



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ANTROPOLOGÍA



INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA

ORGANIZACIONAL DEL PROGRAMA DE

COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA (PCA) EN EL DISTRITO

DE MACUSANI, 2021

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. OSCAR IVÁN NINA AGUILAR

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL

LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA (PCA) EN EL DISTRITO DE MACUSANI, 2021

AUTOR

OSCAR IVÁN NINA AGUILAR

RECuento de PALABRAS

25038 Words

RECuento DE CARACTERES

137299 Characters

RECuento DE PÁGINAS

111 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.0MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 20, 2023 3:34 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 20, 2023 3:36 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

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

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

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



Firmado digitalmente por CALDERON
TORRES Alfredo FAU 20145496170
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.11.2023 15:59:10 -05:00



Firmado digitalmente por PUMA
LLANQUI Javier Santos FAU
20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.11.2023 16:18:29 -05:00



DEDICATORIA

Quiero dar mi gratitud a Dios por darme sabiduría y fuerza para culminar mis estudios académicos, con su bendición colma siempre mi vida y a toda mi familia.

A mis padres, sostén de mi vida personal y profesional que incansablemente me apoyaron en todo momento desinteresadamente.

A mi hermana Branigan Nina Aguilar por su orientación y apoyo desinteresado, por estar siempre incitándome a seguir adelante a superar y cumplir retos de mi vida profesional en beneficio de la sociedad.

A mi hija Kathleen Aaseya Pamela Nina Arpi, por darme fuerzas de seguir logrando mis objetivos.

Oscar Iván



AGRADECIMIENTOS

A mi Alma Mater, la Universidad Nacional del Altiplano, por haberme abierto sus puertas y brindarme la oportunidad de desarrollar mis estudios superiores; en especial a la Escuela Profesional de Antropología de la Facultad de Ciencias Sociales por su acogimiento, como también a los docentes por compartir sus conocimientos y experiencias, para desempeñarme como un buen profesional.

Al director y asesor de tesis, Dr. Alfredo Calderón Torres, con mucho respeto, por su constante orientación en el proceso metodológico y teórico de la tesis, y sabias opiniones durante las observaciones presentadas por miembros del jurado.

A los miembros del Jurado evaluador: M.sc. Abel Edmundo de la Vega Machicao, M.Sc. Adderly Mamani Flores, M.Sc Manuel Mantari Condemayta, les agradecemos de forma especial por sus sugerencias y aportes en la culminación de la presente investigación.

A los informantes seleccionados del Programa de Complementación Alimentaria, (PCA), Comedores Populares del Distrito de Macusani Provincia de Carabaya, quienes colaboraron y dedicaron su tiempo para poder responder los instrumentos de investigación mediante los cuestionarios e hicieron posible el logro de los objetivos de la presente investigación mediante datos e información necesaria.

Oscar Iván



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	16
ABSTRACT	17
INTRODUCCIÓN	18
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES, OBJETIVOS, MARCO TEÓRICO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.1.1. Problema general	22
1.1.2. Problemas específicos	22
1.2. ANTECEDENTES	22
1.2.1. Antecedentes internacionales.....	22
1.2.2. Antecedentes nacionales	23
1.2.3. Antecedentes locales	25
1.3. JUSTIFICACIÓN	28



1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	30
1.4.1. Objetivo general.....	30
1.4.2. Objetivos específicos	30
1.5. MARCO TEÓRICO.....	30
1.5.1. Liderazgo	30
1.5.2. Enfoque social del liderazgo.....	31
1.5.3. Características del liderazgo	32
1.5.4. Teorías de liderazgo.....	33
1.5.5. Estilos de liderazgo.....	34
1.5.6. Toma de decisiones.....	35
1.5.7. Capacidad de comunicación del líder	36
1.5.8. Consulta de ideas	37
1.5.9. Rasgos de liderazgo	37
1.5.10. Características personales del líder.....	37
1.5.11. Capacidad para determinar objetivos dentro en la organización	38
1.5.12. Capacidad de planificación y desarrollo.....	38
1.5.13. Autodesarrollo y asistencia a los compañeros	39
1.5.14. El liderazgo y su relación con el clima organización	39
1.5.15. Clima organizacional	40
1.5.16. Enfoques de clima organizacional	41
1.5.17. La comunicación como elemento del clima organizacional.....	42
1.5.18. Importancia de la comunicación en la organización.....	42
1.5.19. Estilos de comunicación	42
1.5.20. Relación entre socias	43
1.6. MARCO CONCEPTUAL.....	44



1.6.1. Líder.....	44
1.6.2. Organización.....	44
1.6.3. Socio.....	44
1.6.4. Comunicación.....	44
1.6.5. Organización.....	44
1.6.6. Asociación.....	44
1.6.7. Liderazgo.....	45
1.6.8. Decisión.....	45
1.7. HIPÓTESIS.....	45
1.7.1. Hipótesis general.....	45
1.7.2. Hipótesis específica.....	45
1.8. MATERIALES Y MÉTODOS.....	46
1.8.1. Metodología de investigación.....	46
1.8.2. Población y muestra.....	46
1.8.3. Identificación y operacionalización de variables.....	47
1.8.4. Operacionalización de variables.....	47
1.8.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
1.8.6. Técnicas de procesamiento de datos.....	48
1.8.7. Verificación de hipótesis.....	48

CAPÍTULO II

CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO

2.1. UBICACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA.....	50
2.2. CLIMA.....	51
2.3. FLORA Y FAUNA.....	51



2.4. ASPECTOS SOCIALES	52
2.4.1. Demografía	52
2.5. ASPECTO ECONÓMICO	52
2.5.1. Actividades Agrícolas.....	52
2.5.2. Actividades pecuarias	52
2.5.3. Gastronomía.....	53
2.5.4. La minería	53
2.6. ASPECTOS CULTURALES.....	53
2.6.1. Festividades del distrito de Macusani	53
2.6.2. Cultura y costumbres ancestrales.....	54
CAPÍTULO III	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
3.1. CONSTRUCCIÓN DEL LIDERAZGO.....	55
3.1.1. Estilos de liderazgo en el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani	56
3.1.2. Rasgos de liderazgo en el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani	70
3.1.3. Clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani.....	86
3.1.4. Influencia del Liderazgo en el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani	90
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94



ANEXOS..... 99

Área : Cultura andina, identidad y desarrollo

Tema : Liderazgo y clima organizacional

Fecha de sustentación: 24 de noviembre del 2023



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Imagen de la ciudad de Macusani (lugar de estudio).....	50
Figura 2. Reunión con las señoras presidentes y socias tema: aplicación de instrumento de recolección de datos	103
Figura 3. Visita al Comedor Popular Virgen de Chapi uso de los equipos de bioseguridad	103
Figura 4. Visita al comedor popular virgen de chapi correcta manipulación de los alimentos del Programa de Complementación Alimentaria.....	104
Figura 5. Visita al comedor popular virgen del pilar Programa de Complementación Alimentaria.....	104
Figura 6. Visita al comedor popular Allin Capac, Programa de Complementación Alimentaria.....	105
Figura 7. Visita al Comedor Popular Virgen del Pilar, Programa de Complementación Alimentaria.....	105
Figura 8. Capacitación en el comedor virgen del pilar sobre la adecuada manipulación de los utensilios de cocina y la preparación de los alimentos nutritivos con productos regionales y nacionales.....	106
Figura 9. Productos utilizados de origen regional y nacional por los comedores populares	107



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de muestra de estudio.....	47
Tabla 2. Escala valorativa para rasgos de liderazgo	48
Tabla 3. Tabla de distribución del Chi cuadrado de Pearson.....	49
Tabla 4. Influencia de la toma de decisiones en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani	56
Tabla 5. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para toma de decisiones en el estilo de comunicación	57
Tabla 6. Influencia de toma de decisiones en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani	58
Tabla 7. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para la toma de decisiones en la relación entre socias.....	60
Tabla 8. Influencia de la capacidad de comunicación del líder en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani.....	61
Tabla 9. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para capacidad de comunicación del líder en el estilo de comunicación	62
Tabla 10. Influencia de la capacidad de comunicación del líder en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani.....	63
Tabla 11. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para capacidad de comunicación del líder en la relación entre socias.....	64
Tabla 12. Influencia de consulta sus ideas el líder en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani	65



Tabla 13. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para consultas de ideas del líder y estilo de comunicación	66
Tabla 14. Influencia de consulta sus ideas el líder en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani	67
Tabla 15. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para consulta de ideas y la relación entre socias.....	69
Tabla 16. Influencia de las características personales del líder en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani.....	70
Tabla 17. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para características personales del líder en el estilo de comunicación	71
Tabla 18. Influencia de las características personales del líder en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani.....	72
Tabla 19. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para características personales del líder y la relación entre socias	73
Tabla 20. Influencia de la capacidad para determinar metas y objetivos en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani.....	74
Tabla 21. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para capacidad para determinar metas y el estilo de comunicación	75
Tabla 22. Influencia de la capacidad para determinar metas y objetivos en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani	76



Tabla 23. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para capacidad para determinar metas y la relación entre socias	77
Tabla 24. Influencia de la capacidad de planificación y desarrollo en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani.....	78
Tabla 25. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para capacidad de planificación y desarrollo y estilo de comunicación	79
Tabla 26. Influencia de la capacidad de planificación y desarrollo en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani.....	80
Tabla 27. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para capacidad para determinar metas y la relación entre socias	81
Tabla 28. Influencia del autodesarrollo y asistencia en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani	82
Tabla 29. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para autodesarrollo y asistencia y el estilo de comunicación	83
Tabla 30. Influencia del autodesarrollo y asistencia a los compañeros en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani.....	84
Tabla 31. Determinación del Chi cuadrado de Pearson para autodesarrollo y asistencia y la relación entre socias.....	85
Tabla 32. Estilo de comunicación en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani	86



Tabla 33. Relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani	88
Tabla 34. Contraste de hipótesis mediante la prueba de Chi cuadrado de Pearson	90



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

OBS	: Organización social de base.
RH	: Recursos humanos.
CO	: Clima organizacional



RESUMEN

En la investigación se planteó como objetivo determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021, la metodología de la investigación está orientada desde el enfoque cuantitativo bajo el método hipotético-deductivo, el tipo de investigación es explicativo y tiene como propósito conocer el porqué de los hechos mediante la relación causa-efecto. El diseño de la investigación es no experimental. El Programa de Complementación Alimentaria (PCA), del distrito de Macusani cuenta con un total de 5 comedores, de los cuales se tomó 15 socias activas por comedor popular, siendo un total de 75 socias. Para la recolección de datos e información se utilizó la técnica de la encuesta, la observación directa y revisión de registros de las socias, como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario estructurado y ficha de observación, el procesamiento de datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS. De acuerdo con los resultados generales obtenidos mediante la prueba de chi cuadrada el liderazgo influye significativamente ($p < 0,05$) en el clima organizacional, en donde el 57,3% y 34,7% presentan un estilo de comunicación agresiva, mientras que el 54,7% mantiene una relación positiva entre las socias. Todo ello se refleja en las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani.

Palabras Clave: Comunicación, Clima Organizacional, Estilos, Liderazgo, Rasgos.



ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of leadership on the organizational climate of the Food Complementation Program (PCA) in the district of Macusani, 2021. The research methodology is oriented from the quantitative approach under the hypothetical-deductive method. The type of research is explanatory and its purpose is to know the reason for the facts through the cause-effect relationship. The research design is non-experimental. The Food Complementation Program (PCA) of the Macusani district has a total of 5 soup kitchens, of which 15 active members were taken per soup kitchen, making a total of 75 members. To collect data and information, the survey technique was used, direct observation and review of members' records. The structured questionnaire and observation sheet were used as a research instrument. Data processing was carried out using the statistical program. SPSS. According to the general results obtained through the chi square test, leadership significantly influences ($p < 0.05$) the organizational climate, where 57.3% and 34.7% present an aggressive communication style, while 54.7% maintain a positive relationship between members. All this is reflected in the members of the Food Complementation Program (PCA) in the Macusani district.

Key Words: Leadership, Organizational Climate, Styles, Traits, Communication.



INTRODUCCIÓN

El liderazgo desempeña un papel fundamental en cualquier organización, ya que orienta los objetivos y metas de la institución o empresa. Este aspecto se destaca aún más en organizaciones lideradas por mujeres, que han adoptado el empoderamiento como un enfoque destacado en los últimos tiempos. Durante muchos años fue materia de discusión la contribución de las mujeres en el ámbito del liderazgo de las organizaciones, puesto que existía un estereotipo de que limitaba la percepción de la capacidad de liderazgo en las mujeres. Al respecto, Zimmerman (2000) menciona que el empoderamiento alude a una forma de cambio social e intervención comunitaria basado en las habilidades y las redes de apoyo social que muchas veces se trabajó en las grandes comunidades rurales para empoderar mujeres que sufrían la discriminación a consecuencia del machismo, hoy en día existen grandes organizaciones de mujeres y grandes lideresas que guían inmensas organizaciones de mujeres teniendo mayor eficiencia que los varones.

El liderazgo de las mujeres se empoderó enormemente en los programas sociales, en los grupos organizacionales femeninos a nivel nacional y es donde existen diversas organizaciones que son lideradas por mujeres como son los programas de vaso de leche, Programa de Complementación Alimentaria (PCA), programas adscritos a MIDIS: programa juntos programa Qaliwarma, programa Cuna Mas y otros programas que son indispensables. En esta investigación se toma las características personales de las lideresas que guían el programa de complementación alimentaria en el distrito de Macusani, considerando las dimensiones de los rasgos del liderazgo y las características, como los estilos de liderazgo, se reconoce su influencia en el clima organizacional de dicha organización. Esto se realiza en cumplimiento con las normativas de investigación establecidas por la universidad, la investigación está organizado en tres capítulos:



Capítulo I: Se expone el planteamiento del problema, los antecedentes, el marco teórico que respalda la investigación, las hipótesis y los objetivos de investigación.

Capítulo II: Se presenta la caracterización del área de estudio, como la ubicación política y geográfica, el clima y los aspectos sociales como la demografía, las actividades agrícolas, la gastronomía; los aspectos culturales como las festividades del distrito de Macusani, la cultura y las costumbres ancestrales que tiene el distrito de Macusani.

Capítulo III: Se desarrolla la exposición y análisis de los resultados según los objetivos planteados en la investigación mediante tablas de contingencia, figuras y la prueba de hipótesis estadística y de trabajo.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación alcanzadas bajo las técnicas e instrumentos requeridas para llegar a ejecutar dicho estudio.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES, OBJETIVOS, MARCO TEÓRICO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La efectividad del liderazgo depende de la capacidad del líder para adaptarse a las necesidades y desafíos particulares de la organización y su capacidad para influir positivamente en los demás. “La lucha por el liderazgo, los cambios en la naturaleza del trabajo y las prácticas inadecuadas por parte de las organizaciones en el proceso de búsqueda, selección y desarrollo del talento fueron los factores clave que contribuyeron a la escasez de liderazgo” (Valuexperiencia, 2017, p. 14).

En las áreas rurales, la falta de liderazgo es más notable entre las mujeres debido al machismo arraigado (las actitudes tradicionales machistas limitan las oportunidades de participar en ámbitos de toma de decisiones), así como a las expectativas culturales en torno a los roles de género también influyen en la percepción de las mujeres como líderes, sumado a la escasa disponibilidad de tiempo para participar en actividades organizacionales, todo lo anterior dificulta su ascenso en posiciones de liderazgo. Con solo mencionar que, en Perú se ejerce por primera vez el voto femenino en las elecciones generales de 1956, en la que se eligieron nueve representantes mujeres: 1 senadora y 8 diputadas de diferentes circunscripciones del país. Esta realidad problemática habla de los problemas sistémicos que existen dentro de nuestra sociedad, de la falta de reconocimiento y oportunidad para que los indígenas y las mujeres asuman tales roles. El hecho de que los indígenas y las mujeres no estén igualmente representados en los roles de liderazgo es una prueba más de la dinámica de poder desigual que existe en la sociedad.



Caracterizando el liderazgo en mujeres indígenas, la Organización Nacional de Mujeres e Indígenas, en 1997, propuso explorar el liderazgo de las mujeres indígenas quechuas en los Andes y la Amazonía, cuyo objetivo principal fue entender por qué las mujeres indígenas no estaban representadas en el discurso o estructura del llamado movimiento de mujeres (Prieto, 2019), donde se menciona que el liderazgo sociopolítico de las mujeres indígenas latinoamericanas ha sido clave para denunciar las múltiples opresiones, permitiendo transitar de víctimas del trauma colonial a actores en la transformación socioeconómica.

