capital social está asociado a las redes de relaciones sociales, caracterizadas por las normas de confianza y reciprocidad, que pueden mejorar la eficiencia de la sociedad facilitando acciones. Así mismo Define como el conjunto de normas, organizaciones e instituciones que fomentan la confianza, la solidaridad y cooperación entre las personas dentro de sus comunidades y sociedades en conjunto.
- **Sentido comunitario:** Así mismo Ferre (2015); Comenta que el sentido comunitario se refiere al sentimiento de los individuos cuando se identifican como miembros de una comunidad, de un mismo espacio social, en el que participan y tienen la necesidad de actuar en la solución de problemas comunes.

#### **2.2.7. Gestión organizacional.**

Según Chiavenato (2000), Define a la gestión como la tarea de administración que consiste en integrar y coordinar los recursos organizacionales para alcanzar los objetivos definidos de la manera más eficaz y eficiente posible.

Para Prieto(2013); “Quien define a la Gestión Organizacional como: Una técnica gerencial cuyo proceso facilita a la organización ser proactiva en la formulación de sus escenarios futuros, para poder visualizar los más probables hechos y resultados a obtener” (p.86).

Según Chiavenato (2000), La gestión organizacional en una empresa, analiza a partir de experiencias concretas, el comportamiento diferenciado de hombres y

mujeres frente a iniciativas empresariales, rescatando las calidades, cualidades y atributos de quienes realizan actividades en este campo, a partir de una visión de género y de qué manera contribuyen al desarrollo empresarial. Sin duda un material imprescindible para aquellas personas involucradas en el tema empresarial, con una visión de éxito empresarial.

Así mismo Hellriegel y Slocum (2009), A diferencia de la misión y la visión cuyos enunciados suelen existir de forma escrita, la gestión organizacional, además de no tener un registro formal, constituye el coaccionar de la organización, y su identificación y conocimiento resultan determinantes en la expectativa de incrementar la lealtad, la productividad, la rentabilidad y la competitividad de una organización. (p. 269).

Así también Castillo y Vargas (2009); Refieren que, durante las últimas cuatro décadas, la búsqueda de un modelo de gestión que comprenda la evaluación del desempeño de la organización desde una visión integral, ha alimentado las expectativas de los gestores en organizaciones públicas y privadas. Los esfuerzos para hallar el ansiado modelo han ido desde la implementación de sistemas rígidos y altamente estructurados hasta la adopción de sistemas flexibles, en los que la medida de proximidad a los resultados esperados y la adición del potencial humano a la ventaja competitiva de la organización, son los ejes que orientan el proceso conocido como la gestión. En este sentido, afirman los autores, la gestión requiere entenderse como un proceso que existe, explícita o implícitamente, en la medida en que las estrategias y los mecanismos para el logro de los objetivos han sido definidos, desde el corto hacia el largo plazo.

El autor Chiavenato (2000); Señala que las organizaciones auto-organizadas aportan estándares de interacción y conectividad para fomentar el surgimiento espontáneo de sinergias catalizadoras de nuevos retos. Reconocen en la existencia de contradicciones, ambigüedades, antagonismos y conflictos, oportunidades para su crecimiento, utilizándolos en su provecho, como fuente de aprendizaje, creatividad e innovación. Una organización auto-organizada busca la interacción continua con el entorno, siempre en permanente actualización y de acuerdo con una lógica que privilegia su identidad cultural e ideológica.

El autor Chiavenato (2000), considera:

La administración de los recursos humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, en medida que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo (p.122).

- **Planificación:** Amador (2008); La Planeación es decir por adelantado, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo. La planeación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir. La tarea de la planeación es exactamente: minimización del riesgo y el aprovechamiento de las oportunidades. Planificar implica que los administradores piensen con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos. La planificación requiere definir los objetivos o metas de la organización, estableciendo una estrategia general para alcanzar esas metas y desarrollar una jerarquía completa de Planes para coordinar las actividades. Sin la planificación, los

departamentos podrían estar trabajando con propósitos encontrados e impedir que la organización se mueva hacia sus objetivos de manera eficiente.

- **Organización:** Según Amador (2008); Se trata de determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa. La organización consiste en la asignación de recursos y actividades para alcanzar los objetivos, mediante órganos o cargos conformados y con la atribución de autoridades y responsabilidades en cada una de ellas. Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la empresa.
- **Dirección:** Según Koontz (2011); Dirigir es influir en los individuos para que contribuyan a favor del comportamiento de las metas organizacionales y grupales. Incluyendo el liderazgo y comunicación.  
Para Fayol (2011), Es el arte de manejar a las personas. Hacer funcionar el cuerpo social constituido. Conocer los recursos de la empresa. Inspeccionar periódicamente al cuerpo social.
- **Control:** Para Amador (2008), Es la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de las empresas. Al control se puede definir como el proceso de vigilar actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación. Todos los gerentes deben participar en la función de control, aun cuando sus unidades estén desempeñándose como se proyectó.

### **2.2.8. Gestión del talento humano:**

El Autor Chiavenato (2000); La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (p.06).

#### **Objetivos de la Gestión del Talento Humano:**

Para Chiavenato (2000); Las personas constituyen el principal activo de la organización; de ahí la necesidad de que ésta sea más consciente y este más atenta de los empleados. La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas, para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. Donde los objetivos de la gestión de personas son diversos. La ARH debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: la función de RH (recursos humanos), es un componente fundamental de la organización actual. No se puede imaginar la función de RH (recursos humanos) sin conocer los negocios de una organización.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.
- Administrar el cambio: en las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos culturales y políticos. Estos

cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones (p.10)

- Los objetivos de la gestión de talento humano es definir cuáles son las necesidades de la organización, con el mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazos, teniendo en cuenta el potencial existente en los puestos de la organización. Así como también aplicando estrategias de cambio para lograr el desarrollo en la organización, mejorar el perfil y las características del personal para estar en posibilidad de alcanzar los objetivos.
- Las organizaciones se dan cuenta de que su desarrollo depende del personal que labora para ellas y por lo tanto este adquiere una posición definida en la organización. Cada una de las actividades relacionadas a la gestión de los recursos humanos es indispensable ya que tienen una consecución y no deben ser excluidas.

### **2.2.9. La Economía**

La economía es la ciencia que se ocupa del estudio sistemático de las actitudes humanas orientadas a administrar los recursos, que son escasos, con el objetivo de producir bienes y servicios y distribuirlos de forma tal que se satisfagan las necesidades de los individuos, las que son ilimitadas. (Begora et al., 2003)

Según el Diccionario de la Real Academia Española, la economía se define desde el punto de vista de tres puntos, que son:

- Administración eficaz y razonable de los bienes.
- Conjunto de bienes y actividades que integran la riqueza de una colectividad o un individuo.

- Ciencia que estudia los métodos más eficaces para satisfacer las necesidades humanas materiales, mediante el empleo de bienes escasos

El autor Crespo (1932); Rescata el concepto de Lionel Robbins dice que: “la economía es la ciencia que se encarga del estudio de la satisfacción de las necesidades humanas mediante bienes que siendo escasos tienen usos alternativos entre los cuales hay que optar”. Esta es la que se conoce como la definición subjetiva o marginalista de la economía. Desde el punto de vista de Federico Engels, “la economía política es la ciencia que estudia las leyes que rigen la producción, la distribución, la circulación y el consumo de los bienes materiales que satisfacen necesidades humanas”. Esta es conocida como la definición objetiva o marxista de la economía.

Según el economista inglés Marshall (1931) “La economía es la ciencia que examina la parte de la actividad individual y social especialmente consagrada a alcanzar y a utilizar las condiciones materiales del bienestar” (p. 06).

En otro orden Mankiw (2002); En su libro “Principios de Economía”, señala que la economía es el estudio del modo en que la sociedad gestiona sus recursos.

Casi todas estas definiciones y otras más, resaltan la importancia que tiene esta ciencia al dedicarse al estudio de los recursos escasos y limitados, la distribución de los mismos entre los diferentes individuos para así satisfacer las necesidades humanas. Además, señala que las sociedades deben determinar que van a producir, como y para quien con los recursos disponibles.

La palabra economía tiene muchos usos que permiten vincularla con diferentes aspectos de los intercambios comerciales. Algunas de estos usos son:

- **Economía sostenible:** trata de cambiar el proceso de productividad en base a una economía basada en el cuidado del medio ambiente y en la mejora de la calidad de vida de una sociedad. Básicamente se busca satisfacer las necesidades de las generaciones que se hallan viviendo en un determinado espacio temporal sin poner en riesgo la subsistencia o las posibilidades económicas de las futuras generaciones. También se le conoce como desarrollo sostenible.

Hoy en día, este tipo de economía es uno de los más utilizados en el mundo, especialmente en las negociaciones de las grandes cumbres, debido que la protección del medio ambiente por los efectos del cambio climático, ha obligado a las naciones y en especial, a las más poderosas, a incentivar y desarrollar proyectos amigables con el medio ambiente.

- **Economía empresarial:** Es la forma en la que una organización, puede manejar sus recursos y servicios, ofreciendo una visión competitiva frente al mercado. Se vale de varias disciplinas científicas que permiten llevar a cabo dicha labor. Es una forma de aplicar economía en el ámbito de una empresa y deben tenerse en cuenta para su buen funcionamiento valores externos como índices de la bolsa, demanda de mercado y otras variables.
- **Economía natural:** Como lo define el biólogo M.T. Ghiselin, Es el estudio de las consecuencias que la escasez causa en los seres vivos. Proponiendo un análisis profundo sobre las acciones humanas y sus efectos secundarios en el medio ambiente.
- **Economía mixta:** Es un sistema de intercambio comercial que no es totalmente libre, donde el estado se encarga de pautar ciertas normas que posibiliten una equilibrada distribución de las ganancias entre los diferentes comerciantes de ese sistema económico.

- **La Economía de Mercado:** Es un sistema social donde los factores que influyen son la división del empleo, de los bienes y servicios y la interacción entre los entes que componen una sociedad. Se trata de un sistema libre de precios fijados por la demanda y la oferta. Es un sistema económico absolutamente libre, donde los que intervienen en el ejercicio de compra-venta pautan las condiciones. Hoy en día no existe ningún país donde la libertad comercial sea absoluta.
- **Economía política:** Es la ciencia del desarrollo de las relaciones sociales de producción; es decir, de las relaciones económicas entre los hombres. Estudia las leyes que rigen la producción y la distribución de los bienes materiales en la sociedad humana a todo lo largo de las diversas fases de su desarrollo.

#### **2.2.10. Programas sociales en el Perú.**

En el Perú existen alrededor de 40 programas de lucha contra la pobreza, adscritos en los distintos sectores. Dentro de las políticas de organización de recursos humanos, monetarios y administrativos aplicados en estos programas es necesario distinguir tres momentos en el tiempo: los programas sociales que se dieron en la década de los ochenta, los programas de la década de los noventa y los programas sociales últimos a partir del año 2000.

La aplicación de las políticas generó dos resultados importantes, en primer lugar, los problemas sociales, al carecer de un sistema de evaluación y monitoreo de su funcionamiento, trajeron consigo que el manejo del padrón de beneficiarios, si es que lo tuviera, sea limitado. Esto trae como consecuencia dos grandes problemas: filtración (la población beneficiaria que no es población objetivo) y la sub cobertura (población objetivo que no está siendo atendida). Particularmente hay un tercer problema que estuvo en la cúspide al finalizar la década de los noventa y aun se manifiesta en los programas sociales de carácter productivo; la yuxtaposición de

beneficiarios (un beneficiario recibe un mismo servicio de diferentes programas). En segundo lugar, la existencia de estos tres problemas genera pérdidas valorizadas en más de S/. 250,000 nuevos soles anuales para el estado.

