



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“HABILIDADES GERENCIALES Y ESTILOS DE
LIDERAZGO EN DIRIGENTES DEL PROGRAMA DE
COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA DE LA
PROVINCIA DE ABANCAY, 2021”**

PRESENTADO POR:

BACH. HILMA PONCE ATAHUA

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. ADOLFO ANTONIO SIMEON CARHUAVILCA

ABANCAY – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, Quien me dio la vida, la fortaleza y la salud para seguir adelante día a día en este largo camino de formación profesional y las oportunidades mediante su bendición.

A mis padres: Francisca Atahua Huicuro y Paulino Ponce Ñaupá por depositar su confianza en mí, por su gran apoyo incondicional durante años de estudio para lograr mis objetivos propuestos.

A mi hij@ quien es la bendición más grande que Dios me concedió, el cual me alienta para seguir adelante y lograr mi aspiración.

Hilma

AGRADECIMIENTO

A la Universidad A Las Peruanas: por brindarme la oportunidad de obtener mi título profesional y por sus valiosas enseñanzas a través de sus docentes quienes me guiaron en el proceso de aprendizaje que forma parte de mi desarrollo profesional.

A mi asesor: Dr. Raúl Ochoa Cruz quien me oriento en la realización del estudio correspondiente y las enseñanzas que aportó durante la realización de mi trabajo de investigación.

A las dirigentes y socias del Programa de Complementación Alimentaria: Mi más sincero agradecimiento a las socias de los 9 distritos de la Provincia de Abancay, por su apoyo permanente por su colaboración en el llenado de mi instrumento de evaluación, sin la cual, no hubiese sido posible la ejecución de este estudio y todas las mujeres que laboran diariamente en la preparación de alimentos de los comedores populares, por brindarme la información requerida para la culminación de este trabajo.

RECONOCIMIENTO

A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay por su apoyo permanente.

A las autoridades universitarias por su apoyo en nuestra formación profesional.

Hilma

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRAC	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	17
1.2.1. Delimitación Espacial	17
1.2.2. Delimitación Social	17
1.2.3. Delimitación Temporal.....	17
1.2.4. Delimitación Conceptual	17
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACION	17
1.3.1. Problema Principal.....	17
1.3.2. Problemas Secundarios	18
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	18
1.4.1. Objetivo General.....	18
1.4.2. Objetivos Específicos	18
1.5. HIPOTESIS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. Hipótesis General.....	18

1.5.2. Hipótesis Secundarios.....	19
1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)	19
1.6. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	21
1.6.1. Tipo y Nivel de la investigación.....	21
a) Tipo de Investigación	21
b) Nivel de la Investigación.....	21
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación	21
a) Método de Investigación	21
b) Diseño de Investigación	22
1.6.3 Población y Muestra de la Investigación	22
a) Población	22
b) Muestra.....	23
1.6.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de datos	23
a) Técnica.....	23
b) Instrumentos	24
1.6.5. Justificación e Importancia de la Investigación.....	25
a) Justificación de la Investigación.....	25
b) Importancia de la Investigación	26
c) Limitaciones	26
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	27
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	27
2.1.1. Antecedentes Internacionales	27
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	28
2.1.3. Antecedentes Locales	30
2.2. BASES TEORICAS	31

2.2.1. Teoría de Habilidades Gerenciales	31
2.2.2. Dimensiones de las Habilidades Gerenciales	34
2.2.2. Teoría de Estilos de Liderazgo	34
2.2.3. Dimensiones de Estilos de Liderazgo	35
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	36
2.4. BASES HISTÓRICAS	37
2.4.1. Historia del Programa de Complementación alimentaria	37
2.5. BASE LEGAL	38
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	39
3.1. Análisis de Tablas y Gráficos	39
3.1.1. Resultados descriptivos	39
3.1.2. Resultados correlacionales	47
3.1.3. Prueba de hipótesis de la investigación	51
3.2. Discusión de Resultados	53
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
MATRIZ DE CONSISTENCIA	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables de estudio	20
Tabla 2 Estadística de fiabilidad habilidades gerenciales	24
Tabla 3 Estadística de fiabilidad estilos de liderazgo	25
Tabla 4 Resultados de frecuencia y porcentajes de la variable habilidades gerenciales y sus dimensiones.....	39
Tabla 5 Resultados de frecuencia y porcentajes de la variable estilos de liderazgo y sus dimensiones.....	41
Tabla 6 Resultados cruzados entre habilidades conceptuales y estilos de liderazgo.	43
Tabla 7 Resultados cruzados entre habilidades técnicas y estilos de liderazgo	44
Tabla 8 Resultados cruzados entre habilidades humanas y estilos de liderazgo	45
Tabla 9 Resultados cruzados entre habilidades gerenciales y estilos de liderazgo	46
Tabla 10 Resultados correlacionales entre habilidades conceptuales y estilos de liderazgo	47
Tabla 11 Resultados correlacionales entre habilidades técnicas y estilos de liderazgo	48
Tabla 12 Resultados correlacionales entre habilidades humanas y estilos de liderazgo	49
Tabla 13 Resultados correlacionales entre habilidades gerenciales y estilos de liderazgo	50

INDICE DE FIGURAS

Figura: 1 Resultados de frecuencia y porcentajes de la variable habilidades gerenciales y sus dimensiones.....	39
Figura 2 Resultados de frecuencia y porcentajes de la variable habilidades gerenciales y sus dimensiones.....	39
Figura 3 Resultados de frecuencia y porcentajes de la variable estilos de liderazgo y sus dimensiones.....	41
Figura 4 Resultados cruzados entre habilidades conceptuales y estilos de liderazgo.	43
Figura 5 Resultados cruzados entre habilidades técnicas y estilos de liderazgo.	44
Figura 6 Resultados cruzados entre habilidades humanas y estilos de liderazgo.	45
Figura 7 Resultados cruzados entre habilidades gerenciales y estilos de liderazgo.	46
Figura 8 Resultados correlacionales entre habilidades conceptuales y estilos de liderazgo	47
Figura 9 Resultados correlacionales entre habilidades técnicas y estilos de liderazgo	48
Figura 10 Resultados correlacionales entre habilidades humanas y estilos de liderazgo	49
Figura 11 Resultados correlacionales entre habilidades gerenciales y estilos de liderazgo	50

RESUMEN

La investigación que se ha desarrollado, considero como objetivo principal el determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el estilo de liderazgo en las dirigentes de Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.

El estudio realizado corresponde al tipo básico, nivel correlacional, método hipotético deductivo y diseño no experimental con alcance descriptivo correlacional de corte transversal y datos prospectivos, además se tomó en cuenta una población de 229 dirigentes de comedores populares del Programa de Complementación Alimentaria de los cuales se ha extraído una muestra representativa de 144 dirigentes. La técnica de recojo de información fue la encuesta y el instrumento correspondiente fue el cuestionario debidamente sometido a prueba de confiabilidad y juicio de expertos.

En la conclusión principal se precisa que se ha determinado que las habilidades gerenciales se relacionan de manera significativa con el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021. Según los datos recogidos y sistematizados, se ha obtenido un coeficiente de 0,771 que en la Escala de Rho de Spearman significa alta correlación, vale decir cuanto mejor sean las habilidades gerenciales, mejor será el estilo de liderazgo en las dirigentes.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, estilos de liderazgo

ABSTRAC

The research that has been developed, considered as the main objective to determine the relationship between management skills and leadership style in the leaders of Food Supplementation of the Province of Abancay, 2021.

The study carried out corresponds to the basic type, correlational level, hypothetical deductive method and non-experimental design with cross-sectional correlational descriptive scope and prospective data, in addition, a population of 229 leaders of popular soup kitchens of the Food Supplementation Program was taken into account, of which a representative sample of 144 women leaders has been drawn. The information gathering technique was the survey and the corresponding instrument was the questionnaire duly submitted to a reliability test and expert judgment.

The main conclusion specifies that it has been determined that managerial skills are significantly related to the leadership style in the leaders of Food Supplementation of the Province of Abancay, 2021. According to the data collected and systematized, a coefficient of 0.771 has been obtained, which in the Spearman Rho Scale means high correlation, that is, the better the managerial skills, the better the leadership style in the female leaders.

Keywords: Management skills, leadership styles

INTRODUCCIÓN

En la investigación se hace referencia a los problemas que se presentan en las diferentes organizaciones sociales del mundo y del Perú aplicar las habilidades y actitudes son esencial en todas las organizaciones tal es el caso de los comedores populares para que exista un buen funcionamiento, las diferentes acciones que realice las dirigentes influyen directamente en el desenvolviendo de las socias es decir de la participación activa de los mismos ,si por el contrario la relación interpersonal es negativo ,todo ello conlleva a consecuencias perjudicables como las malas relaciones interpersonales, desconfianza, deficiente en trabajo en equipo y problemas entre dirigentes y socias ,todo ello se resume en un mal funcionamiento de la organización y poca participación, actualmente en el Perú existe pobreza y pobreza extrema como de salud, educación, social, económico, etc, el cual el funcionamiento de comedores populares cumplen un rol indispensable ,lo cual es liderado por mujeres que brindan asistencia alimentaria a la población más vulnerable de su entorno o comunidad

Como es de conocimiento que a este programa pertenecen las organizaciones sociales que reciben apoyo debido a la pobreza que sus familias vienen enfrentando. Consideramos que el estudio es de mucha importancia porque hace reflejar la realidad en que se encuentran las organizaciones populares en relación a los dirigentes, quienes se encargan de gerenciar y de demostrar liderazgo en las distintas actividades en las que participan, sin embargo algunos de ellas muestran debilidades en aspectos vinculados al conocimiento de cómo gerenciar, no muestran conocimiento técnico ni tampoco entienden que están dirigiendo a un grupo de personas con características diferentes. Por otro lado, se muestra el estilo de liderazgo que las dirigentes ejercen en el cumplimiento de sus responsabilidades. Muchas de las inquietudes y preocupaciones, despertaron interés para realizar la investigación y de esta forma recoger datos para ser procesados y sistematizarlo en base a los objetivos propuestos.

El informe de investigación se presenta en tres capítulos:

En el I capítulo se considera aspectos que se vinculan con la problemática de la investigación, la formulación de los problemas, los objetivos y las hipótesis. De igual forma se considera la parte metodológica con el tipo, diseño, población, muestra, instrumento, entre otros elementos que corresponden a la metodología de la investigación.

En el II capítulo se considera todo lo referido al marco teórico, tomando en cuenta los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual correspondiente.

En el III capítulo se consideran los resultados descriptivos e inferenciales. La presentación se realiza en base a una estadística descriptiva e inferencial. Finalmente, a manera de aporte se considera las conclusiones y las recomendaciones.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Actualmente en el mundo se viene viviendo situaciones muy complicadas, en términos de calidad de vida, muchas familias se encuentran en situaciones vulnerables, debido a que la situación económica en sus familias no son las favorables para poder enfrentar las necesidades, intereses y requerimientos que la sociedad exige para poder subsistir y enfrentar los problemas que día a día asechan a las familias que no tienen condiciones para una buena alimentación, vivienda, vestido, educación, entre otras necesidades. Sobre esta problemática, Álvarez, (2014), en su artículo científico sobre la problemática de alimentación en las poblaciones vulnerables, precisa lo siguiente:

Las organizaciones de asistencia alimentaria se hallan en un contexto muy heterogéneo, caracterizado por diferentes fenómenos como la pobreza y extrema pobreza a consecuencias de enfermedades, de guerras sociales e incluso militares, como también por la contaminación del medio ambiente, a consecuencia de la pobreza extrema a nivel mundial nacen organizaciones a nivel mundial como es el caso de la iglesia católica aportando con la ayuda creando comedores populares, es indispensable no reconocer a los gobiernos de dichos países que auto gestionan creando distintas organizaciones tanto comedores populares (p.32)

Por otro lado, se debe tener en cuenta, que estos problemas son enfrentados por los gobiernos de los países, implementando diferentes políticas, programas de atención y principalmente, asignando presupuestos especiales, de acuerdo a su disponibilidad económica.

Según el Banco Mundial, (2018) se indica que:

Los países en desarrollo y en transición gastan un promedio de 1,5 % (PBI) en programas de protección social. Muchas naciones están gastando más en dichos programas porque ven el impacto que tienen en la reducción de la pobreza. El gasto como porcentaje del PBI, por región es el siguiente: Europa y Asia Central 2,2%, África 1,5%, América Latina y el Caribe 1,5%, Asia Oriental y el Pacífico 1.1%, Oriente Medio y Norte de África 1% y Asia 0,9%. (p. 45)

De la cita del autor se deduce que en América Latina se tienen varias experiencias que impulsan diferentes organizaciones, principalmente representadas por mujeres, por ejemplo la situación de las mamás Plaza de Mayo o la organización de Mujeres Agropecuarias en conflicto, en Argentina; la Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia Bartolina Sisa, en Bolivia o el Movimiento de COMADRES de El Salvador, estos movimientos son los que promueven para que el estado se preocupe en la situación de las familias que se encuentran a la intemperie o en situación de abandono.

Las diferentes organizaciones, en la intención de mejorar las situaciones problemáticas de las familias, encargan a personas para que puedan llevar a cabo diferentes planes estratégicos en aras de paliar la situación de pobreza de las familias, sin embargo, se encuentran que muchos no son efectivos ni eficaces en el logro de objetivos previstos, generando desconfianza, descontento e indiferencia en los beneficiarios.

Cabe precisar que, Madrigal, (2013) respecto al problema de las habilidades para gerenciar los programas de asistencias alimentarias , precisa lo siguiente: “Toda habilidad constituye una capacidad que posee el hombre para actuar de manera, creativa los conocimientos en una actividad correspondiente”. (p.21)

Se debe tener bien en claro, que estas habilidades y capacidades deben ser utilizados para solucionar problemas, ser capaces de gerenciar un programa, una organización, y lo fundamental, es cumplir los objetivos estratégicos y metas establecidas.

De igual forma, Madrigal, (2013), considera que:

Las habilidades de un gerente tienen que ser medidas en base a la capacidad y aptitud que la persona tiene para administrar, tomar medidas, negociar y arreglar problemas. Así mismo, indica que, la enseñanza y el aprendizaje de las habilidades gerenciales se cultivan y educan, se aprenden y se desarrollan mediante cursos, talleres, especialidades, maestrías y doctorados en el área. Así mismo, señala que entre las habilidades que un gerente debe dominar, está la comunicación, saber tomar decisiones y estar consciente del riesgo que cada una conlleva, demostrar creatividad para innovar, improvisar y planear, ser líder, saber manejar el tiempo y, sobre todo, ser asertivo con los usuarios. (p.58)

En toda organización, se percibe que una persona que asume responsabilidades de gerenciar, debe tener paralelamente un buen estilo de liderazgo, para que pueda generar confianza en el personal y en los beneficiarios. Sin embargo, en muchos casos no se ven estas cualidades, porque, en muchos casos se gestionan a las personas en base a otros criterios que se vinculan a la amistad, partidos políticos y otros, indudablemente esta forma de actuar, perjudica a la empresa y al total de trabajadores que se muestran desmotivados, con poca confianza y en muchos casos con relaciones interpersonales quebrados.