El Programa de Complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani está integrado por cinco comedores. Tras llevar a cabo un diagnóstico situacional, se identificaron deficiencias en el control y la toma de decisiones en la distribución de alimentos, lo cual afecta negativamente a las participantes del programa y a menudo genera descontento, dando lugar a conflictos entre ellas. Esta situación repercute en el clima organizacional entre los miembros. En ese panorama la influencia del liderazgo es de vital importancia para alcanzar el éxito. Sin embargo, estos problemas afectan los objetivos y logros de los beneficiarios del programa, la movilización de recursos, la coordinación, la supervisión, desempeñan un papel fundamental para construir el liderazgo sólido y democrático para alcanzar los objetivos en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en la movilización de recursos las lideresas son responsables de asegurar los recursos para el programa ya sea a través del financiamiento gubernamental, donaciones como organizaciones externas; es decir, la lideresa debe ser capaz de movilizar recursos e influir en la disponibilidad y continuidad del programa de manera transparente y equitativa, y allí la municipalidad debería de garantizar la asignación constante de recursos para asegurar la sostenibilidad del programa y prevenir conflictos de interés entre los beneficiarios.



1.1.1. Problema general

¿Cuánto influye el liderazgo en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021?

1.1.2. Problemas específicos

¿Cuánto influye los estilos de liderazgo en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021?

¿Cuánto influye los rasgos de liderazgo en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021?

¿Cuánto influye el clima organizacional en estilos de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. Antecedentes internacionales

Aldana (2019) en su estudio denominado Liderazgo y Clima Laboral, cuyo objetivo fue demostrar los estilo de liderazgo y su relación con el clima laboral, estudio de carácter descriptivo, no experimental, transeccional, donde se empleó cuestionarios a 44 personas, concluyendo que los estilos de liderazgos que emplean los jefes, es cooperativo – misionero, dado que el líder directivo se enfoca en guiar y dirigir para la consecución de metas establecidos, asimismo el clima laboral identificado fue favorable, pero existe personal que demuestra insatisfacción debido que no tiene oportunidades de crecimiento profesional, por lo que se sienten insatisfechos porque no se sienten autorrealizados, producto de las limitadas posibilidades de recibir cursos que les permite crecer a nivel profesional, sin



embargo, estadísticamente no se encontró asociación entre las variables estudiados.

Casallas (2018) en su estudio sobre construcción del liderazgo a partir y relaciones sociales tuvo como objetivo comprender la construcción del liderazgo a partir de las relaciones sociales en enfermeros de medicina crítica del Hospital Departamental de Villavicencio, desarrollando bajo el paradigma cualitativo de tipo hermenéutico llega a la conclusión que el entorno a las construcciones del liderazgo que se generaron a partir la red social, estas se integraron a caracterizar al líder como el protagonista y posibilitador de todo el ejercicio del liderazgo, dada también la funcionalidad predominante de la red social de guía cognitiva y compañía social, el liderazgo se significó de acuerdo a la instrumentalidad de las funciones de los cargos y el cumplimiento de estos con los estándares de la organización.

Avencer (2015) en su estudio denominado liderazgo y motivación, su objetivo fue determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores ruterios de Distribuidora Mariposa C.B.C., ubicada en la ciudad de Quetzaltenango zona desarrollado bajo la metodología de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, llegando a la conclusión siguiente: se determina que la influencia de liderazgo que tienen los supervisores en los subordinados es positiva, puesto que ellos realizan sus labores de forma efectiva y con un alto grado de excelencia.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Narro (2019) en su trabajo sobre liderazgo y participación en la organización social, cuyo objetivo fue analizar el liderazgo mediante la comunicación personalizada e involucramiento activo de las socias del programa Virgen de Rosario de la Alameda de en Trujillo 2018, utilizó el método inductivo – deductivo de nivel descriptivo, el enfoque fue cualitativo y el tipo de investigación descriptivo



explicativo, se ha llegado a los siguientes resultados: en los comités de observa la presencia del liderazgo en relación a las funciones y actividades de las socias, todos participan, apoyan, además lo que está sucediendo es que las personas que participan activamente en las tareas no se ven abrumadas, ya que todas están apoyando de manera colaborativa. Esto resulta en beneficios para la mayoría de las involucradas. El liderazgo de las juntas directivas juega un papel importante en cómo cada miembro contribuye. Los líderes organizan actividades, involucran a sus compañeras, comparten información y fomentan la confianza, juntas resuelven problemas, lo que demuestra su capacidad de liderazgo.

Mori (2017) en su trabajo denominado influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional, cuyo objetivo fue explicar la influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de las madres socias de los comités del vaso de Leche en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, Provincia de Pacasmayo 2015, desarrollado bajo la metodología de tipo aplicada explicativo con enfoque cuantitativo, llegando a la conclusión siguiente: las relaciones interpersonales son deficientes porque se evidencia faltas de respeto en el momento de convivir y socializar entre socias de los comités, por lo tanto, hay tensión entre ellas y el clima en el que trabajan no es armónico, sino de lo contrario desmotiva a las beneficiarias que si demuestran su apoyo, por otro lado, el clima organizacional en los comités no es bueno porque las desmotivaciones que hay de beneficiarias son por constantes conflictos hace que haya deserción de beneficiarios en las reuniones. En los comités, la falta de liderazgo conduce a una ejecución confusa de funciones y actividades, ya que no hay una dirección clara. Esto resulta en una distribución desigual de las tareas, ya que solo algunos miembros las realizan, lo que a menudo causa molestias a la mayoría de las personas



beneficiarias.

Soria (2017) realizó un trabajo sobre el tema Relación del liderazgo organizacional y la sostenibilidad de los comedores populares, cuyo objetivo fue analizar la relación del liderazgo organizacional y la sostenibilidad de los comedores populares en el distrito de Aplao, Castilla 2017, desarrollado bajo la metodología de tipo correlacional con diseño no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo, llegando a la conclusión siguiente: Las mujeres socias de los comedores populares, son lideresas que ejercen un liderazgo carismático (96.8%) dentro de sus organizaciones, éstas a la vez son mujeres adultas y adultas mayores que se consideran a sí mismas como jefas de hogar por el rol que desempeñan dentro de sus familias, Las características de cada comedor popular es única; sin embargo, existen algunas coincidencias que ayudan a conocer estas organizaciones. En cada comedor se requiere un mínimo de 10 socias activas y un máximo de 18. Los roles de liderazgo cambian cada dos años según lo establecido en los estatutos proporcionados por el gobierno local, que les otorgan personalidad jurídica. Sin embargo, a pesar de esto, no participan en los procesos de presupuesto participativo. Además, la infraestructura de los locales es deficiente y no garantiza completamente la seguridad de las socias y los comensales, y también tienen problemas con los servicios básicos como el agua potable, la electricidad y el desagüe. El costo de los menús varía de S/ 2.00 a S/ 5.00 y está disponible para las socias, sus familias y el público en general.

1.2.3. Antecedentes locales

Moreno (2021), presentó su trabajo denominado Influencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas del programa Vaso de leche, cuyo objetivo fue demostrar la incidencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas y socias



de las diferentes asociaciones del programa Vaso de Leche estudio de carácter explicativo, correlacional no experimental transeccional, donde se empleó cuestionarios a 143 socias, concluyendo que existe el liderazgo autocrático en un 29,4% que limita la correcta toma de decisiones, asimismo el 28,0% de socias indicaron que la comunicación que práctica es el agresivo, por tanto no existe participación activa de todas las socias, de igual manera se identificó que el 32,2% de socias expresaron que la junta directiva asume actitudes poco responsables en relación al cumplimiento de sus roles atribuidos, demostrando que estadísticamente las variables tienen influencia significativa.

Ccama (2021), planteó el tema denominado Relaciones interpersonales y clima organizacional de las socias de los comedores populares, cuyo objetivo fue demostrar en qué medida las relaciones interpersonales se asocian con el clima organizacional de las socias, estudio desarrollado desde la metodología de tipo básica – teórica, descriptivo, donde el método empleado fue deductivo, no experimental transeccional, donde utilizo cuestionarios a 71 socias, llegando a concluir que estadísticamente se encontró relación significativa entre las variables estudiados, asimismo el 80,3% de las socias expresaron que el estilo de comunicación que tiene es el agresivo, el 85,9% de las socias refiere que no regulan los conflictos adecuadamente, asimismo el 46,5% de socias mencionaron que no existe trabajo en equipo como tal, dado que no se delegan tareas y actividades, respecto a la forma de liderazgo, el 71,8% mencionaron que predomina el liberal dado que la junta directiva no asume liderazgo por tanto no cumplen con actividades ya tareas correspondientes.

Apaza (2017) presentó el tema sobre relaciones interpersonales y su influencia en el desarrollo del liderazgo, cuyo objetivo fue determinar la influencia



de las relaciones interpersonales en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la provincia de Puno desarrollado bajo la metodología de tipo explicativo con método hipotético deductivo con diseño no experimental transversal, llegando a la conclusión siguiente: Las relaciones entre las personas tienen un impacto notable en el crecimiento del liderazgo. Un 42.4% de las socias señalan que en los comedores populares predominan las interacciones agresivas, lo que restringe el desarrollo del liderazgo. Esto indica que la investigación es altamente relevante, lo cual se confirma mediante una prueba de chi-cuadrado con un valor de 0,000, dentro de un margen de error del 5%, además, el estudio revela que un 35.1% de las socias encuestadas practican una comunicación agresiva, lo que dificulta su participación activa. Esto conduce a la imposición de sanciones que, a su vez, genera un deseo de abandonar el comedor. En otras palabras, las socias se están alejando de un entorno en el que podrían desarrollar sus habilidades de liderazgo de manera efectiva. La investigación es altamente significativa, como lo confirma el valor de 0,000 en la prueba de chi-cuadrado, dentro de un margen de error del 5%.

Calisaya y Mendoza (2019) presentaron el tema liderazgo y su influencia en el ejercicio de la participación social, cuyo objetivo fue determinar la influencia del liderazgo en el ejercicio de la participación social de las beneficiarias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), de la provincia de Yunguyo desarrollado bajo la metodología de tipo descriptivo-explicativo, con método hipotético deductivo, llegando a la conclusión siguiente: Se tiene el 30.2% de beneficiarias ejercen un liderazgo de ruptura y aislamiento, lo que resalta el interés personal y una participación pasiva donde no opinan, no aportan ideas y ni hay iniciativa propia dentro de la organización, en este sentido las mujeres líderes



requieren de dos actores claves el líder y socias para que puedan alcanzar sus objetivos como organización. En esta organización, la junta directiva no muestra un compromiso sólido con la entidad ni liderazgo efectivo. Como resultado, las socias se sienten desmotivadas y tienden a participar de manera pasiva en las actividades sociales. El liderazgo juega un papel crucial en influir de manera significativa en la participación social de las beneficiarias del Programa de Complementación Alimentaria, con un valor de chi cuadrado de $Xc^2 (94,371) > Xt^2 (9,4877)$ y una probabilidad de 0.005, además se tiene un 25% de las beneficiarias que consideran que el estilo de liderazgo que la junta directiva emplea es autocrático, lo que tiene como consecuencia una limitación en la participación social de las beneficiarias del programa. Esto se refleja en la incapacidad de la junta para comunicar, motivar y orientar a las beneficiarias, lo que a su vez reduce su entusiasmo para participar en las actividades propuestas por el programa. Como resultado, los estilos de liderazgo tienen un impacto significativo en la participación social de las beneficiarias del Programa de Complementación Alimentaria, con un valor de $Xc^2 (92,286) > Xt^2 (9,4877)$ y una probabilidad de 0,001.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El liderazgo desempeña un papel esencial en los programas de alimentación para lograr el éxito. En este contexto, las líderes tienen un papel fundamental al establecer la visión y tomar decisiones estratégicas. Además, impactan significativamente en la mejora de la alimentación y calidad de vida de los beneficiarios del Programa de Complementación Alimentaria (PCA). En ese sentido, las líderes desarrollan estilos y rasgos que movilizan de manera adecuada los recursos y fomentan el desarrollo de capacidades, la transparencia y la equidad en el proceso de atención a los beneficiarios, para alcanzar el éxito. Chiavenato (1993), identifica tres categorías distintas de estilos de



liderazgo que se ejercen dentro de las organizaciones. Este sistema de clasificación se utilizará para analizar la variable independiente y evaluar el tipo de liderazgo que ejercen los presidentes. Las categorías mencionadas incluyen al líder autocrático, que asume la responsabilidad total de la toma de decisiones, inicia todas las acciones, dirige, motiva y controla a los subordinados según la jerarquía dentro de la organización. El proceso de toma de decisiones está centralizado en el líder, y el líder puede creer que solo él es competente y capaz de tomar decisiones importantes. También pueden sentir que sus subordinados son incapaces de guiarse a sí mismos, o pueden tener otras razones para asumir una posición de fuerza y control.

El líder autocrático supervisa de cerca el desempeño de sus subordinados para evitar cualquier desviación de sus instrucciones. Un líder participativo, por otro lado, emplea la consulta como método de liderazgo. Aunque no renuncia a su derecho a tomar decisiones finales y dar instrucciones a sus subordinados, busca sus opiniones e ideas sobre múltiples decisiones que los afectan. El líder liberal, por el contrario, delega la autoridad de la toma de decisiones a sus subordinados. Puede que les diga a sus seguidores: "Aquí hay una tarea que cumplir. Mientras se haga correctamente, no me importa cómo lo hagan". Este tipo de líder espera que sus subordinados asuman la responsabilidad de su propia motivación, orientación y gestión. Brinda un contacto y apoyo mínimo para los seguidores.

La investigación contribuirá a promover la importancia del liderazgo en las organizaciones, específicamente entre las socias y, en particular, en la junta directiva del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), con el fin de que estas contribuyan de manera positiva al desarrollo de la organización y fomenten un clima organizacional favorable. De la misma forma, generar alternativas de solución de las entidades correspondientes, como en la formulación de programas y proyectos que responden a la



problemática detectada mediante la intervención con un equipo multidisciplinario de profesionales, donde se pueden diseñar y ejecutar proyectos de capacitación de manera conjunta, para que comprendan la importancia que guarda el liderazgo entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) y beneficiarios comedores populares.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021.

Determinar la influencia de los rasgos de liderazgo en el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021.

Evaluar el clima organizacional en los estilos de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021.

1.5. MARCO TEÓRICO

1.5.1. Liderazgo

Según Pérez y Gardey (2008), el liderazgo se refiere a la capacidad de influir en las personas y motivarlas para que trabajen de manera entusiasta hacia un objetivo compartido, las persona que ejerce esta influencia se llama líder.

Para Ganga y Navarrete (2013) un líder es alguien que no sólo dirige, sino



que también muestra a sus seguidores el camino a seguir. De ahí la antigua metáfora del líder como piloto que dirige, encauza y señala un camino en dirección a un determinado objetivo.

Es un proceso mediante el cual el líder guía e influye en las acciones llevadas a cabo por el equipo de trabajo. Para ello, el líder debe tener una visión clara de la empresa, que abarque diversos factores que deben ser gestionados para apoyar a los miembros del equipo en la consecución de los objetivos asignados (Hoon y Jung 2016).

1.5.2. Enfoque social del liderazgo

El liderazgo es una categoría que se encuentra presente en diferentes ramas, disciplinas y teorías, quien desde su mirada define al liderazgo. Esta categoría se encuentra presente en el enfoque social que fueron vinculados en ocasiones al rol que cumple los líderes en diversos sectores y ámbitos (Redondo y Elboj, 2018). Tal como González (2006), agrega que el liderazgo en la actualidad se encuentra enfrentado a diversos entornos tan complejos, como en el ámbito del sector social donde a pesar de afrontar contextos complejos poseen inclusive retos y desafíos sociales. En este contexto, Fernández et al. (2017) mencionan que:

El liderazgo es una característica social debido a que engloba las relaciones interpersonales que determinan los seres humanos para movilizar y gestionar recursos en miras de apostar o iniciar acciones compartidos, resaltando que para abordar el liderazgo desde el enfoque social es importante comprender la sociología de Weber, comprende que, la sociedad está conformado por relaciones sociales, donde se produce la interacción de personas que asumen roles, siguen pautas y contribuyen a la formación de valores, simbologías y normas.



Por otro lado, Acosta (2018), agrega que el liderazgo es catalogado como un fenómeno social, se presenta en la interacción de los integrantes de grupos humanos, por lo que es comprendido como una actividad o un proceso relacional en el que se obtiene la movilización y gestión de recursos, construcción de estrategias y formas cognitivas, emotivas y valorativas que orientan la conducta de los miembros participantes a los colectivos mediante la emergencia de un sujeto que participa, inspira, dinamiza y problematiza en el grupo.

En definitiva, los autores como Cordobés, et al. (2019) desde el enfoque social definen que el liderazgo cumple un rol importante frente los complejos retos sociales a los que nos enfrentamos, requieren líderes que impulsen cambios sociales mediante la innovación, diversidad, la colaboración, la adaptación, la influencia y la reputación, para ellos es importante contar con líderes transformados, equipamientos, recursos que permitan obtener sus objetivos y fortalecer así su impacto social.

1.5.3. Características del liderazgo

Existe diversos autores que definen el liderazgo y con ellos sus características. No obstante, se resaltarán a los autores Maureira et al. (2022), quienes plantean las características de liderazgo considerando tres componentes claves que son el logro de propósitos, formar equipos y preparar a los integrantes, bajo estos preceptos menciona las siguientes características:

- Liderazgo implica las capacidades de resolver conflictos y situaciones que se presentan.
- Liderazgo implica contar con pensamiento abierto, mentalidad positiva e innovadora.
- Liderazgo implica capacidad de intuición y de inspiración.