#### **2.2.10.1. Importancia de los programas sociales en la alimentación:**

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) menciona que, sin alimentos adecuados, las personas no pueden llevar una vida saludable y activa: no pueden tener un empleo, no pueden cuidar a sus hijos y estos no pueden aprender a leer y escribir, el derecho a los alimentos atraviesa la totalidad de los derechos humanos, su satisfacción es esencial para combatir la pobreza y está en el centro del mandato de la FAO de asegurar un mundo sin hambre.

Por esta razón todas las naciones deben de incluir dentro de los planes de gobierno mejorar el estado nutricional, mediante el desarrollo social, político y económico de sus habitantes, no se logrará este objetivo si depende de una generación de individuos que poseen un rendimiento físico y mental menor a su potencial.

El primer problema que enfrenta la población más pobre es la alimentación, ello trae como consecuencia la desnutrición, en especial de la madre embarazada y de los niños menores de tres años donde tiene efectos irreversibles en el desarrollo físico y mental, lo que ocasiona que no podrá participar en igualdad de condiciones en los beneficios del desarrollo. Consecuentemente al ser la alimentación la primera prioridad de la familia peruana, los hogares destinan mayor porcentaje de sus ingresos a la alimentación de la familia a medida que estos sean menores.

### **2.2.10.2. Programa de Complementación Alimentaria:**

Los programas sociales en el Perú son implementados para contrarrestar la pobreza, la desnutrición con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de la población y en consecuencia disminuir la pobreza. De los cuales el programa de complementación alimentaria (PCA), que es esencialmente protector, ya que su función principal es otorgar el complemento alimentario a la población en situación de pobreza, extrema pobreza, en riesgo moral y de salud. Aquí también se incluyen personas vulnerables como niños, personas con tuberculosis y adultos de la tercera edad.

Los comedores populares autogestionarios son organizaciones de mujeres, amas de casa y vecinas de un barrio popular que se reúnen para preparar colectivamente raciones alimentarias para sus familias y para otros usuarios individuales. Cada comedor posee su asamblea general de socias que eligen anualmente un comité de dirección formado por presidente, secretaria, tesorera, y almacenera o vocal, las cuales son elegidas por un periodo de un año. El objetivo principal de esta organización es la reducción del costo de alimentación familiar.

El Programa de Complementación Alimentaria tiene la función de apoyar a los beneficiarios de los comedores populares, PAN-TBC, Hogares y Albergues, Actas y Convenios que gracias al aporte de los alimentos suministrados se contribuye con el aporte de nutrientes para los beneficiarios, todo ello con el único fin de brindar asistencia a los hermanos más necesitados de la región y del país

Los Comedores Populares, cuya finalidad de tipo de alimento ración (usuario por día) - kg. descripción de productos observaciones cereal: Arroz, cebada, morón, maíz, quinua, kiwicha, trigo u otros.

- **Las menestras:** Arveja, frijol, garbanzo, habas, lenteja, pallares, tarhui, soya, u otro.
- **Grasa:** Aceite vegetal.
- **Período de atención:** 20 días al mes.
- **Ración:** 200 gr. por persona / día.
- **Producto animal Pescado:** seco, salado, salpreso u otro producto hidrobiológico, charqui.

Alimentos que otorga el Programa de Complementación Alimentaria (PCA) son:

- Arroz
- Arveja
- Aceite vegetal
- Atún
- Charqui
- lenteja

**Objetivo:** El Programa de Complementación Alimentaria tiene como objetivo otorgar un complemento alimentario a la población en situación de pobreza, riesgo y vulnerabilidad, a través de las organizaciones sociales de base constituidas formalmente, instituciones públicas y privadas sin fines de lucro.

**Modalidades:**

- Comedores Populares
- Alimentos por Trabajo
- Hogares y Albergues

- PANTBC: El programa de alimentación y nutrición para el paciente ambulatorio con tuberculosis y familia (PANTBC)
- Adultos en Riesgo

### **2.2.10.3. Requisitos para la apertura de comedores:**

Para efectos de que un Comedor acceda al apoyo alimentario otorgado por Los Programas de Complementación Alimentaria, estos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Contar con inscripción vigente en el Registro de Organizaciones Sociales de Base-OSB.
- Contar con un mínimo de 15 socias activas.
- Tener los Libros de Actas de Asamblea General y Junta Directiva debidamente legalizados por Notario Público o Juez de Paz.
- Contar con Junta Directiva vigente.
- No debe existir otro Comedor que reciba apoyo alimentario a menos de 500 metros a la redonda en el caso de los Comedores ubicados en zona urbana. En el caso de las ubicadas en zonas rurales se realizará una evaluación previa.
- Poseer un Reglamento Interno aprobado.
- Contar con un Padrón de Socias.
- Contar con Cuaderno de Gastos Diarios y Raciones
- Contar con libro de Balance (solo en el caso de solicitar subsidio económico).
- Contar con lugares adecuados para la recepción, almacenaje y preparación de los alimentos. Proyectar la preparación de un mínimo de 50 raciones diarias en el caso de las ubicadas en zonas urbanas.

- En el caso de los ubicados en zonas rurales, cuando la asistencia no sea diaria el requisito se tendrá por cumplido, si como mínima la atención proyectada es de 3 veces por semana y las raciones por vez no son menores a 80.
- En el caso de Los Programas de Complementación Alimentaria administrados por la Municipalidad Provincial de Puno, contar con un Informe favorable de parte de la Sub- Gerencia de Programas Sociales.

#### **2.2.10.4. Beneficiarios del programa de complementación alimentaria**

Los beneficiarios del (PCA), son todas las personas que han sido inscritas en el padrón de Registro Unificado de beneficiarios (Sistema de RUBEN), establecido en el reglamento y las normas establecidas por la municipalidad Provincial de Puno.

El beneficiario debe residir dentro de la jurisdicción de Puno y de su Comedor y también de acuerdo al Orden de Prioridad, el programa admitirá como socio y beneficiario de acuerdo a las siguientes prioridades:

- Comedores Populares
- Pan TBC
- Hogares Albergues
- Alimentos por trabajo
- Adultos en riesgo
- Referente a la situación Socio – Económica de los beneficiarios:  
Asentamientos Humanos, Pueblos Jóvenes, Barriadas, Áreas Marginales,  
Zona Rural.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Liderazgo:**

Es el proceso de influencia entre líderes y seguidores en el que establecen vínculos de poder con el fin de transformar la estructura organizacional y lograr objetivos comunes. (Lussier y Achua, 2011).

### **2.3.2. Liderazgo organizacional:**

El liderazgo organizacional implica el desarrollo de los comedores populares como organizaciones y además el desarrollo de todos sus miembros, porque son quienes logran hacer crecer la organización con sus acciones y sus estrategias, por tanto es importante que socias y lideresas como organización estén constantemente sincronizadas y definan el procedimiento adecuado para actuar dentro de la organización y que este busque el bienestar de la totalidad de miembros.(Soria, 2017).

### **2.3.3. Liderazgo carismático:**

Es el proceso en el que la lideresa hace uso del carisma para influir en el accionar de sus seguidores, quienes convencidos de las dotes que tiene la siguen sin dudar a ejecutar la visión de la organización que los ha hecho ver como la mejor. (Weber, 1922).

### **2.3.4. Gestión:**

Gestión o administración se refiere a la coordinación de actividades de trabajo, de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a

través de ellas, lo cual se convierte en el objetivo principal de toda gestión. (Robbins, 1999).

#### **2.3.5. Comedor popular:**

Son organizaciones sociales, lideradas, en su mayoría, por mujeres que desarrollan actividades de preparación y distribución de alimentos a bajo costo para satisfacer necesidades alimenticias de la población con menores recursos; así como el fortalecimiento y empoderamiento de sus miembros. (Galer, 1989).

#### **2.3.6. Organización social:**

Es un grupo de personas que se unen para cumplir metas y objetivos en común, dichas personas adquieren deberes de administración y de ejecución para el cumplimiento de sus objetivos, a la vez actúan dentro de un sistema que contiene normas que han sido establecidas para garantizar el adecuado cumplimiento de los propósitos en común. (Perez & Merino, 2008)

#### **2.3.7. Nivel socioeconómico:**

Estrato social en el cual se encuentra una familia que depende de la cantidad y calidad de bienes y servicios disponibles de la familia.

#### **2.3.8. Beneficiario:**

Se trata de la población objetivo del Programa o Proyecto. Los beneficiarios pueden ser directos (Por ejemplo: aquellos que reciben un subsidio) e indirectos (Por ejemplo: la organización vecinal que utiliza o recibe en parte aportes de los subsidiados para realizar otras tareas o favorecer la realización de otros proyectos).

### **2.3.9. Responsabilidad:**

Incluye, además, una dimensión psicosociológica, en tanto tiene en cuenta el sentimiento de responsabilidad como resorte emocional individual del sentirse afectado por el otro y como capacidad culturalmente construida de evaluar consecuencias de las propias acciones y de atribuirse la obligación de hacerse cargo. (Jutta, 2008)

### **2.3.10. Sostenimiento:**

Se refiere a algo que está en condiciones de conservarse o reproducirse por sus propias características, sin necesidad de intervención o apoyo externo. El término se puede aplicar a varias entidades: métodos de producción, procesos económicos, etc.

### **2.3.11. Programa:**

Es un conjunto de proyectos implementados o apoyados por una organización, generalmente relacionados con un área geográfica, sector poblacional o tema. determinado, para lo cual se adopta un enfoque adaptado. Un programa, como un proyecto, puede involucrar la colaboración entre múltiples organizaciones.

### **2.3.12. Programa social:**

Iniciativa para mejorar las condiciones de vida de la población. Inevitablemente, tal programa está dirigido a la totalidad. A través de la comunidad o al menos de un sector importante que tiene ciertas necesidades que aún no han sido satisfechas.

### **2.3.13. Programa de nutrición complementaria:**

Una serie de categorías de atención para atender a la población en situación de pobreza o pobreza extrema, así como a grupos vulnerables incluyendo niñas, niños, personas con tuberculosis, adultos, discapacitados mentales. peligro y abandono y víctimas de violencia doméstica y política.

### **2.3.14. Estado económico:**

Se refiere a todos los activos que componen la riqueza (pagadera) de una persona. Por lo tanto, está relacionado con la herencia. Tiene una buena posición financiera si la herencia es importante.

### **2.3.15. Vulnerabilidad:**

Es el fenómeno del deterioro de las condiciones de vida, empleo y trabajo de individuos y grupos, que dificulta la implementación de proyectos de vida personales, traduciéndose en un estado de dependencia, vulnerabilidad y vulnerabilidad en la consecución de ingresos y bienes, es necesario para el proyecto de vida plena y prevé una situación de riesgo excepcional.

## **CAPITULO III**

### **MATERIALES Y METODOS**

#### **3.1. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

Para el análisis de la información recopilada, se alcanzaron a determinar el grado de significancia de las relaciones previstas entre variables. Seguidamente se usó el método hipotético deductivo, iniciando con la formulación de hipótesis derivadas de la teoría, seguidamente elaborando variables, recolección, procesamiento e interpretación de datos y estos a su vez nos permiten formar la base para probar la hipótesis de este estudio.

Esta investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, método deductivo y explicativo, así como su integración y discusión conjunta, con la finalidad de determinar las inferencias de todos los datos disponibles y obtener una mejor comprensión de esta investigación.

#### **3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Por su naturaleza este estudio es de tipo de investigación aplicada, puesto que busca identificar los factores sociales, organizacionales y económicos que influyen en el auto sostenimiento de los comedores populares de la provincia de Puno. Cuyo objetivo es acumular los datos necesarios para modificar acciones y sus prácticas para mejorar el auto-sostenimiento de los comedores populares.