En el Perú, los problemas de liderazgo se presentan con frecuencia en instituciones públicas, porque las responsabilidades los asumen generalmente personas encargadas con el nombre de personal de confianza, sin tener en cuenta el perfil correspondiente, vale decir no reúnen los requisitos, consecuencia de estas decisiones se percibe que los funcionarios carecen de un liderazgo gerencial trayendo como repercusión un bajo estilo de liderazgo. Cabe precisar que muchas instituciones de altos niveles de gestión, tienen múltiples problemas, simplemente porque no demuestran habilidades para gerenciar, tampoco muestran capacidad de liderazgo.

Los problemas de pobreza y mitigación de la pobreza, hizo que el gobierno implementara programas de atención a las familias, fundamentalmente ayuda en cuestión de alimentación, para operativizar estos programas, es necesario la participación de los dirigentes comunales, quienes asumirían la organización, implementación y ejecución de estos programas en sus localidades, el problema está en muchos de ellos que no tienen habilidades para poder gerenciar a sus organizaciones y también no demuestran liderazgo para poder convocar a los integrantes de sus respectivas organizaciones. Actualmente el Programa de Complementación Alimentaria, cuenta con 229 comedores populares en la provincia de Abancay, varios de ellos muestran debilidad en la conducción de su organización, en muchos casos por un deficiente conocimiento de la gestión en otros por el escaso liderazgo que demuestran. Por otro lado, desconocen poseer habilidades gerenciales y estilos de liderazgo; todo esto se traduce en los constantes problemas internos que se muestran en cada comedor popular, en muchos casos se quejan de los dirigentes, indicando la desorganización, las pésimas interrelaciones entre ellos, no coordinan, no existe planificación adecuado, además existe miramientos o discriminación entre las dirigentes y beneficiarias, que son inhumanas en cómo los tratan a los beneficiarias, es decir los maltratan de diferentes formas, haciéndolos esperar para recibir su ración de alimento, apropiándose los productos y distribuyendo

entre la junta directiva, Esta y otras preocupaciones, despertaron interés en el investigador para proponer un estudio sobre la habilidad gerencial y el estilo de líder en los dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de los nueve distritos de la Provincia de Abancay.

1.2. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

Según Sabino, (2014) sobre la delimitación de una investigación, precisa que “la delimitación tendrá que efectuarse en el tiempo y el espacio, para situar un problema de investigación”. (p.53).

1.2.1. Delimitación Espacial

El presente estudio se realizará en los nueve distritos de la provincia de Abancay (Abancay, Curahuasi, Huanipaca, Tamburco, Circa, Pichirhua, San Pedro de Cachora, Lambrama, Chacoche).

1.2.2. Delimitación Social

El estudio, estará orientado al grupo de beneficiarios del Programa de Complementación Alimentaria, principalmente a las dirigentes que tienen la responsabilidad de conducir la organización.

1.2.3. Delimitación Temporal

La presente investigación se realizará durante el primer semestre del año 2021.

1.2.4. Delimitación Conceptual

En el desarrollo de la investigación, se abordarán temas relevantes a las teorías de habilidades gerenciales y estilos de liderazgo.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.3.1. Problema Principal

¿De qué manera la habilidad gerencial se relaciona con el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021?

1.3.2. Problemas Secundarios

¿De qué manera la habilidad gerencial conceptual se relaciona con el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021?

¿De qué manera las habilidades técnicas se relacionan con el estilo de Liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021?

¿De qué manera las habilidades humanas se relacionan con el estilo de liderazgo en las dirigentes de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el estilo de liderazgo en las dirigentes de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021

1.4.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación de las habilidades conceptuales y estilos de liderazgo en las dirigentes del Programa Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021

Determinar la relación de las habilidades técnicas y el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021

Determinar la relación de las habilidades humanas y el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay ,2021

1.5. HIPOTESIS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis General

Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en las dirigentes de Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.

1.5.2. Hipótesis Secundarios

Las habilidades conceptuales se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.

Las habilidades técnicas se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.

Las habilidades humanas se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.

1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)

Las variables de investigación que se han considerado para el estudio son:

Variable 1: Habilidades gerenciales

Las dimensiones para esta variable son: habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas.

Variable 2: Estilo de liderazgo

Las dimensiones consideradas para esta variable son: liderazgo autoritario, liderazgo democrático y liderazgo transformacional.

Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables de estudio

Variab les	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y Valoración
Habilidades gerenciales Es el conjunto de capacidades que una persona posee con la finalidad de poder dirigir, liderar o gerenciar de manera efectiva una organización. (Amaya, 2017, p.34)	Las habilidades gerenciales, serán medidas a partir del cuestionario de preguntas que se formulan y en base a las dimensiones consideradas. Serán procesados con el SPSS y los resultados presentados en figuras y tablas para su respectivo análisis e interpretación.	Habilidades conceptuales Se trata de la formulación de ideas, entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, [...] (Cabrera, 2014, p.26)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de organizar • Intercambio de experiencias • Desarrollo de la creatividad • Conocimiento de la organización • Cumplimiento de objetivos 	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
		Habilidades técnicas Es el conjunto de estrategias que se utilizan dentro de un contexto especializado para poder manejar los procedimientos establecidos para lograr un objetivo y una meta por cumplir. (Cabrera, 2014, p. 27)	<ul style="list-style-type: none"> • Uso e integración de la tecnología • Conocimiento de máquinas, equipos y herramientas • Uso de manuales y procedimientos • Manejo de seguridad • Conocimiento y cumplimiento de leyes 	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
		Habilidades humanas Están vinculadas con la capacidad que tiene una persona para poder interactuar con los que apoyan en una organización, clientes, proveedores, entre otros. [...] (Cabrera, 2014, p.28)	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Relaciones interpersonales • Manejo de conflictos • Trabajo bajo presión • Comprensión y empatía 	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
Estilos de liderazgo El estilo de liderazgo está referido a la forma como una persona líder ejerce sus cualidades frente a su personal y a su organización, además es determinante para el cumplimiento de objetivos. (Rabinowitz, 2015)	Los estilos de liderazgo, serán medidos a partir del cuestionario de preguntas que se formulan y en base a las dimensiones consideradas. Su procesamiento será con el SPSS y los resultados presentados en figuras y tablas para su respectivo análisis e interpretación.	Liderazgo autoritario Es el que implanta las ideas, no brinda espacios para poder interactuar, no comparte la toma de decisiones, fuerza sus ideas para que sean cumplidas. (Fernández, 2018, p.14)	<ul style="list-style-type: none"> • Implanta ideas • Espacios para interactuar • Comparte toma de decisiones • Demuestra su poder • Exige cumplimiento 	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
		Liderazgo democrático Es el líder que motiva a participar a los integrantes de su organización y toma decisiones en forma mancomunada. [...] (Fernández, 2018, p.15)	<ul style="list-style-type: none"> • Delega tareas • Estimula la participación • Escucha activamente • Enfrenta las dificultades • Promueve resultados conjuntos 	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
		Liderazgo transformacional Es el líder que genera interés por hacer bien las cosas, se involucra con sus seguidores y se concentra en el potencial de los integrantes. (Fernández, 2018, p.13)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivan a las personas • Produce cambios • Se muestra carismático • Presta atención • Promueve la cooperación 	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)

1.6. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1.6.1. Tipo y Nivel de la investigación

a) Tipo de Investigación

La investigación fue del tipo básico sustantivo.

Al respecto Cárdenas, (2016) precisa que “se considera investigación básica porque estudia la relación entre variables, diagnosticando la realidad y construyendo definiciones que permitirán comprender lo que se busca”. (p.51).

b) Nivel de la Investigación

El estudio pertenece al nivel correlacional

Según Río, (2013) “la investigación correlacional se caracteriza porque determina el nivel de acercamiento entre una y otra variable de estudio, también se dice del nivel de asociación entre variables sin ser manipuladas y simplemente son observados en su contexto y tiempo correspondiente. (P. 205)

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

a) Método de Investigación

El método de investigación corresponde al hipotético deductivo.

Sanchez R. , (2019) Sobre el método hipotético deductivo, considera que: “toda investigación que parte de una hipótesis siempre genera premisas a partir de aspectos generales para llegar a situaciones específicas, siempre teniendo en cuenta los procesos de observación para llegar a conclusiones particulares en función a objetivos previstos. (p.108)

Por otro lado, Sampieri R. , (2018). Precisa que “el método hipotético está centrado en el método científico y está formado por los procesos de observación del hecho, formulación de la hipótesis para explicar el fenómeno, concluyendo en la deducción de las consecuencias fundamentales del estudio”. (p.304)

b) Diseño de Investigación

El diseño corresponde al no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal y con datos prospectivos.

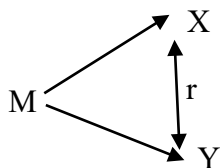
La investigación es transversal porque la información se recoge por única vez en las unidades de análisis, además se dice prospectivos porque el recojo se realiza de la fecha hacia adelante.

Es descriptivo porque según Baptista , Hernández, & Fernández, (2014) se precisa que: “permite describir y realizar interpretaciones de manera sistemática de los hechos observados, siempre teniendo en cuenta las características obtenidas”. (p.250)

Por otro lado, Kerlinger & Lee, (2002) precisan que: “una investigación es no experimental cuando no se manipulan a las unidades de análisis, se recoge información tal y como se observa al hecho. (p.504)

El esquema es el siguiente:

Grafico



Donde:

M= Representa a la muestra de estudio

X: Corresponde a la variable habilidades gerenciales

Y: Corresponde a la variable estilos de liderazgo

R: Nivel de correlación entre variables de estudio

1.6.3 Población y Muestra de la Investigación

a) Población

La población accesible estuvo conformada por 229 dirigentes de comedores populares que pertenecen al Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay.

Según Tamayo, (2013) sobre la población de estudio, considera que: “es el total de una población de estudio que tienen las mismas características y posibilidades de brindar información para el estudio. (p. 180)

b) Muestra

La muestra es probabilística, hecho los cálculos, se tiene una muestra de 144 dirigentes que pertenecen al Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay.

Sobre la muestra probabilística, Sampieri H. , (2017). Considera como el subgrupo que fue determinado a partir de un cálculo estadístico de la población y todos los componentes tienen la misma posibilidad de ser escogidos. (p.15)

Cálculo de la muestra con Z igual al 95%, margen de error igual 5% una población de 160 dirigentes.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N-1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times (229)}{(229-1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$

$$n = \frac{219,93}{0,57 + 0,96}$$

$$n = \frac{219,93}{1,53}$$

$$n = 144$$

1.6.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de datos

a) Técnica

La técnica que utilizada para recoger la información, corresponde a la encuesta.

Según Anguita & Campos, (2013) precisan que “la técnica de la encuesta es el que más se utiliza en las investigaciones y permite recoger información de manera directa, rápida y eficaz”. (p.66).

b) Instrumentos

El instrumento fue el cuestionario.

Bernal, (2010) sobre el cuestionario precisa que: “es un conjunto estructurado de preguntas planteadas que se deducen de los indicadores de una operacionalización y responden a los objetivos de la investigación, el mal uso de este instrumento genera una información poco confiable”. (p. 250)

El cuestionario estuvo compuesto por 30 preguntas de los cuales 15 pertenecen a la variable habilidades gerenciales y 15 a la variable estilos de liderazgo. Cabe precisar que la variable habilidad gerencial considero tres dimensiones: habilidades conceptuales con 5 preguntas, habilidades técnicas con 5 preguntas y habilidades humanas con 5 preguntas. De igual forma la variable estilos de liderazgo con tres dimensiones, el liderazgo autoritario con 5 preguntas, liderazgo democrático con 5 preguntas y liderazgo transformacional con 5 preguntas. Encada caso, las preguntas presentaron cinco alternativas de respuesta, tipo escala de Likert y estos fueron muy malo (1), malo (2), regular (3), bueno (4) y muy bueno (5).

Cabe manifestar que, el cuestionario, se validó por tres expertos (ver anexo), quienes confirmaron su aplicación a la muestra de estudio, por otro lado, se realizó la prueba piloto de confiabilidad estadística al 10% de la muestra de investigación, el resultado se muestra en la tabla siguiente:

Para la variable habilidades gerenciales

Tabla 2

Estadística de fiabilidad habilidades gerenciales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	15

El coeficiente obtenido es de 0,912 y esto significa alta confiabilidad estadística.

Para la variable estilos de liderazgo

Tabla 3
Estadística de fiabilidad estilos de liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	15

El coeficiente obtenido es de 0,879 y esto significa alta confiabilidad estadística.

1.6.5. Justificación e Importancia de la Investigación

a) Justificación de la Investigación

La investigación se llevó a cabo por la preocupación que nace sobre las escasas habilidades gerenciales que tienen los que dirigen de manera responsable en los programas de complementación alimentaria que se lleva a cabo en la ciudad de Abancay, de igual forma por el poco liderazgo que demuestran estos dirigentes, repercutiendo de manera directa en los beneficiarios del programa, además de los descontentos y preocupaciones que se tienen.

Por otro lado, consideramos que la investigación, es importante porque aporta directamente en los involucrados en aspectos teóricos, prácticos y metodológico.

a.1) Justificación Teórico

El presente estudio contribuye a mejorar el conocimiento en el tema de habilidad gerencial y estilo de liderazgo en los involucrados de la investigación, sirve para comentar, desarrollar e inclusive apoyar en definiciones teóricas que fueron extraídos de textos especializados, artículos científicos, plataformas virtuales o investigaciones similares.

a.2) Justificación Practico

Los cálculos estadísticos logrados en el trabajo de investigación sirven para que los dirigentes de distintos comedores, gerentes, alta gerencia elaboren programas de intervención oportuna que ayuden a mejorar la habilidad gerencial y estilo de liderazgo en las que dirigen y beneficiarias de un comedor popular. Del mismo modo. Los resultados estadísticos permitirán tomar decisiones, después de realizar un análisis sobre las opiniones de los beneficiarios, en relación a la habilidad gerencial y el liderazgo que demuestran en su respectiva organización,

además de proporcionarles estrategias y conocimientos que le permitan dirigir de manera pertinente su organización.

a.3) Justificación Metodológico

La investigación, sirve como un antecedente para otras investigaciones similares, brindándoles instrumentos de recolección de datos debidamente validados y sometidos a prueba de confiabilidad estadística, de igual forma, contribuye con información teórica relevante.

b) Importancia de la Investigación

Toda persona líder debe demostrar habilidad y buena actitud para dirigir una organización, por lo tanto, es importante que el dirigente posea estas características para cumplir de manera pertinente sus metas y objetivos, por lo tanto, la investigación será de mucha importancia porque contribuirá en brindar información sistematizada sobre la situación del liderazgo y de las habilidades gerenciales que poseen los dirigentes de las distintas organizaciones denominados comedores populares, además la importancia radicará en la reflexión que realicen los dirigentes, beneficiarios y funcionarios responsables que forman parte del Programa de Complementación Alimentaria y, posteriormente puedan tomar decisiones, respecto a los inconvenientes que se encuentra en la dirección de los comedores populares, de tal forma se pueda cumplir cabalmente con los objetivos y metas establecidas en los planes de trabajo.

c) Limitaciones

La única limitante para realizar la investigación, fue el proceso de recojo de información, por las normas que el estado ha dictado respecto a la inmovilización de las personas. Sin embargo, una vez normalizado, se encuestó de manera presencial cumpliendo los protocolos de bioseguridad frente al COVID -19.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Ruiz & Constanza, (2017) realizaron la investigación sobre el “análisis realizado en la compañía Alimentos Balanceados Tequendama S.A. el objetivo fue determinar la tendencia predominante de liderazgo de los jefes o coordinadores de la planta de harinas de la empresa Alimentos Balanceados Tequendama S.A.” La investigación fue descriptiva simple, se trabajó con 32 trabajadores, quienes emitieron su opinión respecto a la producción de los alimentos balanceados, por otro lado, se consideró un documento para observar y un test para recoger los informes. En los resultados de la investigación se ha determinado que existen tres tipos de liderazgo predominantes, entre ellos se tienen el autoritario, el que practica la democracia, el liberalismo con dos enfoques sobre el tema de grupo (G) y sobre tareas (T) con un intervalo bajo, medio y alto.

