



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

## **FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**



#### **RELACIONES INTERPERSONALES Y SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE LAS SOCIAS DE COMEDORES POPULARES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO – ILAVE – 2019**

#### **TESIS**

#### **PRESENTADA POR:**

**Bach. YENSHI YESICA BANEGAS CONDORI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**PUNO – PERÚ**

**2023**



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

RELACIONES INTERPERSONALES Y SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE LAS SOCIAS DE COMEDORES POPULARES DE LA MUNICIPALIDAD

AUTOR

YENSHI YESICA BANEGAS CONDORI

RECuento de palabras

23780 Words

RECuento de caracteres

105332 Characters

RECuento de páginas

93 Pages

Tamaño del archivo

632.6KB

Fecha de entrega

Apr 14, 2023 11:30 AM GMT-5

Fecha del informe

Apr 14, 2023 11:32 AM GMT-5

● 18% de similitud general

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

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

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

  
  
Dra. M. Emma Zúñiga Vásquez  
Directora de la Escuela Profesional  
Trabajo Social UNA - PUNO

  
  
Dra. Ysabel C. Hito Montañó  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
FTS - UNA

Resumen



## DEDICATORIA

*A Dios por iluminar mi camino en cada momento, por darme la oportunidad de vivir, por iluminar y haberme dado la dicha de tener personas que me apoyaron en mi formación académica.*

*A mis padres Felipe Banegas y Flora Condori, por todo el esfuerzo que pusieron hacia mi persona para que pueda realizar mis estudios con su apoyo incondicional todo el tiempo de mi estudio. Gracias a ustedes logre culminar mi formación académica.*

*A mis hermanos Herbarth k. y Sidney Allyeni, a mi sobrino Nayib quienes que dieron ese empuje cuando tenía deficiencias y las ganas de rendirme me invadían, gracias a ustedes logre superar esas adversidades.*

*Por último, a las personas que siempre creyeron en mí, que me ayudaron en tiempos difíciles mis amigos y familiares, quienes me motivaron para superarme siempre.*

***Yenshi Yesica Banegas Condori***



## AGRADECIMIENTO

*A dios por darme sabiduría, fuerza, salud, coraje y nunca dejarme solo en momentos difíciles y alcanzar una meta que me permita terminar satisfactoriamente la presente investigación.*

*A nuestra alma mater la Universidad Nacional del Altiplano de Puno y de manera particular a la Facultad de Trabajo Social, a todas mis docentes por instruirme con sus conocimientos que serán de gran ayuda en la siguiente etapa de mi vida.*

*A mi directora de tesis Dra. María Emma Zúñiga Vásquez, por ser asesora para la concertación de este trabajo de investigación, por todo el tiempo, el interés y toda su ayuda incondicional que me fue brindado por su persona.*

*A si mismo agradezco a los miembros de jurado, Dra. Victoria Delfina Quispe Arapa, al M.Sc. Ricardo Dario Neyra Menendez y al Dr. Yuselino Maquera Maquera quienes, me compartieron sus conocimientos para la realización del trabajo investigativo, por esa motivación que me brindaron su compañía para elaborar y ejecutar la presente investigación.*

*A la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, en especial a las socias de comedores populares, porque gracias a la colaboración cedida y su participación fueron fundamental para lograr este sueño.*

***Yenshi Yesica Banegas Condori***



# ÍNDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE FIGURA**

**ÍNDICE DE ACRÓNIMOS**

**RESUMEN ..... 12**

**ABSTRACT..... 13**

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

**1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 16**

**1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ..... 18**

1.2.1. Problema general ..... 18

1.2.2. Problemas específicos ..... 18

**1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... 18**

1.3.1. Hipótesis general..... 18

1.3.2. Hipótesis específicas ..... 19

**1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... 19**

**1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 20**

1.5.1. Objetivo general..... 20

1.5.2. Objetivos específicos ..... 21

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

**2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 22**



2.1.1. A nivel internacional.....	22
2.1.2. A nivel nacional.....	23
2.1.3. A nivel local.....	24
<b>2.2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>25</b>
2.2.1. En función a la variable: (x) Relaciones Interpersonales.....	25
2.2.2. Definición de Relaciones interpersonales.....	26
2.2.3. Teorías de la comunicación organizacional.....	28
2.2.4. Actitudes de las socias.....	30
2.2.5. Teorías del liderazgo.....	31
2.2.6. En función a la variable: (y) Sistema de Organización.....	34
<b>2.3. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>38</b>

### CAPÍTULO III

#### MATERIALES Y MÉTODOS

<b>3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE ESTUDIO.....</b>	<b>40</b>
<b>3.2. TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>41</b>
<b>3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS.....</b>	<b>42</b>
3.3.1. Técnica.....	42
3.3.2. Instrumento.....	43
<b>3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO.....</b>	<b>44</b>
3.4.1. Población.....	44
3.4.2. Muestra.....	44
<b>3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO.....</b>	<b>47</b>

### CAPÍTULO IV

#### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

<b>4.1. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS OBJETIVOS.....</b>	<b>51</b>
--	-----------



4.1.1. Resultados para el objetivo específico 1 .....	51
4.1.2. Resultados para el objetivo específico 2.....	54
4.1.3. Resultados para el objetivo específico 3.....	55
<b>4.2. DISCUSIÓN Y COMPROBACIÓN DE LAS HIPOTESIS .....</b>	<b>63</b>
4.2.1. Prueba de hipótesis específico 1 .....	63
4.2.2. Prueba de hipótesis específico 2 .....	64
4.2.3. Prueba de hipótesis específico 3 .....	66
4.2.4. Resultados para el objetivo general .....	67
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>70</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>72</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>73</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>80</b>