#### **3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación pertenece al diseño no experimental de corte transversal y de alcance descriptivo correlacional. Es no experimental porque no se realizó ningún tipo de manipulación de variables. Dicha información fue recaudada por una encuesta realizado

directamente a las socias o integrantes de los comedores populares. Puesto que se describió son los factores sociales, organizacionales y económicos que si estas están relacionadas con el auto-sostenimiento de los comedores populares de la provincia de puno.

### **3.4. FUENTES DE INFORMACIÓN**

Para el desarrollo del estudio se utilizó fuentes bibliográficas, además del registro único de beneficiarios (RUBEN), cuyos registros se encuentran en la Sub Gerencia de Programas Sociales en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Municipalidad Provincial de Puno. En seguida se realizó encuestas a las socias de los comedores populares, para obtener información y posteriormente codificarlos para su correcta interpretación.

### **3.5. POBLACIÓN DE ESTUDIO**

#### **3.5.1. Población**

Para el presente estudio, la población estuvo constituida por las beneficiarias o socias de los comedores populares del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la provincia de puno con un total de 321 beneficiarios. Así como muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 1**

*Relación de Comedores*

---

<b>No</b>	<b>Código</b>	<b>Distrito</b>	<b>Nombre del comedor</b>
1	101	Acora	Micaela Bastidas
2	102	Acora	Las Tres Cantutas
3	1	Acora	6 de Agosto

---

4	3	Acora	Quishuara Panqára
5	5	Acora	Maria Parado de Bellido
6	12	Amantani	Flor de Cantuta
7	13	Atuncolla	Barrio Central Sillustani
8	14	Atuncolla	Santisima Trinidad
9	20	Capachica	Tomasa Tito Condemayta
10	22	Paucarcolla	Virgen del Carmen Inmaculada
11	14	Atuncolla	Barrio Central Sillustani
12	23	Pichacani	Virgen de Chapi
13	18	Capachica	Santa Juana
14	19	Capachica	Santa Maria
15	51	Puno	Ricardo Palma
16	40	Puno	Central Chimu
17	53	Puno	San Jose 2
18	45	Puno (Urus chulluni)	Micaela Bastidas
19	58	Puno	4 de noviembre
20	28	Plateria	Maria Auxiliadora
21	27	Plateria	Micaela Bastidas
22	90	Huata	Santa Teresa
23	93	Chucuito	Wiñay Churo
24	80	Coata	Virgen de Natividad
25	78	Coata	Totoritas del Lago
26	71	Tiquillaca	Kaquecho
27	73	Vilque	Las Mercedes
28	75	Vilque	Virgen del Carmen
29	77	Mañazo	Alfonso Ugarte

*Fuente:* Elaboración propia

### 3.5.2. Muestra

Para el caso de estudio se utilizó el muestreo de método aleatorio estratificado con fijación proporcional simple. Por lo que la muestra estuvo conformada por 170 beneficiarias o socias de los comedores populares de la provincia de Puno (ver tabla 2)

**Tabla 2***Muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional**Fuente:* Elaboración propia

Tamaño de la población objetivo.....					321*
Tamaño de la muestra que se desea obtener.....					170
Número de estratos a considerar.....					3
Afijación simple: elegir de cada estrato					56.666667      Sujetos
Estrato	Identificación	Nº sujetos en el estrato	Proporción	Muestra del estrato	
1	Zona Norte de Puno	100	31.2%	53	
2	Zona Centro de Puno	120	37.4%	64	
3	Zona Sur de Puno	101	31.5%	53	
<b>Total</b>					<b>170</b>

### 3.6.TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El método científico de investigación se basa en la aplicación del método deductivo, ya que, siendo organizaciones sociales, es más factible realizar dicho método para determinar el planteamiento del problema, la recolección de la información, organización y clasificación de los datos recogidos y, por último, análisis e interpretación de los resultados.

La técnica que se utilizaron en la investigación es la encuesta (cuestionario), y el procesamiento de los datos recogidos han sido procesados a través del programa SPSS v. 25, se realizaron la prueba de correlaciones, el mismo que muestran los cuadros que han sido utilizados para el análisis y sus conclusiones finales. Las variables independientes son las características de los factores sociales, organizacionales y económicos. Y los

resultados, son ligados a las variables cuantitativas ya que podemos determinar tanto los factores y las características que mantienen los comedores populares y sus condiciones adecuadas para su auto-sostenimiento.

### **3.7. INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

El cuestionario preparado para la beneficiarias o socias de los comedores populares del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la provincia de Puno. consta de 30 ítems con 4 alternativas cada una.

#### **3.7.1. Validez del instrumento**

Para cuantificar las percepciones, se utilizó la escala numérica del 1 al 4, considerando que 1 (A) es el más alto o bueno (excelente) y 4 (D) es el más bajo o malo (deficiente). Para validar la información del nuevo constructo. Por ende, se realizó las pruebas de chi-cuadrado de Pearson en la cual se halla la significación asintótica (bilateral) y un valor significativo de  $p < 0,05$ . Y se mide el grado de correlación que utilizó en su análisis que es la organización, liderazgo, gestión y situación económica de los actores que participan en los comedores populares del programa de complementación alimentaria de Puno.

#### **3.7.2. Confiabilidad del instrumento**

Para la investigación, la medición se presenta en diferentes interrogantes para los factores de liderazgo, organización, gestión y situación económica que facilitan y promueven en el auto-sostenimiento, percibidos por los beneficiarios o socias en los comedores populares.

Las 4 dimensiones de los factores que influyen en el auto-sostenimiento de los comedores fueron los siguientes: el tipo de liderazgo (4variables) se refiere a la clase de liderazgo que emplean las socias (beneficiarias) para el auto-sostenimiento. La relación

(3 variables), El clima organizacional, la división del trabajo y la responsabilidad, entendida como el manejo, distribución y cumplimiento de roles de las socias (beneficiarios) El modelo de gestión (4 variables) la planificación, organización, dirección y control, comprendida como la capacidad de conseguir que una organización funcione de forma eficiente y todo ello que conlleve al auto-sostenimiento de los comedores populares.

### 3.7.3. Procesamiento de la información y base de datos

El procesamiento de los datos recogidos en el proceso de investigación ha sido procesado a través del programa SPSS v. 25, el mismo que muestran los cuadros que han sido utilizados para el análisis cuantitativo a través de cuadros estadísticos que permitan codificar y ordenar las variables con sus respectivos indicadores para interpretarlos. Estos resultados, son ligados a las variables cuantitativas puesto que se pretende determinar la relación existente entre los tipos de liderazgo, clima organizacional, modelo de gestión, situación económica precaria y su influencia en el auto-sostenimiento y sus condiciones adecuadas para su auto-sostenimiento. La confiabilidad se calculó para evaluar la fiabilidad y la validez de la encuesta, para también reforzar y confirmar que la escala utilizada, es libre de errores, y luego para identificar los factores que facilitan el auto sostenimiento en el tiempo. Los 30 elementos fueron trabajos con una puntuación (codificación) dirigida a las escalas proporcionadas y se mencionan en la siguiente tabla:

**Tabla 3**

*Codificación utilizada para sistema SPSS v25*

<b>Variable</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Codificación</b>
<b>Liderazgo</b>	A) Siempre	1

La presidenta	B) Casi	2
escucha las	siempre	
opiniones de las	C) A veces	3
socias	D) Nunca	4

*Fuente:* Elaboración propia

Esto se establece por las puntuaciones de el valor del estadígrafo el valor de Chi-cuadrado de Pearson. El valor de  $P$  (Sig. asintótica (bilateral)) fue de 0,001 y como es menor de 0,05 La frecuencia mínima esperada es 04,00<sup>27</sup> entonces puede concluirse que con un nivel de significación del 5% hay suficiente evidencia para plantear que las variables están estrechamente asociadas, entonces rechazamos la hipótesis nula de independencia por tanto existe relación entre las variables estudiadas.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. EXPOSICION DE RESULTADOS**

Para el análisis y explicación de los resultados de la investigación se utilizó los procedimientos estadísticos descriptivos para describir los factores sociales, organizacionales y económicos que facilitan y promueven el auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno, en relación a los objetivos planteados y las variables establecidos.

##### **4.1.1. El tipo de liderazgo y el auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno.**

En la tabla 4, Al analizar las formas de liderazgo dentro de los comedores estudiados, donde un 46,5% de las socias menciona que “a veces” la presidenta escucha las opiniones de las socias; un 46,5% añaden que “a veces” la presidenta soluciona problemas dentro del comedor; también un 51,8% responden que “a veces” la presidenta es responsable con su cargo para con las tareas del comedor; seguidamente un 50% añaden que existe un buen compromiso con el desempeño de cargo de la junta directiva; así mismo un 46,5% alude que a veces existe confianza con la presidenta; después un 47,6% señala que la junta directiva busca soluciones ante posibles problemas dentro del comedor; por consiguiente un 39,4% menciona que las ganancias son para el auto sostenimiento del comedor; y por último un 68,8% señal que existe discusiones en el interior de los comedores.

**Tabla 4**

Formas de Liderazgo en la organización de los comedores

Variables	N	Frecuencia	Porcentaje
Presidenta escucha las opiniones de las socias (a veces)	170	79	46,5%
Presidenta soluciona problemas (a veces)	170	79	46,5%
Responsabilidad de la presidenta (a veces)	170	88	51,8%
Compromiso de desempeño de cargo (a veces)	170	85	50,0%
Confianza con la presidenta (a veces)	170	79	46,5%
Directiva busca soluciones (a veces)	170	81	47,6%
las ganancias son para (todos)	170	67	39,4%
Lo negativo del comedor popular (discusiones)	170	117	68,8%

Fuente: Elaboración propia

Castro et al. (2007) y Vera y Batanero (2011) informan sobre la dificultad en identificar la población bajo estudio, y en discriminar contrastes unilaterales y bilaterales. También indican que a veces se confunden el criterio de decisión al aplicar el contraste y, por tanto, llegar a una decisión equivocada. En el procesamiento de los datos y el análisis de los mismos se realizó en dos grupos: el primer grupo, corresponde al conjunto de cuadros de doble entrada conformado por los datos de cada una de las interrogantes de la encuesta, fusionando las preguntas similares con la finalidad de objetivar si existe la asociación o no entre las variables planteadas en las hipótesis de trabajo. En el segundo grupo de tablas corresponde a la tabulación y análisis de tablas de doble entrada para evidenciar la estimación de asociación entre las variables de estudio dentro del mismo grupo, con el siguiente procedimiento, las frecuencias observadas se sometieron a la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrada a fin de probar si existe o no la asociación entre variables.

**Hipótesis específica 01:** El Liderazgo carismático y emprendedor, que emplea los actores influye directamente en el auto-sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno.

Para lo cual se plantearon la siguiente hipótesis estadística:

**H<sub>0</sub>:** El auto-sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno no depende del tipo de liderazgo que se practican al interior de la organización.

**H<sub>a</sub>:** El auto-sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno depende del tipo de liderazgo que se practican al interior de la organización.

**Tabla 5**

*Relación entre Auto-Sostenimiento de los Comedores con Liderazgo y Emprendimiento*

		Auto sostenimiento				
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Liderazgo y emprendimiento	No	2 1,2%	0 0,0%	6 3,5%	0 0,0%	8 4,7%
	A veces	27 15,9%	4 2,4%	60 35,3%	0 0,0%	91 53,5%
	Si	0 0,0%	0 0,0%	70 41,2%	1 0,6%	71 41,8%
	Total	29 17,1%	4 2,4%	136 80,0%	1 0,6%	170 100,0%

*Fuente:* Elaboración propia

Al analizar la relación entre el liderazgo y emprendimiento con el auto sostenimiento, así mismo lo demuestran en la tabla N° 05, de un total de 170 casos estudiados, nos muestra que existe una relación fuerte entre las variables. Según los resultados muestran el 53 % de las socias manifiestan que en la organización, las socias (beneficiarias) practican el “liderazgo y acciones de emprendimiento” de vez en cuando y el 41.8% sostienen que sí hay liderazgo y emprendimiento de las socias

con la finalidad de buscar el auto sostenimiento de los comedores populares y esto a su vez representa un (80%); Para robustecer, lo afirmado más arriba se realizó la prueba de la Chi –cuadrada, en ella, se evidencia la existencia de la asociación entre las variables planteadas.