- Liderazgo comprende confianza y excelentes habilidades comunicativas.
- Liderazgo implica confiabilidad y capacidad de delegar, sobre todo organización.
- Liderazgo comprende enseñar como hacer y guiar al equipo de trabajo.

1.5.4. Teorías de liderazgo

Para Vera (2002), el liderazgo se define como la capacidad de influir en las personas en una situación particular, utilizando la comunicación humana para lograr uno o varios objetivos específicos. Por otro lado, Fischman (2000) menciona que el liderazgo posee dos procesos, el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal.

Newtrom (2007), considera que el liderazgo es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario, concordando con Hughes (2007), quien sostiene que es el proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas.

En tal sentido de acuerdo con las definiciones anteriores, definimos que el liderazgo es un conjunto de habilidades que un líder posee, puesto que ejerce influencia en sus seguidores para llegar a un fin común.

El liderazgo puede ser explicado desde diversas perspectivas, siendo las más destacadas las siguientes:

Teoría de contingencia del liderazgo

La teoría señala que el liderazgo exitoso está condicionado por la situación específica del momento, que puede ir desde favorable, desfavorable o intermedia a medida que la situación cambie el estilo de liderazgo también debe cambiar, para llegar a la eficiencia el líder debe tomar en cuenta la interacción de la orientación del empleado con tres variables que son: seguidores, la tarea y la organización



(Herrera, 2014), toma en cuenta los siguientes indicadores:

- Relación líder – miembro: comprende el grado de seguridad confianza y respeto que los subordinados tienen por su líder.
- Estructura a la tarea: considera el grado en que las asignaciones de trabajo son llevadas a cabo (es decir estructurado o no estructurado).
- Poder de la posición del líder: es el grado de influencia que un líder tiene sobre variables como: contratar, despedir, disciplina, promoción y aumento salariales (Robbins, 2004).

La teoría de liderazgo situacional

Esta teoría se centra en el comportamiento de los empleados para determinar la conducta del líder.

- Comportamiento de tarea o conducta de tarea: comprende el grado en que el líder se ocupa de explicar o especificar a sus seguidores en que, como, cuando, donde y cuando hacer.
- Comportamiento o conducta: es el grado en que el líder apoya en forma socioemocional a sus seguidores escuchar, comprender, inspirar, animar, respetar, dialogar.
- Situaciones de madurez en el grupo de seguidores: considera el grado en que el grupo de colaboradores está dispuesto y es capaz (individual o grupalmente de realizar una tarea o asumir una responsabilidad).

1.5.5. Estilos de liderazgo

Según González y González (2012), los estilos de liderazgo son los siguientes:

- El estilo liberal, este estilo de liderazgo lo exhiben las personas que delegan todas las tareas y decisiones en el grupo, incluso las relacionadas



con el desempeño de sus propias funciones. Es un estilo liberal en el que la toma de decisiones da mucho margen a la iniciativa individual, la responsabilidad y la dedicación. El apoyo del líder es crucial, aunque esté subordinado.

- El estilo autocrático, ejemplifica el tipo de líder que prohíbe a los miembros del grupo tienen la oportunidad de contribuir a la toma de decisiones, pero también se observa un comportamiento autoritario que requiere que el grupo se someta a la voluntad de una persona en particular. El estilo de liderazgo transaccional, Bass (1995), se describe como un estilo de liderazgo en el que la líder motiva a sus seguidores elogiando el buen trabajo y castigando el malo, de manera que cuando se anima, reconoce y premia a los subordinados es por un alto rendimiento y cuando se castiga es por un bajo rendimiento.
- El estilo de liderazgo transformacional, este estilo está representado por el interés en incrementar en las personas, el nivel de moralidad y motivación. Cardona (2002), cree que un líder transformacional inspira a los demás con una actitud positiva y adaptable y es emprendedor e imaginativo. También creen que un líder transformacional tiene una amplia visión de los objetivos a alcanzar.

1.5.6. Toma de decisiones

Es un aspecto importante en el liderazgo, dado que tomar decisiones es un proceso que permite afrontar y buscar soluciones a los hechos, situaciones y problemas que pueden ocurrir para el logro de propósitos, tal como Riquelme et al. (2020), refiere que la toma de decisiones debe ser a través de la aceptación de situaciones, ya que estos permitirán cumplir con objetivos de manera eficiente,



eficaz, dado que la eficacia y eficiencia son resultados de la toma de decisiones. Por otro lado, Tapia y Antequera (2020), agregan que la toma de decisiones se relaciona de manera estrecha con el liderazgo, dado que los resultados dependerán de ambos, por tanto, en todo proceso la toma de decisiones y liderazgo son procesos fundamentales.

Asimismo, Caiceo (2020), plantea que la toma de decisiones comprende decidir, elegir una estrategia o acción entre un conjunto de alternativas, dicha elección facilita al equipo o individuo en el cumplimiento de los propósitos planteados. No obstante, es crucial destacar que seleccionar una opción entre muchas resulta complicado, ya que implica un proceso que culmina con la toma de decisiones. Además, se debe estar preparado para nuevas situaciones que puedan surgir, lo que requerirá tomar decisiones nuevamente en el momento adecuado.

1.5.7. Capacidad de comunicación del líder

En el liderazgo uno de los componentes básicos es la comunicación, es decir, el líder debe tener la capacidad de comunicar con su equipo, considerando que la comunicación hoy en día es una herramienta clave para la gestión en las organizaciones (Marcela, 2020). Por otro lado, Garay (2010), agrega que la comunicación es base para cualquier proceso o actividad, la comunicación es fundamental en el liderazgo, ya que sin ella no puede haber líder. Una de las cualidades primordiales de un líder es poseer habilidades comunicativas que le permitan ejercer influencia y persuasión sobre las personas. Por lo tanto, sin comunicación no hay seguidores y, en consecuencia, no hay liderazgo.

Asimismo, Reyes (2021), resalta que la comunicación es un componente clave en el liderazgo que se diferencia por las actividades y trabajos que deben ejecutar, dado que los líderes se caracterizan por la persuasión, inspiración,



construcción de relaciones, transmisión de valores empresariales, hacer que los hechos ocurran en sus organizaciones.

1.5.8. Consulta de ideas

Otra de las características del liderazgo es que el líder tiene en cuenta la participación de todos los miembros del equipo y la organización, dado que considera su opinión, pensamiento e ideas de los demás es un aporte importante que contribuye a la consecución de metas y objetivos establecidos, tal como Maureira et al. (2022), mencionan que un líder excelente siempre deposita confianza en el equipo y actúa con raciocinio.

1.5.9. Rasgos de liderazgo

La teoría de los rasgos sostiene que el liderazgo se considera una cualidad innata, y se centra en identificar características específicas, ya sean físicas o intelectuales, que distinguen a las personas que son líderes de aquellas que no lo son; Los autores que defienden estas teorías son Taylor, Maslow y Stogdill, quienes manifiestan que hay una mejor manera de liderar y que los rasgos de personalidad permiten que ciertas personas ejerzan un mejor liderazgo (Castaño, 2013).

Los rasgos principales del liderazgo son las características personales del líder, capacidad para determinar metas y objetivos dentro de la organización, capacidad de planificación y desarrollo, Autodesarrollo y asistencia a los compañeros (Rodríguez, 2020).

1.5.10. Características personales del líder

Los líderes pueden tener cualidades innatas, pero también se desarrolla con el tiempo. Sin embargo, en general, los líderes se caracterizan por lo siguiente:

- El líder se convierte en guía a su equipo
- El líder inspira confianza y despierta entusiasmo



- El líder se comunica y expresa en forma plural
- El líder es un predicador con ejemplos
- El líder sabe poner límites
- El líder tiene la capacidad de resolver problemas
- El líder sabe delegar y organizar
- El líder sabe preparar y es una guía que dice como y que hacer.

1.5.11. Capacidad para determinar objetivos dentro en la organización

Es uno de los componentes importantes del liderazgo, dado que resalta la capacidad que tiene el líder de establecer objetivo y metas en su organización, para el cual la dirección del equipo debe tener conocimiento y determinación a donde va a dirigir al equipo, en este caso la organización, considerando que esta debe estar establecidos desde la planificación y organización debido a que contar con metas claras y congruentes orientar a una dirección al equipo y de esta manera orientar sus acciones; tal como, resaltan Hoon et al. (2016) de que, contar con metas y objetivos claramente definidos resulta esencial, ya que la determinación de dichos propósito es fundamental para el éxito de su equipo u organización.

1.5.12. Capacidad de planificación y desarrollo

Comúnmente la capacidad de planificación alude al proceso mental que facilita la elección de actividades requerida para la consecución de metas y propósitos, asimismo implica la toma decisión acerca del orden o la organización adecuado de como ejecutarlo, determinar tareas, delegar responsabilidades y establecer fechas ya sea a largo, mediano y corto plazo; según Tapia y Antequera (2020), un líder se distingue por su capacidad de organización y planificación, lo que implica desde la planificación hasta su ejecución de actividades y tareas establecidas en el plan, dado que la organización adecuada garantiza a que las



acciones establecidas se desarrollen en los plazos establecidos y por responsables delegados, dado que para planificar y delegar ciertas tareas a los integrantes de la organización el líder se tomó el tiempo de observar, conocer y resaltar las cualidades de cada uno de ellos.

1.5.13. Autodesarrollo y asistencia a los compañeros

Generalmente el autodesarrollo alude a la iniciativa que tiene la persona de querer aprender, esa disponibilidad aprender conocimientos nuevos, adquirir estrategias y herramientas para la ejecución de competencias nuevas que le permita aplicar en el proceso de desarrollo de actividad, generalmente el líder se caracteriza por tener una mentalidad abierta y dispuesto a aprender de su equipo, rompiendo con el mito de que el líder sabe todo.

En este apartado, es crucial destacar una característica del líder: el liderazgo orientado hacia la enseñanza y la preparación del equipo. La asistencia a los compañeros implica que el líder contribuye al desarrollo del grupo mediante la instrucción y capacitación de los demás miembros de la organización. Esto se logra mediante la delegación de tareas, la creación de espacios para la participación, y, sobre todo, fomentando la comunicación para que los demás se integren, desarrollen un sentido de pertenencia y experimenten satisfacción al sentir que su contribución es valiosa y reconocida (Cieza, 2019).

1.5.14. El liderazgo y su relación con el clima organización

Las categorías de liderazgo y clima organizacional guardan estrecha relación dado que van de la mano, fundamentando que el liderazgo es un componente clave para funcionamiento y éxito organizacional, por tanto, ser buen líder conlleva a que su equipo de trabajo alcance la victoria o de lo contrario su derrota, para el cual líder debe conocer y resaltar cada una de las capacidades de



sus colaboradores y además en unos agentes del cual dependerá el clima organizacional, considerando que esta es el espacio en la cual cada uno de los integrantes de la organización desempeñan y desarrollan sus funciones, además es el ambiente donde se relaciona, interactuar y pasa la mayor parte de su tiempo. Tal como Serrano y Portalanza (2014), mencionan que el líder desempeña un papel fundamental en la creación del ambiente de trabajo en la organización, ya que tiene la habilidad de influir en las percepciones de los empleados que contribuyen a la atmósfera general en la empresa. Asimismo, Hernández (2019) agrega que ambas categorías se asocian de la siguiente forma: si se tiene un buen líder, se tiene un buen clima laboral porque el líder va a estar pendiente de que su equipo de trabajo este conforme con su ambiente laboral, va a vigilar que todos los trabajadores estén en sus puestos de trabajo no solo cumpliendo sus obligaciones sino sintiéndose en casa, en comodidad total.

1.5.15. Clima organizacional

Lo que denominamos clima organizativo incluye el entorno en el que una persona realiza sus tareas diarias, el modo en que un jefe puede tratar a sus subordinados, las relaciones entre los empleados de la compañía e incluso las relaciones con proveedores y clientes. El clima organizativo consigue vincular u obstaculizar el éxito de la organización en su conjunto o de determinados individuos que están dentro o fuera de ella, así como ser un punto de distinción e influencia sobre esos individuos. Es, en esencia, la representación que un trabajador o directivo tiene de su perspectiva de la organización a la que pertenece y de cómo esa impresión influye en el rendimiento de la empresa (Peralta, 2002). El clima organizacional se compone de diversos factores, como el entorno en el que una persona realiza sus tareas diarias, la forma en que un directivo interactúa con sus



empleados, las relaciones entre los miembros del equipo e incluso las relaciones con los proveedores y clientes. La idea de que las personas felices dan mayores resultados se apoya en el hecho de que para rendir bien en el trabajo y ser más productivo, una persona debe sentirse bien consigo misma y con el mundo que le rodea (Fiallo et al. 2015).

1.5.16. Enfoques de clima organizacional

Es importante tener en cuenta que cada organización posee un clima organizacional único y distintivo que la diferencia de las demás. Dado el aporte de González et al. (2018), se destacan los siguientes enfoques sobre el clima laboral:

Enfoque estructural: este enfoque sustenta que el clima organizacional es definido como una manifestación objetiva de la estructura organizacional, en otras palabras, comprende la estructura jerárquica de la organización, donde cada área cuenta con su propio ambiente laboral al que los miembros están expuestos.

Enfoque perceptual: bajo este enfoque el clima laboral es determinado por la percepción que emite la persona respecto al espacio o ambiente donde labora, considerando que la persona responde a diversas situaciones de una manera que para ellos posee significado emotivo y psicológico, dado que este ambiente organizacional es percibido por la persona quien describe y emite una valoración de acuerdo con criterios emotivos y psicológicos.

Enfoque interactivo: desde este enfoque se sustenta que el clima organizacional depende de las interacciones que ocurren dentro del espacio laboral, donde los integrantes se relacionan y como estas interactúan frente a diversas circunstancias particulares que ocurre.

Enfoque cultural: mediante este enfoque se determina que el clima organizacional se encuentra asociación con la cultura, es decir el clima se genera

por las conductas y acciones recíprocas y comunes que maneja la organización.

1.5.17. La comunicación como elemento del clima organizacional

La comunicación es un proceso que consiste en la transmisión e intercambio de mensajes entre un emisor y un receptor (Delgado, 2021). Las personas utilizan la comunicación como forma de unión o conexión para comunicarse o intercambiar mensajes. Esto significa que siempre que interactuamos con alguien, ya sea un miembro de nuestra familia, un amigo, un compañero, un cliente o cualquier otra persona, lo que hacemos en realidad es crear una conexión con ellos para ofrecer, intercambiar ideas, información o algún tipo de significado (Thompson, 2008).

1.5.18. Importancia de la comunicación en la organización

La comunicación es una faceta fundamental, importante y sustantivo en la organización, es decir la comunicación es un componente primordial de la organización y es una condición necesaria para su existencia porque sin comunicación las organizaciones no podrían existir, y por ello, cuando se analizan con detalle, (Peiro y Breos, 2012).

Por otro lado, en las organizaciones la comunicación es una herramienta mediante ella se estructuran las cadenas comunicativas, además aporta en la mejora de la productividad y el rendimiento, mejorar el clima organizacional.

1.5.19. Estilos de comunicación

Según Roman (2015), existen los siguientes estilos de comunicación:

Pasivo. Se describe como alguien que tiende a comunicarse de manera más reservada y discreta, sin expresar sus pensamientos o deseos de manera abierta, directa o explícita. Estas personas suelen ser más calladas en su forma de hablar.

Agresiva. Ocurre cuando alguien comunica sus pensamientos de manera franca y sin rodeos, pero con la intención de perjudicar de algún modo a la otra persona, con



el propósito de minar su autoestima, sin considerar las posibles repercusiones.

Asertiva. Se identifica por ser una persona que comunica sus ideas de manera franca y directa, sin causar un impacto negativo en la otra persona. Este enfoque de comunicación se orienta hacia la resolución de problemas. La persona asertiva busca cuidadosamente el momento y la manera adecuada de expresarse, y se considera un modelo ideal de comunicación.

1.5.20. Relación entre socias

Las relaciones interpersonales constituyen una parte fundamental para el desarrollo de cualquier clima organizacional óptimo.

Al respecto Espinosa (2014), indica que las relaciones entre los integrantes o colaboradores de una organización se forman a través de la comunicación. En estas interacciones, se asignan y confían responsabilidades, se asumen compromisos, se evalúan y planifican estrategias para impulsar cambios, se proponen objetivos tanto individuales como colectivos, en un esfuerzo conjunto en busca de beneficios compartidos.

Desde esta perspectiva, la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), a menudo se observan discusiones llegando a ser conflictivas, contando con una comunicación no adecuada para resolver conflictos, la participación es pasiva, generando aspectos negativos para el comedor popular, ya que las socias de los comedores populares son personas de diferentes condiciones tanto económicas, sociales y culturales, esta situación repercute en el desarrollo de actividades, reuniones entre otros. Por otro lado, la relación entre socias incrementa debido a las formas de liderazgo que sumen la junta directiva encabezada por la presidenta.



1.6. MARCO CONCEPTUAL

1.6.1. Líder

Persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad (Branding, 2022).

1.6.2. Organización

Una organización es un marco bien organizado en el que coexisten y se comunican entre sí personas que desempeñan diversas funciones, deberes o cargos para lograr un determinado objetivo (Neffa, 2022).