**Área:** Desarrollo humano y calidad de vida

**Línea:** Problemas y políticas sociales

**Fecha de sustentación:** 25 de abril 2023



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Población total de los comedores populares .....	44
<b>Tabla 2.</b>	Población de estudio según comedores populares .....	46
<b>Tabla 3.</b>	Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach .....	49
<b>Tabla 4.</b>	Tipos de comunicación de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019 .....	52
<b>Tabla 5.</b>	La actitud de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019.....	54
<b>Tabla 6.</b>	Los estilos de liderazgo de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019 .....	56
<b>Tabla 7.</b>	Trabajo en equipo de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019.....	58
<b>Tabla 8.</b>	Estructura organizacional de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019 .....	59
<b>Tabla 9.</b>	Planificación de la organización de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019 .....	61
<b>Tabla 10.</b>	Relación entre los tipos de comunicación y sistema de organización de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019.....	63
<b>Tabla 11.</b>	Relación entre las actitudes y sistema de organización de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019.....	65
<b>Tabla 12.</b>	Relación entre los estilos de liderazgo y sistema de organización de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019.....	66





<b>Tabla 13.</b> Relación entre las relaciones interpersonales y sistema de organización de las socias de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao- Ilave 2019.....	68
--	----



## ÍNDICE DE FIGURA

<b>Figura 1.</b>	Ubicación de la Provincia de El Collao - Ilave .....	40
<b>Figura 2.</b>	Escala de Coeficiente de correlación Spearman.....	49



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

<b>PANTBC</b>	: Programa de Alimentación y Nutrición para el Paciente con Tuberculosis y Familia
<b>MINSA</b>	: Ministerio de Salud
<b>OSB</b>	: Las Organizaciones Sociales de Base
<b>SPSS</b>	: Statistical Package for Social Sciences
<b>OMS</b>	: Organización Mundial de la Salud
<b>MIDIS</b>	: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social



## RESUMEN

En esta investigación que tiene como título: “Relaciones interpersonales y sistema de organización de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave”, tuvo como **objetivo**: determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave – 2019. **La metodología** de investigación utilizada fue el enfoque cuantitativo de método Hipotético - Deductivo, de tipo descriptiva correlacional y diseño de investigación no experimental de corte transversal. Así mismo, se determinó el muestreo aleatorio simple y la muestra de estudio fue de 116 socias, la técnica que se utilizó fue la encuesta de tipo Likert, los **resultados** en cuanto a los tipos de comunicación y el sistema de organización se tuvo una correlación positiva media (0,659\*\*), así mismo las actitudes y sistema de organización se tuvo una correlación positiva media (0,667\*\*), del mismo modo los estilos de liderazgo y el sistema de la organización tuvo una correlación positiva media (0,646\*\*), se determinó que las relaciones interpersonales tiene una relación significativa media (0,695\*\*) con el sistema de organización de las socias y finalmente se llegó a concluir que existe relación entre las relaciones interpersonales y sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.

**Palabras clave:** Actitudes, Comedores populares, Comunicación, Liderazgo, Relaciones interpersonales.



## ABSTRACT

In this investigation that has as title: "Interpersonal relations and organization system of the members of soup kitchens of the Provincial Municipality of El Collao - Ilave", had as objective: to determine the relationship that exists between the interpersonal relations and the organization system of the members of Comedores Populares of the Provincial Municipality of El Collao - Ilave - 2019. The research methodology used was the quantitative approach of the Hypothetical - Deductive method, descriptive correlational type and non-experimental cross-sectional research design. Likewise, simple random sampling was determined and the study sample was 116 members, the technique used was the Likert-type survey, the results regarding the types of communication and the organization system had a positive correlation. mean (0.659\*\*), likewise the attitudes and organizational system had a mean positive correlation (0.667\*\*), in the same way leadership styles and the organization system had a mean positive correlation (0.646\*\*), it was determined that interpersonal relationships have a significant average relationship (0.695\*\*) with the organization system of the members and finally it was concluded that there is a relationship between interpersonal relationships and the organization system of the members of Comedores Populares de la Provincial Municipality El Collao - Ilave - 2019.

**Key words:** Attitudes, Soup kitchens, Communication, Leadership, Interpersonal relationships.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

Los comedores populares, son organizaciones constituidas por las propias mujeres, en el que se busca la contribución al desarrollo, por lo que, resuelve problemas para mejorar las condiciones de vida. Los comedores, son espacios de socialización, integración y el aprendizaje, mediante las relaciones interpersonales, es por ello que, las socias crean una comunicación y la amistad a través del desarrollo de las socias, por ello se crean valores, principios y habilidades, en el que se demuestra la planificación, organización, gestión y el cumplimiento de las actividades.

Las relaciones interpersonales, es fundamental en el desarrollo humano, por lo que las personas se relacionan con los demás, por lo que, se visualiza con mayor prioridad las actitudes en su convivencia. Es por ello que, el factor se expresa en una persona, por lo que, en una organización, permite interactuar en el grupo, para ello, los comedores populares se basan en la interacción entre los demás con el fin de organizar y poder alimentar a las personas más necesitadas. De acuerdo con Ortiz (2018), refiere que “Las relaciones interpersonales se consideran como el pilar para crear y mantener vínculos amistosos y cordiales basados en ciertos criterios los cuales son; la comunicación, respeto, valores, entendimiento, comprensión, entre otros” (p.11). Es decir, al relacionarnos entre nosotros, ya sea vinculo de amistad, surge la necesidad de comunicarnos unos con otros, en el que prima los valores, el respeto, la comprensión y demás.

Bajo estos contextos, los comedores populares son, como un espacio en donde se socializa, se aprende y se integra. Es por ello que, la presente investigación tuvo como objetivo en determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el sistema de



organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave – 2019.

El presente estudio está estructurado en los siguientes capítulos, que se detallan a continuación:

**Capítulo I.** Se presenta la introducción, planteamiento de problema, formulación del problema, hipótesis de la investigación, justificación del estudio, objetivos de la investigación y características de la institución.

**Capítulo II.** Nos da a conocer la revisión de literatura de acuerdo a nuestros variables dependientes e independientes su marco teórico, conceptual y finalmente sus antecedentes de la investigación.

**Capítulo III.** Se muestra los materiales y métodos aplicados y se describe desde el enfoque de investigación, tipo de investigación, método de investigación, diseño de investigación, ámbito de estudio, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamientos y análisis de datos estadísticos.

**Capítulo IV:** Se presenta los resultados y discusión de la investigación que se realizó de acuerdo a los objetivos planteados los cuales están expresados en las tablas que están en función a los objetivos específicos de la investigación.