**Tabla 6**

<sup>3</sup> Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,102 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	43,438	6	,000
Asociación lineal por lineal	23,349	1	,000
N de casos válidos	170		

a. 0 casillas (0,00%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, Se observa, el <sup>6</sup> resumen del procesamiento de los casos estudiados donde el 100 % de los casos fueron válidos. Las Pruebas <sup>3</sup> de chi-cuadrado nos muestra el valor del estadígrafo el valor de Chi-cuadrado de Pearson es de 31,102<sup>a</sup>, con <sup>4</sup> 6 grado de libertad. El valor de P (Sig. Asintótica (bilateral)) fue de 0,000 y como es menor de 0,05 y como debajo de la tabla se aclara que “0 casillas (0,00%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. Y entonces la frecuencia mínima esperada es 0,00” entonces puede concluirse que con un nivel de significación del 5% hay suficiente evidencia para plantear que las variables “Liderazgo y emprendimiento” y “Auto sostenimiento” de los comedores

populares están asociadas al auto mantenimiento de los comedores populares (entonces, se rechaza la hipótesis nula de independencia por tanto existe asociación entre las variables estudiadas). Es decir, el auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno depende del tipo de liderazgo y emprendimiento que se practican al interior de las organizaciones estudiadas.

#### 4.1.2. El clima organizacional, división del trabajo, responsabilidad, y el auto-sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno.

Para la tabla 7, Describimos que un 40% mencionan pocas veces consideran las opiniones de las socias en el interior de los comedores; un 93,5% añaden que si existe dividen de tareas dentro de su organización; así mismo un 71,2% responden que dentro del comedor hay cumplimiento de tareas encargadas; también un 52,4% detallan que rara vez existe unión sobre las decisiones tomadas dentro de la organización; y por ultimo un 47,6% mencionan que rara vez se practica la cooperación para la preparación de los menús en los comedores populares.

**Tabla 7**

*Clima organización al interior de los comedores populares*

Variables	N	Frecuencia	Porcentaje
Relaciones sociales en el comedor (pocas veces consideran mi opinión)	170	68	40,0%
División del trabajo en el comedor (si existe)	170	159	93,5%
Cumplimiento de tareas en el comedor (siempre)	170	121	71,2%

Unión en las decisiones dentro del comedor (a veces)	170	89	52,4%
Cooperación en la preparación de menús (a veces)	170	81	47,6%

*Fuente:* Elaboración propia

Así también en este apartado, se analizan las variables como: clima organizacional, división del trabajo que se realizan en el interior de la organización y la responsabilidad que asumen las dirigentes en la gestión de los comedores populares. Por tanto, el procesamiento de los datos y el análisis de los mismos corresponden a las variables mencionadas en el párrafo. En consecuencia, el grupo de tablas corresponde a la tabulación y análisis de tablas de doble entrada para la evidenciar relación entre las variables de estudio dentro del mismo grupo.

Las frecuencias observadas se sometieron a la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrada a fin de probar si existe o no la asociación entre variables.

**Hipótesis específica 02:** El clima organizacional, división del trabajo, y responsabilidad, están asociadas con el auto-sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno.

Para lo cual se plantearon la siguiente hipótesis estadística:

**Ho:** El auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno no depende del clima organizacional, división del trabajo y responsabilidad ejercida por la dirigente que se practican al interior de la organización.

**Ha:** El auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno, si depende del clima organizacional, división del trabajo y responsabilidad ejercida por la dirigente que se practican al interior de la organización.

**Tabla 8**

*Relación entre Clima Organización y Auto-Sostenimiento de los Comedores Populares*

		Auto – sostenimiento				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Clima organizacional	Mala	1 0,6%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,6%
	Regular	22 12,9%	4 2,4%	42 24,7%	0 0,0%	68 40,0%
	Buena	6 3,5%	0 0,0%	94 55,3%	1 0,6%	101 59,4%
	<b>Total</b>	29 17,1%	4 2,4%	136 80,0%	1 0,6%	170 100,0%

<sup>1</sup> Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada

El resultado de la tabla 8, Del total de 170 casos estudiados, nos muestra que existe una dependencia fuerte entre las variables “Auto sostenimiento” de los comedores populares y las variables de “liderazgo y emprendimiento” que se realiza en la organización. Es decir, el 59.4 % de las socias manifiestan que, en la organización existe un buen clima organizacional y el 40.0% sostienen que el clima organizacional es regular. En cuanto al auto sostenimiento de los comedores populares, acumulan un 80% de las socias sostienen que el comedor funciona por un buen clima organizacional. Para probar la consistencia de la significancia estadística de lo afirmado se realizó la prueba de la Chi –cuadrada, pues en ella evidenciamos la existencia de la asociación entre las variables estudiadas.

**Tabla 9****3 Pruebas de chi-cuadrado**

	<b>Valor</b>	<b>Gl</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	33,142 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	34,129	6	,000
Asociación lineal por lineal	28,540	1	,000
N de casos válidos	170		

a. 0 casillas (0,00%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9,<sup>4</sup> la Pruebas de chi-cuadrado nos muestra el valor del estadígrafo el valor de Chi-cuadrado de Pearson, dicho valor es 33,142<sup>a</sup>, con un grado de libertad de 6. El valor de *P* (Sig. asintótica (bilateral)) fue de 0,000 y como es menor de 0,05 y como debajo de la tabla se aclara que “0 casillas (0,00%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,00” entonces podemos concluir que tiene un nivel de significación del 5% hay suficiente evidencia para plantear que las variables “Clima organizacional” y “Auto sostenimiento de los comedores populares”, están relacionadas (entonces rechazamos la hipótesis nula de independencia y esta genera asociación entre las variables estudiadas). Es decir que un buen clima organizacional dentro de una organización con lleva a un mejor auto sostenimiento del comedor popular.

**Tabla 10**

*Relación entre División del Trabajo y Auto-Sostenimiento de los Comedores Populares la Provincia de Puno.*

		Auto sostenimiento				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
División del trabajo	A veces	6	0	5	0	11
		3,5%	0,0%	2,9%	0,0%	6,5%
	Si	23	4	131	1	159
		13,5%	2,4%	77,1%	0,6%	93,5%
Total		29	4	136	1	170
		17,1%	2,4%	80,0%	0,6%	100,0%

54

*f*uente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de la tabla 10, De un total de 170 casos estudiados, vemos claramente que existe una concordancia fuerte entre las variables “*Auto sostenimiento*” y la variable de “*división del trabajo*” que se realizan las socias en su organización dentro de los comedores populares. Con un 93.5 % de las socias declaran que, en la organización existe una buena división del trabajo y el 6.5% sostienen que la división del trabajo dentro de la organización se practica es regularmente. En cuanto hacen un total del 80% de las socias sostienen que el comedor funciona por auto - sostenimiento. Para probar la consistencia de la significancia estadística de lo encontrado, se realizó la prueba de la Chi –cuadrada, en ella, se evidenciamos la existencia de la asociación entre las variables diseñadas.

**Tabla 11**21 *Pruebas de chi-cuadrada*

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,789 <sup>a</sup>	3	,008
Razón de verosimilitud	9,091	3	,028
Asociación lineal por lineal	10,748	1	,001
N de casos válidos	170		

a. 0 casillas (0,02%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11, el procesamiento de los casos estudiados observamos que, el 100 % de los casos fueron válidos; asimismo, se muestra la asociación de variables división del trabajo. Auto sostenimiento de los comedores populares. La Pruebas de chi-cuadrado nos muestra el valor del estadígrafo el valor de Chi-cuadrado de Pearson, de 11, 789<sup>a</sup>, con un 3 grado de libertad. El valor de *P* (Sig. asintótica (bilateral)) fue de 0,000 y como es menor de 0,06 y como en la parte inferior de la tabla se aclara que “0 casillas (0,02%) con una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,02” entonces llegamos a determinar que, con un nivel de significación del 5% hay bastante seguridad para plantear que las variables “*División del trabajo*” y “*Auto sostenimiento*” de los comedores populares se proporcionan mutuamente (entonces, rechazamos la hipótesis nula de independencia por lo tanto existe asociación entre las variables estudiadas). Se concluye que, el auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno depende de la división del trabajo de las socias en las organizaciones estudiadas.

**Tabla 12**

*Relación entre Responsabilidad ejercida por la presidenta y Auto-Sostenimiento de los Comedores Populares.*

		<b>Auto – sostenimiento</b>				<b>Total</b>
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Responsabilidad de la presidenta	Nunca	0	0	1	0	1
		0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,6%
	A veces	29	4	55	0	88
		17,1%	2,4%	32,4%	0,0%	51,8%
	Casi siempre	0	0	17	0	17
		0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%
	Siempre	0	0	63	1	64
		0,0%	0,0%	37,1%	0,6%	37,6%
<b>Total</b>		29	4	136	1	170
		17,1%	2,4%	80,0%	0,6%	100,0%

*Fuente:* Elaboración propia

La tabla 12, observamos del total de 170 casos estudiados, nos muestra que existe una dependencia débil entre las variables “Auto sostenimiento” y las variables de “responsabilidad ejercida por la presidenta en la organización”. Es decir, el 37,6 % de las socias revelan que, en la organización existe una buena responsabilidad de la presidenta al asumir sus funciones y el 10% sostienen que la responsabilidad ejercida por la presidenta es practicada regularmente. Y un 51.8% de las socias declaran que la práctica de responsabilidad de la presidenta es muy rara vez. En cuanto al auto sostenimiento de los comedores populares 80% de las socias sostienen que el comedor funciona por auto sostenimiento. Para probar la consistencia de la significancia estadística, se realizó la prueba de la Chi –cuadrada, en ella, se evidenciamos la existencia de la asociación entre las variables planteadas.

**Tabla 13****Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39,395 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	52,423	9	,000
Asociación lineal por lineal	32,309	1	,000
N de casos válidos	170		

a. 0 casillas (0.00%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13, se observa, el procesamiento de los casos estudiados donde se observa que el 100 % de los casos fueron válidos; asimismo, se muestra la asociación de variables de “responsabilidad ejercida por la presidenta y Auto sostenimiento de los comedores populares”. La Pruebas de chi-cuadrado nos muestra el valor del estadígrafo el valor de Chi-cuadrado de Pearson, de 39,395<sup>a</sup>, con 9 grado de libertad. El valor de *P* (Sig. asintótica (bilateral)) fue de 0,000 y como es menor de 0,05 y como debajo de la tabla se aclara que “0 casillas (0,00%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,00” entonces puede concluirse que con un nivel de significación del 5% hay suficiente evidencia para plantear que las variables de “responsabilidad ejercida por la presidenta y Auto sostenimiento de los comedores populares” están relacionadas (se rechaza la hipótesis nula de independencia, ya que existe asociación entre las variables investigadas). Por lo tanto, el auto sostenimiento de

los comedores populares en la provincia de Puno está en manos de la responsabilidad ejercida por la presidenta para con su comedor popular.

#### 4.1.3. El modelo de gestión organizacional en los comedores populares en la provincia de Puno.

Para la tabla 14, sobre los modelos de gestión, en cuanto a los ingresos utilizados para comprar insumos para su auto sostenimiento hacen un 78,8%; así mismo un 56,5% de los comedores populares generan un ingreso de 50 a 100 soles diarios; también un 94,1% son conscientes de la responsabilidad que tienen con su comedor popular y por último un 90% menciona que las formas para organizar y realizar trabajos en los comedores populares son mediante reuniones.