García Andrade, Barradas, & Guitierrez, (2016) realizó la investigación: “ Estudio de habilidades directivas en el desempeño un corporativo aduanal”, en el objetivo de la investigación se busco realizar una identificación de las habilidades humanas del directivo y su respectivo desempeño. A nivel metodológico se considera dentro del enfoque cuantitativo, su diseño corresponde al descriptiva, se utilizó como instrumento el cuestionario de personalidad situacional (CPS) y una ficha para evaluar el desempeño. La población fue de 9 gerentes, el instrumento fue la lista de cotejo y las fichas de entrevista. En los resultados se precisan que las habilidades tienen una puntuación baja, el auto concepto y la habilidad de supervisión tiene una puntuación de moderada. Sobre el desempeño el 67% de los gerentes se encuentran en el rango de regular. La investigación concluye indicando que el conocer y desarrollar las habilidades de las personas son fundamentales para que los que gerencian puedan cumplir cabalmente sus funciones.

Alcon, (2014) llevó a cabo el estudio: “Habilidades Gerenciales y la Satisfacción Laboral de los Docentes de las Escuelas Básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, estado Cojedes”, En esta investigación el objetivo principal ha permitido realizar una descripción sobre las habilidades de los gerentes, además ha demostrado lo importante que viene hacer la satisfacción

laboral en los profesores de la institución. A nivel metodológico la investigación corresponde al nivel descriptivo, se realizó un trabajo de campo y por otro lado se enmarca en el diseño no experimental. Se tomó en cuenta una población de 19 profesores y la muestra corresponde a la misma cantidad de docentes que se ha considerado para la población. Se utilizó un cuestionario para recoger la apreciación de cada profesor sobre las variables de estudio. En la investigación se ha concluido que existe muy poca comunicación entre los docentes de la institución, más se determinó que la toma de decisiones no es un acuerdo general de los profesores y por otro lado se indica que no existe un trabajo que se realice en equipo a nivel institucional por lo tanto el gerente no está conduciendo de manera adecuada la institución principalmente cuando tiene que solucionar los conflictos laborales.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Valezmaro Delgado, (2017) realizó la investigación: “Habilidades Gerenciales y estilos de Liderazgo en las Dirigentas de los Comedores Populares del Distrito de Chiclayo – 2016 “ En esta investigación que se ha desarrollado el objetivo principal ha buscado determinar el nivel de correlación que existe entre las habilidades de los gerentes y el estilo de Liderazgo que demuestran los que dirigen a los centros de comensales del distrito de Chiclayo, el estudio pertenece al nivel relacional y al diseño no experimental, se consideró como muestra a 31 comedores quienes fueron representados por sus dirigentes y el instrumento fue una guía de entrevista y un cuestionario de preguntas. Después de haber procesado los resultados con estadística descriptiva y correlacional se ha concluido que las habilidades de los gerentes a nivel técnico se relacionan en forma directa con la habilidad que tienen los líderes transaccionales por lo tanto se indica que se debe seguir fortaleciendo las características de los líderes de los comedores populares.

Calisaya Mamani & Mendoza, (2019) realizó la investigación: “Liderazgo y su influencia en el ejercicio de la participación social de las beneficiarias del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Yunguyo – 2018”, en la Universidad Nacional de Antiplano. La presente investigación tiene como objetivo general: determinar la influencia del liderazgo en el ejercicio de la participación social de las beneficiarias del programa de complementación alimentaria de la provincia de Yunguyo. La investigación se inscribe en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo - explicativo, con método hipotético – deductivo y diseño no experimental transversal, la muestra de estudio estuvo determinada por 116 beneficiarias del programa. Así

mismo, el método de recolección de datos a utilizado fue el cuestionario y se utilizó estadístico de prueba no paramétrica el Chi Cuadrado. Al respecto 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 en la junta directiva no se observa el compromiso con la organización ni el liderazgo y esto hace que las socias se encuentran desmotivadas, teniendo como consecuencia una participación social pasiva de las socias. La conclusión a la que se arriba es que el liderazgo influye significativamente en el ejercicio de 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.

Gomez & Pintado, (2017) llevó a cabo el estudio: “Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral en las Dirigentes de los Comedores Populares de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2017” en la Universidad Señor de Sipan, en esta investigación a nivel del objetivo que se ha planteado se ha buscado determinar la correlación entre las habilidades que demuestran los gerentes y el nivel de satisfacción laboral de los representantes de comedores de la municipalidad provincial San Ignacio. La investigación corresponde al nivel correlacional y diseño no experimental. Se ha trabajado con 134 madres que se benefician de estos comedores, el instrumento fue la ficha de observación. Después de procesar los resultados en la investigación se concluye que una habilidad que tiene el gerente repercute directamente en la satisfacción de los trabajadores y de los dirigentes que prestan servicio en los diferentes comedores populares que son administrados por la municipalidad provincial de San Ignacio.

Alfaro, (2019) realizó la investigación titulada: “Estilos de Liderazgo de Directiva y la Satisfacción Laboral del Personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015”, en la Universidad César Vallejo, el objetivo principal de este estudio ha buscado determinar la correlación entre el estilo de líder que ejercen los directores y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro nutricional de alimentos. La investigación pertenece a un estudio correlacional de diseño no experimental, sí considero una población de 77 trabajadores del CENAM, de esta población se ha extraído a 65 trabajadores para que representen a la muestra, el instrumento fue el cuestionario de preguntas. Después de haber aplicado el instrumento

correspondiente y haber procesado estadísticamente permiten concluir que existe una correlación inversa entre los estilos de liderazgo autoritario con la satisfacción laboral del personal esto significa que cuanto más autoritario sea el líder entonces menos será la satisfacción laboral de los trabajadores.

2.1.3. Antecedentes Locales

Palomino, (2018) realizó la investigación: “Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local- Andahuaylas, Provincia de Andahuaylas, 2018”, se realizó en la Universidad Nacional de José María Arguedas. En esta investigación se ha considerado como objetivo principal la determinación del nivel de correlación que existe entre el estilo de Liderazgo y las motivaciones laborales hacia los que trabajan en la unidad de gestión educativa local, Andahuaylas. A nivel metodológico la investigación está considerada como un no experimental, porque cuantitativo además el tipo es básico y está centrado dentro de un diseño descriptivo correlacional. Quiero una población de 48 personas que trabajan en la UGEL la muestra es la misma cantidad y el cuestionario fue el documento que sirvió para recoger la información pertinente. Después de a recoger los datos correspondientes se ha determinado que existe una moderada correlación directa Lo que implica que si mejora el estilo de Liderazgo entonces también mejorará la motivación laboral de los trabajadores de la UGEL.

Huaman, (2019) realizó la investigación: “Habilidades Gerenciales y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Abancay. en la Universidad Nacional José María Arguedas. En esta investigación se consideró como objetivo la determinación de las relaciones que se dan entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del municipio de Abancay. A nivel metodológico en esta investigación se tomó en cuenta el método descriptivo de tipo básico fue correlacional y se consideró Un diseño no experimental. Para recoger información se tomó en cuenta a 70 servidores del municipio como muestra de estudio y el cuestionario fue el documento que ha permitido rica recoger los datos correspondientes. Puede realizar el procesamiento estadístico de los datos recogidos se concluye que existe una correlación directa entre la satisfacción de los trabajadores administrativos a nivel laboral y las habilidades personales de Cada trabajador.).

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. Teoría de Habilidades Gerenciales

Arroyo, (2012) define a las habilidades gerenciales en la forma siguiente:

Consiste en conocer, desarrollar. Dirigir, administrar, motivar, comunicar de todas las acciones que se realizan en la organización, al personal con quienes comparten las actividades de producción o de ofertar servicios. Además el autor manifiesta que está considerado como la capacidad que permite reconocer las características de las personas y de otros para poder utilizarlos a nivel de una inteligencia emocional y sus respectivas habilidades sociales siempre orientados a desarrollar las competencias y asumir los retos de manera positiva frente a un cambio que se quiere dar de manera interna y externa en la formación integral de las personas además se debe poner en práctica la flexibilidad para poder comprender las propuestas de mejoramiento que se realicen y de esta forma se tenga que contribuir al logro de objetivos de las personas y de la institución.. (p.75)

Definir y desarrollar conceptos de habilidades gerenciales es bastante, porque los enfoques se acomodan a los contextos donde se pone en práctica la habilidad gerencial.

Según Whetten & Cameron, (2011) la habilidad gerencial considera las siguientes dimensiones:

Habilidades conceptuales, habilidades técnicas, habilidades humanas, habilidades conductuales conocida como habilidades directivas o gerenciales. Se debe tener en cuenta que las habilidades pueden ser observadas por otros, a diferencia de los atributos que son puramente mentales o fijos en la personalidad. (p.65)

Cabe manifestar que las habilidades que se han considerado son controlables. El desempeño de estos comportamientos se encuentra bajo control de la persona.

En tercer lugar se precisa que las habilidades directivas se pueden desarrollar y hace posible que se mejore en el desempeño. En cambio, cuando nos referimos al cociente intelectual de las características de las personas o de su temperamento, realizan una permanencia a relativa en la vida de las personas y pueden contribuir a desarrollar la competencia a nivel de las habilidades por intermedio de la práctica diaria que tenga que realizarse en las personas.

Se indica que las habilidades que demuestran los directivos se relacionan entre ambos. Es complicado que estos directivos puedan hacer demostración de una habilidad de manera aislada. Se debe comprender que las habilidades no son simples comportamientos que se repiten si no es un conjunto sistemático de resultados complejos que van demostrando los directivos cada vez que actúan frente a situaciones que se presentan en su institución. x la motivación es un elemento fundamental para poder desarrollar las habilidades a nivel de comunicación esto significa que el directivo debe promover este tipo de habilidad para poder informar o para poder recoger información de sus trabajadores.

También se dice que las habilidades que demuestran los directivos, en estos momentos se contradicen porque no se orientan de manera directa hacia el trabajador, se observa que el impulso domina el comportamiento de la persona y finalmente no se orienta a realizar o promover una labor en equipo que pueda mejorar la relación de los trabajadores de la institución.

Paredes (2019) sobre las habilidades gerenciales realiza las siguientes consideraciones:

Las personas que asumen la responsabilidad de gerenciar una institución o una organización, tienen que tener muchas capacidades que le permita cumplir con los objetivos institucionales, en este proceso el responsable de gerenciar tiene que mostrar habilidades que incluyen destrezas de liderazgo, motivación, escucha activa y negociación que permita le permita orientar a sus asesorados o dirigidos en la conducción de la institución. (p.12)

De igual forma Paredes (2019) precisa que los responsables de dirigir la institución deben estar al tanto sobre las necesidades de la institución, siempre demostrando el principio de autoridad y fundamentalmente el liderazgo frente a los integrantes de la organización.

Dentro de estas habilidades se pueden mencionar dos grandes grupos: las actitudes administrativas y las de liderazgo. Las primeras incluyen destrezas de mercado, que se refieren a la planificación de estrategias para competir en el mundo comercial. Dentro del liderazgo se encuentran las prácticas de clan, que se relacionan a las interacciones interpersonales afectivas.

Wetten y Cameron (2017) sobre las habilidades gerenciales definen en la forma siguiente: Están considerados como las habilidades que se tienen para entablar relaciones con otros de su entorno, sin embargo, se debe tener muy en cuenta las relaciones elementales de las personas que

no deben cambiar las relaciones positivas y agradables. Por otro lado, las relaciones siempre deben estar orientados por los valores, el amor y la confianza que son aspectos principales de las personas.

Por otro lado, Madrigal (2019) considera a la habilidad gerencial como un talento que demuestra la persona para poder relacionarse con sus semejantes que forman parte de una organización, es muy importante porque permite poner en práctica las formas de comunicación,, de empatía, de solidaridad con la finalidad de solucionar problemas o de proponer cambios innovadores a nivel de una organización. (p.14)

Importancia de las habilidades gerenciales

García (2019) sobre la importancia de las habilidades gerenciales indica :

Constituye una habilidad para poder aplicar estrategias pertinentes en la dirección de una organización, por otro lado su importancia radica en los resultados que se obtengan a nivel de gestión institucional, de logro de objetivos y metas, porque se busca entablar comunicación horizontal y se desarrolla confianza entre los trabajadores o integrantes de la organización. Se percibe satisfacción en los integrantes de la institución o en los usuarios por una buena labora de los directivos o responsables de las áreas pertinentes de la organización. (p.32)

Pearson (2018) sobre la importancia de las habilidades gerenciales manifiesta que son fundamentales porque permite realizar coordinaciones, gestiones y dirigir de manera pertinente las actividades previstas a nivel institucional. Los que asumen esta responsabilidad deben ser profesionales calificados para que representen a la organización y tengan la capacidad de convocatoria, comunicación y principalmente representar a la organización en diferentes eventos.

Whetten y Kim S. Cameron (2005) las habilidades tienen la siguiente clasificación:

2.2.2. Dimensiones de las Habilidades Gerenciales

a) Habilidades técnicas

Se considera este tipo de habilidad cuando se tiene que conocer aspectos puntual del trabajo además se refiere al trabajo específico que se realiza en la institución. Estas habilidades son fundamentales para un gerente que se encuentra en primera línea porque les permitirá dirigir a los trabajadores utilizando herramientas y técnicas que producirán resultados o servicios que se ofrece a nivel institucional a los usuarios. Generalmente los trabajadores excelentes tienen habilidades técnicas y por lo tanto los gerentes toman en cuenta esta característica para promocionar en un cargo diferente.

b) Habilidades Humanas

Estas habilidades implican las capacidades que tienen los trabajadores frente a otras personas a nivel individual o grupal. Dado que todos los gerentes tienen que tratar con personas los gerentes deben demostrar mayor capacidad de habilidad para gerenciar, desarrollando su capacidad para comunicarse, motivar, dirigir e inspirar entusiasmo y confianza.

c) Habilidades conceptuales

Se refieren a la habilidad que demuestra un gerente para poder comprender aspectos complicados dentro de la institución. Al utilizar este tipo de habilidades el gerente entiende perfectamente a la organización como un todo, entiende que las relaciones entre las unidades y sus unidades son fundamentales por lo tanto debe observar de manera directa y con un sentido amplio a todo lo que viene sucediendo dentro institución.