1.6.3. Socio

Un socio es un agente, persona u organización, que se alía a otro con el fin de lograr un objetivo común. Los socios forman una sociedad en la cual se definen los derechos y obligaciones de cada parte (Roldán y López, 2021).

1.6.4. Comunicación

La comunicación es una práctica innata del ser humano, por lo que es importante en el desarrollo y relaciones interpersonales en las organizaciones, por tanto, su práctica debe ser efectiva (Moreno, 2021).

1.6.5. Organización

Una organización es una estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular (Roldán y Westriecher, 2020).

1.6.6. Asociación

Una asociación es una persona jurídica que se constituye mediante acuerdo de tres o más personas físicas o jurídicas legalmente constituidas, que se comprometen a poner en común conocimientos, medios y actividades para conseguir unas finalidades lícitas, comunes, de interés general o particular, y que



se dotan de los estatutos que rigen su funcionamiento (Castilla, 2020).

1.6.7. Liderazgo

En términos generales es planteado como la capacidad que tiene una persona de incidir, persuadir, guiar y dirigir su equipo de trabajo en la consecución de objetivos y metas, asimismo comprende en la capacidad que tiene el líder de motivar a sus trabajadores para que desempeñen funciones (Aguirre et al., 2016).

1.6.8. Decisión

Proceso de análisis y elección de una serie de alternativas de solución propuestas, determinando solo una alternativa de acción el cual puede traer resultados favorables o no, por lo que es importante una buena toma de decisión (Chiavenato, 1993).

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

El liderazgo influye significativamente en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021.

1.7.2. Hipótesis específica

Los estilos de liderazgo influyen significativamente en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021.

Los rasgos de liderazgo influyen significativamente en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021.

El clima organizacional influye en estilos de comunicación del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021.



1.8. MATERIALES Y MÉTODOS

1.8.1. Metodología de investigación

En el ámbito de metodología, la presente investigación es de tipo correlacional y método hipotético deductivo debido a que explica el fenómeno y el problema, y también relaciona las variables de liderazgo y el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), según el planteamiento de Ñaupas et al. (2014), señalan, “la investigación (...) descriptiva es una investigación inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de (...) personas, agentes e instituciones o de los procesos naturales o sociales” (p. 92). Por lo tanto, se utilizó el tipo de investigación correlacional, el cual se basa en explicar la relación de dos o más variables, en este sentido el enfoque de investigación es cuantitativa, según Hernández (2014), se usa la recolección de datos para probar hipótesis con la base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento de una población. (Hernández y Mendoza , 2019).

1.8.2. Población y muestra

En esta investigación, la población para tener en cuenta es la cantidad total que comprende 5 comedores populares del distrito de Macusani, que cuenta con un total de 5 presidentas de diferentes comedores, de los cuales se tomó 15 socias activas por comedor popular, en donde cada presidenta tiene una cantidad considerable de socias del programa de complementación alimentaria. La muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia, cuya cantidad fue de 15 socias activas por cada presidenta del comedor popular que dirige; es decir, de las 5 presidentas, se tuvo la cantidad de 75 socias como muestra total, distribuido homogéneamente en distintos sectores del distrito de Macusani.

Tabla 1.

Distribución de muestra de estudio

Comedor popular	Frecuencia	Porcentaje
Virgen de Chapi	15	20,0%
Túpac Amaru	15	20,0%
Virgen del Pilar	15	20,0%
Parroquia	15	20,0%
Allincapac Pacaje	15	20,0%
Total	75	100,0%

1.8.3. Identificación y operacionalización de variables

La identificación y categorización de variables e indicadores se llevó a cabo conforme al planteamiento de hipótesis, objetivos y problema de investigación.

Variable Independiente: Liderazgo de las presidentas.

Variable Dependiente: Clima Organizacional.

1.8.4. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE
<u>Variable Independiente</u> Liderazgo	Estilos de Liderazgo	Toma de Decisiones	a. Autoritario b. Participativo c. Liberal
		Capacidad de Comunicación del Líder	a. Autoritario b. Participativo c. Liberal
		Consulta sus ideas	a. Autoritario b. Participativo c. Liberal
	Rasgos de Liderazgo	Características personales del líder	a. Buena b. Regular c. Mala
		Capacidad para determinar metas y objetivos	a. Alta b. Regular c. Baja
		Capacidad de planificación y desarrollo	a. Alta b. Regular c. Baja
		Autodesarrollo y asistencia a los compañeros	a. Alta b. Regular c. Baja
<u>Variable Dependiente</u> Clima Organizacional	Estilo de comunicación	Estilos asertivos	a. Asertiva b. Agresiva c. Liberal
		Relación Social	a. Buena b. Regular c. Mala

1.8.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de recolección de datos se usó la encuesta, para una adecuada investigación y profundización del tema, y para recoger datos relacionados a la variable independiente y dependiente se utilizó el cuestionario estructurado, el cual se constituye de un conjunto de preguntas diseñadas. En otras palabras, en la presente investigación el cuestionario estructurado, tuvo opciones de respuesta predeterminadas y siguieron un formato específico, ello de acuerdo al tipo de investigación que se planteó previamente.

1.8.6. Técnicas de procesamiento de datos

Los datos recogidos mediante el cuestionario, se analizó utilizando el software SPSS, tomando en cuenta la prueba de normalidad en el análisis estadístico pertinente.

Tabla 2.

Escala valorativa para rasgos de liderazgo

Escalas	Características personales del líder	Capacidad del determinar objetivos	para metas y	Autodesarrollo y asistencia a los compañeros
Buena – Alta		16 – 20	16 – 20	16 – 20
Regular		11 – 15	11 – 15	11 – 15
Mala – Baja		5 – 10	5 – 10	5 – 10

1.8.7. Verificación de hipótesis

La verificación de hipótesis en el presente trabajo de investigación se hizo mediante la fórmula del Chi Cuadrado de Pearson, que se basa en la diferencia al cuadrado entre las frecuencias observadas y las esperadas, teniendo que plantear las siguientes hipótesis general de investigación.

Regla de Decisión

Se rechaza H_0 : $\text{Chi cuadrado calculado} < \text{Chi cuadrado Tabulado}$: Valor $P > 0,05$.



Se acepta H1 : Chi cuadrado calculado > Chi cuadrado Tabulado: Valor P < 0,05.

Determinación Chi Cuadrado de Pearson

$$CHI^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$$

Donde:

CHI² : Chi cuadrado de Pearson calculado

Fo : Frecuencia Observada.

Fe : Frecuencia esperada.

Teniendo los parámetros estadísticos de nivel de significancia al 5%. El chi cuadrado de Pearson se determina según el grado de libertad que es igual al número de columnas menos 1 multiplicado por el número de columnas menos 1 se la tabla de contingencia presentada: $G_l = (\#Filas - 1) * (\#columnas - 1)$

Teniendo los datos del grado de libertad y el nivel de significancia se determina en la siguiente figura.

Tabla 3.

Tabla de distribución del Chi cuadrado de Pearson

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,074
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,407
3	16,2660	14,3203	12,8381	11,3440	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,664
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,878
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,064
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,231
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,383
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,524
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,656
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,780
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,899
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,011
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,111
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,222
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,322
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,411
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,511

CAPÍTULO II

CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO

2.1. UBICACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA

Este estudio se desarrolló en el distrito de Macusani, que se localiza en la Provincia de Carabaya Región de Puno.

Macusani es la capital de Carabaya, localizada en el departamento de Puno ubicado al extremo de Noreste de Puno, geográficamente tiene longitud de 14°04'30" sur y latitud 70°25'21" oeste del Meridiano de Greenwich. Cuya superficie es 12,266 km². Asimismo, por el norte limita con la provincia de Tambopata (Madre de Dios), por el lado sur con Melgar, Azángaro y San Antonio de Putina; por el Este con Sandia, por el Oeste con las provincias de Canchis y Quispicanchis. Siendo Macusani unos de sus distritos pertenecientes a la sierra (Avila, 2005).

Figura 1

Imagen de la ciudad de Macusani (lugar de estudio)





2.2. CLIMA

El clima de este distrito es por lo general es muy frígido; durante las noches de los meses de junio y julio, la temperatura desciende hasta $-10\text{ }^{\circ}\text{C}$. Las lluvias comienzan desde octubre y terminan en marzo. Durante este lapso hay frecuentes nevadas y granizadas. En mayor altura el rayo hace estragos causando victimas en ganados y pastores. Los vientos imparables muy fríos y húmedos, mientras que los veranos son igualmente breves y fríos. Todo el año es sombrío. La temperatura media oscila entre los -6 y los 11 grados centígrados durante todo el año, y rara vez baja de -7 o supera los 14 grados. Para realizar actividades al aire libre con tiempo cálido, la época ideal para visitar Macusani, es de finales de octubre a finales de noviembre (Huaman, 2012).

2.3. FLORA Y FAUNA

La flora es bastante escasa, sin embargo, se pueden diferenciar algunas especies en cada una de sus tres regiones, como se indica a continuación: La vegetación de la región Suni está formada por arbustos diminutos como la Quinoa. Las hierbas predominantes en la región de la Puna reciben los nombres genéricos de Ichu. Alrededor de las lagunas y pantanos es donde florecen la totora y otras plantas acuáticas. También hay una serie de especies rastreras, entre las que destaca el llamado "Huaraco", que se agrupan para formar cojines. La flora de la región de Janca está compuesta principalmente por hierbas solitarias, musgos y líquenes. También hay plantas que crecen en cojines, como las yaretas y los huaracos (*Azorella yarita*). La Chunchuayta, un arbusto con flores rojas es otra especie significativa (Huaman, 2012).



2.4. ASPECTOS SOCIALES

2.4.1. Demografía

La población total del distrito de Macusani es de 8.645 habitantes, según el censo del 2017 y la población de la provincia de Carabaya es de 73.946 habitantes.

2.5. ASPECTO ECONÓMICO

2.5.1. Actividades Agrícolas

Cuenta con productos altoandinos de gran valor nutricional como quinua, cañihua, habas, oca, papa, cebada en grano, y otros. La papa, la avena forrajera, el café y la quinua son los productos que más incrementaron el valor bruto del subsector agrícola (Huaman, 2012).

2.5.2. Actividades pecuarias

La actividad ganadera, principalmente basada en ovinos, alpacas, vicuñas y vacunos; a los vacunos se les encuentra solo estacionalmente, limitado por las temperaturas extremas de la zona (Huaman, 2012).

La actividad pecuaria proporciona al hogar alimentos (carne, leche y sus derivados), ingresos (por la venta de animales vivos, carne, fibra y productos lácteos, etc.). En la provincia de Carabaya, el distrito de Macusani es el que cuenta con el mayor número de pastos naturales y el que tiene más alpacas (88.450 cabezas). La producción ganadera y sus subproductos, como la carne, el queso charqui y la chalona, se destinan al mercado interno de la provincia, principalmente al consumo de la comunidad minera que reside en los valles del río Inambari. Finalmente, los animales pequeños se crían para el autoconsumo después de que la lana y la fibra se ofrezcan a los acopiadores, principalmente los de la ciudad de Juliaca (Huaman, 2012).



2.5.3. Gastronomía

Siendo Macusani parte de la sierra sur del Perú, se cultivan tubérculos como: oca, diversas variedades de papa; el chuño se encuentra en la mayoría de los diversos potajes tradicionales de la región, mientras que la quinua y la cebada se utilizan principalmente en jugos y caldos. Al borde de la selva: Cultivan frutas como maíz, tarwi, frijoles, duraznos y papayas. Debido al clima templado, la vegetación es variada. En la selva: (San Gabán, Candamo, Inambari, Esquilaya) se pueden cultivar árboles frutales (plátanos, piñas, naranjas, limas, aguacates) debido a su suelo fértil, abundantes lluvias y clima cálido; en las extensas llanuras se pueden ver plantas tropicales como café, cacao, coca, yuca, arroz, etc. Vegetación exuberante (Huaman, 2012).

2.5.4. La minería

La mayor parte de la actividad minera está relacionada con la extracción artesanal de oro, ubicada en las cuencas de San Gabán, Piquitiri, Loromayo, San Trifón, cuencas bajas de los ríos Esquilaya e Inambari, los municipios de Mucumayo y el municipio minero de Ollachea, y debido a la informalidad de la minería, los rendimientos no han sido determinados y su grado de transformación comercial no es alto (Avila, 2005).

2.6. ASPECTOS CULTURALES

2.6.1. Festividades del distrito de Macusani

El 8 de diciembre en honor a la Santísima Virgen Inmaculada Concepción, llamada también con cariño por los pobladores macusaneños y carabainos como “mamita concebida”. Giovanni María Matai Ferretti, Papa Pio IX, Instauraron esta efeméride para el mundo católico en 1854, declarándola que la Virgen María es Inmaculada Concepción. También se realiza actividades de costumbristas como:



Día de la Novena, Día de Sin Pecado, Día de la Inmaculada, Día de la Bendición y corrida de toros, Carnavales, Challasca a la Pacha Mama, Baile de los Unkakos, Allinccapac Raymi entre otros (Avila, 2005).

2.6.2. Cultura y costumbres ancestrales

Las culturas y costumbres más sobresalientes son las danzas folklóricas existentes, que hoy han sido tergiversadas en su verdadero Génesis y significado las mismas que requieren ser revaloradas. Estas son las danzas: los guerreros Uncacos (danza representativa de Macusani y Carabaya), Hualaycho (estampa típica del antiguo arrieros de las cordilleras de nuestra región), Callahuayas (representa al antiguo poblador de Carabaya que son sus dotes de curandero y adivino), Llameritos (los antiguos criadores de auquénidos ejecutaban rituales a los auquis por la abundancia que le prodigaban en la reproducción de llamas y apalacas originándose así, en el “Señalakuy”, Wifalas (danza agrícola festiva y alegre de los jóvenes, que muestran su felicidad por los frutos de la papa), Novenantes (danza ejecutada en honor a la Novena de la Inmaculada Concepción en los días festivos de diciembre), Alpaqueros (danza pastoril que representa al alpaquero de Macusani en sus actividades cotidianas, al cuidado de sus rebaños de alpacas), Malli (danza que representa a los primeros frutos de la tierra consistente en la papa tierna que va desarrollándose en las entrañas de la “Pachamama” danza típica de Macusani) y otros (Avila, 2005).



CAPÍTULO III

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. CONSTRUCCIÓN DEL LIDERAZGO

La construcción del liderazgo en las organizaciones es un proceso continuo que implica el desarrollo de habilidades y cualidades específicas, así como la adopción de una mentalidad y un conjunto de valores que fomenten la efectividad del liderazgo. Este proceso de construcción del liderazgo abarca aspectos como el desarrollo de la comunicación efectiva, la capacidad de tomar decisiones, la gestión del cambio, la empatía y el establecimiento de una visión clara. Y puede ser moldeado por las experiencias cotidianas y aprendizajes a lo largo de la formación de un líder.

El primer paso para convertirse en una lideresa es conocerse así mismo, esto implica comprender sus fortalezas, debilidades valores personales creencias y motivaciones en este sentido, el autoconocimiento proporciona una base sólida para la construcción del liderazgo además el líder desarrolla habilidades que puede incluir la comunicación afectiva, toma decisiones y resolución de conflictos, igualmente el líder debe operar con valores éticos y morales buscando la adaptabilidad en la sociedad.

La construcción de liderazgo en las organizaciones implica un proceso de desarrollo personal y profesional que abarca su autoconocimiento el desarrollo de habilidades, la educación, las prácticas sociales y el logro de valores éticos; en este sentido, en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), las lideresas participan en forma permanente en todas las actividades que realiza el programa. Sin embargo, el hecho de construir el liderazgo enfrenta diversas dificultades, superar ello implica una postura consciente en el desarrollo personal, la adaptabilidad y la adopción de estrategias efectivas de liderazgo. La retroalimentación también puede ser un recurso valioso.

3.1.1. Estilos de liderazgo en el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Tabla 4.

Influencia de la toma de decisiones en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Toma de decisiones		Estilo de comunicación			Total
		Asertiva	Pasiva	Agresiva	
Autoritario	N°	0	0	4	4
	%	0,0%	0,0%	5,3%	5,3%
Liberal	N°	1	1	6	8
	%	1,3%	1,3%	8,0%	10,7%
Participativo	N°	42	5	16	63
	%	56,0%	6,7%	21,3%	84,0%
Total	N°	43	6	26	75
	%	57,3%	8,0%	34,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 4 se muestra la influencia de la toma de decisiones del líder en el estilo de comunicación que se practica en los comedores populares, en el distrito de Macusani, Dónde el 56,0% de las socias mencionan que tienen una presidenta que toma sus decisiones de manera participativa, es decir, que la toma de decisiones se hace conjunta de los cuales estas socias practican un estilo de comunicación asertiva. Muchas veces cuando la presidenta fomenta la comunicación entre las socias el clima organizacional se vuelve más democrático teniendo un estilo de comunicación asertiva entre ellas.