**Tabla 14**

*Modelos de gestión en la organizacional de comedores populares autosostenido*

VARIABLES	N	Frecuencia	Porcentaje
Ingresos utilizados para el auto sostenimiento de los comedores (para comprar insumos del comedor)	170	134	78,8%
Ingreso diario (50 a 100 soles)	170	96	56,5%
Responsabilidad con el comedor (soy consciente)	170	160	94,1%
Organización de los trabajos en el comedor (mediante reuniones)	170	153	90,0%

*Fuente:* Elaboración propia

Así mismo en esta variable se presentan de forma resumida los resultados del procesamiento de datos en un conjunto de tablas que evidencian el modelo de gestión que se realizan al interior de los comedores populares en el distrito de Puno. Se describirán los aspectos abordados a lo largo de la investigación realizada, los resultados obtenidos y su análisis empírico de datos.

En consecuencia, corresponde a la tabulación y análisis de tablas de doble entrada para la evidenciar la estimación de asociación entre las variables de estudio dentro del mismo grupo, con el siguiente procedimiento, las frecuencias observadas se sometieron a la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrada a fin de probar si existe o no la agrupación entre variables.

**Hipótesis específica 03:** El modelo de gestión organizacional está asociada a los procesos de planificación, organización, dirección y control que realiza cada comedor popular en la provincia de Puno.

Para lo cual se plantearon la siguiente hipótesis estadística:

**Ho:** El auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno no depende del tipo de gestión organizacional que se practican al interior de la organización.

**Ha:** El auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno depende del tipo de gestión organizacional que se practican al interior de la organización

**Tabla 15**

*Gestión Organizacional y Auto Sostenimiento de los Comedores Populares en la Provincia de Puno.*

		Auto – sostenimiento				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Gestión organizacional	No	5	0	2	0	7
		1,2	,2	5,6	,0	7,0
		2,9%	0,0%	1,2%	0,0%	4,1%
	A veces	6	1	9	0	16
2,7		,4	12,8	,1	16,0	
		3,5%	0,6%	5,3%	0,0%	9,4%

	18	3	125	1	147
Si	25,1	3,5	117,6	,9	147,0
	10,6%	1,8%	73,5%	0,6%	86,5%
	29	4	136	1	170
<b>Total</b>	29,0	4,0	136,0	1,0	170,0
	17,1%	2,4%	80,0%	0,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15, De un total de 170 casos, nos indica que existe relación fuerte entre las variables “*auto sostenimiento y gestión organizacional que se practica en la organización de los comedores populares*”. En donde, el 86.5% declaran que, en la organización existe una buena gestión organizacional y el 9.4% sostienen que la gestión organizacional dentro de la organización lo practican regularmente. Y en cuanto al auto - sostenimiento de los comedores populares, el 80% de las socias sostienen que el comedor funciona por auto - sostenimiento. Para probar la consistencia de la significancia estadística de lo afirmado, se realiza la prueba de chi – cuadrada en la siguiente tabla.

**Tabla 16**

*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,369 <sup>a</sup>	6	,001
Razón de verosimilitud	18,025	6	,006
Asociación lineal por lineal	21,781	1	,000
N de casos válidos	170		

a. 0 casillas (0,02%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior 16, el procesamiento de 6 casos estudiados donde se observa que el 100 %, fueron válidos; asimismo, se evidencia la estrecha relación de variables “gestión organizacional y Auto sostenimiento de los comedores populares”. La Pruebas de chi-cuadrado nos muestra el valor del estadígrafo el valor de Chi-cuadrado de Pearson, cuyo valor de 23,369<sup>a</sup>, con 4 grado de libertad. El valor de *P* (Sig. asintótica (bilateral)) fue de 0,001 y como es menor de 0,05 y como se visualiza debajo de la tabla, se aclara que 0 casillas (0,02%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,02; entonces puede concluirse que con un nivel de significación del 5% hay suficiente evidencia para plantear asociación, (entonces, rechazamos la hipótesis nula de independencia por tanto existe relación entre las variables estudiadas). Entonces decimos que, el auto sostenimiento de los comedores populares depende del tipo de gestión organizacional que realicen sus socias.

#### **4.1.4. La situación económica precaria de los comedores populares en la Provincia de Puno.**

En la tabla 17, sobre la situación precaria de los comedores populares un 98,2% indican que existe normas en sus organizaciones; así mismo un 80,6% mencionan que su comedor popular tiene una visión a futuro; luego un 75,3% de los comedores tienen conocimiento que su ente fiscalizador es el Programa de Complementación Alimentaria (PCA); también un 68,8% responden que su situación económica es regular de cada beneficiario (socia) de los comedores; en seguida un 61,2% de los beneficiarios o socias tienen un ingreso familiar menor a 300 soles mensuales; así mismo un 51,2% de las beneficiarias en cuanto a su ocupación diaria son los trabajos en el campo; luego un 78,8% de las socias o beneficiarias indican que el material de su vivienda es de material de adobe; y por ultimo un 75,9% de los locales de los comedores visitados son propios o comunitarios.

**Tabla 17***Situación económica de los comedores populares*

<b>Variables</b>	<b>N</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Normas en el comedor popular (si)	170	167	98,2%
Visión para el comedor popular (aumento en las ventas)	170	137	80,6%
Fiscalización del comedor popular (PCA)	170	128	75,3%
Situación económica precaria (regular)	170	117	68,8%
Ingreso familiar mensual < a 300 soles	170	104	61,2%
Ocupación de las socias (trabajo en el campo)	170	87	51,2%
Material de su vivienda de las socias (adobe)	170	134	78,8%
Local de comedor popular (propio)	170	129	75,9%

*Fuente:* Elaboración propia

En consecuencia, el procesamiento de los datos se analiza la variable situación económica precaria al interior de la organización. Por tanto, el procesamiento de los datos y el análisis corresponden a las variables mencionadas en el párrafo. En consecuencia, el grupo de tablas <sup>9</sup> corresponde a la **tabulación y análisis de tablas de doble entrada** para evidenciar la estimación de asociación entre las variables de estudio dentro del mismo grupo, con el <sup>3</sup> siguiente procedimiento, las variables observadas se sometieron a la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrada a fin de probar si existe o no la agrupación entre variables.

**Hipótesis específica 04:** La situación económica precaria de las socias (beneficiarias) están asociadas al auto-sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno.

Para lo cual se plantearon la siguiente hipótesis estadística:

**H<sub>0</sub>:** El auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno no depende de la situación económica precaria al interior de la organización.

**H<sub>a</sub>:** El auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno depende de la situación económica precaria al interior de la organización.

**Tabla 18**

*Relación entre Auto-Sostenimiento de los Comedores con Situación Económica Precaria*

		Auto sostenimiento				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
		29	4	83	1	117
Situación económica precaria	Regular	100,0%	100,0%	61,0%	100,0%	68,8%
		17,1%	2,4%	48,8%	0,6%	68,8%
		0	0	53	0	53
	Buena	0,0%	0,0%	39,0%	0,0%	31,2%
		0,0%	0,0%	31,2%	0,0%	31,2%
<b>Total</b>		29	4	136	1	170
		17,1%	2,4%	80,0%	0,6%	100,0%

*Fuente:* Elaboración propia

Si observamos en la tabla 18, De un total de 170 casos estudiados, nos muestra que existe una estrecha relación y fuerte entre las variables “Auto sostenimiento y situación económica precaria de los comedores populares”. Es decir, el 68,8% de las usuarias manifiestan que tienen una situación económica precaria y el 31,2% sostienen una situación económica es buena. En cuanto al auto sostenimiento el 80% de las socias sostienen que el comedor funciona por auto sostenimiento. Para probar la consistencia de la significancia estadística de lo afirmado más arriba se realizó la prueba de la Chi – cuadrada, en ella, se contrasta la existencia de la asociación entre las variables estudiadas.

**Tabla 19**

11 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,252	3	,000
Razón de verosimilitud	29,108	3	,000
Asociación lineal por lineal	16,907	1	,000
20 N de casos válidos	170		

a. 0 casillas (0.01 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es, 05.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada

La tabla 19, muestra la síntesis del procesamiento de los casos analizados donde el 100 % de los casos fueron válidos; asimismo, se muestra una estrecha asociación de variables, “situación económica precaria y Auto sostenimiento de los comedores populares”. La Pruebas nos muestran el valor del estadígrafo de Chi-cuadrado de Pearson, es de 19,252, con 3 grado de libertad. Puesto que el valor de P (Sig. asintótica (bilateral)) fue de 0,000 y como es menor de 0,05 y como debajo de la tabla se aclara que

“0 casillas (0,01%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,05” entonces puede concluirse que con un nivel de significación del 5% hay suficiente evidencia para plantear que la variable está muy asociada (se rechaza la hipótesis nula de independencia por tanto existe asociación entre las variables analizadas). Por tanto, el auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno depende de la situación económica precarias de sus socias en el interior de las organizaciones estudiadas.

#### 4.2.DISCUSIÓN:

El auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de Puno depende del tipo de liderazgo carismático, democrático o participativo y emprendimiento. Entre tanto menciona el liderazgo organizacional como *“la situación de superioridad en que se hallan algunas personas en sus respectivas organizaciones ya que consiguen que los equipos que dirigen vayan a la cabeza en el cumplimiento de los fines organizacionales”*. El autor antes de definir este término (liderazgo organizacional) ha realizado un análisis de los conceptos de liderazgo y organización. Así mismo que relación líder y seguidores es muy importante ya que son actores que siempre están en contacto y dependen unos de otros. Lussier y Achua (2011)

Por otro lado, Max añade que existen 3 tipos de líderes: líder autocrático; este asume la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno, donde la guía y decisión se centralizan en el líder. Por consiguiente, el líder liberal o de rienda suelta: este delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones y sus seguidores deben asumir su responsabilidad por su propia motivación. Y por último el líder participativo, democrático y carismático: pues engloba la participación,

buenas relaciones, perseverancia, aceptación y trabajo en conjunto entre toda la organización en la toma de decisiones hacia los objetivos establecidos. Weber (1992)

Un buen clima organizacional dentro de una organización con lleva a un mejor auto sostenimiento del comedor popular, así también depende de la división del trabajo de las socias y por último depende de la responsabilidad ejercida por la presidenta dentro de cada organización. Según Chiavenato,<sup>13</sup> el Clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente en que los empleados se desempeñan y las condiciones de su entorno laboral, que influyen directamente en las actividades que realizan, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve. En ese sentido el autor Lerullo, considera que<sup>49</sup> son influyentes las actitudes, el comportamiento de las integrantes, su desempeño laboral y productividad de la organización sostiene que sería pertinente<sup>18</sup> que las políticas públicas dirigidas a estas organizaciones territoriales continuaran en la dirección de brindar creciente apoyos y generar instancias de intercambio y trabajo conjunto, de esa manera el estado podría valerse de la ventaja que implica la presencia cotidiana y sostenida de las organizaciones en el territorio a la vez que se favoreciera<sup>23</sup> el acceso a un acompañamiento profesionalizado para el abordaje de distintas problemáticas emergentes.. Y por último Goncalve; considera<sup>34</sup> que el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores de la organización y las tendencias motivacionales que se manifiestan en comportamientos teniendo como consecuencia la productividad y la satisfacción. En cuanto a la división del trabajo según Adam Smith, permite que aumente la producción de la sociedad, donde cada persona posee características propias, especializándose y dedicándose a una sola tarea evitando así la pérdida de tiempo pasando de un oficio a otro. Chiavenato (2011)

Una buena gestión organizacional depende de una correcta planificación, organización, dirección y control ejercida o realizada en cada organización; así mismo el

autor Vargas, menciona que los que los procesos de planeación, organización, dirección, coordinación, y evaluación, han permitido que la ejecución y administración del mismo se muestren coherentes y organizados. De igual manera Portilla, añade que el poder de la negociación de la dirigente se basa en las relaciones de solidaridad y de apoyo, para llegar a acuerdos que se persiguen. Por otro lado, el autor Chiavenato, menciona que gestión como la tarea de administración que consiste en integrar y coordinar los recursos a partir de experiencias concretas, el comportamiento frente a iniciativas empresariales, rescatando cualidades y atributos de quienes realizan actividades. Chiavenato (2009).