2.2.2. Teoría de Estilos de Liderazgo

Chiavenato (2011) afirma: “Estudia el liderazgo con fundamento en los tipos de comportarse frente a los trabajadores que tienen dependencia, es decir el estilo de liderazgo se dirige específicamente a los que están vinculados con la institución “. (p.32)

Según Chiavenato (2011)

Llevaron a cabo una investigación para poder hacer un análisis sobre las consecuencias que tienen estos tres tipos de Liderazgo, se trabajó con niños que deberían cumplir tareas específicas.

Los niños fueron divididos en cuatro grupos y cada seis semanas en cada grupo asumía de manera rotativa un líder poniendo en práctica cualquiera de los estilos que se promovieron a nivel de la experiencia.

2.2.3. Dimensiones de Estilos de Liderazgo

a) Liderazgo Autoritario

Está referido al líder cuyas decisiones se centra en el mismo, es impositivo frente a las órdenes que emite hacia un grupo. En este caso los grupos se encuentran tensionados, lados frente a la agresividad del líder. Qué tipo de acciones evita la motivación en las personas, no contribuye en la conformación de equipos de trabajo o el grupo de amistades. A pesar de que aparentan que le gusta las tareas, pero no demuestran satisfacción, los grupos generalmente se muestran reprimidos, llegando a explosiones de mal comportamiento.

b) Liderazgo Democrático

En este tipo de liderazgo, el líder dirige y guía a los grupos, además motiva para que participen de forma democrática la persona. Generalmente los participantes conforman grupos de amigos y establecen relaciones amicales entre ellos. El líder y los subordinados lleva a cabo una comunicación espontanea, franca y cordial. La labor se lleva a cabo a un ritmo constante y fijo, sin modificaciones, además si el líder se ausenta. Se observa un claro sentido de compromiso individual, además de una admirable incorporación al grupo en un ambiente de satisfacciones.

Por otro lado, según Villacorta (2019) se consideran los siguientes estilos de liderazgo más comunes que se ejercen en las personas a nivel de una organización:

c) Liderazgo transformacional

Es un tipo de liderazgo que ejercen las personas porque siempre se encuentran transformando o cambiando las cosas comunes de la organización, a través de actividades comunes que se llevan a cabo en equipo y en un tiempo determinado, la diferencia del resto está en que el líder es el que conduce de manera permanente y siempre sale de su confort.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Habilidades gerenciales**

Está considerada como el conjunto de capacidades que una persona posee con la finalidad de poder dirigir, liderar o gerenciar de manera efectiva una organización o para apoyar a las personas involucradas. (Amaya, 2017, p.34)

- **Habilidades conceptuales**

Se trata de formular las ideas, comprender sobre una relación abstracta, desarrolla nuevo concepto, resuelve el problema de manera ingeniosa, etc. En lo individual, se dirigen a 3 componentes: inteligencia emocional, innovación y creatividad. (Cabrera, 2014, p.26)

- **Habilidades técnicas**

Se refiere a la capacidad y al conjunto de estrategias que se utilizan dentro de un contexto especializado para poder manejar los procedimientos establecidos para lograr un objetivo y una meta por cumplir. (Cabrera, 2014, p. 27)

- **Habilidades humanas**

Están vinculadas con la capacidad que tiene una persona para poder interactuar con los que apoyan en una organización, además con los clientes, proveedores, entre otros. También se dice de la capacidad que tiene una persona para conectarse con calidad y calidez humana, demostrando la práctica de los valores sociales. (Cabrera, 2014, p.28)

- **Liderazgo**

Está considerado como la habilidad que posee un individuo para poder influenciar en la forma de pensamiento y de actuación con otros sujetos. (Fernández, 2018, p.12)

- **Liderazgo autoritario**

Es el que implanta las ideas, no brinda espacios para poder interactuar, no comparte la toma de decisiones, impone el carácter fuerza sus ideas para que sean cumplidas. (Fernández, 2018, p.14)

- **Liderazgo democrático**

Es el líder que motiva a participar a los integrantes de su organización y toma decisiones en forma mancomunada, con la participación de todos y siempre teniendo en cuenta las opiniones. (Fernández, 2018, p.15)

- **Liderazgo transformacional**

Es el líder que genera motivación e interés por hacer bien las cosas, se involucra con sus seguidores y se concentra en el potencial de los integrantes de la organización, siempre buscando los cambios que se puedan establecer. (Fernández, 2018, p.13)

2.4. BASES HISTÓRICAS

La investigación realizada tiene su origen en las observaciones que se hicieron en las distintas actividades programadas por los dirigentes del Programa de Complementación alimentaria que asiste la municipalidad provincial de Abancay. La idea surge cuando se observa con preocupación el comportamiento de los gerentes cuando tienen que interactuar con los dirigentes que representan a sus respectivas comunidades.

2.4.1. Historia del Programa de Complementación alimentaria

En los años de 1960 y 1970 surgieron los comedores populares con la finalidad de brindar un apoyo social a los pobladores que se encontraban en las zonas urbanas y no tenían condiciones para poder enfrentar el hambre y la pobreza. Generalmente en estos comedores formaban parte las personas que migraban de las zonas rurales. Se organizaron en clubes, con el paso del tiempo se fueron fortaleciendo y su creación se fue masificando a distintos lugares tanto de la capital como de las provincias. Posteriormente se sumaron otras instituciones privadas y comenzaron a realizar donaciones de alimentos para todos los comedores populares, principalmente para las zonas periféricas de Lima. (Serrano, 2018)

Actualmente los comedores populares se vienen atendiendo a través del Programa de Complementación alimentaria (PCA). El objetivo principal es combatir contra la pobreza o pobreza extrema y de igual forma los grupos que se consideran bastante vulnerables y que están afectados por la TBC u otras enfermedades. De igual forma considera a las familias abandonadas, personas que se encuentran discapacitados o que hayan sido víctimas de violencia familiar o

política. El programa brinda a atención a través de las siguientes modalidades: Comedores, hogares albergues, personas en riesgo, trabajos comunales, programas de alimentación y nutrición para el paciente con tuberculosis familia (PANTBC).

El cumplimiento de las actividades, se realiza a través del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), los gobiernos locales, los comités de gestión, los centros de atención y los propios usuarios. En cada uno de estos casos se encuentran debidamente organizados y representados por un líder que se encarga de realizar las respectivas coordinaciones y el cumplimiento de las actividades previstas.

2.5. BASE LEGAL

La investigación se realiza en base a las normas establecidas por la universidad Alas Peruanas, principalmente las directivas que regulan la realización de los trabajos de investigación, de igual forma, se sustenta en las normas APA que contempla el tema de nivel de similitud y finalmente la ley universitaria que garantiza la investigación como un proceso propio de las universidades.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de Tablas y Gráficos

3.1.1. Resultados descriptivos

Tabla 4

Resultados de frecuencia y porcentajes de la variable habilidades gerenciales y sus dimensiones.

	Habilidades conceptuales		Habilidades técnicas		Habilidades humanas		Habilidades gerenciales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	8	6	12	8	17	12	8	6
Malo	56	39	78	54	60	42	67	47
Regular	59	41	46	32	49	34	55	38
Bueno	18	13	8	6	16	11	14	10
Muy bueno	3	2	0	0	2	1	0	0
Total	144	100	144	100	144	100	144	100

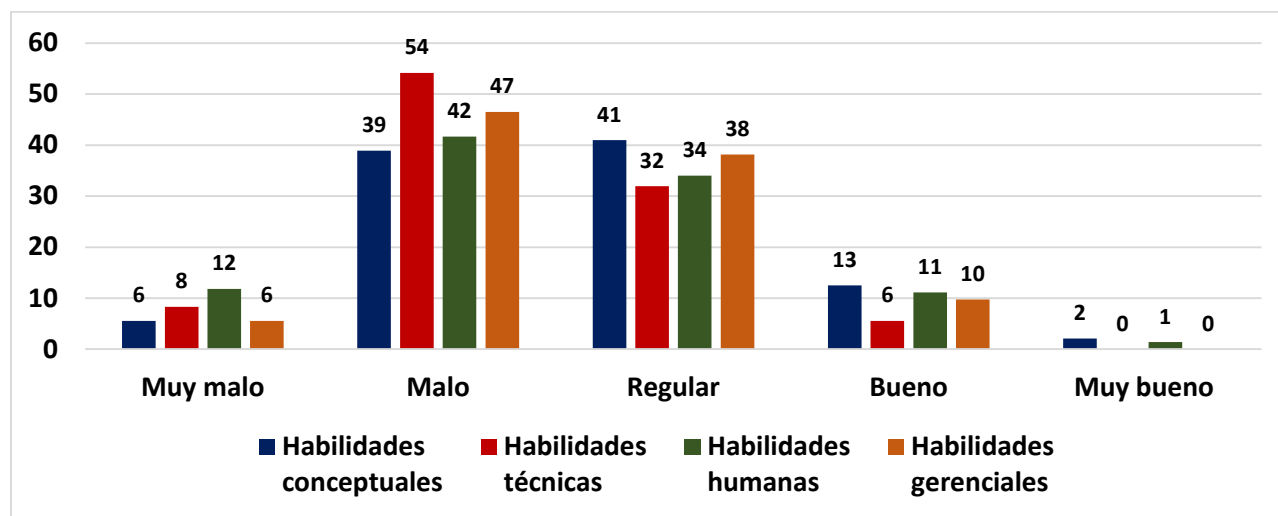
Nota: Los resultados se han obtenido de la aplicación de los cuestionarios

Figura: 1

Resultados de frecuencia y porcentajes de la variable habilidades gerenciales y sus dimensiones

Figura 2

Resultados de frecuencia y porcentajes de la variable habilidades gerenciales y sus dimensiones.



Nota: La figura muestra los resultados consolidados de las dimensiones y de la variable habilidades gerenciales.

En la tabla 4 se presentan los resultados sistematizados de las opiniones que emitieron los 144 líderes de diferentes organizaciones que forman parte del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay, dirigido por la municipalidad provincial de Abancay. Las opiniones se recogieron a través de preguntas que se formularon en un cuestionario sobre las habilidades conceptuales, habilidades técnicas, habilidades humanas de la variable habilidades gerenciales.

Al respecto sobre las habilidades conceptuales se precisa en un 41% que los dirigentes demuestran una regular habilidad conceptual, un 39% manifiesta que su habilidad conceptual es mala, un 13% indica que cuentan con una buena habilidad conceptual.

De igual forma respecto a las habilidades técnicas que demuestran los dirigentes, se precisa en un 54% que sus habilidades técnicas son malas, además un 32% manifiesta que las habilidades técnicas son regulares y un 8% precisa que son muy malas sus habilidades técnicas.

Por otro lado, sobre las habilidades humanas que poseen los dirigentes, se observa que un 42% precisa que los dirigentes cuentan con una mala habilidad humana, de igual forma el 34% precisa que sus habilidades humanas de los dirigentes son regulares, sin embargo, existe un 12% que precisa que las habilidades humanas son muy malas en los dirigentes, finalmente sólo un 11% manifiesta tener buena habilidad humana.

Finalmente, el consolidado de las opiniones de los 144 dirigentes respecto a las opiniones de las dimensiones, permiten realizar una deducción respecto a la variable habilidades gerenciales. De los 114 dirigentes, el 47% manifiesta que sus habilidades gerenciales de los dirigentes son malas, el 38% precisa que estas habilidades son regulares, un 10% precisa que las habilidades son buenas y solo un 6% manifiesta que estas habilidades son muy malas.

En consecuencia, los resultados describen la situación de las habilidades de los dirigentes, en suma, un alto porcentaje de dirigentes no demuestran habilidades para poder gerenciar su organización lo que conlleva a tener dificultades para poder interactuar con sus pobladores o con los responsables del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay.

Tabla 5

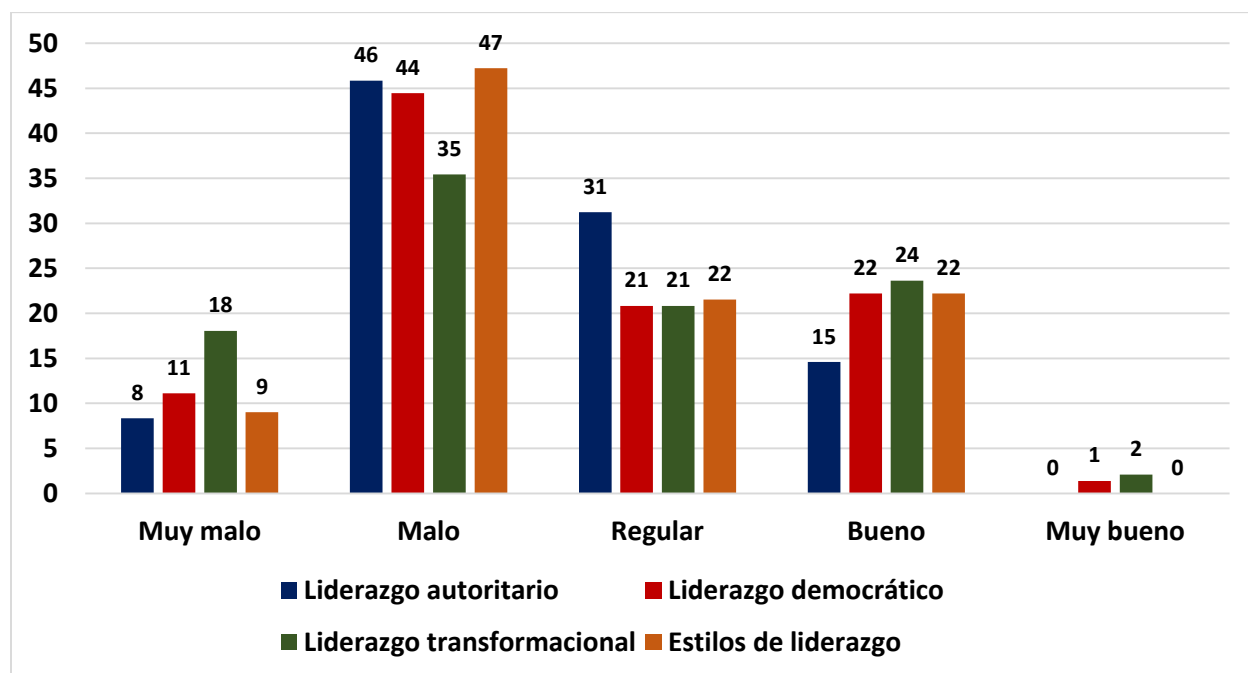
Resultados de frecuencia y porcentajes de la variable estilos de liderazgo y sus dimensiones.