**Capítulo V:** Las conclusiones de la investigación se realizó de acuerdo a los objetivos.

**Capítulo VI:** Las recomendaciones involucra al problema objeto de intervención.

**Capítulo VII:** Finalmente son las referencias bibliográficas que nos facilitó obtener información de acuerdo a las variables de la investigación y los anexos correspondientes donde se detalla el instrumento de recolección de datos.



## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo, el hombre es considerado como un ser sociable por naturaleza, por lo tanto, no es fácil expresar opiniones ante los demás, Según Organización Mundial de la Salud (2011) menciona que, las relaciones interpersonales son episodios de agresión y violencia, asimismo, presenta patrones permanente de relaciones difíciles y perturbadas con otras personas, es por ello que, les cuesta relacionarse con otras personas, por otro lado, las relaciones interpersonales provoca crisis emocional incluso puede presentar síntomas depresivos y/o ansiedad.

Por otro lado, según la Defensoría del Pueblo (2021) refiere que:

Las organizaciones en la sociedad, se basan en estereotipos de roles de género que disponen en su mayoría a mujeres quienes cumplen con el rol reproductivo, es por ello, que los hombres son los proveedores del hogar (p. 34). La problemática, mencionada repercute en las relaciones interpersonales.

En el Perú, el comedor popular surgió en los años de los 60 y 70, esto fue como estrategia, ya que la población inmigraba del campo a la zona urbana y las personas que vivían en las zonas urbanas eran pobres en el que se agruparon con el fin de crear clubes y organizaciones sociales para mejorar las condiciones de vida, estos clubes dieron orígenes a los comedores populares (Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2016).

Es por ello que, las Organizaciones Sociales de Base (OSB) menciona que:

Son organizaciones autogestionarias constituidas por iniciativa de los pobladores que buscan contribuir al desarrollo integral de la localidad, resolver problemas de índole social, económico y cultural para mejorar las condiciones de vida de sus integrantes (p. 54). Es importante tener en cuenta que tienen existencia legal y personería jurídica de derecho privado a partir de su inscripción en los Registros





Públicos. En consecuencia, son personas jurídicas sin fines de lucro regidas por una normatividad especial (Ortiz, 2015, p. 56).

Por lo que, la relación interpersonal, es fundamental en el liderazgo de una organización, asimismo, en los comedores populares muchas veces existe inseguridad al momento de expresarse, al relacionarse con las demás mujeres, en muchos países se han establecido comedores sociales, por lo que en estas organizaciones lo conforman la gran mayoría por mujeres y estas tiene deficiencias al momento de relacionares con las demás socias, asimismo, estos comedores tiene la financiación del estado, en donde su principal servicio es ofrecer la alimentación que está destinado a las personas que viven con bajos recursos, que no tienen suficientes recursos para poder cocinar, están sin ingresos económicos y como también para las personas que cobran pensiones mínimas en el que no pueden cubrir las necesidades básicas que es la alimentación.

Actualmente los comedores populares, son organizaciones sociales de base en el que está conformado por las mujeres, su principal actividad es la preparación de alimentos con el apoyo social, en el que está destinado a personas, familias vulnerables de alto riesgo nutricional, estos pueden ser las madres gestantes, niños, adultos mayores (MIDIS, 2018).

En el Programa de Complementación Alimentaria, no desarrollan ni fortalecen las capacidades y habilidades, para el empleo y emprendimiento de los usuarios. La debilidad de comunicación, la inasistencia de las socias no recibe las sesiones demostrativas emitidas por el (Ministerio de Desarrollo e Inclusion Social, 2020), los comedores populares, se encuentran débiles en las relaciones interpersonales, por lo que repercute en las organizaciones poseen débil participación en sus actividades, es por ello, las organizaciones dependen de la comunicación, interacción y cooperación en el equipo, por tal, se planteó las siguientes interrogantes.



## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿De qué manera los tipos de comunicación se relaciona con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019?
- ¿De qué manera las actitudes se relacionan con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019?
- ¿De qué manera los estilos de liderazgo se relacionan con sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019?

## **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Hipótesis general**

- Las relaciones interpersonales guardan relación significativa con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.



### **1.3.2. Hipótesis específicas**

- Los tipos de comunicación se relaciona directamente con sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.
- La actitud se relaciona directamente con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.
- Los estilos de liderazgo se relacionan directamente con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

Las relaciones interpersonales, están relacionadas con las emociones, sentimientos de una persona, la misma que van de la mano con las interacciones frente a un grupo de personas que esto puede ser en una relación de amistad, familiar, compañero de trabajo o en otro ámbito, que permita a una persona a sentirse competente. Además, estas relaciones juegan un papel fundamental durante el desarrollo integral de las personas, por lo que una buena relación interpersonal ayuda a interactuar libremente, es decir que puede expresarse cara a cara con una persona o anónimamente.

Un factor muy importante, son las relaciones interpersonales con el sistema de organización de las socias de comedores populares en la que se constituye por la propia iniciativa de un grupo de mujeres para la preparación de alimentos y el apoyo social, destinados a las familias vulnerables.

Desde el aspecto técnico, el reglamento de la ley N° 30790 que promueve a los comedores populares como unidades de emprendimiento para la producción, de acuerdo al artículo 29 manifiesta que “las Organizaciones Sociales de Base son organizaciones



autogestionarias, conformadas por iniciativa de personas de bajos recursos económicos, para enfrentar sus problemas alimentarios con la finalidad de alcanzar un desarrollo humano integral” (Ortiz, 2015, p. 23).

Desde el aspecto social, el problema que atraviesan las socias de comedores populares en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, se les hace difícil relacionarse con las demás socias, por lo que existe deficiencias en las metas planificadas y la falta de comunicación.

Desde el punto de vista teórico, desde la teoría de relaciones humanas según Córdova (2018) menciona que, en el ámbito de las ciencias sociales, son el conjunto de interacciones que se da en los individuos que pertenecen a una sociedad.