El auto sostenimiento de los comedores populares en la provincia de puno depende de la situación económica de sus socias en el interior de las organizaciones estudiadas. En ese sentido el autor Balam, indica que los comedores populares requieren mejorar su infraestructura y artículos de línea blanca para la preparación de los menús diarios. Por otro lado, Blondet y Montero; detalla que la conversión de millones de pobres en consumidores, ciudadanos o eventualmente empresarios, será un proceso lento y penoso, que para evitar la marginación requerirá de apoyo. Los comedores populares en su especial combinación de ayuda asistencial, formación, espacio social y eventualmente experiencia en la generación de ingresos, cumplen una función importantísima. Para Begora, Es una ciencia que se ocupa de estudio de las actitudes humanas orientadas a administrar los recursos que son escasos y las necesidades limitadas de los individuos. Balam et al. (2013)

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La presente investigación demuestra que el tipo de Liderazgo y emprendimiento que emplea los actores sociales (dirigentes) para el auto-sostenimiento de los comedores populares en la Provincia de Puno; Dentro de la organización el 53 % de las dirigentes raras veces practican el liderazgo carismático, democrático o participativo y acciones de emprendimiento. Y el 41.8% de las socias mencionan que practican liderazgo carismático, democrático o participativo y emprendimiento por parte de las dirigentes y/o socias (beneficiarias) para el auto-sostenimiento de los comedores populares. Por lo tanto, llegamos a concluir que el auto-sostenimiento depende del tipo de liderazgo que se practican en el interior de las organizaciones investigadas. Entonces mencionamos que, <sup>2</sup> implica el desarrollo de los comedores populares como organizaciones y además el desarrollo de todos sus miembros, porque son quienes logran hacer crecer la organización con sus acciones y sus estrategias, por tanto, es importante que socias y lideresas como organización estén constantemente sincronizados y que busquen el bienestar de sus miembros. Por ende, toda lideresa carismática debe tener visión de futuro, es por ello que debe <sup>5</sup> ser capaz de imaginar la organización enrumada hacia el desarrollo, pues <sup>55</sup> para ello debe poseer excelentes dotes de oratoria para inspirar a sus socias, además de trabajar de la mano con ellas escuchando sus opiniones, englobando la participación, buenas relaciones, perseverancia, aceptación y trabajo en conjunto en la toma de decisiones hacia los objetivos.

**SEGUNDA:** Respecto a <sup>55</sup> la relación entre el clima organizacional y el auto-sostenimiento de los comedores populares la investigación demuestra que están asociadas determinando que el 59.4% de las socias manifiestan que existe un buen clima organizacional y un 40% sostienen que el clima organizacional es regular. Por lo tanto, un buen clima organizacional influye en el comportamiento, la motivación de las socias,

su desempeño laboral y su productividad de la organización integrándolas a las actividades que realiza la organización que conllevan a un mejor auto-sostenimiento del comedor popular. En cuanto a la división del trabajo al interior de la organización y el auto-sostenimiento de los comedores populares se demuestra que el 93.5% de las socias manifiestan que existe una buena división de trabajo y un 6.5 % sostienen que la división de trabajo es regularmente. Por lo tanto, el auto-sostenimiento de los comedores populares depende de la división de trabajo el cual consiste donde cada persona posee características propias, especializándose y dedicándose a una sola tarea que realizan las socias dentro de la organización. Y por último la relación entre la responsabilidad que asumen las dirigentes y el auto-sostenimiento de los comedores populares. La investigación demuestra que el 37, 6% de las socias manifiestan que existe una buena responsabilidad por parte de la presidenta y un 10% sostienen que la responsabilidad ejercida por la presidenta es regular. Esta investigación nos muestra que existe una deficiencia en cuanto a la responsabilidad de la presidenta dentro de la organización, el cual debilita el auto-sostenimiento del comedor popular.

**TERCERA:** En cuanto al modelo de gestión organizacional que realiza cada comedor popular en la provincia de Puno se muestra que existe una buena gestión organizacional con un 86.5% y el 9.4% manifiesta que su gestión organizacional es regular. Por ello se sostiene que una buena gestión organizacional con una adecuada planificación, organización dirección y control, ayudan al logro de los objetivos propuestos y resultados alcanzados que se espera en cada comedor popular y esto a su vez depende del conjunto de acciones, decisiones y esfuerzos que desarrolla cada organización como tal para mejorar el auto-sostenimiento de los mismos.

**CUARTA:** Dentro de la organización, se visualiza que la relación entre la situación económica precaria de las socias y el auto-sostenimiento de los comedores

populares, donde un 68,8% de las socias son de situación económica es regular y el 31.2% su situación económica es buena. Es decir que dentro de una organización los recursos son escasos y hay que utilizarlos con mayor eficiencia y eficacia para <sup>57</sup> la producción, distribución, la circulación y el adecuado consumo de los bienes, para solventar necesidades y siempre deben estar orientadas a una buena administración con el objetivo de mejorar el auto-sostenimiento de los comedores populares.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda que la Municipalidad provincial de Puno, así como al <sup>14</sup> Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), proporcionen mayor apoyo a los comedores populares de la provincia, para que puedan aplicar correctamente las buenas prácticas de liderazgo y acciones de emprendimiento, puesto que existen debilidades dentro de las organizaciones y nos atrevemos a mencionar que es una de las principales causas por las cuales los comedores no generan auto-sostenimiento.

**SEGUNDA:** El programa de complementación alimentaria debe realizar acciones con ejemplos o tareas acerca de comportamientos y motivaciones dentro de cada organización, a mismo también efectuar o delegar tareas donde cada socia sea responsable de la misma. Asimismo, las acciones y responsabilidades de cada presidenta deben estar estrictamente fiscalizados por la especialista de cada comedor popular. Y por último cada organización debe practicar o elaborar su plan de trabajo anual en miras de tener una misión y visión dentro de cada gestión, es decir rescatar los logros obtenidos y las debilidades encontradas.

**TERCERA:** Los comedores populares están integrados <sup>74</sup> en su mayoría por personas de escasos recursos económicos, en ese sentido se debe también inculcar otros medios de ingreso como el aprovechamiento de sus recursos productivos (producción agrícola, ganadera y textilera). Cuyos recursos deben ser retribuidos de acuerdo a su valor productivo.

**CUARTA:** También es importante señalar que la alimentación es considerada un derecho fundamental. Pues esta es reconocida en la Declaración Universal de los

Derechos Humanos, por lo tanto, este derecho requiere que los estados creen un entorno adecuado para que las personas aseguren su pleno desarrollo en términos de su potencial para producir suficientes alimentos para ellos y sus familias.<sup>14</sup> Según la Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO 2016, el 25.3% a nivel nacional sufre de Déficit Calórico; este problema se agrava en la sierra y áreas rurales debido principalmente a la inequitativa distribución de ingresos y desigual acceso a los alimentos de estas poblaciones en condición de vulnerabilidad. En este sentido el MIDIS como rector del programa<sup>14</sup> y utilizando como herramienta de gestión el Sistema Nacional de Focalización (SINAFO), por ende, deberían de priorizar y generar un programa de alimentación completa y no complementaria para las zonas más vulnerables de nuestra provincia de Puno.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acebedo, M., y Velasco, M. (2017). “Emprendimiento social femenino: prolegómenos conceptuales y estudio de casos. *Revista CIEG*, 102–116. [https://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/Ed. 27 \(102-116\) Acebedo Afanador-enero 2017\\_articulo\\_id290.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed. 27 (102-116) Acebedo Afanador-enero 2017_articulo_id290.pdf)
- Alban, A. (2005). *Oratoria. El Arte de Hablar en Público* (Marketing).
- Amador, J. P. (2008). *Gestión Administrativa*.
- Armijo, M. (2011). Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. *Comisión Económica Para América Latina y El Caribe (CEPAL), Instituto Latinoamericano y Del Caribe de Planificación Económica Social (ILPES). Santiago de Chile: Naciones Unidas*.
- Balam, M., Uicab, G., Uch, P., y Sabido, J. (2013). Evaluación de los comedores comunitarios en Tizimín, Yucatán, México: percepciones y propuestas del personal y beneficiarios. *Enfermería Universitaria*, 10(4), 125–132.
- Begora, M., Berreta, N., Fachola, G., Della Mea, U., Gonzalez, M., Ferre, Z., & Triunfo, P. (2003). *Economía para no Economistas* (Departamen).
- Blondet, C., y Montero, C. (1995). Hoy: “Menú popular Comedores en Lima.” *Instituto de Estudios Peruanos*, 7(1), 37–72. [https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil\\_wars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones* (Trillas).
- Cansaya, F. (2014). *Estrategias comunicacionales utilizadas en el fortalecimiento de los comedores populares del Programa de Complementación Alimentaria*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Castillo, C., y Vargas, B. (2009). El Proceso de Gestión y el desempeño organizacional. Una aproximación a la nueva gestión pública desde el ámbito de los gobiernos locales. *Escuela de Administración de Negocios Para Graduados*, 14(26), 57–81. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360733606003%0ACómo>
- Cerro, J. (2016). *El emprendimiento social* (Textoflia). [https://disruptivo.tv/wp-content/uploads/dlm\\_uploads/2019/04/LIBRO-Que-es-el-emprendimiento-social.pdf](https://disruptivo.tv/wp-content/uploads/dlm_uploads/2019/04/LIBRO-Que-es-el-emprendimiento-social.pdf)

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta edi).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (McGraw Hil).
- Contreras Torres, F., Pedraza Ortíz, J., & Mejía Restrepo, X. (2012). *La mujer y el liderazgo empresarial* (Diversitas).
- Cruz, V. (2013). *Comedores populares y su eficacia en el desarrollo de asistencia de las socias de la provincia de Sandía*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Diez Gutierrez, E. J., Valle Flores, R. E., Terrón Bañuelos, E., & Centeno Suárez, B. (2002). El Liderazgo Femenino y su ejercicio en las Organizaciones Educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1–18.
- Duro, A. (2006). *Introducción al Liderazgo Organizacional. Teoria y Metodología* (DYKINSON,).
- Formichella, M. M. (2004). El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, empleo y el desarrollo local. *Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria*.
- Galer, N. (1989). *Mujer y Comedores Populares* (SEDAPE).
- García, M., y Bedoya, M. (1997). *Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle*. Universidad del Valle.
- Goleman, D. (2013). Liderazgo que logra resultados. *Intermanag*, 1–11. [http://solidonorte.com/files/escuela\\_popular/Goleman\\_liderazgo.pdf](http://solidonorte.com/files/escuela_popular/Goleman_liderazgo.pdf)
- Goncalves, A. (2000). *El Clima como término Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)*. en: [http://moodle.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_mdl/maestria\\_en\\_educacion/desarrollo\\_y\\_com\\_e%0An\\_los\\_r\\_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf](http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_mdl/maestria_en_educacion/desarrollo_y_com_e%0An_los_r_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf)
- Ierullo, M. (2013). Prácticas de cuidado infantil en organizaciones comunitarias. Los comedores comunitarios en el Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina. *Portularia*, 13(1), 59–65. <https://doi.org/10.5218/prts.2013.0007>
- Jutta, W. (2008). Dimensiones y retos de una educación para la responsabilidad ciudadana. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 13(42), 55–69. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-52162008000300004#:~:text=El concepto de responsabilidad incluye,acciones y de atribuirse la](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162008000300004#:~:text=El concepto de responsabilidad incluye,acciones y de atribuirse la)
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (Cengage Le).