	Liderazgo autoritario		Liderazgo democrático		Liderazgo transformacional		Estilos de liderazgo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	12	8	16	11	26	18	13	9
Malo	66	46	64	44	51	35	68	47
Regular	45	31	30	21	30	21	31	22
Bueno	21	15	32	22	34	24	32	22
Muy bueno	0	0	2	1	3	2	0	0
Total	144	100	144	100	144	100	144	100

Nota: Los resultados se han obtenido de la aplicación de los cuestionarios

Figura 3

Resultados de frecuencia y porcentajes de la variable estilos de liderazgo y sus dimensiones.



Nota: La figura muestra los resultados consolidados de las dimensiones y de la variable habilidades gerenciales.

En la tabla 5 se presentan los resultados sistematizados de las opiniones que emitieron los 144 líderes de diferentes organizaciones que forman parte del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay, dirigido por la municipalidad provincial de Abancay. Las opiniones se recogieron a través de preguntas que se formularon en un cuestionario sobre el liderazgo autoritario, liderazgo democrático, liderazgo transformacional de la variable estilos de liderazgo que ejercen los dirigentes.

Del total de la muestra. Un 46% precisa que los dirigentes ejercen un malo liderazgo autoritario, el 31% manifiesta que el liderazgo autoritario es regular, el 15% precisa que el liderazgo autoritario es bueno, sin embargo, el 8% precisa que es muy malo el liderazgo autoritario en los dirigentes.

De igual forma, sobre el liderazgo democrático el 44% manifiesta que es malo, el 22% precisa que es bueno, el 21% indica que es regular y un 11% manifiesta que el liderazgo democrático es muy malo en los dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay.

Respecto al liderazgo transformacional, el 35% ejerce un mal liderazgo transformacional, el 24% muestra un buen liderazgo transformacional, el 21% muestra un regular liderazgo transformacional y un 18% precisa que se tiene muy mal liderazgo transformacional en los dirigentes. Finalmente, estos resultados consolidados muestran que el 47% de los dirigentes ejercen un mal liderazgo, un 22% de dirigentes muestran entre regular y buen liderazgo, sin embargo, un 9% precisa que el liderazgo que ejercen los dirigentes es muy malo. De los resultados analizados para esta variable, se percibe que el liderazgo ejercido por los dirigentes tiene una tendencia de regular a malo. Esta información es preocupante por lo que se debe fomentar mayor sensibilización en los dirigentes para que puedan desarrollar habilidades de liderazgo a nivel de su organización.

Tabla 6

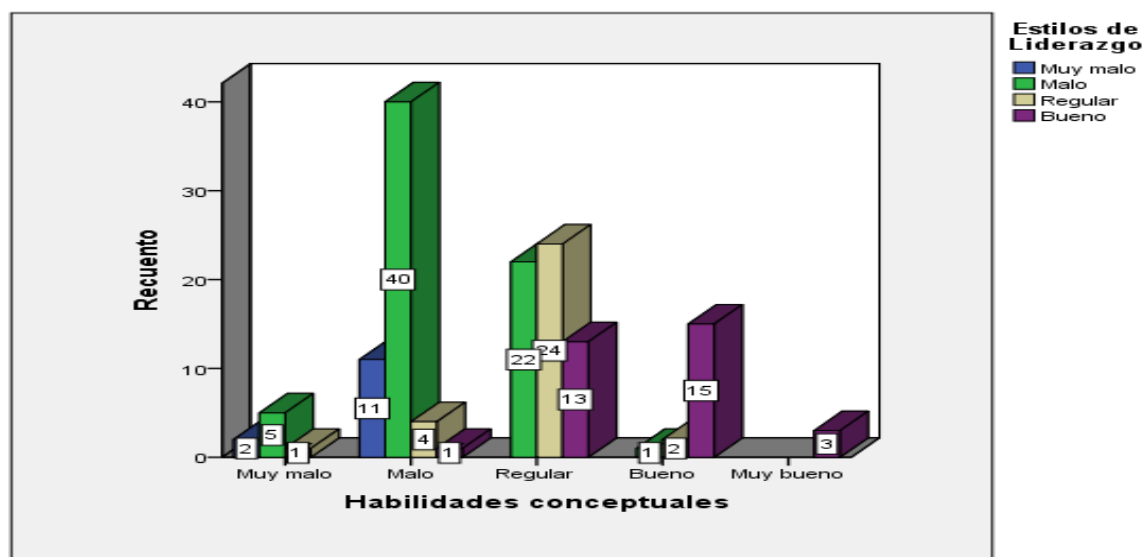
Resultados cruzados entre habilidades conceptuales y estilos de liderazgo.

		Estilos de Liderazgo				Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	
Habilidades conceptuales	Muy malo	2	5	1	0	8
		25,0%	62,5%	12,5%	0,0%	100,0%
	Malo	11	40	4	1	56
		19,6%	71,4%	7,1%	1,8%	100,0%
	Regular	0	22	24	13	59
	0,0%	37,3%	40,7%	22,0%	100,0%	
Bueno	0	1	2	15	18	
	0,0%	5,6%	11,1%	83,3%	100,0%	
Muy bueno	0	0	0	3	3	
	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
Total		13	68	31	32	144
		9,0%	47,2%	21,5%	22,2%	100,0%

Nota: Los resultados se han obtenido de la aplicación de los cuestionarios

Figura 4

Resultados cruzados entre habilidades conceptuales y estilos de liderazgo.



Nota: La figura muestra los resultados descriptivos cruzados de las habilidades conceptuales con los estilos de liderazgo.

En la tabla 6 se muestran los resultados cruzados de las opiniones de los 144 dirigentes encuestados sobre sus habilidades conceptuales y el estilo de liderazgo que ejercen. Del total 59 dirigentes representa a la mayoría, de los cuales, el 40,7% demuestra una regular habilidad conceptual y al mismo tiempo ejercen un regular estilo de liderazgo en su organización.

Tabla 7

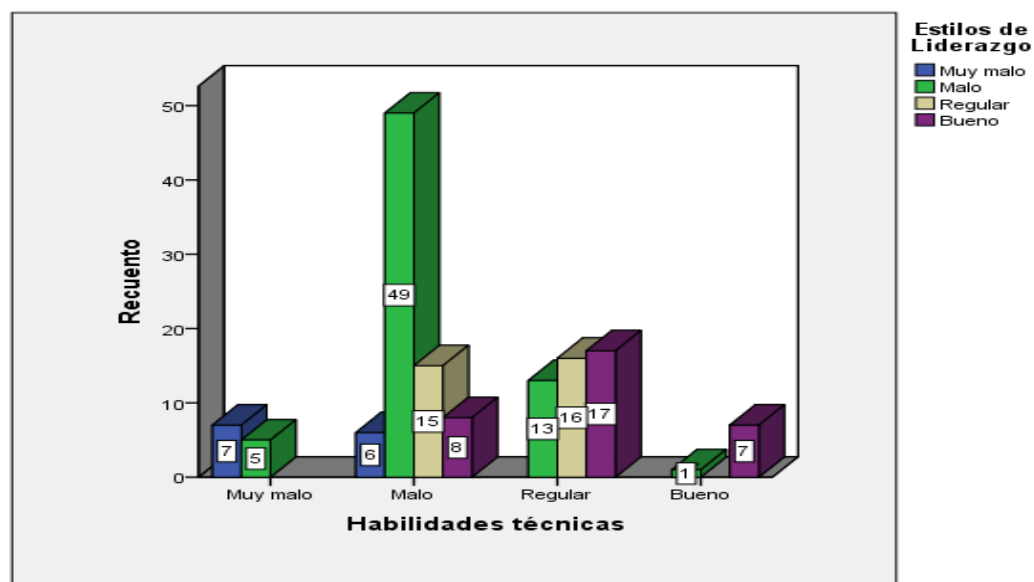
Resultados cruzados entre habilidades técnicas y estilos de liderazgo

		Estilos de Liderazgo				Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	
Habilidades técnicas	Muy malo	7	5	0	0	12
		58,3%	41,7%	0,0%	0,0%	100,0%
	Malo	6	49	15	8	78
		7,7%	62,8%	19,2%	10,3%	100,0%
	Regular	0	13	16	17	46
		0,0%	28,3%	34,8%	37,0%	100,0%
	Bueno	0	1	0	7	8
		0,0%	12,5%	0,0%	87,5%	100,0%
Total		13	68	31	32	144
		9,0%	47,2%	21,5%	22,2%	100,0%

Nota: Los resultados se han obtenido de la aplicación de los cuestionarios

Figura 5

Resultados cruzados entre habilidades técnicas y estilos de liderazgo.



Nota: La figura muestra los resultados descriptivos cruzados de las habilidades técnicas con los estilos de liderazgo.

En la tabla 7 se muestran los resultados cruzados de las opiniones de los 144 dirigentes encuestados sobre sus habilidades técnicas y el estilo de liderazgo que ejercen. Del total 78 dirigentes representa a la mayoría, de los cuales, el 62,8% demuestra una mala habilidad técnica y al mismo tiempo ejercen un mal estilo de liderazgo en su organización.

Tabla 8

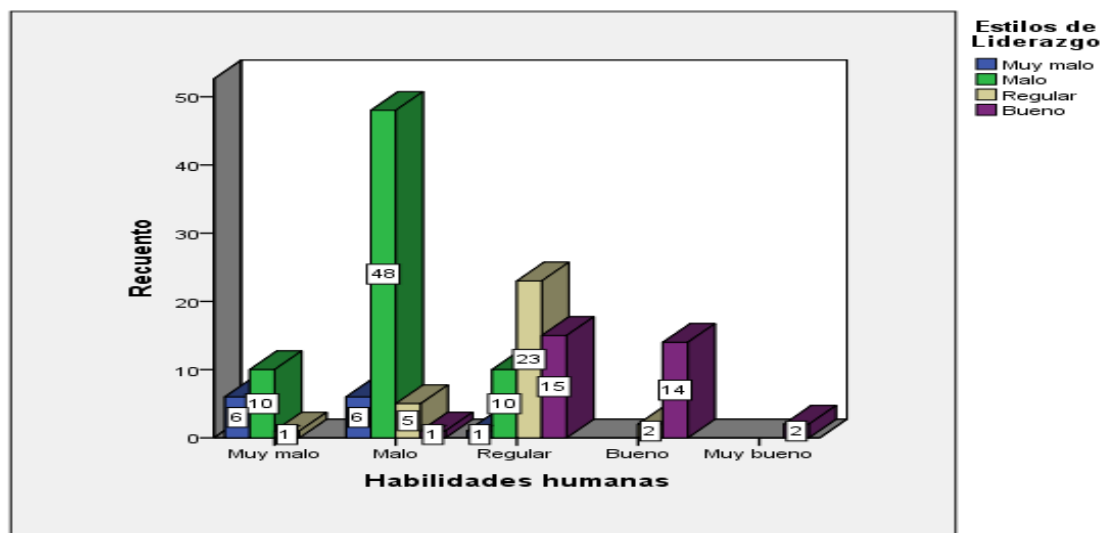
Resultados cruzados entre habilidades humanas y estilos de liderazgo

		Estilos de Liderazgo				Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	
Habilidades humanas	Muy malo	6 35,3%	10 58,8%	1 5,9%	0 0,0%	17 100,0%
	Malo	6 10,0%	48 80,0%	5 8,3%	1 1,7%	60 100,0%
	Regular	1 2,0%	10 20,4%	23 46,9%	15 30,6%	49 100,0%
	Bueno	0 0,0%	0 0,0%	2 12,5%	14 87,5%	16 100,0%
	Muy bueno	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 100,0%	2 100,0%
Total		13 9,0%	68 47,2%	31 21,5%	32 22,2%	144 100,0%

Nota: Los resultados se han obtenido de la aplicación de los cuestionarios

Figura 6

Resultados cruzados entre habilidades humanas y estilos de liderazgo.



Nota: La figura muestra los resultados descriptivos cruzados de las habilidades humanas con los estilos de liderazgo.

En la tabla 8 se muestran los resultados cruzados de las opiniones de los 144 dirigentes encuestados sobre sus habilidades humanas y el estilo de liderazgo que ejercen. Del total 60 dirigentes representa a la mayoría, de los cuales, el 80% demuestra una mala habilidad humana y al mismo tiempo ejercen un mal estilo de liderazgo en su organización.

Tabla 9

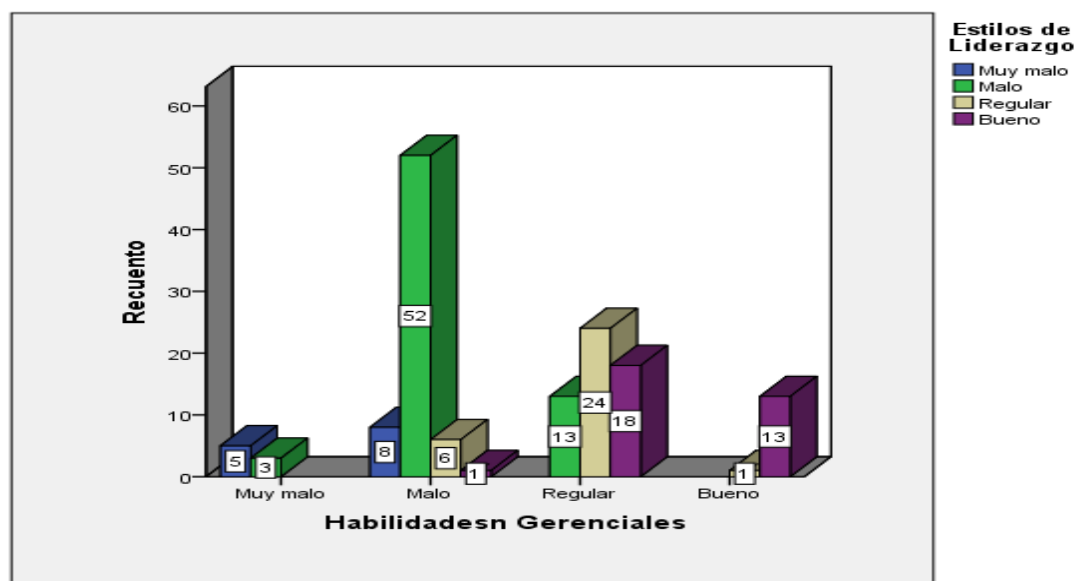
Resultados cruzados entre habilidades gerenciales y estilos de liderazgo

		Estilos de Liderazgo				Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	
Habilidades Gerenciales	Muy malo	5 62,5%	3 37,5%	0 0,0%	0 0,0%	8 100,0%
	Malo	8 11,9%	52 77,6%	6 9,0%	1 1,5%	67 100,0%
	Regular	0 0,0%	13 23,6%	24 43,6%	18 32,7%	55 100,0%
	Bueno	0 0,0%	0 0,0%	1 7,1%	13 92,9%	14 100,0%
Total		13 9,0%	68 47,2%	31 21,5%	32 22,2%	144 100,0%

Nota: Los resultados se han obtenido de la aplicación de los cuestionarios

Figura 7

Resultados cruzados entre habilidades gerenciales y estilos de liderazgo.



Nota: La figura muestra los resultados descriptivos cruzados de las habilidades gerenciales con los estilos de liderazgo.