La importancia de la investigación sobre la asociación de las relaciones interpersonales y sistema de organizaciones, contribuye que las socias que pertenecen a estos comedores populares para que puedan interactuar entre ellas y lograr organizarse entre ellas y desarrollar las habilidades y el liderazgo dentro y fuera de una organización. Finalmente, con esta investigación se ha podido ver las relaciones interpersonales con el sistema de organización de las socias.

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

### **1.5.1. Objetivo general**

- Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.



### 1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre los tipos de comunicación y el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.
- Establecer la relación que existe entre las actitudes y el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.
- Estimar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. A nivel internacional

Juanta (2018), en su trabajo de investigación que titula “Relaciones interpersonales y atención al usuario en el Centro de Atención Permanente de la Ciudad de Quetzaltenango”. Este trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, su objetivo principal fue: “Determinar la incidencia de las relaciones interpersonales en el servicio al usuario en el Centro de Atención Permanente de la ciudad de Quetzaltenango”, se plantearon la siguiente hipótesis: “Las relaciones interpersonales inciden en la atención al usuario en el Centro de Atención Permanente de la ciudad de Quetzaltenango”. Se concluye que las relaciones interpersonales tienen relación con el servicio al usuario una vez terminada la intervención, estas relaciones interpersonales tuvieron una incidencia en el cambio positivo que tuvo origen en la atención al usuario. Nos mostró que las relaciones interpersonales buenas dan como resultado mejor atención al usuario. Los talleres de estrategias ya realizados con el fin de dar una mejora a las relaciones interpersonales. Y finalmente la evaluación a la intervención que se desarrolló en los talleres. (p.9).

Cristaldo (2020), en su investigación denominado “Importancia nutricional, social y significativa del comedor “Papa Francisco” de la comunidad de barrio Centro”, cuyo objetivo fue “analizar las representaciones y significado imaginarias que le otorgan”, el método que utilizó fue descriptivo de diseño no experimental, los resultados fueron el cambio de los sujetos se dio de forma positiva, el 62,07% los sujetos tuvieron energía, 64,89% tuvo proteína, así mismo el 61,3% los sujetos tuvo lípidos y finalmente llegó a



concluir que los comedores son espacios de familia en el que se participa de forma diaria en el que facilita las relaciones interpersonales.

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

Alayo (2022), en la investigación titulada: “Relaciones interpersonales y participación social de las socias del Comité de Vaso de Leche Tumi de Oro, Gran Chimú, El porvenir, 2021”. Tuvo como objetivo: “Analizar la influencia de las relaciones interpersonales en la participación social del Comité de vaso de leche Tumi de Oro, Gran Chimú, El Porvenir”, utilizo el método deductivo - inductivo y descriptivo, como técnica la recopilación de datos, la observación y la entrevista que fueron aplicados a las socias del Comité, su población estuvo conformada por 45 socias (p.8). “Los resultados obtenidos en la investigación, se evidencia que las relaciones interpersonales influyen positivamente en la participación social de las socias, el 93.33% mantiene una comunicación que les permite expresar sus opiniones de forma segura, directa y respetando a sus compañeros, generando que el 77.78 % participe activamente cuando son agrupados en equipos de trabajo, por otra parte, el 86.67 % de las socias considera que sus decisiones son tomadas en cuenta, impulsando que el 80.00 % tenga la iniciativa de proponer actividades en mejora del Comité, demostrando que el 100.000 % de las socias se siente comprometido con el Comité de Vaso de Leche Tumi de Oro” (p. 87).

Huanca & Zapana, (2021), en su investigación titulado “Influencia de la organización de los comedores populares del distrito Jose Luis Bustamante y Rivero en la resiliencia frente a la situación económica y la violencia intrafamiliar en tiempos de pandemia, Arequipa – 2021”, cuyo objetivo fue “determinar la influencia de la organización de los comedores populares en la resiliencia frente a la Situación Económica y la violencia intrafamiliar en tiempos de pandemia de las mujeres de los comedores



populares del distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa-2021”, cuyo enfoque fue cuantitativo de tipo descriptivo y diseño no experimental, para ello la técnica de estudio utilizó la encuesta y el instrumento cuestionario, con una población de 75 mujeres y finalmente llegó a concluir que existe influencia de la organización de los comedores y la resiliencia con el 94,7% mayor resiliencia.(p.9).

### **2.1.3. A nivel local**

Ccama (2021) en su investigación titulada: “Relaciones interpersonales y clima organizacional de las socias de los comedores populares del distrito de Puno - 2018”, cuyo objetivo “determinar en qué medida las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional de las socias de los comedores populares del distrito de Puno , 2018”, el método que utilizo fue hipotético deductivo y de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental, para ello la población de estudio que utilizo fue de 150 socias y la muestra tomo de 71 socias, la técnica que aplico fue la encuesta y finalmente llego a concluir que existe una correlación de 0,860. (p.9)

Ramirez (2021), en la investigación titulada: “Incidencia de liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Puno - 2018”. utilizo el método Hipotético – Deductivo y el tipo de investigación es de tipo explicativo- descriptivo, tuvo como objetivo principal: “Analizar la incidencia de liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la MPP - 2018” Llegó a la conclusión los anfitriones de la cocina informal de suplementos nutricionales desarrollaron un liderazgo de ausencia con estrategias personalizadas, lo que resultó en la organización de acciones espontáneas y un ambiente abierto conflictivo El 47,7% de los integrantes manifestó que el estilo de liderazgo dado fue el ausentismo, dejando solos a los integrantes en sus acciones (elaboración del alimento semanal, limpieza del tiempo,





etc.) como comedor popular. El 48,9% de los miembros dice que la estrategia es utilizada por su líder, quien personalmente actúa en su mejor interés, independientemente de la participación de otros miembros de la organización. (p.9).

Coila (2021), en la investigación titulada: “Influencia de las relaciones interpersonales en la participación social de las socias del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de Huancané – 2019” bajo un enfoque cuantitativo y con el método Hipotético - Deductivo de carácter explicativo como tipo de investigación, tuvo como objetivo principal: “Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la participación social de las socias del Programa Vaso de Leche”. Los resultados mostraron que el 67,4% de los miembros desarrollan la capacidad de comunicarse positivamente con los miembros de su comité, además, mostraron que el 53,0% de los miembros consideran que su estilo de comunicación es agresivo, por lo que solo ocasionalmente, cuando están con el tiempo libre para asistir. Las cosas que planea los directivos y no señalan con precisión sus ideas en perjuicio de los beneficiarios de la organización, el 25.8% de los miembros manifestaron que a veces respetan sus opiniones solo hacia los demás miembros y por eso su actitud negativa donde no se respetan entre sí dificulta que los miembros se unan. (p.9).