Considerando que un aspecto importante del liderazgo es la toma de decisiones, dado que este proceso que permite afrontar y buscar soluciones a los hechos, situaciones y problemas que pueden ocurrir para el logro de propósitos, tal como Riquelme – Castañeda et al. (2020), refieren que la toma de decisiones debe ser a través de la aceptación de situaciones ya que estos permitirán cumplir con objetivos de manera eficiente, eficaz, dado que la eficacia y eficiencia son

resultados de la toma de decisiones. Por otro lado, Tapia y Antequera (2020) agregan que la toma de decisiones se relaciona de manera estrecha con el liderazgo, dado que los resultados dependerán de ambos, por tanto, en todo proceso la toma de decisiones y liderazgo son procesos fundamentales. Asimismo, es importante resaltar que la comunicación asertiva se caracteriza por ser una persona que expresa sus ideas de manera abierta y directa, sin afectar de manera negativa a la otra persona, este estilo de comunicación busca resolver situaciones difíciles. La persona asertiva busca la forma, el lugar, la manera, de cómo expresarse, es la persona ideal (Roman, 2015).

Por otro lado, se muestra un 5,3% de las socias mencionan que la toma de decisiones lo hace el líder de manera autoritaria a lo cual presenta un estilo de comunicación agresiva, cuyos resultados de esta tabla nos demuestran que la toma de decisiones influye significativamente en el estilo de comunicación entre las socias, esto refleja que una presidenta impone sus ideas muchos de ellos critican las ideas y muchos de nosotros dejan de participar. Considerando que el estilo de liderazgo autoritario se caracteriza por contar con un líder que prohíbe a los miembros del grupo participar en la toma de decisiones y muestra una conducta dictatorial que exige la sumisión del grupo (González & González, 2012).

Tabla 5.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para toma de decisiones en el estilo de comunicación

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,819 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	18,214	4	,001
Asociación lineal por lineal	15,939	1	,001
N de casos válidos	75		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.

Según la prueba de chi cuadrado de Pearson que mide la influencia de la toma de decisiones en el estilo de comunicación de las socias del Programa de

Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, se muestra un chi cuadrado calculado igual a 16,819 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, lo cual es determinado a 4 grados de libertad y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “*p*” igual a 0,002 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, concluyendo que la toma de decisiones influye significativamente en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

Tabla 6.

Influencia de toma de decisiones en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Toma de decisiones		Relación entre socias			Total
		Buena	Regular	Mala	
Autoritario	N°	1	1	2	4
	%	1,3%	1,3%	2,7%	5,3%
Liberal	N°	1	7	0	8
	%	1,3%	9,3%	0,0%	10,7%
Participativo	N°	39	21	3	63
	%	52,0%	28,0%	4,0%	84,0%
Total	N°	41	29	5	75
	%	54,7%	38,7%	6,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 6 se muestra la toma de decisiones del líder y su influencia en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, donde el 52,0% de las socias mencionan que la toma de decisiones lo hace el líder de manera participativa en lo cual tiene una buena relación entre las socias, seguido de un 28,0% de las socias mencionan que la toma de decisiones lo hace de manera participativa sin embargo tienen una relación entre las socias de manera regular. Esto refleja el comportamiento y la toma de decisiones de la señora presidenta del cómo influye en la relación entre las socias, mientras la



presidenta como líder de la organización fomentan la comunicación y la participación entre ellas crece de manera significativa lo cual se puede mencionar que es directamente proporcional de la variable toma de decisiones de la presidenta y la relación entre socios.

Al respecto, Caiceo (2020), define que la toma de decisiones comprende el decidir, el elegir una estrategia o acción entre un conjunto de alternativas, dicha elección facilita al equipo o individuo en el cumplimiento de los propósitos planteados, no obstante es importante resaltar que tomar o elegir una de tantas alternativas es complejo, por lo que comprende un proceso que debe culminar y a su vez prepararse para nuevas situaciones que se desencadenará, para el cual se debe tomar decisiones nuevamente en su momento dado, donde juega un rol importante el papel del líder, considerando que este se caracteriza porque permite la participaciones de sus integrantes, por lo que consulta ideas a los demás, dado que el líder considera la colaboración de todos los integrantes del equipo y organización, ya que considera que su opinión, pensamiento e ideas de los demás es un aporte importante que contribuye a la consecución de metas y objetivos establecidos, tal como Maureira et al. (2022), mencionan que un líder excelente siempre deposita confianza en el equipo y actúa con raciocinio.

Asimismo, es importante resaltar que las relaciones interpersonales componen una parte primordial para el desarrollo de cualquier clima organizacional óptimo, tal como Espinosa (2014), refiere que las relaciones que se dan entre los miembros o socios de una organización se establecen gracias a la comunicación en esos procesos de intercambio se asignan y se delegan funciones, se establecen compromisos, se evalúan y planifican estrategias que movilicen el cambio, se proponen metas individuales y grupales en un esfuerzo conjunto.

Por otro lado, se muestra el 2,7% de las áreas donde menciona que la toma de decisiones lo hace el líder de manera autoritaria en lo cual se determina que tiene una mala relación entre las socias, lo cual afecta a la organización desde el punto de vista en la toma de decisiones los líderes al respecto, Maureira et al. (2022), refieren que la toma decisiones es un aspecto clave para el éxito profesional, dado que la decisión que tome el líder incidirá en todo el equipo, por lo que es importante la participación de los integrantes, de lo contrario esto conllevará al fracaso organizacional, estudios evidencian que el estilo de liderazgo incide mucho en como dirige al equipo.

Tabla 7.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para la toma de decisiones en la relación entre socias

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,583 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	15,551	4	,004
Asociación lineal por lineal	9,430	1	,002
N de casos válidos	75		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

Según la prueba de chi cuadrado de Pearson que mide la influencia de la toma de decisiones en relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, se muestra un chi cuadrado calculado igual a 21,583 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, lo cual es determinado a 4 grados de libertad y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “*p*” igual a 0,000 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, concluyendo que la toma de decisiones influye significativamente en la relación entre las socias de los comedores populares, en el distrito de Macusani, en el año 2021.

Tabla 8.

Influencia de la capacidad de comunicación del líder en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

		Estilo de comunicación			Total
		Asertiva	Pasiva	Agresiva	
Autocrático	N°	0	1	4	5
	%	0,0%	1,3%	5,3%	6,7%
Liberal	N°	0	1	6	7
	%	0,0%	1,3%	8,0%	9,3%
Participativo	N°	43	4	16	63
	%	57,3%	5,3%	21,3%	84,0%
Total	N°	43	6	26	75
	%	57,3%	8,0%	34,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 8 se muestra la capacidad de comunicación del líder y su influencia en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, donde el 57,3% de las socias mencionan que la capacidad de comunicación de líderes de manera participativo en la cual se determina que las socias practican un estilo de comunicación asertiva, seguido de un 21,3% que también mencionan que la capacidad de comunicación de líderes de manera participativa en lo cual se demuestra un estilo de comunicación agresiva, este porcentaje nos demuestra que todas las reuniones siempre hay algunas discusiones que sobrepasa de la capacidad de comunicación del líder.

Por otro lado, se muestra un 5,3% de las áreas donde menciona que la capacidad de comunicación de líderes de manera autocrático en lo cual el estilo de comunicación que presentan es de manera agresiva.

En el liderazgo uno de los componentes básicos es la comunicación, es decir, el líder debe tener la capacidad de comunicar con su equipo, considerando que la comunicación hoy en día es una herramienta clave para la gestión en las organizaciones (Marcela, 2020). Por otro lado, Garay (2010), agrega que la

comunicación es base para cual proceso o actividad, tal es clave en el liderazgo dado que sin comunicación no existe líder, dado que una de las cualidades principales de un líder es tener la capacidad comunicativa y de esta manera obtener incidencia y persuasión de las personas, por tanto, sin la comunicación no hay seguidores y con ello no existe liderazgo. Resaltando de esta manera la importancia de la comunicación, además de resaltar el tipo de comunicación asertiva siendo esta la más adecuada, pero es importante resaltar el tipo de comunicación agresiva. Tal como Roman (2015), define que la comunicación agresiva se caracteriza cuando la persona expresa sus ideas de manera abierta y directa, pero afectando a la otra persona, se daña la autoestima de la otra persona, sin medir las consecuencias.

Tabla 9.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para capacidad de comunicación del líder en el estilo de comunicación

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,438 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	23,734	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,642	1	,000
N de casos válidos	75		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,41.

Según la prueba de chi cuadrado de Pearson que mide la influencia de la capacidad de comunicación del líder en el estilo de comunicación que se practica en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en Macusani, mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, se muestra calculado igual a 19,438 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, lo cual es determinado a 4 grados de libertad y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “*p*” igual a 0,001 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, se concluye que la capacidad de comunicación del líder influye significativamente en el estilo de comunicación que se practica en los comedores populares del distrito de Macusani, 2021.

Tabla 10.

Influencia de la capacidad de comunicación del líder en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Capacidad de comunicación del líder	Relación entre socias			Total	
	Buena	Regular	Mala		
Autocrático	N°	0	3	2	5
	%	0,0%	4,0%	2,7%	6,7%
Liberal	N°	0	7	0	7
	%	0,0%	9,3%	0,0%	9,3%
Participativo	N°	41	19	3	63
	%	54,7%	25,3%	4,0%	84,0%
Total	N°	41	29	5	75
	%	54,7%	38,7%	6,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 10 se muestra la capacidad de comunicación del líder y su influencia en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, en lo cual se muestra el 54,7% de las socias mencionan que la líder tiene una capacidad de comunicación participativa en lo cual se presenta una buena relación entre los socios, sin embargo un 25,3% menciona que la capacidad de comunicación del líder es de manera participativa y tienen una relación entre socias de manera regular. Estos porcentajes reflejan que la capacidad de comunicación del líder cuando es de manera participativa la relación entre las socias mejora significativamente en lo cual se puede mencionar que las presidentas se muestran más participativas en diferentes ámbitos en la organización, la relación entre las socias mejora de manera significativa, teniendo así una buena relación entre las socias en lo cual se muestra que el 4,1% que son autocráticos en la capacidad de comunicación en lo cual tiene una relación entre socias de manera regular y el 2,7% de manera mala.

Al respecto, Reyes (2021), resalta que la comunicación es un componente clave en el liderazgo que se diferencia por las actividades y trabajos que deben

ejecutar, dado que los líderes se caracterizan por la persuasión, inspiración, construcción de relaciones, transmisión de valores empresariales, hacer que los hechos ocurran en sus organizaciones. Asimismo, desde la perspectiva de Apaza (2017), se resalta que la relación entre socias o integrantes de la organización dependerá directamente del estilo de liderazgo que asume el líder, donde si el líder es democrático donde considera la participaciones de todos los integrantes y comunica de manera adecuado y oportuna empleando un estilo asertivo la relación entre las socias será óptima y favorable, de lo contrario se observaran discusiones llegando a ser conflictivas, contando con una comunicación no adecuada para resolver conflictos, la participación es pasiva, generando aspectos negativos en la organización.

Tabla 11.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para capacidad de comunicación del líder en la relación entre socias

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,530 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	25,941	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,460	1	,000
N de casos válidos	75		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,27.

Según la prueba de chi cuadrado de Pearson que mide la influencia de la capacidad de comunicación del líder en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, se muestra un chi cuadrado calculado igual a 25,530 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, lo cual es determinado a 4 grados de libertad y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “p” igual a 0,000 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, concluyendo que la

capacidad de comunicación del líder influye significativamente en la relación entre las socias de los comedores populares, en el distrito de Macusani, 2021.

Tabla 12.

Influencia de consulta sus ideas el líder en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Consulta sus ideas		Estilo de comunicación			Total
		Asertiva	Pasiva	Agresiva	
Autoritario	Nº	0	2	5	7
	%	0,0%	2,7%	6,7%	9,3%
Liberal	Nº	1	1	3	5
	%	1,3%	1,3%	4,0%	6,7%
Participativo	Nº	42	3	18	63
	%	56,0%	4,0%	24,0%	84,0%
Total	Nº	43	6	26	75
	%	57,3%	8,0%	34,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 12 se muestra la consulta de ideas del líder y su influencia en el estilo de comunicación que se practica en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en lo cual el 56,0% menciona que participativamente consulta sus ideas del líder para llegar a un acuerdo en lo cual se produce un estilo de comunicación asertiva entre las socias. Sin embargo, el 24,0% de las socias también mencionan que la líder consulta sus ideas de manera participativa sin embargo el estilo de comunicación es agresiva a lo cual se deduce que para tomar las decisiones de acuerdo con las ideas se llega a discutir muchos puntos ya en lo cual las socias lo toman como un estilo de comunicación agresiva.

Al respecto, Maureira et al. (2022), mencionan que un líder excelente siempre deposita confianza en el equipo y actúa con raciocinio, asimismo resaltan que una de las características que posee el liderazgo en que el líder considera la cooperación de todos los integrantes del equipo y organización, dado que considera su opinión, pensamiento e ideas de los demás es un aporte importante que

contribuye a la consecución de metas y objetivos establecidos. Este aspecto, es decir en el proceso de consultar ideas un elemento que juega un rol importante es la comunicación que mantiene entre el líder–organización, además de todos los integrantes de la misma, el estilo de comunicación que se produzca en el proceso dependerá del estilo de liderazgo que emplee el líder, si el líder comunica de manera asertiva es probable que los integrantes practiquen ese tipo de comunicación de lo contrario, caerán en una comunicación agresiva o pasiva, resaltando que la comunicación agresiva se caracteriza por la impulsividad, del conflicto e inclusive agresiones verbales que muchas veces les genera daño a los demás (Roman, 2015).

Por otro lado, el 6,7% de las socias menciona que la consulta de sus ideas del líder es de manera autoritaria lo cual refleja que el líder no consulta sus ideas puesto que solo impone, trayendo como consecuencia un estilo de comunicación agresivo. Al respecto, Maureira et al. (2022), mencionan que en caso de que los líderes no asuman un estilo o de lo contrario asuman liderazgo autoritario, liberal y pasivo esta puede conllevar a resultados poco favorables y la comunicación que mantengan entre los integrantes se verá deteriorado.

Tabla 13.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para consultas de ideas del líder y estilo de comunicación

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,944 ^a	4	,003
Razón de verosimilitud	17,934	4	,001
Asociación lineal por lineal	10,716	1	,001
N de casos válidos	75		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,41.

Según la prueba de chi cuadrado de Pearson que mide la influencia de la consulta de ideas del líder en el estilo de comunicación practicada en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, mediante la

prueba del chi cuadrado de Pearson, se muestra un chi cuadrado calculado igual a 15,944 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, lo cual es determinado a 4 grados de libertad y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “*p*” igual a 0,003 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, concluyendo que la consulta de ideas del líder influye significativamente en el estilo de comunicación que se practica en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

Tabla 14.

Influencia de consulta sus ideas el líder en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Consulta sus ideas		Relación entre socias			Total
		Buena	Regular	Mala	
Autoritario	N°	0	5	2	7
	%	0,0%	6,7%	2,7%	9,3%
Liberal	N°	1	4	0	5
	%	1,3%	5,3%	0,0%	6,7%
Participativo	N°	40	20	3	63
	%	53,3%	26,7%	4,0%	84,0%
Total	N°	41	29	5	75
	%	54,7%	38,7%	6,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 14 se muestra la manera de cómo consulta sus ideas el líder y su influencia en la relación entre las sociedades del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en lo cual se muestra que el 53,3 % de las socias menciona que participativamente consulta sus ideas para llegar a un acuerdo en lo cual se tiene una relación muy buena entre las socias, también el 26,7% de las socias menciona que participativamente consulta sus ideas la líder en lo cual se demuestra un regular relación entre las socias, estos porcentajes demuestran que si una señora presidenta consulta sus ideas entre las socias se crea ambientes de comunicaciones que puedan



ser asertivas y democráticas donde no puede faltar las discusiones con la finalidad de llegar a un acuerdo y por lo tanto aumenta la relación entre socias de manera automática a buena en lo cual se refleja la influencia de la señora presidenta en el fomento de la comunicación con la finalidad de mejorar el clima organizacional entre socias.

Al respecto, Espinosa (2014), resalta que las relaciones que ocurren dentro de la organización es clave para generar un clima y ambiente laboral óptimo para los colaboradores, asimismo enfatiza que la relaciones entre los integrantes ocurre producto de la comunicación si esta no es adecuada puede conllevar a relaciones hostiles y conflictivos con ello los resultados serán negativos e inclusive puede ocurrir fracaso organizacional. Asimismo, Maureira et al. (2022), resaltan que uno de las características del líder es la capacidad comunicativa que mantienen con su equipo, hablar de capacidad comunicativa se refiere a que el líder es capaz de enseñar o inducir una comunicación asertiva donde las opiniones de todos sean escuchados sin necesidad de que están sen expresados a través de levantamiento de voz, o de gritar para hacer valer sus opiniones, por lo que realiza consulta ideas para la toma de decisiones.

Por otro lado, el 6,7% de las socias menciona que autoritariamente consulta sus ideas o en los cuales se puede mencionar que impone las decisiones en lo cual se refleja una regular relación entre las socias y lo mismo a un mayor porcentaje se muestra de un 5,4% que la consulta de ideas del líder se hace de manera liberal a lo cual se refleja una relación entre socias de nivel regular.