En la tabla 9 se muestran los resultados cruzados consolidados de las opiniones de los 144 dirigentes encuestados sobre sus habilidades gerenciales y el estilo de liderazgo que ejercen. Del total 67 dirigentes representa a la mayoría, de los cuales, el 77,6% demuestra una mala habilidad gerencial y al mismo tiempo ejercen un mal estilo de liderazgo en su organización.

3.1.2. Resultados correlacionales

Tabla 10

Resultados correlacionales entre habilidades conceptuales y estilos de liderazgo

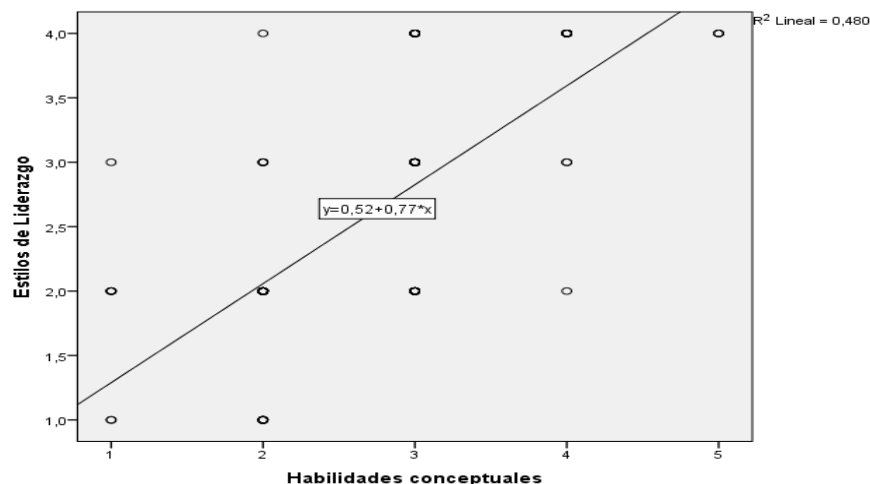
			Habilidades conceptuales	Estilos de Liderazgo
Rho de Spearman	Habilidades conceptuales	Coefficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	144	144
	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	144	144

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Los resultados se han obtenido de la aplicación de los cuestionarios

Figura 8

Resultados correlacionales entre habilidades conceptuales y estilos de liderazgo



Nota: La figura muestra la correlación entre las habilidades conceptuales con los estilos de liderazgo

En la tabla 10 se muestra el resultado del p-valor y del nivel de correlación que existe entre las habilidades conceptuales y el estilo de liderazgo que ejercen los dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay. Al respecto el P-valor igual a 0,000 es menor al 0,05 de margen de error, lo que conlleva a decir que sí existe correlación, entre las habilidades conceptuales y el estilo de liderazgo. Además, el coeficiente obtenido es de 0,702 que significa alta correlación entre las habilidades conceptuales y estilo de liderazgo en los dirigentes de las organizaciones.

Tabla 11

Resultados correlacionales entre habilidades técnicas y estilos de liderazgo

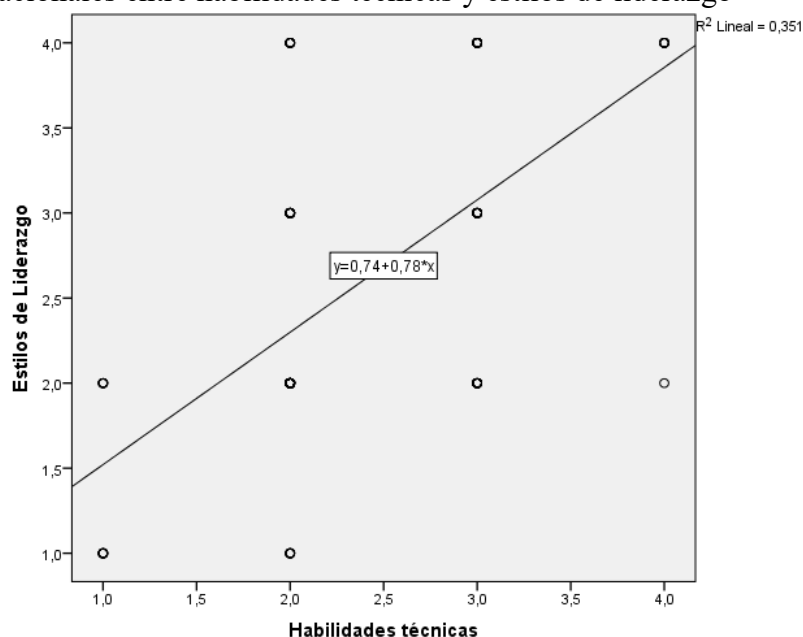
		Habilidades técnicas	Estilos de Liderazgo
Rho de Spearman	Habilidades técnicas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	144
	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	,584**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	144

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Los resultados se han obtenido de la aplicación de los cuestionarios

Figura 9

Resultados correlacionales entre habilidades técnicas y estilos de liderazgo



Nota: La figura muestra la correlación entre las habilidades técnicas con los estilos de liderazgo

En la tabla 11 se muestra el resultado del p-valor y del nivel de correlación que existe entre las habilidades técnicas y el estilo de liderazgo que ejercen los dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay. Al respecto el P-valor igual a 0,000 es menor al 0,05 de margen de error, lo que conlleva a decir que sí existe correlación, entre las habilidades técnicas y el estilo de liderazgo. Además, el coeficiente obtenido es de 0,584 que significa moderada correlación entre las habilidades técnicas y estilo de liderazgo en los dirigentes de las organizaciones.

Tabla 12

Resultados correlacionales entre habilidades humanas y estilos de liderazgo

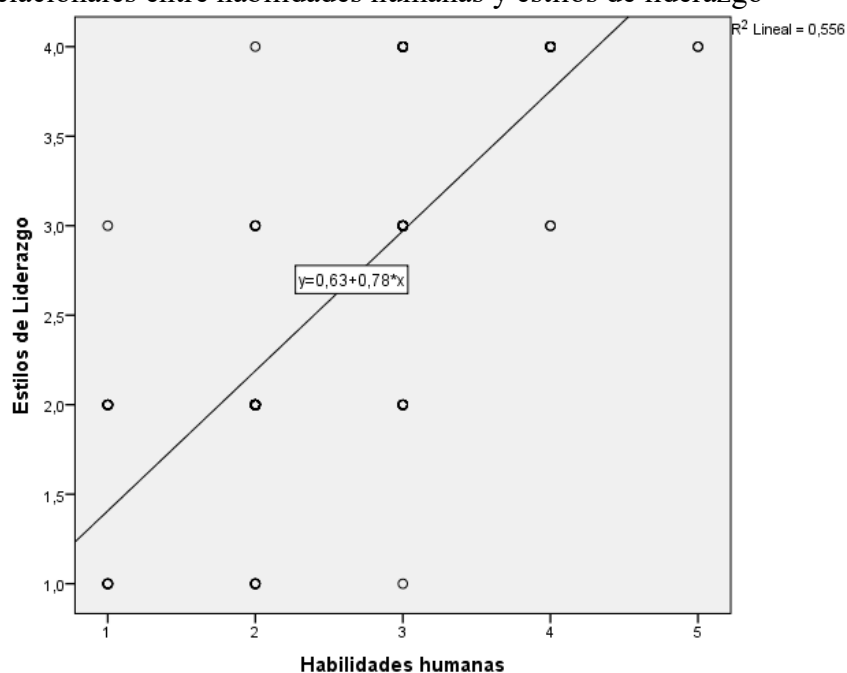
		Habilidades humanas	Estilos de Liderazgo
Rho de Spearman	Habilidades humanas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	144
	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	,760**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	144

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Los resultados se han obtenido de la aplicación de los cuestionarios

Figura 10

Resultados correlacionales entre habilidades humanas y estilos de liderazgo



Nota: La figura muestra la correlación entre las habilidades humanas con los estilos de liderazgo

En la tabla 12 se muestra el resultado del p-valor y del nivel de correlación que existe entre las habilidades humanas y el estilo de liderazgo que ejercen los dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay. Al respecto el P-valor igual a 0,000 es menor al 0,05 de margen de error, lo que conlleva a decir que sí existe correlación, entre las habilidades humanas y el estilo de liderazgo. Además, el coeficiente obtenido es de 0,760 que significa alta correlación entre las habilidades humanas y estilo de liderazgo en los dirigentes de las organizaciones.

Tabla 13

Resultados correlacionales entre habilidades gerenciales y estilos de liderazgo

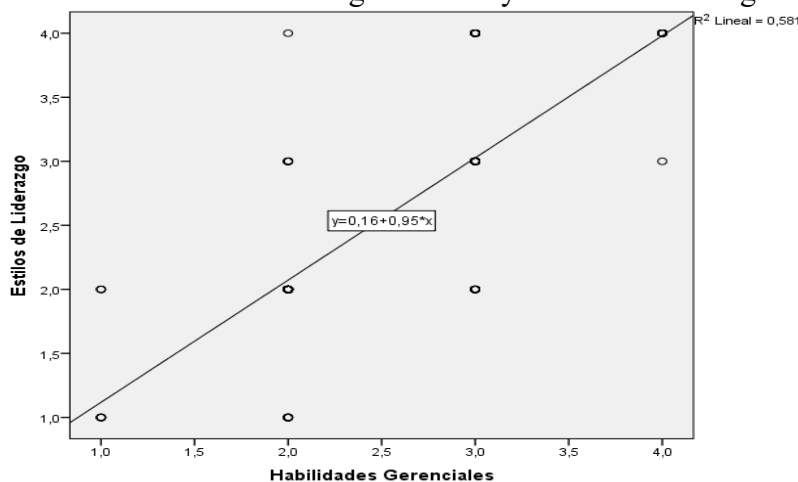
			Habilidades Gerenciales	Estilos de Liderazgo
Rho de Spearman	Habilidades Gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	144	144
	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	144	144

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Los resultados se han obtenido de la aplicación de los cuestionarios

Figura 11

Resultados correlacionales entre habilidades gerenciales y estilos de liderazgo



Nota: La figura muestra la correlación entre las habilidades gerenciales con los estilos de liderazgo

En la tabla 13 se muestra el resultado del p-valor y del nivel de correlación que existe entre las habilidades gerenciales y el estilo de liderazgo que ejercen los dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay. Al respecto el P-valor igual a 0,000 es menor al 0,05 de margen de error, lo que conlleva a decir que sí existe correlación, entre las habilidades gerenciales y el estilo de liderazgo. Además, el coeficiente obtenido es de 0,771 que significa alta correlación entre las habilidades humanas y estilo de liderazgo en los dirigentes de las organizaciones.

3.1.3. Prueba de hipótesis de la investigación

La contrastación de la hipótesis se realiza con el p-valor obtenido en las tablas correlacionales de Rho de Spearman debido a que los valores utilizados corresponden a una escala ordinal. Por otro lado, las reglas de decisiones precisan lo siguiente:

Si p-valor es $< 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis general

Ha: Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en las dirigentes de Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.

Ho: Las habilidades gerenciales no se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en las dirigentes de Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.

En la tabla 13 se muestra que el p-valor $< 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, vale decir las habilidades gerenciales se relacionan directamente con el estilo de liderazgo.

Prueba de hipótesis específicas

H1: Las Habilidades Conceptuales se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en los dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.

Ho: Las Habilidades Conceptuales no se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en los dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.

En la tabla 10 se muestra que el p-valor $< 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, vale decir las habilidades conceptuales se relacionan directamente con el estilo de liderazgo de los dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021

H2: Las Habilidades Técnicas se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.

Ho: Las Habilidades Técnicas no se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.

En la tabla 11 se muestra que el p-valor $< 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, vale decir las habilidades técnicas se relacionan directamente con el estilo de liderazgo de los dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021

H3: Las Habilidades Humanas se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en los dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.

Ho: Las Habilidades Humanas no se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en los dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.

En la tabla 11 se muestra que el p-valor $< 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, vale decir las habilidades humanas se relacionan directamente con el estilo de liderazgo de los dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021

3.2. Discusión de Resultados

La investigación que se ha desarrollado consideró como objetivos, general: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el estilo de liderazgo en las dirigentes de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021; del mismo modo consideró tres objetivos específicos: Determinar la relación de las Habilidades conceptuales y estilos de liderazgo en las dirigentes del Programa Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021; Determinar la relación de las habilidades técnicas y el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021; Determinar la relación de las habilidades humanas y el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay ,2021. Después de haber recogido la información pertinente de los 144 dirigentes de organizaciones que pertenecen al Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay, a través del cuestionario, se obtuvo resultados descriptivos y correlacionales para cada variable y para cada dimensión.

Respecto a los resultados descriptivos, de los 144 dirigentes opinaron sobre la variable habilidades gerenciales y sus dimensiones como habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas, en un 47% se dice que los dirigentes tienen una mala habilidad gerencial, el 38% precisa que estas habilidades son regulares y solo un 10% precisa que las habilidades son buenas.

Por otro lado, frente a los resultados descriptivos de la variable estilos de liderazgo y sus respectivas dimensiones, se precisa lo siguiente: el 47% de los dirigentes ejercen un mal estilo de liderazgo, un 22% de dirigentes muestran entre regular y buen ejercicio de liderazgo, sin embargo, un 9% precisa que el liderazgo que ejercen los dirigentes es muy malo. De los resultados analizados para esta variable, se percibe que el liderazgo ejercido por los dirigentes tiene una tendencia de regular a malo. Descriptivamente se aprecia que los dirigentes muestran dificultad para el ejercicio de una habilidad gerencial que pueda conducir de manera pertinente y satisfactoria a su organización, de igual forma se indica que el ejercicio de su liderazgo no es convincente para la mayoría de los pobladores que pertenecen a una organización.

La investigación por corresponder a un diseño no experimental con alcance correlacional, en sus resultados precisa que sí existe correlación entre las habilidades conceptuales, técnicas y humanas con el estilo de liderazgo, esto debido a que el p-valor obtenido es menor que el 0,05 de margen de error, además se precisa que los coeficientes obtenidos en la escala de Rho de Spearman

corresponde a correlaciones moderadas y altas, esto significa que si se mejoran las habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas en los dirigentes, entonces, los estilos de liderazgo que deben ejercer los dirigentes serán mejores y obviamente generará satisfacción en los pobladores de su comunidad.

Los resultados de la investigación realizada, coincide con otros estudios realizados en contextos diferentes, por ejemplo, Alcon, (2014) en su investigación sobre Habilidades Gerenciales y la Satisfacción Laboral de los Docentes de las Escuelas Básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, concluye que las habilidades gerenciales no son tan buenas debido a que existe poca comunicación entre los docentes de la institución, genera desacuerdo en la toma de decisiones y perjudica en el trabajo, la responsabilidad recae en el gerente por no conducir de manera adecuada a la institución. De igual forma, Valezmaro Delgado, (2017) en su investigación Habilidades Gerenciales y estilos de Liderazgo en las Dirigentes de los Comedores Populares del Distrito de Chiclayo, concluye que las habilidades de los gerentes a nivel técnico se relacionan en forma directa con la habilidad que tienen los líderes transaccionales por lo tanto se recomienda que se debe fortalecer las características de los líderes de los comedores populares. Ambas investigaciones precisan que sí existe relación entre las variables estudiadas, lo que permite afirmar la semejanza con nuestra investigación, a pesar de que los contextos son diferentes y las otras variables también son distintas, pero la coincidencia se encuentra en el coeficiente obtenido y en la opinión de los trabajadores que no están de acuerdo con las habilidades gerenciales que demuestran los responsables de administrar una institución.