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. En función a la variable: (x) Relaciones Interpersonales**

Se detalla las siguientes teorías:

#### ***Teorías de relaciones humanas***

Cordova (2018) lo define “las relaciones humanas, en el ámbito de las ciencias sociales, son el conjunto de interacciones que se da en los individuos que pertenecen a una sociedad” (p. 21). Es así que, se basan en vínculos sociales y relaciones, existen varios



tipos de comunicación, para llevar a cabo este tipo de relación, como la comunicación verbal y no verbal, el lenguaje simbólico o de imágenes. Esto incluye movimientos, señales, lingüística, verbal y emocional. Asimismo, Tamayo (2018), comprende las relaciones humanas como el contacto de un ser humano con otro respetando su cultura y normas compartiendo y conviviendo como seres de un mismo género en una sociedad. El hombre se relaciona con los demás, ya sea de manera familiar, colectiva o laboral. Este intercambia con otras ideas, anécdotas, opiniones y experiencias personales.

### **2.2.2. Definición de Relaciones interpersonales**

Según Ortiz (2018), menciona que “las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas, involucrando los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica. Se considera que la comunicación interpersonal es no solamente una de las dimensiones de la vida humana, sino la dimensión a través de la cual nos realizamos como seres humanos” (p.27). Además, el principal problema que se basa las relaciones interpersonales es por la falta de comunicación que hay entre las personas de la organización (Cabanillas & Chiclayo, 2018, p. 54). Las relaciones interpersonales, es muy importante en la sociedad, porque convivimos cada día con diferentes personas que tienen diferentes creencias, opiniones, ideas, metas, percepciones o entendimientos y lo mismo sucede en el centro laboral.

Por otro lado, es la interacción entre uno o varios individuos que tienen la habilidad de la comunicación en las organizaciones, es muy importante, las relaciones interpersonales así comunicarse con los demás, por tal motivo, las personas que tienen la facilidad de relacionarse y socializar suelen ser mejores vistas para algunos puestos que aquellos que prefieren trabajar individualmente, es decir que, las personas que se



desenvuelven dentro o fuera de un ambiente, son capaces de relacionarse con los demás y en los puestos de trabajo son mejores oportunidades.

Sin embargo, Martínez, (2018) define las relaciones interpersonales, como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones:

Las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje, el cual, en ocasiones puede molestar o incomodar a los individuos, estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal, trato humano, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad, pues los demás son una fuente ilimitada de sorpresas, novedades, información, cambio de impresiones así como de opiniones. (p. 89)

Para Montes (2016) menciona que, “son importantes en los ámbitos laborales, el trabajo en equipo, es necesario comunicarse, por tal las personas que tiene la facilidad de relacionarse y socializar suelen ser mejores vistas para algunos puestos que aquellos que prefieren trabajar individualmente” (p.4). Es decir que, las personas que se desenvuelven dentro o fuera de un ambiente, son capaces de relacionarse con los demás y en los puestos de trabajo son mejores visas.

Por esta razón, es necesario que todas organizaciones pongan en énfasis las relaciones interpersonales en medio de sus trabajadores para dar un equilibrio y tranquilidad, con el fin de perseguir su propia eficiencia y eficacia. Asimismo, las instituciones tienen que mantener una actitud de alerta frente a conflictos para dar soluciones adecuadas a través del trabajo grupal a fin de llegar a las metas propuestas.



## *Dimensiones*

### **2.2.3. Teorías de la comunicación organizacional**

#### *Teoría de sistemas*

Según Ladino, (2017) lo define como “el comportamiento organizacional y el papel de la comunicación en este contexto. Es decir que, el estudio de la comunicación organizacional hace parte de las ciencias sociales y se centra en el diagnóstico, análisis y organización de los diferentes factores que inciden en los procesos comunicativos” (p. 73). La teoría de sistemas de Von, refleja la visión más amplia para concebirlos aportes de las ciencias sociales, es por ello, que permite visualizar el sistema más integrado.

#### *La comunicación organizacional*

La comunicación organizacional, se entiende como un conjunto de técnicas y actividades para facilitar y agilizar el flujo de mensajes entre miembros de una organización. (Calisaya & Mendoza, 2018). Según Robles (2020) es el proceso de transmitir la información entre las demás personas, es decir que se deben de comunicar con otras personas, puede ser a través de pensamientos y valorar, para compartir ideas, conocimientos y sentimientos. En tal razón, son las pautas, conductas y valores, que se expresa un miembro ante los demás en una organización, el cual influye mucho el comportamiento y la integración en el grupo o la organización. Para Ruiz (2020) menciona que, es muy importante tanto en el ámbito personal como profesional y empresarial.

Asimismo Gutiérrez & Patiño (2016) afirma que “la comunicación podría definirse como el proceso que nos permite relacionarnos con las demás personas, ya que somos seres sociales por naturaleza y aunque dejemos de hacer muchas cosas, jamás



dejaremos de comunicarnos a través de los diferentes tipos de lenguaje que conocemos”  
(p. 3).

De los autores mencionados podemos indicar que la comunicación es el medio donde podemos intercambiar información entre uno o varios individuos, esta es de suma importancia en la sociedad para ir en la mejora de todo aspecto en la vida de los seres vivos.

### ***Tipos de comunicación***

La comunicación como un proceso de interacción entre personas, presenta una tipología. Primero está la comunicación asertiva; comunicación pasiva y finalmente comunicación agresiva; estos se detallan a continuación.