- Mankiw, G. (2002). *Principios de Economía* (Sexta edic).
- Marshall, A. (1931). *Principios de Economía* (Editorial).
- Martinez, E. E. (2015). Análisis de la Sostenibilidad Social en tipologías residenciales del gran concepción (Chile). *Artículos Arbitrados*, 19, 5–28.  
<http://www.scielo.org.ar/pdf/cuba/v19n19/v19n19a01.pdf>
- Molinares, I. (2009). Los Movimientos Sociales: Enfoques Explicativos. *Clío América*, 3(5), 7–14.
- Parnreiter, C. (2016). La división del trabajo como una relación socio-espacial, o cómo reconciliar la ciencia económica y la geografía. *Economía UNAM*, 13, 14.
- Perez, J., y Merino, M. (2008). *Concepto de Gestión Social*.
- Peris, R. (1998). *El Liderazgo Organizacional: Un acercamiento desde las Teorías Implícitas*. file:///E:/TESIS SOCIOLOGIA/BIBLIOGRAFIA/peris.pdf
- Pinto, Y. (2013). *Influencia del componente educativo en la participación de las socias de los comedores populares de la provincia de Azángaro*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Portilla, E. L. (2013). *Los comedores populares de Lima como espacios de negociación*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Puricelli, S. (2005). La Teoría de Movilización de Recursos desnuda en América Latina. *Theomai*, 12, 13. <https://www.redalyc.org/pdf/124/12401202.pdf>
- Real Academia Española. (2014). 23 Edición del “Diccionario de la Lengua Española” (Edición de). <https://dle.rae.es/empoderar>
- Reid, M. (2008). *Los comedores populares de Lima. Organización de mujeres y movimiento social: un estudio de caso* [Florida International University]. [http://tesis.flacso.org/sites/default/files/tesis/Tesis\\_Hernandez\\_Gutierrez%0Ade\\_Reid.pdf](http://tesis.flacso.org/sites/default/files/tesis/Tesis_Hernandez_Gutierrez%0Ade_Reid.pdf)
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional* (Universida).
- Rubio, E. (2006). *Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral. Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa*.
- Ruiz, U. P. (2007). *Fallas de coordinación en el proceso de traspaso del Programa de Complementación Alimentaria en el Perú*. Universidad de Chile Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.
- Soria, Y. (2017). Relación Del Liderazgo Organizacional y la Sostenibilidad de Los Comedores Populares Del Distrito De Aplao – Castilla 2017. In *NASPA Journal*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

- Torrecilla, O. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*.
- Torres, A. (2003). *Organizaciones populares, identidad colectiva y ciudadanía*. Universidad Pedagógica Nacional.
- Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes* (Ediciones).
- Vargas, D. A. (2013). *Análisis de un programa público: el caso de un comedor escolar en Bogotá* [Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/20834/940873.2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, E. (2006). Programas sociales ¿de lucha contra la pobreza?: casos emblemáticos. *Universidad Del Pacifico*, 55. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol\\_econ/documentos/Programas\\_Sociales\\_EVasquez.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/Programas_Sociales_EVasquez.pdf)
- Villena Higuera, J. L. (2005). La educación no formal en comedores populares: preferencias formativas de mujeres organizadas en América Latina. *Tendencias Pedagógicas*, 10(10), 159–176.
- Weber, M. (1922). *Economía y Sociedad, esbozo de sociología comprensiva* (J. Winckelmann (ed.); Fondo de C).
- Zuluaga, M. (2001). *Clima Organizacional*.
- Acebedo, M., y Velasco, M. (2017). “Emprendimiento social femenino: prolegómenos conceptuales y estudio de casos. *Revista CIEG*, 102–116. [https://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/Ed. 27 \(102-116\) Acebedo Afanador-enero 2017\\_articulo\\_id290.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed. 27 (102-116) Acebedo Afanador-enero 2017_articulo_id290.pdf)
- Alban, A. (2005). *Oratoria. El Arte de Hablar en Público* (Marketing).
- Amador, J. P. (2008). *Gestión Administrativa*.
- Armijo, M. (2011). Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. *Comisión Económica Para América Latina y El Caribe (CEPAL), Instituto Latinoamericano y Del Caribe de Planificación Económica Social (ILPES). Santiago de Chile: Naciones Unidas*.
- Balam, M., Uicab, G., Uch, P., & Sabido, J. (2013). Evaluación de los comedores comunitarios en Tizimín, Yucatán, México: percepciones y propuestas del personal y beneficiarios. *Enfermería Universitaria*, 10(4), 125–132.
- Begora, M., Berreta, N., Fachola, G., Della Mea, U., Gonzalez, M., Ferre, Z., & Triunfo, P. (2003). *Economía para no Economistas* (Departamen).
- Blondet, C., y Montero, C. (1995). Hoy: “Menú popular Comedores en Lima.” *Instituto*

- de *Estudios Peruanos*, 7(1), 37–72.  
[https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil\\_wars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones* (Trillas).
- Cansaya, F. (2014). *Estrategias comunicacionales utilizadas en el fortalecimiento de los comedores populares del Programa de Complementación Alimentaria*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Castillo, C., y Vargas, B. (2009). El Proceso de Gestión y el desempeño organizacional. Una aproximación a la nueva gestión pública desde el ámbito de los gobiernos locales. *Escuela de Administración de Negocios Para Graduados*, 14(26), 57–81. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360733606003%0ACómo>
- Cerro, J. (2016). *El emprendimiento social* (Textoflia). [https://disruptivo.tv/wp-content/uploads/dlm\\_uploads/2019/04/LIBRO-Que-es-el-emprendimiento-social.pdf](https://disruptivo.tv/wp-content/uploads/dlm_uploads/2019/04/LIBRO-Que-es-el-emprendimiento-social.pdf)
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta edi).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (McGraw Hil).
- Contreras Torres, F., Pedraza Ortíz, J., & Mejía Restrepo, X. (2012). *La mujer y el liderazgo empresarial* (Diversitas).
- Cruz, V. (2013). *Comedores populares y su eficacia en el desarrollo de asistencia de las socias de la provincia de Sandía*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Diez Gutierrez, E. J., Valle Flores, R. E., Terrón Bañuelos, E., & Centeno Suárez, B. (2002). El Liderazgo Femenino y su ejercicio en las Organizaciones Educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1–18.
- Duro, A. (2006). *Introducción al Liderazgo Organizacional. Teoría y Metodología* (DYKINSON,).
- Formichella, M. M. (2004). El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, empleo y el desarrollo local. *Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria*.
- Galer, N. (1989). *Mujer y Comedores Populares* (SEDAPE).
- García, M., y Bedoya, M. (1997). *Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle*. Universidad del Valle.

- Goleman, D. (2013). Liderazgo que logra resultados. *Intermanag*, 1–11.  
[http://solidonorte.com/files/escuela\\_popular/Goleman\\_liderazgo.pdf](http://solidonorte.com/files/escuela_popular/Goleman_liderazgo.pdf)
- Goncalves, A. (2000). *El Clima como término Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)*.  
[en:%0Ahttp://moodle.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_mdl/maestria\\_en\\_educacion/desarrollo\\_y\\_com\\_e%0An\\_los\\_r\\_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf](http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_mdl/maestria_en_educacion/desarrollo_y_com_e%0An_los_r_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf)
- Ierullo, M. (2013). Prácticas de cuidado infantil en organizaciones comunitarias. Los comedores comunitarios en el Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina. *Portularia*, 13(1), 59–65. <https://doi.org/10.5218/prts.2013.0007>
- Jutta, W. (2008). Dimensiones y retos de una educación para la responsabilidad ciudadana. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 13(42), 55–69.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-52162008000300004#:~:text=El concepto de responsabilidad incluye,acciones y de atribuirse la](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162008000300004#:~:text=El concepto de responsabilidad incluye,acciones y de atribuirse la)
- Lussier, R. N., y Achua, C. F. (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (Cengage Le).
- Mankiw, G. (2002). *Principios de Economía* (Sexta edic).
- Marshall, A. (1931). *Principios de Economía* (Editorial).
- Martinez, E. E. (2015). Análisis de la Sostenibilidad Social en tipologías residenciales del gran concepción (Chile). *Artículos Arbitrados*, 19, 5–28.  
<http://www.scielo.org.ar/pdf/cuba/v19n19/v19n19a01.pdf>
- Molinares, I. (2009). Los Movimientos Sociales: Enfoques Explicativos. *Clío América*, 3(5), 7–14.
- Parnreiter, C. (2016). La división del trabajo como una relación socio-espacial, o cómo reconciliar la ciencia económica y la geografía. *Economía UNAM*, 13, 14.
- Perez, J., y Merino, M. (2008). *Concepto de Gestión Social*.
- Peris, R. (1998). *El Liderazgo Organizacional: Un acercamiento desde las Teorías Implícitas*. <file:///E:/TESIS SOCIOLOGIA/BIBLIOGRAFIA/peris.pdf>
- Pinto, Y. (2013). *Influencia del componente educativo en la participación de las socias de los comedores populares de la provincia de Azángaro*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Portilla, E. L. (2013). *Los comedores populares de Lima como espacios de negociación*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Puricelli, S. (2005). *La Teoría de Movilización de Recursos desnuda en América Latina*.

- Theomai*, 12, 13. <https://www.redalyc.org/pdf/124/12401202.pdf>
- Real Academia Española. (2014). *23 Edición del “Diccionario de la Lengua Española”* (Edición de). <https://dle.rae.es/empoderar>
- Reid, M. (2008). *Los comedores populares de Lima. Organización de mujeres y movimiento social: un estudio de caso* [Florida International University]. [http://tesis.flacso.org/sites/default/files/tesis/Tesis\\_Hernandez\\_Gutierrez%0Ade\\_Reid.pdf](http://tesis.flacso.org/sites/default/files/tesis/Tesis_Hernandez_Gutierrez%0Ade_Reid.pdf)
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional* (Universida).
- Rubio, E. (2006). *Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral. Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa.*
- Ruiz, U. P. (2007). *Fallas de coordinación en el proceso de traspaso del Programa de Complementación Alimentaria en el Perú.* Universidad de Chile Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.
- Soria, Y. (2017). Relación Del Liderazgo Organizacional y la Sostenibilidad de Los Comedores Populares Del Distrito De Aplao – Castilla 2017. In *NASPA Journal*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Torrecilla, O. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral.*
- Torres, A. (2003). *Organizaciones populares, identidad colectiva y ciudadanía.* Universidad Pedagógica Nacional.
- Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes* (Ediciones).
- Vargas, D. A. (2013). *Análisis de un programa público: el caso de un comedor escolar en Bogotá* [Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/20834/940873.2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, E. (2006). Programas sociales ¿de lucha contra la pobreza?: casos emblemáticos. *Universidad Del Pacífico*, 55. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol\\_econ/documentos/Programas\\_Sociales\\_EVasquez.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/Programas_Sociales_EVasquez.pdf)
- Villena Higuera, J. L. (2005). La educación no formal en comedores populares: preferencias formativas de mujeres organizadas en América Latina. *Tendencias Pedagógicas*, 10(10), 159–176.
- Weber, M. (1922). *Economía y Sociedad, esbozo de sociología comprensiva* (J. Winckelmann (ed.); Fondo de C).
- Zuluaga, M. (2001). *Clima Organizacional.*



# ANEXOS

Fecha: ...../...../2018



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
CUESTIONARIO SOBRE EL AUTO-SOSTENIMIENTO DE LOS  
COMEDORES**

**ENCUESTA A LAS SOCIAS DE LOS COMEDORES DEL PROGRAMA DE  
COPLENTACION ALIMENTARIA DE LA PROVINCIA DE PUNO**



El cuestionario pretende ayudarnos a Describir los factores que influyen en el auto sostenimiento de los comedores populares del programa de complementación alimentaria en la provincia de Puno en el año 2017. Con la información que tú y otras socias nos proporcionen, podremos identificar algunos de los factores surgen dentro de cada comedor popular. La presente encuesta no tiene nombre por lo tanto se ruega que la información que me proporciones, sea sincera.