En el estudio realizado se determina que ejercer una buena habilidad gerencial implica tener un buen estilo de liderazgo para poder cumplir con los objetivos y las metas establecidas a nivel de la organización. Al respecto, Arroyo, (2012) considera que las habilidades gerenciales en las personas, implica tener conocimiento, saber dirigir, administrar, motivar, comunicar de todo lo que se realiza, del mismo modo, ejercer un estilo de liderazgo implica ser tolerante, saber escuchar, poseer iniciativa, ser propositivo y proactivo frente a una organización.

CONCLUSIONES

Se ha determinado que las habilidades gerenciales se relacionan de manera significativa con el estilo de liderazgo en las dirigentes de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021. Según los datos recogidos y sistematizados, se ha obtenido un coeficiente de 0,771 que en la Escala de Rho de Spearman significa alta correlación, vale decir cuanto mejor sean las habilidades gerenciales, mejor será el estilo de liderazgo en las dirigentes.

Se ha determinado que existe correlación directa y significativa entre las Habilidades conceptuales y los estilos de liderazgo que ejercen las dirigentes del Programa Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021. El coeficiente obtenido es de 0,702 y corresponde a una alta correlación.

Queda determinado la relación directa y significativa entre las habilidades técnicas y el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021. El coeficiente que se ha determinado es de 0,584 que significa moderada correlación.

Se determinó la correlación directa y significativa entre las habilidades humanas y el estilo de liderazgo en las dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay ,2021. El coeficiente que se ha obtenido es de 0,760 que en la escala de Rho de Spearman corresponde a una alta correlación.

RECOMENDACIONES

La Municipalidad Provincial de Abancay responsable del programa de complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay, debe promover reuniones de capacitación para fortalecer las habilidades gerenciales de las dirigentes, además debe desarrollar capacidades en un estilo de liderazgo que sea pertinente para poder conducir a su organización y de esta forma se pueda lograr sin dificultad los objetivos y metas previstas.

Los responsables del programa de complementación alimentaria de la Municipalidad Provincial de Abancay, deben fomentar reuniones de capacitación para desarrollar las habilidades conceptuales en las dirigentes de las distintas organizaciones, con el propósito de tener conocimiento sobre el marco teórico que le da soporte al programa de complementación alimentaria.

Los responsables técnicos del programa de complementación alimentaria de la municipalidad provincial de Abancay, debe sensibilizar en las dirigentes el manejo técnico del programa, convocando a talleres y socialización de las actividades técnicas que se realizan para dar cumplimiento a los objetivos y metas previstas.

Es fundamental desarrollar en las dirigentes las habilidades humanas, para que puedan tener empatía y sentido de representación hacia su organización, para ello se deben buscar aliados profesionales para desarrollar el sentido humano en las líderes y de esa forma lograr confianza en sus integrantes.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: HABILIDADES GERENCIALES Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN DIRIGENTAS DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ALIMENTARIA DE LA PROVINCIA DE ABANCAY, APURIMAC 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera las habilidades gerenciales se relacionan con el estilo de liderazgo en las dirigentas del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera las Habilidades Conceptuales se relaciona con el estilo de liderazgo en las dirigentas del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021?</p> <p>¿De qué manera las Habilidades Técnicas se relaciona con estilo de liderazgo en las dirigentas del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021?</p> <p>¿De qué manera las Habilidades Humanas se relaciona con el estilo de liderazgo en las dirigentas del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el estilo de liderazgo en las dirigentas Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación de las Habilidades Conceptuales y estilo de liderazgo en las dirigentas del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.</p> <p>Determinar la relación de las Habilidades Técnicas y el estilo de liderazgo en las dirigentas del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.</p> <p>Determinar la relación de las Habilidades Humanas y el estilo de liderazgo en las dirigentas del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en las dirigentas de Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</p> <p>Las Habilidades Conceptuales se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en las dirigentas del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.</p> <p>Las Habilidades Técnicas se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en las dirigentas del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.</p> <p>Las Habilidades Humanas se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo en las dirigentas del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay,2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p>HABILIDADES GERENCIALES</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades conceptuales • Habilidades técnicas • Habilidades humanas <p>Variable 2</p> <p>ESTILOS DE LIDERAZGO</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo autoritario • Liderazgo democrático • Liderazgo transformacional 	<p>Tipo de investigación: Básico sustantivo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional de corte transversal y datos prospectivos.</p> <p>Grafico</p> <p style="text-align: center;"> $\begin{array}{ccc} & & X \\ & \nearrow & \updownarrow r \\ M & & Y \end{array}$ </p> <p>Donde: M= Muestra X: Variable 1 Y: Variable 2 R: Correlación</p> <p>Población: 160 dirigentas de comedor popular</p> <p>Muestra: 113 dirigentas de comedor popular</p> <p>Selección de la muestra: Por ser probabilístico, se utilizará la técnica de selección al azar.</p>

				<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario Método de análisis de datos: Cuadros de frecuencia, figuras estadísticas, tablas de contingencia, tablas de correlación de Rho de Spearman, prueba de hipótesis.</p>
--	--	--	--	---

CUESTIONARIO

Estimad@ dirigente del Programa de complementación Alimentaria:

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre “Habilidades Gerenciales y Estilos de Liderazgo en Dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay, 2021”. Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los enunciados:

Nro.	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre la capacidad de organizar?					
2	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre el intercambio de experiencias con otros dirigentes?					
3	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre su creatividad frente a la organización?					
4	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre sus conocimientos de la organización que dirige?					
5	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre el cumplimiento de objetivos de su organización?					
6	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre el uso e integración de la tecnología para la organización?					
7	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre el conocimiento de máquinas, equipos y herramientas que se utilizan en la organización?					
8	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre el uso de manuales y procedimientos que existen para la organización?					
9	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre el manejo de seguridad de la organización?					
10	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre el conocimiento y cumplimiento de leyes?					

11	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular respecto al trabajo en equipo?					
12	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre las relaciones interpersonales que se manejan en la organización?					
13	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre el manejo de conflictos que existen en la organización?					
14	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre el trabajo que se exige bajo presión?					
15	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular sobre la comprensión y empatía que se maneja en la organización?					
16	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular respecto a la participación de sus ideas?					
17	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular respecto a los espacios que brinda para conversar?					
18	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular cuando comparte la toma de decisiones?					
19	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular cuando quiere demostrar poder frente a la organización?					
20	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular cuando exige cumplimiento al interior de la organización?					
21	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular cuando delega tareas en la organización?					
22	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular cuando estimula la participación en la organización?					
23	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular cuando ellos escuchan a los integrantes de la organización?					
24	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular cuando enfrentan a dificultades que se presentan en la organización?					
25	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular cuando promueven resultados de manera conjunta?					
26	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular cuando motivan a las personas al interior de la organización?					
27	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular cuando quieren producir cambios en la organización?					
28	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular cuando quieren mostrarse carismático en su organización?					
29	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular cuando prestan atención a los integrantes de la organización?					
30	¿Cómo calificas a tus dirigentes de comedor popular cuando promueven la cooperación en la organización?					

Gracias por su colaboración

Validación de expertos



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

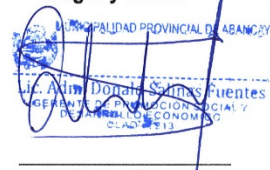
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Donald Salinas Fuentes
 1.2 Grado académico: licenciado en Administración
 1.3 Cargo e institución donde labora: Gerente de Promoción Social y DEL OPA
 1.4 Título de la Investigación: Habilidades Gerenciales y Estilos de Liderazgo en Dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay, 2021.
 1.5 Autor del instrumento: Bach. Hilma Ponce Atahua
 1.6 Licenciatura: Administración y Negocios Internacionales
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					86%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					83%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					87%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					84%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					83%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					86%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					87%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80%	
SUB TOTAL	<u>846/10</u>					
TOTAL (PROMEDIO)	<u>84,6 %</u>					

- VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):
- VALORACION CUALITATIVA:
- OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación

Lugar y fecha:





FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Maday Elviza Torres Segundo
 1.2 Grado académico: Licenciada en Administración
 1.3 Cargo e institución donde labora: Gobierno Regional de Apurímac
 1.4 Título de la Investigación: Habilidades Gerenciales y Estilos de Liderazgo en Dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay, 2021.
 1.5 Autor del instrumento: Bach. Hilma Ponce Atahua
 1.6 Licenciatura: Administración y Negocios Internacionales
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					82%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					84%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					82%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					86%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					88%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					86%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					87%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						865%/10
TOTAL (PROMEDIO)						86,5%

• VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

• VALORACION CUALITATIVA:

• OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación

Lugar y fecha:


 Lic. Adm. Maday Elviza Torres Segundo
 GLAD: 6464



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Juan G. Saavedra Vergara
 1.2 Grado académico: Licenciado en Administración
 1.3 Cargo e institución donde labora: Municipalidad Provincial de Abancay
 1.4 Título de la Investigación: Habilidades Gerenciales y Estilos de Liderazgo en Dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay, 2021.
 1.5 Autor del instrumento: Bach. Hilma Ponce Atahua
 1.6 Licenciatura: Administración y Negocios Internacionales
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

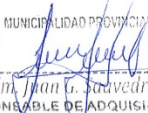
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					87%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					89%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					86%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					84%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					88%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					86%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					87%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90%
SUB TOTAL	<u>877% / 10</u>					
TOTAL (PROMEDIO)	<u>87,7%</u>					

• VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

• VALORACION CUALITATIVA:

• OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación

Lugar y fecha:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY

 Lic. Adm. Juan G. Saavedra Vergara
 RESPONSABLE DE ADQUISICIONES (e)











MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY
GERENCIA DE PROMOCION SOCIAL Y
DESARROLLO ECONOMICO LOCAL
"Año del Bicentenario del Peru: 200 años de Independencia"

Constancia de autorización

El que suscribe, el Gerente de Promoción Social y Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial de Abancay:

Hace constar:

Que la Bach: Hilma Ponce Atahua de la carrera de Administración de Empresas y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, tiene autorización para realizar la investigación de sus tesis titulada **"Habilidades Gerenciales y Estilos de Liderazgo en Dirigentes del Programa de Complementación Alimentaria de la Provincia de Abancay, 2021"**

Se expide la siguiente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.



Abancay, 15 de Marzo del 2021



DISTRITO DE CURAHUASI (71 COMEDORES POPULARES)

N°	RESOLUCION	DISTRITO	COMUNIDAD	NOMBRE DE COMEDOR
1	N° 336-2021-A-MPA	CURAHUASI	24 DE JUNIO	SANTA ROSA
2	N° 337-2021-A-MPA	CURAHUASI	AYAORCCO	VIRGEN DEL CARMEN
3	N° 338-2021-A-MPA	CURAHUASI	ALAMEDA BAJA	SANTA ANITA
4	N° 339-2021-A-MPA	CURAHUASI	ALAMEDA	LAS UNIDAS
5	N° 340-2021-A-MPA	CURAHUASI	ANTILLA-HUILCAPI	SANTA ROSA
6	N° 341-2021-A-MPA	CURAHUASI	ASCOMARCA -ANTILLA	SANTA ISABEL
7	N° 342-2021-A-MPA	CURAHUASI	ANTILLA	VIRGEN DE NATIVIDAD
8	N° 343-2021-A-MPA	CURAHUASI	ASMAYACU-CENTRO	SANTA CATALINA
9	N° 344-2021-A-MPA	CURAHUASI	ASMAYACU BAJA	FLOR DE ANIS
10	N° 345-2021-A-MPA	CURAHUASI	ANTILLA	CHUNA MARJUNI
11	N° 346-2021-A-MPA	CURAHUASI	BACAS CENTRAL	OLINDA LUNA
12	N° 347-2021-A-MPA	CURAHUASI	CCARHUAS	SANTA ROSA
13	N° 348-2021-A-MPA	CURAHUASI	CCAYARAYOC	SOL NACIENTE
14	N° 349-2021-A-MPA	CURAHUASI	CCOCHA -QUISCAPAMPA	SAN JUAN DE DIOS
15	N° 350-2021-A-MPA	CURAHUASI	CCOCHUA ALTA	SANTA ANITA
16	N° 351-2021-A-MPA	CURAHUASI	CCOCHARAY ALTA	CORAZON DE JESUS
17	N° 352-2021-A-MPA	CURAHUASI	BARRIO CHANKAS	LA INMACULADA
18	N° 353-2021-A-MPA	CURAHUASI	CCOLLOTARANI	VIRGEN MARIA
19	N° 354-2021-A-MPA	CURAHUASI	CCOLLPA	VIRGEN ASUNTA- VIRGEN ASUNCION
20	N° 355-2021-A-MPA	CURAHUASI	CCORIPAMPA	EL AMANECER
21	N° 356-2021-A-MPA	CURAHUASI	SAN JUAN DE DIOS	DIOS ES MI GUIA
22	N° 357-2021-A-MPA	CURAHUASI	CHALHUAHUACHO	CORAZON DE JESUS
23	N° 358-2021-A-MPA	CURAHUASI	CHILICPAMPA	FLOR DE RETAMA
24	N° 359-2021-A-MPA	CURAHUASI	CURAHUASI- CERCADO	VIRGEN DE COCHARCAS
25	N° 360-2021-A-MPA	CURAHUASI	LA UNION	FLOR DE MARGARITA
26	N° 361-2021-A-MPA	CURAHUASI	HAQUIRA	PATRON SANTIAGO
27	N° 362-2021-A-MPA	CURAHUASI	HUALLAHUALLA (ANTILLA)	NTRA. SEÑORA DE LAS MERCEDES
28	N° 363-2021-A-MPA	CURAHUASI	CCOCHUA-HUANCANA	SANTA CATALINA
29	N° 364-2021-A-MPA	CURAHUASI	AYAORCCO- VISTA ALEGRE	VIRGEN DE FATIMA
30	N° 365-2021-A-MPA	CURAHUASI	CARMEN	FLOR DE PAPAYA
31	N° 366-2021-A-MPA	CURAHUASI	KISCAPAMPA KENEDY	VIRGEN DE CONCEPCION
32	N° 367-2021-A-MPA	CURAHUASI	LAMBRASPATA	SANTA ANA
33	N° 368-2021-A-MPA	CURAHUASI	LUCMOS	8 DE DICIEMBRE
34	N° 369-2021-A-MPA	CURAHUASI	OCCORURO	SANTA ANA
35	N° 370-2021-A-MPA	CURAHUASI	PALMIRA ALTA	VIRGEN DEL CARMEN
36	N° 371-2021-A-MPA	CURAHUASI	PATAPATA	FLOR DE ANIS
37	N° 372-2021-A-MPA	CURAHUASI	PISONAYPATA	MICAELA BASTIDAS
38	N° 373-2021-A-MPA	CURAHUASI	PISONAY-UNION MIRAFLORES	UNION MIRAFLORES
39	N° 374-2021-A-MPA	CURAHUASI	PUCAORCCO VACAS	FLOR MARGARITA- PUCA ORCCO
40	N° 375-2021-A-MPA	CURAHUASI	PUCA PUCA	FLOR DE LINAZA
41	N° 376-2021-A-MPA	CURAHUASI	MOLLEMOLLE	SANTA TERESITA
42	N° 377-2021-A-MPA	CURAHUASI	SAN LUIS BAJA	VIRGEN NATIVIDAD
43	N° 378-2021-A-MPA	CURAHUASI	TACCES	SANTA CATALINA
44	N° 379-2021-A-MPA	CURAHUASI	TACMAYOC	SAN FRANCISCO TACMAYOC YAURICUC
45	N° 380-2021-A-MPA	CURAHUASI	TARALEP-PISONAYPATA	VILLA ESPERANZA
46	N° 381-2021-A-MPA	CURAHUASI	TAYTA WASI	ADULTO MAYOR
47	N° 382-2021-A-MPA	CURAHUASI	TOTORAY	FUENTE DE LUZ
48	N° 383-2021-A-MPA	CURAHUASI	TRANCAPATA ALTA	FLOR DE ROSAS
49	N° 384-2021-A-MPA	CURAHUASI	TRANCAPATA BAJA	FLOR DE RETAMA
50	N° 385-2021-A-MPA	CURAHUASI	TRIGO ORCCO	VIRGEN DEL CARMEN
51	N° 386-2021-A-MPA	CURAHUASI	UCHUPATA	SANTA TERESA
52	N° 387-2021-A-MPA	CURAHUASI	BACAS ALTA	SANTA ROSA DE LIMA
53	N° 388-2021-A-MPA	CURAHUASI	JOSE CARLOS MARIATEGUI	SANTA CATALINA
54	N° 389-2021-A-MPA	CURAHUASI	ACCORAN-BAJA	SAN JUAN DE ACCORAN
55	N° 390-2021-A-MPA	CURAHUASI	COMEDOR ESTUDIANTIL - AN	MARIO VARGAS LLOSA
56	N° 391-2021-A-MPA	CURAHUASI	HUANIMA-	VIRGEN INMACULADA CONCEPCION
57	N° 392-2021-A-MPA	CURAHUASI	CERCADO-PARROQUIA	SANTA CATALINA
58	N° 393-A-2021-A-MPA	CURAHUASI	JR. LEGUIA	REINA DE LAS MISIONES
59	N° 393-2021-A-MPA	CURAHUASI	SAYWITE ALTA	24 DE JUNIO
60	N° 394-2021-A-MPA	CURAHUASI	MICAELA BASTIDAS SAYWITE	NIÑO JESUS
61	N° 395-2021-A-MPA	CURAHUASI	SAYWITE ALTA	NEUEVA JERUSALEN
62	N° 396-2021-A-MPA	CURAHUASI	CONCACHA- RUMI WASI	FLOR DE MANZANILLA
63	N° 397-2021-A-MPA	CURAHUASI	CCECCERAY	VIRGEN DE LAS NIEVES
64	N° 398-2021-A-MPA	CURAHUASI	CONCACHA ALTA	VIRGEN DEL ROSARIO
65	N° 399-2021-A-MPA	CURAHUASI	CHAUPIMOCCO	LOS ANGELES
66	N° 400-2021-A-MPA	CURAHUASI	SAN LUIS ALTA	VIRGEN NATIVIDAD
67	N° 401-2021-A-MPA	CURAHUASI	TANCARPATA SAN LUIS	FLOR DE ANIS
68	N° 402-2021-A-MPA	CURAHUASI	VILLA SAYWITE BAJA	VIRGEN DEL CARMEN
69	N° 403-2021-A-MPA	CURAHUASI	MARJUPATA	VIRGEN DE ROSARIO
70	N° 404-2021-A-MPA	CURAHUASI	SAN LUIS DE CENTRO	MICAELA BASTIDAS
71	N° 405-2021-A-MPA	CURAHUASI	FUTUPATA	LOS ANGELES