Esta clasificación es por parte de Fonseca (2013):

***Comunicación asertiva:*** Es la forma de comportamiento de manera asertiva durante una situación determinada y su interlocutor hace lo correspondiente (Aguilar, 2019, p.3). De la misma forma, Gonzales (2021), refiere que “es la expresión de opiniones de manera firme”, orientado a objetivos, pero impone con fuerza su voluntad, lo que crea tensión e incomodidad indebida en las relaciones, por lo que, la cooperación y el afecto a menudo son reemplazados por la competencia y las luchas de poder; asimismo, este tipo de conexión se basa en nuestra falta de necesidades y deseos que son superiores a los demás, por lo que se protegen de manera imponente.

***Comunicación pasiva:*** Se refiere que, está apegado a alguien que no da a conocer sus deseos y actitudes, muchas veces tiende a dejarse llevar por los demás, incluso si va en contra de sus propias creencias. Violación del derecho a no expresar públicamente sentimientos, pensamientos u opiniones, o expresar narcisismo, excusas o desconfianza de manera que pueda ser condonada por otros.



**Comunicación agresiva:** Está orientado a objetivos, pero impone con fuerza su voluntad, lo que crea tensión e incomodidad indebidas en las relaciones, donde la cooperación y el afecto a menudo, son reemplazados por la competencia y las luchas de poder; este tipo de conexión es basado en nuestra falta de deseos y necesidades, son superiores a los demás, por lo que, se protegen de manera imponente. Hace que nuestros prójimos sean más frágiles y con pocas capacidades de expresar y proteger sus necesidades. Así, una persona expresa sus pensamientos libre y directamente, que de una u otra forma afecta a la otra, por lo tanto, ocasiona daños a la autoestima del que escucha.

#### **2.2.4. Actitudes de las socias**

Según Huanca (2019), señala que las actitudes son las formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias y la educación recibida, determinan el estado emocional de cada individuo, lo cual predispone a comportarse de una determinada manera frente a una circunstancia o situación. Asimismo, Vásquez (2015) afirma que “las actitudes tienen una gran importancia social ya que no suelen ser cosa de un solo individuo, sino que son compartidas por un número relativamente elevado de individuos” (p. 67).

En la presente investigación consideramos los siguientes:

#### **Respeto**

Según Barrios (2022), afirma que el respeto “es un valor que permite a las personas reconocer, aceptar y apreciar las cualidades y derechos de los demás, es decir, el reconocimiento del valor y derechos de las personas, asimismo, se manifiesta en la actuación y comportamientos de las personas desde el hogar” (p. 27). Es uno de los



valores de mayor importancia en el ser humano, esta se demuestra en la interacción con otras personas mediante actos nobles que demuestran el valor de cada persona.

### ***Responsabilidad***

Según Ponce & Rodríguez (2020) señala que la responsabilidad “es el valor actual en la conciencia de cada persona para cumplir con los deberes que le corresponden en cada situación” (p. 8).

### ***Puntualidad***

Según Luna (2019) afirma que la puntualidad “es considerada un valor, es una disciplina que consiste en el tiempo necesario para cumplir con las obligaciones, por otro lado, existen empresas que exigen a sus empleados la puntualidad de sus labores diarias cuando firman un contrato” (p.31). Asimismo Coila (2021) menciona que, la puntualidad, es muy importante en la vida de las socias del comité de organización ya que el valor del tiempo es una de las riquezas que tenemos. Las socias que llegan tarde debido al factor de tiempo, perjudican a los demás, es el comportamiento humano, que nos hace llegar a tiempo al lugar, a la hora pre acordada, la puntualidad, es un atributo adquirido por los seres humanos, que se considera la virtud de cumplir una tarea o cumplir una obligación a tiempo.

### **2.2.5. Teorías del liderazgo**

El liderazgo de carácter complejo, ya que su definición hace referencia a las diversas teorías que se han publicado sobre este concepto y sus enfoques derivados de corrientes epistemológicas en varias épocas de la historia. Por esta razón, es importante estudiar el liderazgo históricamente para comprenderlo mejor.

Según Paredes (2019) menciona las siguientes teorías del liderazgo:



### ***Teoría de gran hombre***

Esta teoría enmarcada dentro del primer micro nivel de las teorías del liderazgo, esta teoría se caracteriza por el hecho de que las personas nacen con ciertos rasgos que los identificaban como líder, con una capacidad innata de ejercer el poder e influir en los demás, tenían la capacidad de integrar un todo y ejercer una influencia superior sobre diferentes situaciones logrando que otros se convirtieran en sus seguidores. (Daft,2006).

### ***Teoría de los rasgos***

Se establece una serie de características conocidas como rasgos, que pueden distinguir por lo que puede ser líder y quién no. Esta teoría se basa en el hecho de que la personalidad humana puede determinar las diferencias humanas individuales. Los rasgos distintivos de los líderes son inteligentes, institución y capacidad.

### ***Teoría de comportamiento***

Identifica afirmaciones de la teoría del comportamiento, para así desarrollar un liderazgo efectivo es por ello, que la teoría del comportamiento afirma que, cualquier persona que observe un comportamiento adecuado puede ser un buen líder, los comportamientos son más fáciles de aprender que los adjetivos y esto hace que el liderazgo sea accesible para todos.

### ***Teoría de contingencia***

Esta teoría de la contingencia se basa en la eficacia del liderazgo y la situación en la que se desarrollan estas actividades, y su enfoque principal es la situación en la que se produce el liderazgo. La premisa de estos estudios es un tipo de liderazgo que puede ser eficaz en determinadas situaciones, sin embargo, si la situación cambia, no será este tipo de liderazgo es eficaz, lo que queremos mostrar con esta teoría es la eficacia de nuestro





comportamiento de la que depende el líder porque depende de las diferentes situaciones que se le asignan.

- El comportamiento del líder debe ser flexible.
- Los líderes tienen la capacidad de controlarse a sí mismos.
- Pueden adaptar su comportamiento a diferentes situaciones.