Al respecto, Apaza (2017), en su estudio dio a conocer que el 35,1% de las socias encuestadas indican que el tipo de comunicación que practican es la comunicación agresiva lo cual no permite que las socias participen activamente lo

que provoca que se establezcan sanciones que hace que las socias sientan deseos de abandonar el comedor popular; es decir, se está alejando a las socias de un entorno donde pueden desarrollar de manera satisfactoria y óptima sus habilidades para liderar la organización. La comunicación agresiva a menudo busca la satisfacción de las propias necesidades a expensas de la consideración de los demás. En muchas ocasiones resulta en conflictos interpersonales, malentendidos y un ambiente poco colaborativo. Es importante distinguir la comunicación agresiva de otros estilos, como la comunicación asertiva, que busca manifestar opiniones y necesidades de manera directa pero respetuosa, considerado a los demás.

Tabla 15.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para consulta de ideas y la relación entre socias

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,470 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	17,829	4	,001
Asociación lineal por lineal	13,428	1	,000
N de casos válidos	75		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. el recuento mínimo esperado es ,33.

Según la prueba de chi cuadrado que mide la influencia de la consulta de ideas del líder en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, se muestra un chi cuadrado calculado igual a 16,470 mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877 y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “*p*” igual a 0,002 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, concluyendo que la consulta de ideas del líder influye significativamente en la relación entre socias del Programa.

3.1.2. Rasgos de liderazgo en el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Tabla 16.

Influencia de las características personales del líder en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Características personales del líder		Estilo de comunicación			Total
		Asertiva	Pasiva	Agresiva	
Buena	N°	10	1	0	11
	%	13,3%	1,3%	0,0%	14,7%
Regular	N°	22	3	8	33
	%	29,3%	4,0%	10,7%	44,0%
Mala	N°	11	2	18	31
	%	14,7%	2,7%	24,0%	41,3%
Total	N°	43	6	26	75
	%	57,3%	8,0%	34,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

Seguidamente se analiza los rasgos de liderazgo que tiene el líder en lo cual en la tabla 16 se muestra las características personales del líder en el estilo de comunicación que se practica en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), dónde el 29,3% de las socias menciona que tiene una regular característica personal del líder lo cual refleja un estilo de comunicación asertiva entre las socias, tomando las características personales del líder que podrían ser malas regulares o buenas relacionado al estilo de comunicación son muy influenciables entre ellos en lo cual los porcentajes demuestra que la mayoría de las señoras presidentas del programa tienen características personales del líder de regular y mala como porcentajes altos en lo cual se demostró que mientras mal sea la característica personal del líder el estilo de comunicación será de manera agresiva entre las socias.

Al respecto, Castaño (2013), menciona que los rasgos principales del liderazgo son las características personales del líder, dado que esta les diferencia y les hace un líder único con sus propias peculiaridades, existen diferentes



características personales que hace que los integrantes de la organización determinan si el líder es bueno, regular o malo, cada uno de estos aspectos se caracterizan por la magnitud en que el líder persuade, escucha, comunica y guía a la organización. Asimismo, (Reyes, 2021), menciona que el líder que se encuentra en nivel regular expresa que el líder presenta algunas limitaciones y no cumple con todas las características que implica el liderazgo que pueden ser mejorados en el proceso.

Por otro lado, el 24,0% de las socias menciona que tiene una mala característica personal el líder y en eso refleja un estilo de comunicación agresiva entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), del distrito de Macusani.

Al respecto, Casallas (2018) concuerda con nuestra investigación y resalta las características del líder como un factor influyente en el clima organizacional, donde al caracterizar al líder como el protagonista y posibilitador de todo el ejercicio del liderazgo.

Tabla 17.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para características personales del líder en el estilo de comunicación

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,147 ^a	4	,004
Razón de verosimilitud	18,307	4	,001
Asociación lineal por lineal	14,365	1	,000
N de casos válidos	75		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,89.

Según la prueba de chi cuadrado de Pearson que mide la influencia de las características personales del líder en el estilo de comunicación que se practica en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, mediante la prueba del chi cuadrado, se muestra un chi cuadrado calculado igual a

15,147 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, lo cual es determinado a 4 grados de libertad y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “*p*” igual a 0,004 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, concluyendo que las características personales del líder influyen en el estilo de comunicación que se practica en los comedores populares, en el distrito de Macusani.

Tabla 18.

Influencia de las características personales del líder en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Características personales del líder	Relación entre socias			Total	
	Buena	Regular	Mala		
Buena	N°	9	2	0	11
	%	12,0%	2,7%	0,0%	14,7%
Regular	N°	23	9	1	33
	%	30,7%	12,0%	1,3%	44,0%
Mala	N°	9	18	4	31
	%	12,0%	24,0%	5,3%	41,3%
Total	N°	41	29	5	75
	%	54,7%	38,7%	6,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

Siguiendo con los rasgos del liderazgo, en la tabla 18 se muestra las características personales del líder y su influencia en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), donde el 30,7% de las socias menciona que tiene un regular característica personal el líder, lo cual refleja una buena relación entre las socias puesto que comparten las mismas ideas y nadie se siente mayor que la otra socia, sin embargo se muestra un 24,0% que tiene una mala característica personal el líder lo cual refleja una relación entre las socias de nivel regular, de la misma manera que la tabla anterior se muestra que las características personales del líder es importante puesto que se relaciona directamente con la relación entre las socias dónde mientras mejor sea las características personales del



líder que es la presidenta de la organización, mejor será la relación entre las socias por ende se puede mencionar que el clima organizacional es eficiente.

Al respecto, Mori (2017), señala que no todas las personas asumen esta responsabilidad de liderar una organización, dado que existen líderes innatos como aquellos que se forman para ser líderes, en ambos casos los líderes deben cumplir ciertas características que les distinga del equipo, ello no implica que el líder tenga jerarquía mayor, sino que este sea considerado como un compañero que les orienta y dirige para la consecución de objetivos y metas. Así mismo, Reyes (2021), resalta que la comunicación es un componente clave en el liderazgo que se diferencia por las actividades y trabajos que deben ejecutar, dado que los líderes se caracterizan por la persuasión, inspiración, construcción de relaciones, transmisión de valores empresariales, hacer que los hechos ocurran en sus organizaciones.

Por otro lado, se muestra un 12,0% de las socias que menciona que tiene una buena característica personal el líder que las guía en lo cual se refleja una buena relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), del distrito de Macusani. Las características del líder es el pilar fundamental de toda organización. Soria (2017) menciona que, si un líder se descuida de la organización, muchas veces llegan a tener una organización perdida con precarias condiciones y nula participación con instituciones exteriores.

Tabla 19.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para características personales del líder y la relación entre socias

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,088 ^a	4	,005
Razón de verosimilitud	16,082	4	,003
Asociación lineal por lineal	12,997	1	,000
N de casos válidos	75		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,59.

Según la prueba de chi cuadrado de Pearson que mide la influencia de las características personales del líder en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, se muestra un chi cuadrado calculado igual a 15,088 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, lo cual es determinado a 4 grados de libertad y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “*p*” igual a 0,005 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, concluyendo que las características personales del líder influyen significativamente en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

Tabla 20.

Influencia de la capacidad para determinar metas y objetivos en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Capacidad para determinar metas y objetivos		Estilo de comunicación			Total
		Asertiva	Pasiva	Agresiva	
Alta	N°	9	3	3	15
	%	12,0%	4,0%	4,0%	20,0%
Regular	N°	27	2	7	36
	%	36,0%	2,7%	9,3%	48,0%
Baja	N°	7	1	16	24
	%	9,3%	1,3%	21,3%	32,0%
Total	N°	43	6	26	75
	%	57,3%	8,0%	34,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 20 se muestra la capacidad para determinar metas y objetivos del líder y su influencia en el estilo de comunicación que se practica en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), donde el 36,0% de las socias menciona que su líder que los guía tiene una regular capacidad para determinar metas y objetivos,

lo cual refleja un estilo de comunicación asertiva, otro de los factores fundamentales que se relacionan con el estilo de comunicación entre las socias es la capacidad para determinar metas y objetivos donde se muestra en los porcentajes que a mejor capacidad para determinar metas y objetivos de las presidentas sea, mejor será el estilo de comunicación que tienen en la organización esto refleja que son directamente proporcionales estas dos variables.

Un componente clave del liderazgo es la habilidad para establecer metas y objetivos. Lo cual destaca la capacidad del líder para definir direcciones claras y metas específicas en la organización. Considerando que esta debe estar establecidos desde la planificación y organización debido que contar con metas claras y congruentes orienta a una dirección al equipo, y de esta manera orientar sus acciones, tal como, Hoon et al. (2016), resaltan que es fundamental contar con metas y objetivos bien definidos debido que el existo de su equipo u organización depende fundamentalmente de la determinación de dichos propósitos. Por otro lado, se muestra un 21,3% tiene una baja capacidad para determinar metas y objetivos lo cual refleja un estilo de comunicación agresiva dentro del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), del distrito de Macusani. Al respecto, Avencer (2015), resalta el impacto de los lideres en el clima organizacional al realizar sus labores de manera efectiva.

Tabla 21.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para capacidad para determinar metas y el estilo de comunicación

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,135 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	18,126	4	,001
Asociación lineal por lineal	8,698	1	,003
N de casos válidos	75		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,22.

Según la prueba de chi cuadrado de Pearson que mide la influencia de la capacidad para determinar metas y objetivos en el estilo de comunicación que se practica en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, se muestra un chi cuadrado calculado igual a 19,135 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, lo cual es determinado a 4 grados de libertad y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “*p*” igual a 0,001 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, concluyendo que la capacidad para determinar metas y objetivos influye significativamente en el estilo de comunicación que se practica en el Programa de complementación Alimentaria, en el distrito de Macusani, 2021.

Tabla 22.

Influencia de la capacidad para determinar metas y objetivos en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Capacidad para determinar metas y objetivos		Relación entre socias			Total
		Buena	Regular	Mala	
Alta	N°	13	1	1	15
	%	17,3%	1,3%	1,3%	20,0%
Regular	N°	23	12	1	36
	%	30,7%	16,0%	1,3%	48,0%
Baja	N°	5	16	3	24
	%	6,7%	21,3%	4,0%	32,0%
Total	N°	41	29	5	75
	%	54,7%	38,7%	6,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 22 se muestra la capacidad para determinar las metas y objetivos y su influencia en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), donde el 30,7% menciona que tiene su líder que los guía una capacidad regular para determinar metas y objetivos de la organización, lo cual

refleja una buena relación entre la sociedad. Por otro lado, el 21,3% de las socias menciona que tiene una baja capacidad para determinar metas y objetivos, lo cual refleja una regular relación entre las socias. también se muestra que el 17,3% de las socias menciona que su líder tiene una alta capacidad para determinar metas y objetivos en los cuales refleja una buena relación entre las socias.

Al respecto, Soria (2017), menciona que el líder asume un rol importante lejos de ser responsable de las acciones este es un guía y prepara a los integrantes para que ejecuten ciertas actividades, no obstante, un aspecto clave que interfiere en el proceso es que el líder debe manejar el propósito o meta que se quiere lograr, el cual debe ser claro y preciso, ya que la dirección del equipo debe tener conocimiento y determinación a donde va dirigir al equipo, en este caso la organización, considerando que esta debe estar establecidos desde la planificación y organización debido que contar con metas claras y congruentes orientar a una dirección al equipo y de esta manera orientar sus acciones.

Narro (2019) menciona que, dentro de los comités, existe liderazgo, razón por la cual las funciones y actividades se llevan a cabo eficientemente gracias al apoyo mutuo. Así, no se acumulan tareas para aquellos que sí participan. Cuanto mayor sea la colaboración en una organización, mejor será el clima organizacional, lo que constituye una causa fundamental para alcanzar un liderazgo efectivo.

Tabla 23.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para capacidad para determinar metas y la relación entre socias

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,540 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	21,879	4	,000
Asociación lineal por lineal	13,934	1	,000
N de casos válidos	75		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,81.

Según la prueba de Pearson que mide la influencia de la capacidad para determinar metas y objetivos en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, se muestra un chi cuadrado calculado igual a 19,540 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, lo cual es determinado a 4 grados de libertad y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “*p*” igual a 0,001 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, concluyendo que la capacidad para determinar metas y objetivos influye significativamente en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

Tabla 24.

Influencia de la capacidad de planificación y desarrollo en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Capacidad de planificación y desarrollo		Estilo de comunicación			Total
		Asertiva	Pasiva	Agresiva	
Alta	N°	20	2	2	24
	%	26,7%	2,7%	2,7%	32,0%
Regular	N°	22	1	10	33
	%	29,3%	1,3%	13,3%	44,0%
Baja	N°	1	3	14	18
	%	1,3%	4,0%	18,7%	24,0%
Total	N°	43	6	26	75
	%	57,3%	8,0%	34,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 24 se muestra la capacidad de planificación y desarrollo la líder que nos guía y su influencia en el estilo de comunicación que se practica dentro del Programa De Complementación Alimentaria (PCA), dónde el 26,7% menciona que la líder que los guía tiene una alta capacidad en planificación y desarrollo lo cual



refleja un estilo de comunicación asertiva, de igual manera se muestra el 29,3% de las socias menciona que la líder que los guía tiene una regular capacidad de planificación y desarrollo, lo cual refleja un estilo de comunicación asertiva entre las socias. Estos porcentajes nos demuestran que, si las presidentas tienen una mejor capacidad de planificación y desarrollo de la organización, esto fomenta la participación entre ellos en el área de planificación y desarrollo de cómo se pueda llevar adelante dicha organización y en lo cual el estilo de comunicación mejora significativamente teniendo de manera asertiva. La capacidad de planificación se refiere al proceso de planificación mental que facilita la selección de actividades necesarias para alcanzar metas y objetivos. Además, implica tomar decisiones sobre el orden la organización apropiada para ejecutarlas, delegar responsabilidades y establecer plazos. Por otro lado, el 18,7% de las socias menciona que la líder que los guía tiene una baja capacidad de planificación y desarrollo lo cual refleja un estilo de comunicación agresiva entre las socias de los comedores populares, en el distrito de Macusani. Al respecto, Narro (2019), sobre la capacidad de planificación y desarrollo organizacional resalta que el líder organiza actividades, hace participar a sus demás compañeras, esto es reflejado en el clima organizacional de cada institución, puesto que el líder les brinda información y confianza y resuelven colectivamente los problemas demostrando la capacidad de liderazgo.

Tabla 25.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para capacidad de planificación y desarrollo y estilo de comunicación

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,092 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	33,786	4	,000
Asociación lineal por lineal	24,035	1	,000
N de casos válidos	75		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,44.

Según la prueba de Pearson que mide la influencia de la capacidad de planificación y desarrollo en el estilo de comunicación que se practica en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, se muestra un chi cuadrado calculado igual a 29,092 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, lo cual es determinado a 4 grados de libertad y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “*p*” igual a 0,000 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, concluyendo que la capacidad de planificación y desarrollo influye significativamente en el estilo de comunicación que se practica en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

Tabla 26.

Influencia de la capacidad de planificación y desarrollo en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Capacidad de planificación y desarrollo		Relación entre socias			Total
		Buena	Regular	Mala	
Alta	N°	22	2	0	24
	%	29,3%	2,7%	0,0%	32,0%
Regular	N°	19	11	3	33
	%	25,3%	14,7%	4,0%	44,0%
Baja	N°	0	16	2	18
	%	0,0%	21,3%	2,7%	24,0%
Total	N°	41	29	5	75
	%	54,7%	38,7%	6,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 26 se muestra la capacidad de planificación y desarrollo de las líderes y su influencia en la relación entre las socias de los comedores populares, donde el 29,3% de las socias menciona que su líder tiene alta capacidad de planificación y desarrollo de la organización, lo cual refleja una buena relación.

Al respecto, Tapia y Antequera (2020), refieren que un líder se caracteriza

por su organización y planeación, lo que implica desde la planificación hasta su ejecución de actividades y tareas establecidos en el plan, dado que la organización adecuada garantiza a que las acciones establecidas se desarrollen en los plazos establecidos y por responsables delegados, dado que para planificar y delegar ciertas tareas a los integrantes de la organización el líder se tomó el tiempo de observar, conocer y resaltar las cualidades de cada uno de ellos.

Por otro lado, se muestra el 21,3% que menciona que su líder tiene una baja capacidad de planificación y desarrollo, lo cual refleja una relación regular entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani.

Mori (2017), concuerda con nuestros resultados demostrando que el liderazgo autoritario con bajas capacidades de planificación y desarrollo de eventos influye en el clima organizacional de manera significativa, dando un ambiente en el que trabajan que no es armónico sino de lo contrario desmotiva a las beneficiarias que si demuestran su apoyo, por otro lado el clima organizacional en los comités no es bueno porque la desmotivación que hay de beneficiarias son por constantes conflictos hace que haya deserción de beneficiarios en las reuniones.

Tabla 27.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para capacidad para determinar metas y la relación entre socias

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,021 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	45,851	4	,000
Asociación lineal por lineal	27,681	1	,000
N de casos válidos	75		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,97.