DISTRITO DE CIRCA (25 COMEDORES POPULARES)

N°	N DE RESOLUCION	DISTRITO	COMUNIDAD	NOMBRE DE COMEDOR
1	N° 334-2021-A-MPA	CIRCA	AHUANCOY	SR. DE HUANCA
2	N° 333-2021-A-MPA	CIRCA	ANTABAMBA	VIRGEN DE COCHARCAS
3	N° 332-2021-A-MPA	CIRCA	APINOHAYLLA	SANTA ROSA DE LIMA
4	N° 331-2021-A-MPA	CIRCA	ATUNRUMIYOC	FLOR DE AMANCAES
5	N° 330-2021-A-MPA	CIRCA	CIRCA	VIRGEN CONCEPCION
6	N° 329-2021-A-MPA	CIRCA	HUAMANMARCA	VIRGEN DOLOROSA
7	N° 328-2021-A-MPA	CIRCA	HUANRECCA	ESTHER OCAMPO
8	N° 308-2021-A-MPA	CIRCA	HUARANHUAYNIYOC	PATRON SANTIAGO
9	N° 327-2021-A-MPA	CIRCA	HUIRAHUACHO	VIRGEN DOLOROSA
10	N° 325-2021-A-MPA	CIRCA	KESARI	VIRGEN DEL CARMEN
11	N° 324-2021-A-MPA	CIRCA	MOLLIENE	SANTA ROSA DE MOLLINE
12	N° 323-2021-A-MPA	CIRCA	NICOLANI	VIRGEN MARIA
13	N° 322-2021-A-MPA	CIRCA	OCOBAMBA	FLOR DE MARIA
14	N° 321-2021-A-MPA	CIRCA	PARARANI	SANTA ROSA DE LIMA
15	N° 320-2021-A-MPA	CIRCA	PARCCO	3 DE MAYO
16	N° 319-2021-A-MPA	CIRCA	PATAPATA	SEÑOR DE HUANCA
17	N° 318-2021-A-MPA	CIRCA	QUISQUIPATA	VIRGEN MARIA
18	N° 317-2021-A-MPA	CIRCA	SACSAMARCA	SAN MARCOS
19	N° 316-2021-A-MPA	CIRCA	SOCCOS	FLOR NACIENTE
20	N° 315-2021-A-MPA	CIRCA	TACCACCA	SANTA ANA
21	N° 314-2021-A-MPA	CIRCA	OCOBAMBA	PATRON SANTIAGO
22	N° 313-2021-A-MPA	CIRCA	TAMBURQUI	SANTA ROSA LIMA
23	N° 312-2021-A-MPA	CIRCA	VILCABAMBA	SANTA ROSA DE LIMA
24	N° 311-2021-A-MPA	CIRCA	CIRCA	LUIS FERNANDO BUENO QUINO
25	N° 311-A-2021-A-MPA	CIRCA	TACCACCA	JOSE CARLOS MARIATEGUI

DISTRITO DE LAMBRAMA (23 COMEDORES POPULARES)

N°	RESOLUCION	DISTRITO	COMUNIDAD	NOMBRE DE COMEDOR
1	N° 308-2021-A-MPA	LAMBRAMA	LAHUANI	VIRGEN DE CONCEPCION
2	N° 307-2021-A-MPA	LAMBRAMA	URPIPAMPA	VIRGEN DE LOS POBRES
3	N° 306-2021-A-MPA	LAMBRAMA	SECCEBAMBA	VIRGEN DE CARMEN
4	N° 305-2021-A-MPA	LAMBRAMA	PAYANCCA	APU SIUSA
5	N° 304-2021-A-MPA	LAMBRAMA	PICHIUCA	LAS OLVIDADAS
6	N° 303-2021-A-MPA	LAMBRAMA	CAYPE	SANTA ISABEL
7	N° 302-2021-A-MPA	LAMBRAMA	MARJUNI	VIRGEN DEL ROSARIO
8	N° 301-2021-A-MPA	LAMBRAMA	MATARA	PERPETUO SOCORRO
9	N° 300-2021-A-MPA	LAMBRAMA	HUAYRAPAMPA	VIRGEN DEL CARMEN
10	N° 299-2021-A-MPA	LAMBRAMA	SIUSAY	VIRGEN DEL CARMEN
11	N° 298-2021-A-MPA	LAMBRAMA	ATANCAMA	SEÑOR DE EXALTACION
12	N° 297-2021-A-MPA	LAMBRAMA	PACCAYPATA- SOCCOSPAMPA	SANTA CRUZ
13	N° 296-2021-A-MPA	LAMBRAMA	CRUZ PATA	VIRGEN DEL CARMEN
14	N° 295-2021-A-MPA	LAMBRAMA	19 DE NOVIEMBRE	VIRGEN FATIMA
15	N° 294-2021-A-MPA	LAMBRAMA	BARRIO.LOS LIBERTADORES	SAN MARTIN DE PORRAS
16	N° 293-2021-A-MPA	LAMBRAMA	SUNCHO	SANTA MARIA
17	N° 292-2021-A-MPA	LAMBRAMA	OCOBAMBA-KISHUARA	VIRGEN DE ROSARIO
18	N° 291-2021-A-MPA	LAMBRAMA	CERCADO	VIRGEN DE COCHARCAS
19	N° 290-2021-A-MPA	LAMBRAMA	SAN JUAN DE YAYAORCCO	SANTA ISABEL
20	N° 289-2021-A-MPA	LAMBRAMA	CHUA	VIRGEN DE CARMEN
21	N° 309-2021-A-MPA	LAMBRAMA	KERA LLULLUCHA	VIRGEN DE ROSARIO
22	N° 310-2021-A-MPA	LAMBRAMA	BARRIO.LA FLORIDA	VIRGEN DE ROSARIO
23	N° 310-A-2021-A-MPA	LAMBRAMA	CAYPE	PATRON SANTIAGO



DISTRITO DE TAMBURCO (17 COMEDORES POPULARES)

N°	RESOLUCION	DISTRITO	COMUNIDAD	NOMBRE DE COMEDOR
1	N° 260-2021-A-MPA	TAMBURCO	MAUCACALLE	HORTENCIA PARDO
2	N° 259-2021-A-MPA	TAMBURCO	ACLLACANCHA	VIRGEN DEL CARMEN
3	N° 258-2021-A-MPA	TAMBURCO	ANTABAMBA BAJA	REYNA INMACULADA
4	N° 257-2021-A-MPA	TAMBURCO	SAHUANAY	SANTUARIO NACIONAL DEL AMPAY
5	N° 256-2021-A-MPA	TAMBURCO	PLAZA DE TAMBURCO	SANTA RITA
6	N° 255-2021-A-MPA	TAMBURCO	AYCHAHUACCSO	VIRGEN DEL CARMEN
7	N° 251-2021-A-MPA	TAMBURCO	CCANABAMABA ALTA	SANTA ROSA DE LIMA
8	N° 253-2021-A-MPA	TAMBURCO	HUILLCUYPATA	LAS LAURITAS
9	N° 252-2021-A-MPA	TAMBURCO	MOSOCPAMPA	NUEVA ESPERANZA
10	N° 254-2021-A-MPA	TAMBURCO	VICTOR ACOSTA 1º ETAPA	FLOR DE AMANCAES
11	N° 250-2021-A-MPA	TAMBURCO	JUAN PABLO II	JUAN PABLO II
12	N° 249-2021-A-MPA	TAMBURCO	SOCCOSHUYACCO	SOCCOSHUYACCO
13	N° 248-2021-A-MPA	TAMBURCO	KERAPATA	VIRGEN DEL CARMEN
14	N° 258-2021-A-MPA	TAMBURCO	VICTOR ACOSTA II ETAPA	VIRGEN DE GUADALUPE
15	N° 246-2021-A-MPA	TAMBURCO	BANCAPATA	NTRA.SRA DESAMPARADOS
16	N° 245-2021-A-MPA	TAMBURCO	SAN ANTONIO	CASA DE RETIRO
17	N° 245-A-2021-A-MPA	TAMBURCO	PLAZA DE TAMBURCO	SEÑOR DE EXALTACION

DISTRITO DE PICHIRHUA (10 COMEDORES POPULARES)

N°	RESOLUCION	DISTRITO	COMUNIDAD	NOMBRE DE COMEDOR
1	N° 270-2021-A-MPA	PICHIRHUA	ALLPACHACA	VIRGEN DEL CARMEN
2	N° 269-2021-A-MPA	PICHIRHUA	AUQUIBAMBA	ALAMEDA
3	N° 268-2021-A-MPA	PICHIRHUA	CHALHUANI	VIRGEN DE ASUNCION
4	N° 267-2021-A-MPA	PICHIRHUA	CHARAURO	VIRGEN DE FATIMA
5	N° 266-2021-A-MPA	PICHIRHUA	COLLATA	COLLATA
6	N° 265-2021-A-MPA	PICHIRHUA	COTARMA	VIRGEN DEL CARMEN
7	N° 264-2021-A-MPA	PICHIRHUA	HUATURO	VIRGEN DE COCHARCAS
8	N° 263-2021-A-MPA	PICHIRHUA	ITICUNGA	NIÑO JESUS
9	N° 262-2021-A-MPA	PICHIRHUA	LUCUCHANGA	VIRGEN DE COCHARCAS
10	N° 261-2021-A-MPA	PICHIRHUA	PISCAYA	TOMASA DE CONDEMAYTA

DISTRITO DE SAN PEDRO DE CACHORA (09 COMEDORES POPULARES)

N°	RESOLUCION	DISTRITO	COMUNIDAD	NOMBRE DE COMEDOR
1	N° 237-2021-A-MPA	CACHORA	ALLCCASUNCA	SANTA ROSA DE LIMA
2	N° 238-2021-A-MPA	CACHORA	ASIL VIRACOCCHA	VIRGEN DEL CARMEN
3	N° 239-2021-A-MPA	CACHORA	CERCADO -	VIRGEN DE COCHARCAS
4	N° 240-2021-A-MPA	CACHORA	HUACCHCA	SAN JUAN DE HUACCHAC
5	N° 241-2021-A-MPA	CACHORA	MARJUPATA ALTA	VIRGEN DE SANTA RITA
6	N° 242-2021-A-MPA	CACHORA	MARJUPATA BAJA	VIRGEN DE NATIVIDAD
7	N° 243-2021-A-MPA	CACHORA	PACCAYPATA	SANTA ROSA
8	N° 244-2021-A-MPA	CACHORA	PANTIPATA BAJA	VIRGEN CONCEPCION
9	N° 236-2021-A-MPA	CACHORA	PANTIPATA ALTA	VIRGEN DEL CARMEN

DISTRITO DE CHACOCHÉ (03 COMEDORES POPULARES)

N°	RESOLUCION	DISTRITO	COMUNIDAD	NOMBRE DE COMEDOR
1	N° 233-2021-A-MPA	CHACOCHÉ	CASINCHIHUA	VIRGEN DE LAS NIEVES
2	N° 234-2021-A-MPA	CHACOCHÉ	ANCHICHA	SANTA ROSA DE ANCHIA
3	N° 235-2021-A-MPA	CHACOCHÉ	CHACOCHÉ	VIRGEN CONCEPCION