### ***Estilos de liderazgo***

Según Juárez (2013), afirma que el liderazgo, se construye mediante la comunicación e interrelación con otras personas, en ese sentido, el liderazgo no es igual a la autoridad legal, formal tradicional o carismática, es decir, las personas en posiciones de mando pueden o no ser líderes, por lo tanto, las situaciones de liderazgo deben diferenciarse de las situaciones autoritarias o de las estructuras autoritarias de mando, asimismo, es un conjunto de habilidades que necesita una persona para influir en la mente de las personas de un grupo de personas comprometidas de tomar la iniciativa, liderar, convocar, promover, alentar, motivar y evaluar un grupo o equipo (Daft, 2012). Se describe tres estilos de liderazgo las cuales son:

#### ***Liderazgo autocrático o autoritario***

Según Mesa (2018) liderazgo autocrático o autoritario “ son estilos de gestión en el que una persona controla todas las decisiones, pero recibe una mínima contribución de los demás miembros del grupo. Las decisiones se basan en las creencias del líder y no incluyen sugerencias de otros” (p. 67). El autocrático es como un estilo, en el cual el líder del grupo de trabajos es quien tiene todo el poder y toda la responsabilidad, para Jiménez & Villanueva (2018) “ los líderes autocráticos resuelven problemas o toman decisiones por ellos mismos, sin tomar en cuenta la opinión de sus demás de sus compañeras” (p. 45).



### ***Liderazgo democrático***

Este tipo de liderazgo democrático “son más éticos y correctos, aunque sin duda su dinámica es operativamente más lenta que las de otros estilos, dentro de este las políticas de las organizaciones son discutidas y tomadas por todos los integrantes de la organización bajo la asistencia del líder” (Orellana, 2019, p. 54), el líder permite a que participen las socias democráticamente en las decisiones que se desarrolla en su organización.

### ***Liderazgo laissez-faire o permisivo***

Para Cárdenas (2022) menciona que, “El tipo de liderazgo, presupone una gran libertad y capacidad para decidir de los equipos de trabajo, en donde el líder no toma control del grupo, permite total libertad para decidir y actuar, pero sí proporciona los materiales necesarios” (p, 34). El mismo que refiere que el liderazgo de laissez-faire, pretende crear de forma independiente sobre los líderes que interviene las decisiones. Asimismo Sigüeña (2021) refiere que “el líder permisivo le da al grupo la libertad de tomar decisiones y hacer el trabajo de la mejor manera posible con la comprensión de proporcionar los materiales necesarios, no le interesa participar y presenta su personalidad conformista, indecisa” (p. 17).

## **2.2.6. En función a la variable: (y) Sistema de Organización**

### ***Definición de Sistema Organizacional***

El sistema organizacional, según Espejo (2018) abarca la optimización mediante dirección técnica, organización del personal y otros recursos, y relacionando a la empresa con su medio ambiente. Es por ello que, expresa Churchman (2007) este último componente, determina los objetivos totales y relaciona las normas del sistema con



respecto al todo, puede ser llamado el subsistema administrativo. Es por ello, se basó en el modelo de sistema organizacional, como herramienta analítica que son encargados por Recursos Humanos, así definir y analizar sobre los constitutivos del sistema.

Según Tejada (2010), define “desde la perspectiva de las teorías sistémicas, caracteriza a un ente complejo, abierto, retroalimentativo, constituido por elementos interrelacionados e interactivos, que adquieren funciones específicas y que se intencionalizan a través de propósitos, metas y objetivos” (p. 5). Por ello, se agrupa en un mismo departamento o todas las personas que realizan una o varias tareas afines denominadas funciones (Quiroa, 2021). Según Coila (2021), define “son grupos o agrupaciones humanas que están conformadas dentro de la organización, mediante el cual la cooperación de los que integrantes son fundamentales para alcanzar los objetivos comunes para el bien de la organización, sino existe integrantes que cooperan a la organización esta dejaría de funcionar” (p.33).

### *Dimensiones*

#### *Trabajo en equipo*

Según Gamarra (2022), menciona que un equipo de trabajo está conformado por un grupo de personas que se movilizan con metas y objetivos comunes, cada miembro aporta diversos tipos de conocimientos y habilidades que permite alcanzar resultados difíciles de lograr con el aporte individual, representa una mayor eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos deseados, presenta una mayor eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos deseados, hace posible que la persona desarrolle su potencialidad; fortalece el método de trabajo y permite llegar a resultados óptimos” lo refiere (Ccama, 2021, p. 28).



**Participación en equipos de trabajo.-** El equipo de trabajo representa la organización y cooperación de todos los participantes en donde busca en conjunto los talentos por lo que hay una ventaja de lograr altos niveles de calidad en gestionar tanto el nivel económico como la personalidad de uno o más personas (Ccama, 2021, p. 28).

**Roles asignados. -** Son modelos de conductas que el individuo percibe, ya sea en un grupo de personas, esto tiene una relación en función al cumplir algo que se le este asignado. Según Martínez (2018), lo define que “los roles asignados es el buen funcionamiento de una organización requiere que los trabajadores asuman unas actividades o funciones específicas para alcanzar los objetivos previstos. La responsabilidad se atribuye a personas concretas, a lo que se denomina división del trabajo” (Ccama, 2021, p. 28).

### ***Estructura organizacional***

La estructura organizacional, se centra en los patrones de relación con el objetivo de alcanzar las metas deseadas, como también es un sistema en el que coordina las actividades y vigila las acciones de los integrantes y al mismo se relaciona directamente. Según Ramirez (2021), afirma que “la estructura organizacional está fundada para proporcionar la coordinación de actividades y vigilar las acciones de los integrantes” (p.32). Asimismo, las estructuras se asocian con responsabilidades de la misma manera las organizaciones y expresiones posee diversas funciones.

En una organización existe tipos de estructura organizacional, según Ramirez, (2021), lo clasifica en:

**Estructura organizacional funcional:** Es la representación básica en el que está dividida en la responsabilidad, según las funciones.



**Estructura organizacional matricial:** Son las formas que se fundamenta en métodos múltiples, para esta estructura cada persona está dividido en dos líneas, en el que se busca organizar el interés de los seguidores y también técnicas beneficiosas extendiendo así la motivación competitiva.

**Estructura organizacional lineal:** Es donde existe un líder en el que organiza y contribuyen de forma directa e indirecta por lo que toma las propias decisiones.

Las organizaciones de esa manera funcionan, en el que se toma en consideración los valores, la ética, la misión y visión, estas organizaciones juegan un papel importante, en el que involucra las relaciones interpersonales y la toma de decisiones.