Según la prueba de chi cuadrado de Pearson que mide la influencia de la capacidad de planificación y desarrollo en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, se muestra un chi cuadrado calculado igual a 35,348 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, lo cual es determinado a 4 grados de libertad y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “*p*” igual a 0,000 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, concluyendo que la capacidad de planificación y desarrollo influye significativamente en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

Tabla 28.

Influencia del autodesarrollo y asistencia en el estilo de comunicación del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Autodesarrollo y asistencia a los compañeros		Estilo de comunicación			Total
		Asertiva	Pasiva	Agresiva	
Alta	N°	14	2	4	20
	%	18,7%	2,7%	5,3%	26,7%
Regular	N°	26	1	12	39
	%	34,7%	1,3%	16,0%	52,0%
Baja	N°	3	3	10	16
	%	4,0%	4,0%	13,3%	21,3%
Total	N°	43	6	26	75
	%	57,3%	8,0%	34,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 28, se muestra el nivel de auto desarrollo y control de asistencia de los compañeros o socias de la organización, donde el 34,7% de las socias menciona que la líder que los guía tiene un regular nivel de autodesarrollo y asistencia a los compañeros, lo cual refleja un estilo de comunicación asertiva, de la misma manera se muestra el 18,7% de las socias que mencionan que tiene un alto

autodesarrollo y asistencia a los compañeros, lo cual refleja un estilo de comunicación asertiva entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), esto demuestra que el autodesarrollo y el control de asistencia por parte de la señora presidenta es la imagen de la organización, puesto que si la señora presidenta muestra una educación y todos los valores de manera buena tiene la facultad de hacer el control de asistencia a las socias, en lo cual fomenta el respeto entre ellas y esto trae una relación de un estilo de comunicación asertiva entre ellas y un respeto mutuo entre las socias.

Al respecto, Cieza (2019), resalta que el autodesarrollo hace referencia a que la persona, es decir, el líder tiene la disponibilidad de aprender de su equipo, ampliar sus conocimientos y adquirir estrategias y herramientas para la realización de actividades siempre en miras de lograr el meta establecido. Respecto a la asistencia a los compañeros resalta que el líder se caracteriza por enseñar y preparar a los integrantes, contribuyendo al crecimiento del grupo a través de la enseñanza y preparación de los demás integrantes de la organización.

Por otro lado, se muestra un 13,5% de las socias que mencionan que la líder que los guía tiene un bajo nivel de autodesarrollo y asistencia a los compañeros, lo cual refleja un estilo de comunicación agresiva entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), del distrito de Macusani.

Tabla 29.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para autodesarrollo y asistencia y el estilo de comunicación

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,146 ^a	4	,007
Razón de verosimilitud	14,978	4	,005
Asociación lineal por lineal	8,221	1	,004
N de casos válidos	75		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,28.

Según la prueba de chi cuadrado de Pearson que mide la influencia del auto desarrollo y asistencia a los compañeros en el estilo de comunicación que se practica en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito Macusani, mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, se muestra un chi cuadrado calculado igual a 14,146 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, lo cual es determinado a 4 grados de libertad y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “*p*” igual a 0,007 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, concluyendo que el autodesarrollo y asistencia a los compañeros influye significativamente en el estilo de comunicación que se practica en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani.

Tabla 30.

Influencia del autodesarrollo y asistencia a los compañeros en la relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Autodesarrollo y asistencia a los compañeros		Relación entre socias			Total
		Buena	Regular	Mala	
Alta	N°	18	1	1	20
	%	24,0%	1,3%	1,3%	26,7%
Regular	N°	21	16	2	39
	%	28,0%	21,3%	2,7%	52,0%
Baja	N°	2	12	2	16
	%	2,7%	16,0%	2,7%	21,3%
Total	N°	41	29	5	75
	%	54,7%	38,7%	6,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 30, se muestra el nivel de auto desarrollo que tiene la lideresa que los acompaña y el control de asistencia de los compañeros y su influencia en la relación entre socias, donde el 28,0% menciona que la lideresa que los guía tiene un regular autodesarrollo y asistencia a los compañeros, seguido de un 24,0% que

menciona que tiene un buen autodesarrollo y asistencia a los compañeros, lo cual estos porcentajes reflejan una buena relación entre socios. Sin embargo, el 16,0% de las socias menciona que su lideresa que los guía tiene un bajo nivel de auto desarrollo y asistencia a los compañeros, lo cual refleja una regular relación entre socios del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), del distrito de Macusani en el año 2021.

Al respecto, Cieza (2019), demuestra el control de asistencias de los compañeros tiene sus ventajas y desventajas, puesto que hay personas que andan bajo un control y si no los hay simplemente ellos se vuelven liberal y en otra hay personas que no les gusta el control y a consecuencia tenemos un clima organizacional agresiva lleno de discusiones, en nuestra investigación con los porcentajes analizados se concluye que a mayor auto desarrollo que tenga la señora presidenta tienen la facultad de controlar la asistencia de las socias fomentando el respeto mutuo entre ellas y el respeto hacia la organización y es directamente proporcional con la relación entre las socias.

Tabla 31.

Determinación del Chi cuadrado de Pearson para autodesarrollo y asistencia y la relación entre socias

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	d f	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,196 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	26,005	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,373	1	,000
N de casos válidos	75		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,07.

Según la prueba de chi cuadrado de Pearson que mide la influencia del auto desarrollo y asistencia a los compañeros en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, se muestra un chi cuadrado calculado igual a

22,196 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877, lo cual es determinado a 4 grados de libertad y a una significancia de 0,05. Además, se muestra un valor “*p*” igual a 0,000 menor a 0,05, los cuales cumplen las condiciones de rechazar una hipótesis nula contraria a la hipótesis de investigación, concluyendo que el autodesarrollo y asistencia a los compañeros influye significativamente en la relación entre las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani en el 2021.

3.1.3. Clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Tabla 32.

Estilo de comunicación en el Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Comedor popular		Estilo de comunicación			Total
		Asertiva	Pasiva	Agresiva	
Virgen de Chapi	Nº	10	3	2	15
	%	13,3%	4,0%	2,7%	20,0%
Virgen del Pilar	Nº	8	1	6	15
	%	10,7%	1,3%	8,0%	20,0%
Parroquia	Nº	8	2	5	15
	%	10,7%	2,7%	6,7%	20,0%
Allincapac Pacaje	Nº	15	0	0	15
	%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%
Tupac Amaru	Nº	2	0	13	15
	%	2,7%	0,0%	17,3%	20,0%
Total	Nº	43	6	26	75
	%	57,3%	8,0%	34,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 32 se muestra el clima organizacional en la dimensión del estilo de comunicación que practican las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), del distrito de Macusani, teniendo haber evaluado a cinco Programas de Complementación Alimentaria (PCA), que existe en el distrito de



Macusani, donde el 20,0% del total de encuestados pertenece al comedor popular Virgen de Chapi, de los cuales el 13,3% de las socias practica un estilo de comunicación asertiva, seguido de un 2,7% de las socias que practica un estilo de comunicación agresiva y un 4,0% de las socias practica un estilo de comunicación pasiva.

Además, se muestra un 20,0% del total de las socias encuestadas, pertenecen al comedor popular Virgen del Pilar, de los cuales el 10,7% de las socias practica un estilo de comunicación agresiva, seguido de un 8,0% que practica un estilo de comunicación asertiva. Asimismo, se muestra un 20,0% de las socias que pertenecen al comedor de la parroquia, de los cuales el 10,7% practican un estilo de comunicación asertiva, seguido de 6,7% que practican una comunicación agresiva.

El 20,0% de las encuestadas pertenecen al comedor popular Tupac Amaru, de los cuales el 17,3% practican una comunicación agresiva, seguido de 2,7 que practica una comunicación asertiva.

Finalmente, se muestra un 20,3% de las socias que pertenecen al comedor popular Allin Capac Pacaje, de los cuales en su totalidad practica un estilo de comunicación asertiva.

Al respecto, Reyes (2021), resalta que la comunicación es un componente clave en el liderazgo que se diferencia por las actividades y trabajos que deben ejecutar, dado que los líderes se caracterizan por la persuasión, inspiración, construcción de relaciones, transmisión de valores empresariales, hacer que los hechos ocurran en sus organizaciones. No obstante, es importante resaltar los estilos comunicativos ya que muchas veces este incide en la colaboración y cooperación

de los colaboradores, sobre todo en las relaciones que ocurren en la organización. Asimismo, Roman (2015) menciona que existen los siguientes estilos de comunicación: pasivo, que se caracteriza por ser una persona que no expresa de manera abierta, directa y concreta sus ideas o lo que desea transmitir, son personas que no hablan mucho, estilo agresivo que se caracteriza cuando la persona expresa sus ideas de manera abierta y directa, pero afectando de alguna manera a la otra persona, el objetivo es dañar la autoestima de la otra persona, sin medir las consecuencias y asertiva considerado como uno de los estilos adecuados que se debe emplear en las organización, debido que se caracteriza por ser una persona que expresa sus ideas de manera abierta y directa, sin afectar de manera negativa a la otra persona, este estilo de comunicación busca resolver problemáticas. La persona asertiva busca la forma, el lugar, la manera, de cómo expresarse, es la persona ideal.

Tabla 33.

Relación entre socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Comedor popular		Relación entre socias			Total
		Buena	Regular	Mala	
Virgen de Chapi	N°	10	5	0	15
	%	13,3%	6,7%	0,0%	20,0%
Virgen del Pilar	N°	10	5	0	15
	%	13,3%	6,7%	0,0%	20,0%
Parroquia	N°	8	7	0	15
	%	10,7%	9,3%	0,0%	20,0%
Allincapac Pacaje	N°	11	4	0	15
	%	14,7%	5,3%	0,0%	20,0%
Tupac Amaru	N°	2	8	5	15
	%	2,7%	10,7%	6,7%	20,0%
Total	N°	41	29	5	75
	%	54,7%	38,7%	6,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizadas a las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021.

En la tabla 33 se muestra la relación entre socias del Programa de



Complementación Alimentaria (PCA), del distrito de Macusani, donde el 20,0% de las socias que son del Virgen de Chapi, el 13,3% tiene una buena relación entre socios. el 20,0% de las socias pertenecen al comedor popular Virgen del Pilar, donde el 13,3% tiene una buena relación entre socios. Asimismo, el 10,7% tiene una buena relación entre socias. Y el comedor Tupac Amaru tiene el 10,7% una regular relación entre socias. Finalmente, el 20,0% de las socias que pertenecen al comedor popular Allin Capac Pacaje, el 14,7% tiene una buena relación.

Al respecto, Espinosa (2014), menciona que las relaciones interpersonales constituyen una parte primordial para el desarrollo de cualquier clima organizacional óptimo, considerando que las relaciones que se dan entre los miembros o socios de una organización se establecen gracias a la comunicación en esos procesos de intercambio se asignan y se delegan funciones, se establecen compromisos, se evalúan y planifican estrategias que movilicen el cambio, se proponen metas individuales y grupales en un esfuerzo conjunto, de beneficio común. Las relaciones interpersonales consistentes facilitan la comunicación efectiva. Una líder que se relaciona bien puede transmitir sus ideas de manera clara y comprender las preocupaciones y las distintas perspectivas de los demás. Asimismo, es importante resaltar a Apaza (2017), quien indica que la relación entre socias o integrantes de la organización dependerá directamente del estilo de liderazgo que asume el líder, donde si el líder es democrático considera la participaciones de todos los integrantes y comunica de manera adecuada y oportuna empleando un estilo asertivo, y así la relación entre las socias será óptima y favorable, de lo contrario se observaran discusiones llegando a ser conflictivas, contando con una comunicación no adecuada para resolver conflictos, la participación es pasiva , generando aspectos negativos en la organización.

3.1.4. Influencia del Liderazgo en el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani

Tabla 34.

Contraste de hipótesis mediante la prueba de Chi cuadrado de Pearson

Liderazgo	Clima organizacional	Chi ² c	Chi ² t	Gl	Sig
Toma de decisiones	Estilo de comunicación	16,819	9,4877	4	0,001*
Toma de decisiones	Relación entre socias	21,583	9,4877	4	0,000*
Capacidad de comunicación del líder	Estilo de comunicación	19,438	9,4877	4	0,000*
Capacidad de comunicación del líder	Relación entre socias	25,530	9,4877	4	0,000*
Consulta sus ideas	Estilo de comunicación	15,944	9,4877	4	0,003*
Consulta sus ideas	Relación entre socias	16,470	9,4877	4	0,001*
Características personales del líder	Estilo de comunicación	15,147	9,4877	4	0,007*
Características personales del líder	Relación entre socias	15,088	9,4877	4	0,007*
Capacidad para determinar metas y objetivos	Estilo de comunicación	19,135	9,4877	4	0,001*
Capacidad para determinar metas y objetivos	Relación entre socias	19,540	9,4877	4	0,001*
Capacidad de planificación y desarrollo	Estilo de comunicación	29,092	9,4877	4	0,000*
Capacidad de planificación y desarrollo	Relación entre socias	36,021	9,4877	4	0,000*
Autodesarrollo y asistencia a los compañeros	Estilo de comunicación	14,146	9,4877	4	0,007
Autodesarrollo y asistencia a los compañeros	Relación entre socias	22,196	9,4877	4	0,000

Determinando la influencia del liderazgo en el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), que se muestra en la tabla 34 es la capacidad de planificación y desarrollo y su influencia con la relación entre socias, teniendo un chi cuadrado calculado igual a 36,021 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 9,4877. El segundo indicador más influyente en el clima organizacional es la capacidad de planificación y desarrollo y su influencia con el estilo de comunicación, teniendo un chi cuadrado calculado igual a 29,092 que es mayor a 9,4877, siendo estos dos los indicadores más influyentes en el clima organizacional de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), del distrito de Macusani en el año 2021.



CONCLUSIONES

PRIMERO: El liderazgo influye significativamente ($p < 0,05$) en el clima organizacional; donde el 57,3% tiene un estilo de comunicación asertiva, seguido de 34,7% que tiene un estilo de comunicación agresiva. Asimismo, el 54,7% tiene una buena relación entre socias, seguido de 38,7% una regular relación entre socias que refleja el clima organización de las socias de los comedores populares del Programa de Complementación Alimentaria (PCA), en el distrito de Macusani, 2021. Lo cual se determinó bajo la prueba del Chi cuadrado, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación.

SEGUNDO: Los estilos de liderazgo influyen significativamente ($p < 0,05$) en el clima organizacional de las asocias; donde el 84,0% de los líderes son participativos, generando un 56,0% de estilo de comunicación asertiva en la toma de decisiones, 57,3% de comunicación asertiva con la capacidad de comunicación del líder y 56,0% con la consulta de ideas. Asimismo, generan una buena relación entre socias (52,0%) en la toma de decisiones, el 54,7% de comunicación asertiva con la capacidad de comunicación del líder y 53,3% de comunicación asertiva con la consulta de ideas de la presidenta con las socias del Programa de complementación Alimentaria (PCA), en el distrito Macusani, 2021.

TERCERO: Los rasgos de liderazgo influyen significativamente ($p < 0,05$) en el clima organizacional; donde 44,0% posee una regular característica personal del líder, generando un estilo de comunicación asertiva (29,3%), el 36,0% de comunicación asertiva con la capacidad para determinar metas y objetivos, 29,3% de comunicación asertiva con la capacidad de planificación y desarrollo, y 34,7% de comunicación asertiva con el autodesarrollo y asistencia a los compañeros. Asimismo, 30,7% de buena relación entre socias basado en las características del líder, 30,7% de buena relación en la



capacidad para determinar metas y objetivos, 25,3% de buena relación con la capacidad de planificación y desarrollo, y 28,0% de buena relación con Autodesarrollo y asistencia a los compañeros en el Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito Macusani, 2021.

CUARTO: El clima organizacional bajo las dimensiones de estilo de comunicación, el comedor popular Allin Capac Pacaje tiene un estilo de comunicación asertiva a consecuencia de ello tiene una buena relación entre socias, lo contrario que presenta el comedor Tupac Amaru que tiene el 17,3% de socias que practica un estilo de comunicación agresiva a consecuencia de ello se tiene una regular relación entre socias. Asimismo, en el comedor popular Virgen del Pilar 10,7% practica un estilo de comunicación asertiva, el comedor popular virgen de Chapi tiene el 13,3% practica un estilo de comunicación asertiva.



RECOMENDACIONES

Mejorar constantemente el liderazgo y clima organizacional en las organizaciones sociales y el programa de complementación alimentaria PCA, capacitar a las socias con la intención de fortalecer y contribuir al desarrollo de su organización y de sus beneficiarios.