Nombre del encuestado:..... Edad:.....

**IDENTIFICACION**

Identificación geográfica	Nivel de instrucción	c. Nombre del comedor	Numero Beneficiarios en el comedor
DEPARTAMENTO-----	a. Superior	.....	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
PROVINCIA-----	b. Secundaria	.....	
DISTRITO-----	c. Primaria	.....	
CENTRO POBLADO-----	d. No estudie	.....	
-			

**I CARACTERÍSTICAS DEL COMEDOR**

1. ¿Cuál es la fuente principal de abastecimiento de agua que utiliza el comedor para preparar las comidas?	a. Red Publica b. Agua de pozo c. Agua de manantial d. Otros.....
2. ¿El comedor cuenta con servicios de?	a. Luz, agua y desagüe b. Luz y agua c. Solo agua d. Ninguno
3. ¿El comedor es?	a. Propio b. Alquilado c. De alguno de los beneficiarios d. Otro.....

**II. TIPOS DE LIDERAZGO**

4. ¿La presidenta escucha las opiniones de las socias?	a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
5. ¿Tienes confianza con tu presidenta?	a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
6. ¿La presidenta les ayuda a buscar soluciones ante un problema?	a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
7. ¿Cuándo tienes un problema en el comedor la junta directiva de ayuda a buscar soluciones?	a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
8. ¿La presidenta es responsable en el cumplimiento de sus funciones?	a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
9. ¿Existe compromiso de la presidenta al desempeñar su cargo?	a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca

**III. TIPOS DE EMPRENDIMIENTO**

10. ¿Qué cambios percibes desde tu permanencia en el comedor popular?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mejora en la infraestructura, vivires y venta de menús.</li> <li>b. Venta de los menús y adquisición de víveres para la preparación de menús.</li> <li>c. Solo venta de menús</li> <li>d. Ningún cambio</li> </ul>
11. ¿Qué objetos nuevos ves en tu comedor, que haya comprado la junta directiva?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Siempre compran (víveres, utensilios y otros)</li> <li>b. Casi siempre compran lo necesario (víveres)</li> <li>c. Muy raras veces compran algo para el comedor</li> <li>d. Nunca compran nada</li> </ul>
12. ¿Desde que asumió el cargo su junta directiva, nota usted un progreso en el comedor?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Si hay progreso</li> <li>b. Siempre que hay ingresos existe progreso</li> <li>c. Muy pocas veces</li> <li>d. No hay progreso</li> </ul>
13. ¿Las decisiones que toman entre todas las socias son apoyadas por la junta directiva?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Siempre</li> <li>b. Casi siempre</li> <li>c. A veces</li> <li>d. Nunca</li> </ul>
14. ¿Las ganancias obtenidas de la venta de los menús, se benefician?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Todos</li> <li>b. Solo las socias</li> <li>c. La junta directiva</li> <li>d. Nadie</li> </ul>
15. ¿Cuál es lo negativo que ves en tu comedor?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Que no se prepara el menú</li> <li>b. Se reparten los víveres</li> <li>c. Peleas con las socias</li> <li>d. Discusiones a la hora de tomar acuerdos</li> </ul>

#### **IV. RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL, DIVISION DEL TRABAJO, RESPONSABILIDAD Y AUTO-SOSTENIMIENTO**

16. ¿Cómo es el trato que recibes en tu comedor?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Me tratan con respeto y amabilidad</li> <li>b. Me integran al grupo y respetan mis opiniones.</li> <li>c. Pocas veces consideran mis opiniones</li> <li>d. Me hacen a un lado y me gritan</li> </ul>
17. ¿Te gusta realizar las tareas que te asignan en tu comedor?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Siempre</li> <li>b. Casi siempre</li> <li>c. A veces</li> <li>d. Nunca</li> </ul>
18. ¿Son unidas en aquellas decisiones acordadas en reuniones?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Siempre</li> <li>b. Casi siempre</li> <li>c. A veces</li> <li>d. Nunca</li> </ul>
19. ¿Existe cooperación entre todas las socias en la preparación de los menús?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Siempre</li> <li>b. Casi siempre</li> <li>c. A veces</li> <li>d. Nunca</li> </ul>
20. ¿Los ingresos obtenidos son utilizados para:	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Comprar insumos del comedor</li> <li>b. Repartirlo entre las socias</li> <li>c. Nuestros gastos en casa</li> <li>d. No estoy enterada</li> </ul>
21. ¿Con la venta de los menús, sabes cuánto dinero ingresa diariamente a tu comedor?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 150 a mas</li> <li>b. De 100 a 150 soles</li> <li>c. De 50 a 100 soles</li> <li>d. De 00 a 50 soles</li> </ul>

#### **V. GESTION ORGANIZACIONAL**

22. ¿Eres consciente de la responsabilidad que tienes con tu comedor?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Soy consciente, porque sé que me ayuda a salir adelante</li> <li>b. Estoy obligada a cumplir con las funciones q me designan.</li> <li>c. Me obligan a cumplir funciones dentro del comedor.</li> </ul>
---	---

	<b>d.</b> No me gusta ser responsable
23. ¿Cómo se organizan para trabajar en tu comedor?	a. Mediante reuniones y tareas b. De acuerdo a grupos de trabajo c. Nos obligamos entre todos d. No hay organización
24. ¿Cómo coordinan la preparación de los menús en tu comedor?	a. Mediante una programación mensual b. Lo designa la presidenta c. Mediante sorteo d. No se coordina
25. ¿Tienen normas o un reglamento en tu comedor?	a. Si b. Solo contamos con acta de compromiso c. No d. Indique.....
26. ¿Cómo quisieras que sea tu comedor de aquí a cinco años?	a. Que cuente con local propio b. Que aumente la venta de los menús c. No opino d. Nose
27. ¿Quiénes fiscalizan tu comedor popular?	a. El programa de complementación alimentaria b. La junta directiva c. El teniente gobernador d. Otros (MIDIS)
28. ¿Cuánto de ingreso mensual tienes en tu familia?	a. Menor a 300 b. Más de 500 c. Más de 1000 d. No tengo ingresos
29. ¿Los días que no apoyas en el comedor, lo utilizar para:	a. La artesanía b. Trabajo en el campo c. Cocinar en casa d. Descanso
30. ¿De qué material es tu vivienda?	a. Ladrillo b. Bloqueta c. Adobe d. Madera

*¡Muchas gracias por su colaboración!*

## FOTOS DE COMEDORES POPULARES



Local del comedor popular “Virgen de Natividad”



Local del comedor popular “San José II”



Local del comedor popular "San José II"



Local del comedor popular "Alfonso Ugarte"



Local del comedor popular “central chimú”



Local del comedor popular “Santa Maria”

## ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.unap.edu.pe</b> Internet	4%
2	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Internet	2%
3	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Internet	1%
4	<b>repositorio.utelesup.edu.pe</b> Internet	1%
5	<b>Universidad Católica San Pablo on 2017-06-30</b> Submitted works	<1%
6	<b>files.sld.cu</b> Internet	<1%
7	<b>vriunap.pe</b> Internet	<1%
8	<b>repositorio.unp.edu.pe</b> Internet	<1%

9	<b>coursehero.com</b>	Internet	<1%
10	<b>repo.umc.cl</b>	Internet	<1%
11	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b>	Internet	<1%
12	<b>1library.co</b>	Internet	<1%
13	<b>repositorio.unapiquitos.edu.pe</b>	Internet	<1%
14	<b>repositorio.esan.edu.pe</b>	Internet	<1%
15	<b>pdffox.com</b>	Internet	<1%
16	<b>lanic.utexas.edu</b>	Internet	<1%
17	<b>theomai.unq.edu.ar</b>	Internet	<1%
18	<b>uba.ar</b>	Internet	<1%
19	<b>prezi.com</b>	Internet	<1%
20	<b>Valenzuela Sanhueza, Claudia. "Migracion Intrametropolitana y Movilidad..."</b>	Publication	<1%

21	<b>dehesa.unex.es:8080</b>	Internet	<1%
22	<b>seiem.es</b>	Internet	<1%
23	<b>hdl.handle.net</b>	Internet	<1%
24	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2019-07-12</b>	Submitted works	<1%
25	<b>economicas.unsa.edu.ar</b>	Internet	<1%
26	<b>dspace.utpl.edu.ec</b>	Internet	<1%
27	<b>repositorio.unemi.edu.ec</b>	Internet	<1%
28	<b>tesis.ucsm.edu.pe</b>	Internet	<1%
29	<b>repositorio.uigv.edu.pe</b>	Internet	<1%
30	<b>University of La Guajira on 2021-08-10</b>	Submitted works	<1%
31	<b>repositorio.unal.edu.co</b>	Internet	<1%
32	<b>dialnet.unirioja.es</b>	Internet	<1%

33	<b>gerenciadelaeducacion-sisoriochico.blogspot.com</b>	<1%
	Internet	
34	<b>repositorio.udl.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
35	<b>Universidad Católica de Santa María on 2015-09-01</b>	<1%
	Submitted works	
36	<b>polux.unipiloto.edu.co:8080</b>	<1%
	Internet	
37	<b>Camejo Valdez, Yolanda J.. "Modelo de programa de intervencion para ..."</b>	<1%
	Publication	
38	<b>repositorio.une.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
39	<b>unap on 2022-06-27</b>	<1%
	Submitted works	
40	<b>repositorio.upn.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
41	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-06</b>	<1%
	Submitted works	
42	<b>docplayer.es</b>	<1%
	Internet	
43	<b>repositorio.unc.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
44	<b>repositorio.utp.edu.pe</b>	<1%
	Internet	

45	<b>repository.unad.edu.co</b>	Internet	<1%
46	<b>s3-eu-west-1.amazonaws.com</b>	Internet	<1%
47	<b>unap on 2022-05-18</b>	Submitted works	<1%
48	<b>unap on 2022-11-29</b>	Submitted works	<1%
49	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-01</b>	Submitted works	<1%
50	<b>repositorio.cepal.org</b>	Internet	<1%
51	<b>repositorio.unh.edu.pe</b>	Internet	<1%
52	<b>mindmeister.com</b>	Internet	<1%
53	<b>scribd.com</b>	Internet	<1%
54	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-04</b>	Submitted works	<1%
55	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-29</b>	Submitted works	<1%
56	<b>diba.es</b>	Internet	<1%

57	<b>es.slideshare.net</b>	Internet	<1%
58	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b>	Internet	<1%
59	<b>repositorio.continental.edu.pe</b>	Internet	<1%
60	<b>repositorio.up.edu.pe</b>	Internet	<1%
61	<b>unap on 2022-06-17</b>	Submitted works	<1%
62	<b>slideshare.net</b>	Internet	<1%
63	<b>Universidad Manuela Beltrán Virtual on 2018-03-23</b>	Submitted works	<1%
64	<b>manglar.uninorte.edu.co</b>	Internet	<1%
65	<b>repositorio.utn.edu.ec</b>	Internet	<1%
66	<b>cathi.uacj.mx</b>	Internet	<1%
67	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b>	Internet	<1%
68	<b>documat.unirioja.es</b>	Internet	<1%

69	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b>	Internet	<1%
70	<b>webinei.inei.gob.pe</b>	Internet	<1%
71	<b>worldwidescience.org</b>	Internet	<1%
72	<b>dspace.uce.edu.ec</b>	Internet	<1%
73	<b>educacion2020.cl</b>	Internet	<1%
74	<b>voltairenet.org</b>	Internet	<1%