El liderazgo influye significativamente por lo que se debe fortalecer continuamente las funciones del líder, Así mismo, aunque ser elegido líder implica una relación positiva, no siempre se traduce en una satisfacción personal, ya que en ocasiones se ocupa demasiado tiempo en las funciones y se requiere abordar todos los problemas a veces sin tener la autoridad suficiente. Por ello es muy necesario el fortalecimiento de capacidades del líder. Mejorar el clima organizacional, fortaleciendo valores, tales como el respeto puntualidad, honestidad, responsabilidad, tolerancia, etc. y la comunicación asertiva y buena relación entre socias el cual tendrá mejoras en la población beneficiada y el Programa de Complementación Alimentaria PCA.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. (2018). El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes . *Revista Administración*.
- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2016). El liderazgo de los gerentes de las PYMES de Machala. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 8(3).
- Aldana, B. (2019). Liderazgo y Clima Laboral en la empresa “Cleaning Corp”. [Tesis de pregrado]. Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Apaza, C. (2017). *relaciones interpersonales y su influencia en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno 2017*. Puno: tesis de la Universidad Nacional del Altiplano.
- Avanecer, Y. (15 de junio 2015). *liderazgo y motivación*. Quetzaltenango: tesis de la Universidad Rafael Landívar.
- Avila, W. M. (2005). *Historia general de Macusani*. Macusani: Altiplano.
- Bass, B. (1995). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free.
- Berenstein, M. (13 de Diciembre de 2011). *Construcción de liderazgo*. Obtenido de <https://emprendedoresnews.com/tips/management/construccion-de-liderazgo.html>
- Berger, P., & Luckmann, T. (1966). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Branding, E. (2022). *Líder vs. Jefe: 8 rasgos que los diferencian*. Obtenido de Endalia: <https://www.endalia.com/news/lider-vs-jefe-8-aspectos-que-los-diferencian/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Real%20Academia%20Espa%C3%B1ola,grupo%20social%20u%20otra%20colectividad%E2%80%9D>.
- Caiceo, J. (2020). Liderazgo y toma de decisiones a nivel de una unidad educativa en Chile. *Revista Papeles Salmantinos de Educación*, 1(24), 93 - 113.
- Calisaya, E., & Mendoza, V. (2019). *liderazgo y su influencia en el ejercicio de la participación social de las beneficiarias del programa de complementación alimentación de la provincia de Yunguyo*. Puno: tesis de la Universidad Nacional del Altiplano.
- Cardona, P. (2002). *Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano*. Madrid: Díaz de Santos.
- Carolina, T. (2021). *Liderazgos y emprendimientos en mujeres originarias latinoamericanas*. Obtenido de Tribuna Red Carolina: <https://www.fundacioncarolina.es/liderazgos-y-emprendimientos-en-mujeres-originarias-latinoamericanas/>



- Casallas, P. (2018). *Construcción del liderazgo a partir de las relaciones sociales en enfermeros de medicina*. Villavicencio: Universidad Santo Tomás, Facultad de Psicología. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/12099/2018patriciacasallas.pdf?sequence=1>
- Castaño, R. (2013). *un nuevo modelo de liderazgo por valores*. Madrid: Universidad de Alcalá.
- Castilla, M. (2020). *Definición de una Asociación*. Obtenido de Castilla - La Mancha : <https://ejuridicas.castillalamancha.es/asociaciones/definicion-asociacion>
- Ccama, S. (2021). Relaciones interpersonales y clima organizacional de las socias de los comedores populares del distrito de Puno - 2018. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Chiavenato, I. (1993). *Liderazgo organizacional*. U.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Séptima Edición ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Cieza, L. (2019). *relaciones interpersonales y liderazgo de socias de Club de madres "estrellitas de Jesús" – sector Rio Seco – Distrito El Porvenir 2018*. Trujillo: tesis de la Universidad Nacional de Trujillo.
- Cordobés, M., Sureda, M., & Carreras, I. (2019). ¿Hacia dónde va el liderazgo social?. Nuevas tendencias y competencias. *Revista ESADE*, 1(5), 1 - 22.
- Delgado, I. (20 de Enero de 2021). *Significados*. Obtenido de ¿Qué es la Comunicación?: <https://www.significados.com/comunicacion/#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20es%20un%20proceso,un%20emisor%20y%20un%20receptor.>
- Espinosa, M. (2014). *analisi del grado de relacion entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad academica de la institucion educativa Omaira Sanchez Garzon*. Cartagena.
- Fernández - Fonseca, E., & Cardona - Sánchez, F. (2017). Los pliegues del liderazgo social y comunitario. *Revista Jangwa Pana*, 16(2), 197 - 216.
- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Artículo*. Universidad de Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Fischman, D. (2000). *el camino dle lider*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas .
- Galván, F. (2017). *Empoderamiento, una estrategia de liderazgo*. Obtenido de Educacion Corporativa: <https://www.ebc.mx/educacioncorporativa/articulos/empoderamiento-una-estrategia-de-liderazgo.php#:~:text=El%20empoderamiento%20organizacional%20se%20refiere,las%20operaciones%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20>



- Ganga, F., & Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organizacion. *Revista gaceta laboral*, 19(1), 52-77. Obtenido de <https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&u=uscali&id=GALE|A337719639&v=2.1&it=r&sid=IFME&asid=8ec19076>
- Garay, M. (2010). Comunicación y liderazgo sin comunicación no hay líder. *Revista Cuaderno*, 1(33), 61 - 72.
- García, P. (3 de Julio de 2017). *ESTRATEGIAS DE EMPODERAMIENTO*. Obtenido de <https://elcasopablo.com/2017/07/03/estrategias-de-empoderamiento/>
- Gonzáles, O., & Gonzáles, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 12(1), 35-44. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90423275005.pdf>
- Gonzalez, J., Rodríguez, M., & González, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista Espacios*, 39(37), 3.
- González, V. (2006). El liderazgo social. *Revista Galego - Portuguesa de psicología e Educación*, 13(11 - 12), 23 - 42.
- Hernández , R., & Mendoza , C. (2019). *metodologia de investigacion: ruta cualitativa, cuantitativa y mixta*. México : McGrawHiLL.
- Hernández, N. (2019). El liderazgo y su relación con el clima laboral en la organización. [Tesis de Pregrado]. Fundación Universidad de América, Bogotá.
- Herrera, L. (2014). *Fundamentos de liderazgo*. Mexico.
- Hoon, J., Y., & Jung, J. (2016). Una revisión de las características de un estilo de liderazgo de buena calidad. *Reseñas de Humanidades y Ciencias Sociales*, 7(5), 64-69. doi:doi: 10.17485 / ijst / 2015 / v8i24 / 80246
- Huaman, J. (2012). *Gustos y sabores de la provincia de Carabaya - Macusani*. Obtenido de <http://javierhuaman.blogspot.com/>: <http://javierhuaman.blogspot.com/2012/04/javier-huaman-sullca-lo-largo-de-la.html>
- Hughes, R. (2007). *liderazgo* . Mexico: McGraw-Hill.
- Jáimez, M. (2012). Organizaciones saludables: el papel del empoderamiento organizacional. [Tesis doctoral]. Universidad de Granada, Granada. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/23761/21224079.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marcela, P. (2020). Comunicación Interna y Liderazgo Coach como herramientas para el logro de metas en MAN - SER S.R.L. [Tesis de grado]. Universidad Empresarial Siglo 21.
- Maureira, O., Guiñez, C., & Atenas, N. (2022). Características del liderazgo de la jefatura departamental en matemática de un centro de alto desempeño en educación secundaria en Chile. *Revista Innovaciones Educativas*, 24(36), 71 - 84. doi:<https://doi.org/10.22458/ie.v24i36.3895>



- Mechanic, D. (1991). *Adolescents at risk: New directions. Paper presented at the Seventh Annual Conference on Health Policy*. New York: Medical College.
- Moreno, D. (2021). Influencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas del programa Vaso de leche del distrito de Pilcuyo 2019. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Mori, L. (2017). *influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de las madres socias de los comités del vaso de Leche en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, Provincia de Pacasmayo 2015*. Trujillo: tesis de la Universidad Nacional de Trujillo .
- Narro, I. (2019). *Liderazgo y participacion en la organizacion social: vaso de leche "guiame señor" y "virgen del rosario de la Alameda" Trujillo*. Trujillo: tesis de la Universidad Nacional de Trujillo.
- Neffa, J. C. (2022). *¿Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo*. doi:I.S.B.N. 950-582-248-1
- Newtrom, J. (2007). *direccion: gestion para lograr resultados*. Mexico: McGraw-Hill.
- Ñaupas et al. (2014). *Metodologia de la Investigacion, Cuantitativa - Cualitativa y Redaccion de la Tesis* (Vol. 4ta Edicion). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. doi:ISBN 976-956-762-188-4
- Peiro, J., & Breos, I. (2012). la comunicacion en las organizaciones: una aproximacion desde el modelo de analisis multifacetico. *revista Persona*, 41-70.
- Peralta, R. (2002). *Gestiopolis*. Obtenido de El clima organizacional: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional>.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2008). *Definición de*. Obtenido de Definición de liderazgo: <https://definicion.de/liderazgo/>
- Prieto, M. (2019). *El liderazgo en mujeres indígenas. tendiendo puentes entre género y Etnia*. Obtenido de Biblioteca Digital de Vanguardia para la Investigación en Ciencias Sociales: <https://www.flacsoandes.edu.ec/agora/el-liderazgo-en-las-mujeres-indigenas-tendiendo-puentes-entre-genero-y-etnia>
- Rappaport, J. (1984). Studies in empowerment: Introduction to the issue. *Prevention in Human Services*, 3(1), 1-7.
- Redondo, G., & Elboj, C. (2018). Liderazgo y creación social: una aproximación a las principales aportaciones. *Revista Internacional de Organizaciones*, 1(21), 109 - 125.
- Regader, B. (29 de mayo de 2015). *Psicología y mente*. Obtenido de Los 10 rasgos de personalidad de un líder: <https://psicologiyamente.com/personalidad/rasgos-de-personalidad-lider>
- Reyes, C. (2021). La importancia de la comunicación y liderazgo: herramientas para métodos efectivos de formación y organización educativa. *Revista Científica TecnoHumanismo*, 1(10), 27 - 46. doi:<https://doi.org/10.53673/th.v1i10.64>



- Riquelme, J., Pedraja - Rejas, L., & Vega - Massó, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Revista Formación Universitaria*, 13(1), 135 - 145.
- Robbins, S. (2004). *comportamiento orgainzacional* . Mexico: Pearson Educacion .
- Rodríguez, J., & Fuentes, C. (2015). *Redacción de metas y objetivos para evidenciar el Aprendizaje*.
- Rodríguez, Y. (2020). *Diez grandes características del liderazgo*. Obtenido de Conflegal: <https://conflegal.com/20200821-10-grandes-caracteristicas-del-liderazgo/>
- Roldán, P. N., & López. (2021). *Definición de socio*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/socio.html>
- Roldán, P. N., & Westriecher. (2020). *Concepto de organización*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Roman, C. (2015). *el libro de habilidades comunicativas* . España: tercera edicion.
- Serrano, B., & Portalanza, C. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Revista Suma de Negocios*, 5(11), 117 - 125. doi:10.1016/S2215-910X(14)70026-6
- Silva, C., & Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *Psyke*, 13(2). doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282004000200003
- Soria, Y. (2017). *relacion del liderazgo organizacional y la sostenibilidad de los comedores populares del Distrito de Aplao - Castilla* . Arequipa: tesis de la Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa.
- Tapia, Z., & Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Revista AD-GNOSIS*, 9(9), 119 - 134. doi:10.21803/adgnosis.9.9.443
- Thompson, I. (Octubre de 2008). *Definición de Comunicación*. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/comunicacion/definicion-comunicacion.html>
- Valuexperiencia, C. (2017). *Deficit de liderazgo: causas y posibles soluciones*. Obtenido de aluexperience Community Manager: <https://valuexperience.com/deficit-de-liderazgo-causas-y-posibles-soluciones/#:~:text=Las%20principales%20razones%20que%20condujeron,selecci>
- Vera, F. (2002). *Definición de Liderazgo*. Obtenido de OOCites: <https://www.oocities.org/favm4/gc/liderfzo.htm>
- Zimmerman, M. (2000). *Empowerment theory*. En J. Rappaport & E. Seidman (Vol. 16). New York: Handbook of community psychology.



ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variabes	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuánto influye el liderazgo en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuánto influye los estilos de liderazgo en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito Macusani, 2021?</p> <p>2. ¿Cuánto influye los rasgos de liderazgo en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito Macusani, 2021?</p> <p>3. ¿Cómo es el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito Macusani, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) en el distrito Macusani, 2021.</p> <p>2. Determinar la influencia de los rasgos de liderazgo en el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) en el distrito Macusani, 2021.</p> <p>3. Evaluar el clima organizacional del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo influye significativamente en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito de Macusani, 2021.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>1. Los estilos de liderazgo influyen significativamente en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito Macusani, 2021.</p> <p>2. Los rasgos de liderazgo influyen significativamente en el clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) en el distrito Macusani, 2021.</p> <p>3. El clima organizacional del Programa de complementación Alimentaria (PCA) es deficiente en el distrito de Macusani, 2021.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>El liderazgo</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Estilos de Liderazgo</p> <p>Rasgos de Liderazgo</p> <p>Estilos de Comunicación</p> <p>Relación entre Social</p>	<p>Tipo: Explicativo</p> <p>Diseño: experimental</p> <p>Población de estudio</p> <p>75 socias</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Procesamiento: SPSS V 26</p>



ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ANTROPOLOGÍA

ENCUESTA DE TESIS “Liderazgo de la señora presidenta y su influencia en el clima organizacional de las socias del programa de complementación alimentaria (PCA)”

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 Nombres:

1.2 Grado de Instrucción

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

2. ASPECTOS DE ESTILOS LIDERAZGO

2.1 ¿Cómo hacen la toma de decisiones junto a la presidenta?

- a) La presidenta impone sus decisiones y no respeta al resto (Autoritaria)
b) Todas participamos opinando y tomamos decisiones en conjunto (participativo)
c) A ella no le importa mucho, así que nosotros tomamos decisiones (liberal)

2.2 ¿Qué tipo de comunicación maneja la presidenta dentro de la organización?

- a) La presidenta dirige a su gusto y no escucha las opiniones de las socias (Autocrático)
b) Todos participan en las opiniones y se toma el mejor (Participativo)
c) A la presidenta no le importa nada, y todas andan por su lado (Liberal)

2.3 ¿Cómo realiza la consulta de ideas su presidenta en tu organización?

- a) La presidenta nunca consulta ideas ella solo impone (Autoritario)
b) La presidenta hace opinar a todos y llegamos a un acuerdo (Participativo)
c) La presidenta casi no habla y nosotras le damos ideas (Liberal)



3. ASPECTOS DE RASGOS DE LIDERAZGO

1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5:
Siempre

Ítems	1	2	3	4	5
La presidenta siempre esta alegre preocupándose de nosotros					
La presidenta muestra a su familia como un ejemplo a seguir					
La presidenta siempre demuestra rectitud en su hablar y actuar					
La presidente muestra optimismo					
La presidenta tiene suficiente capacidad de determinar metas					
La presidenta fácilmente traza objetivos para la organización					
La presidenta habla de visiones de la organización					
La presidenta busca alcanzar las metas establecidas					
La presidenta planifica las actividades de manera anticipada					
La presidenta presupuesta las actividades eficientemente					
La presidenta toma siempre a mando en todas las actividades					
La presidenta rinde cuentas inmediatamente después de las actividades					
La presidenta supervisa la asistencia de las socias					
La presidenta se preocupa del desarrollo y mejora de nosotras					
La presidenta se preocupa si una socia no viene a las reuniones					
La presidenta gestiona actividades para trabajar en nuestro desarrollo y autoestima					

4. CLIMA ORGANIZACIONAL

4.1 ¿Qué tipo de comunicación practica entre socias en tu organización?

- a) Todos hablamos y llegamos a un acuerdo (Asertiva)
- b) Una de las socias impone su decisión y no respeta al resto (Agresiva)
- c) Casi nadie habla y cada una hace lo que quiere (Pasiva)

4.2 ¿Cómo es la relación entre socias?

- a) Buena
- b) Regular
- c) Mala

ANEXO 3. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

Figura 2

Reunión con las señoras presidentes y socias tema: aplicación de instrumento de recolección de datos



Figura 3

Visita al Comedor Popular Virgen de Chapi uso de los equipos de bioseguridad



Figura 4

Visita al comedor popular virgen de chapi correcta manipulación de los alimentos del Programa de Complementación Alimentaria



Figura 5

Visita al comedor popular virgen del pilar Programa de Complementación Alimentaria



Figura 6

Visita al comedor popular Allin Capac, Programa de
Complementación Alimentaria



Figura 7

Visita al Comedor Popular Virgen del Pilar, Programa de
Complementación Alimentaria



Figura 8

Capacitación en el comedor virgen del pilar sobre la adecuada manipulación de los utensilios de cocina y la preparación de los alimentos nutritivos con productos regionales y nacionales



Figura 9

Productos utilizados de origen regional y nacional por los comedores populares





DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo OSCAR IVAN NINA AGUILAR,
identificado con DNI 72475048 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

ANTROPOLOGÍA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL ELITA ORGANIZACIONAL

DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA (PCA)

EN EL DISTRITO DE MACUSANI, 2021 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 18 de NOVIEMBRE del 2023



FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo OSCAR IVAN NINA AGUILAR
identificado con DNI 72175048 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

ANTROPOLOGÍA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA (PCA)

EN EL DISTRITO DE MARUSANI, 2021 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 18 de NOVIEMBRE del 20 21


FIRMA (obligatoria)



Huella