### ***Planificación de la organización***

La palabra planificar significa diseñar para más adelante un buen futuro deseado para organizar, es por ello, que se produce en el entorno, así mejorar en las organizaciones, así mismo, el proceso de planificación se concibe mediante el conjunto de técnicas y herramientas con el fin de cumplir los objetivos, así se pretende llegar el ejercicio de planificación (Ramirez, 2021).

**Organización.** - Es la parte fundamental de la planificación, por lo que se van afectadas desde los factores internos y externos que directamente influyen directamente en el funcionamiento, es por ello que necesitan organizaciones eficientes y eficaces en organizaciones competitivos (Ramírez,2021).

**Ejecución.**- Es el plan de acción que contiene seguimiento con el fin de detectar posibles desviaciones planificado y reorientado (Ramirez, 2021).



**Evaluación.-** Son obtenidos de los resultados planificados en distintos niveles de información y aprendizaje que pueda servir como insumo para futuros procesos de planificación (Ramirez, 2021).

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **Relaciones interpersonales**

Son personas que se establecen y mantienen con otras en un intento por satisfacer necesidades; intercambio de sentimientos, conocimientos y experiencias entre individuos en un momento dado; basado en pilares básicos como la motivación para interactuar y la comunicación efectiva (Miralles & Carrera, 2021).

### **Comunicación organizacional**

Es la identidad interna de la empresa, como el directorio de procesos, mensajes y medios relacionados, por lo tanto, no se refiere sólo a mensaje, sino por las acciones, los comportamientos que todas las empresas, su misión, cómo trabajan, e incluso acerca de sus clientes (Yojana, 2016).

### **Liderazgo**

Es el elemento fundamental que permite los cambios en las organizaciones, porque el liderazgo hace que las personas se esfuercen por alcanzar metas que son necesarias o útiles para el bien común (Rodríguez, 2016).

### **Trabajo en equipo**

Es la comunicación abierta, con nivel de organización, la flexibilidad les permite trabajar de manera coordinada, con funciones están definidas, sin embargo, un equipo es un grupo organizado de empleados que trabajar juntos para lograr un objetivo (Reza, 2013).



## **Organizacional**

Es identificada y clasificada por las actividades realizadas con el objetivo de coordinar, estructurar, la organización es el conjunto de personas que están compuestas por lo que implica realizar diversas funciones (Gambino, 2020).

## **Programa de complementación alimentaria**

Es el conjunto de modalidades de atención que tienen por objetivo otorgar un complementó alimentario a la población en situación de pobreza o pobreza extrema (MIDIS, 2019).

## **Comedores populares**

Son organizaciones de base que se crean en una comunidad con la finalidad de recibir el apoyo alimentario que brinda el estado a través del Programa de complementación alimentaria con partidas económicas para la compra de alimentos (Apaza & Chambi, 2017).

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE ESTUDIO

La investigación, se realizó en el departamento Puno, Provincia El Collao – Ilave, en la oficina de Comedores Populares, ubicado en el Jirón Independencia N° 210 en la plaza de armas.

El estudio se tomó a las socias beneficiarias de los comedores populares de la zona urbana.

Los límites son:

- Por el Norte: Con el Lago Titicaca
- Por el Sur: Con la Provincia de Candarave (Tacna)
- Por el Este: Con la Provincia de Chucuito
- Por el Oeste: Con la Provincia de Mariscal Nieto (Moquegua) y la provincia de Puno.

#### Figura 1

*Ubicación de la Provincia de El Collao - Ilave*







**a. Periodo de duración del estudio**

La ejecución de la investigación tuvo una duración de un año.

**b. Procedencia del material utilizado**

El material utilizado es el escritorio para todo el proceso de la investigación que es propia, así como también, el financiamiento es asumido por parte de la ejecutora de la tesis.

### **3.2. TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

#### **Enfoque de investigación**

La investigación se desarrolló desde el enfoque cuantitativo. Según Hernández (2018) “la investigación cuantitativa une la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 145).

#### **Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo correlacional, porque se describe la asociación de las variables y no se manipula. Según Hernández (2018) menciona que “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 76).

#### **Métodos de la investigación**

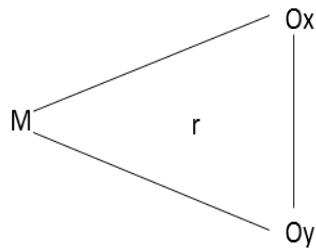
El método de investigación fue el Hipotético - Deductivo, donde se: “parte de una hipótesis inferida de principios sugerida por los datos empíricos, y aplicando las reglas de la deducción, se arriba a predicciones que se someten a verificación empírica, y se comprueba la veracidad o no de la hipótesis (Rodríguez & Perez, 2017,p.185).

## Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental corte transversal, porque no existe la manipulación de las variables.

Así mismo, se observó el fenómeno tal y como se dio en su contexto natural basándonos deliberadamente en la variable independiente y variable dependiente, el diseño de investigación no experimental se observa o mide los fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural para analizarlos sin manipular las variables. (Hernández & Mendoza, 2018, p.174)

El diseño de correlacional tiene el siguiente esquema:



### Donde:

M: Muestra las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave.

O<sub>1</sub>: Relaciones interpersonales

O<sub>2</sub>: Sistemas de organización

r: Relación entre las variables relaciones interpersonales y sistema de organización.

## 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

### 3.3.1. Técnica

Encuesta: “La encuesta es una técnica investigación, que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionario diseñado en



forma previa ” (Hernandez et al., 2014. p. 65). Por lo tanto, para medir las variables de estudio se aplicó la encuesta a las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao- Ilave.

**Escala de Likert:** La escala de Likert, es una herramienta de medición que a diferencia de preguntas y respuestas.

Permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le propongamos, resulta especialmente útil emplearla en situaciones en las que queremos que la persona matice su opinión, en este sentido, las categorías de respuesta nos servirán para capturar la intensidad de los sentimientos del encuestado hacia dicha afirmación. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 365)

### **3.3.2. Instrumento**

El instrumento que se aplicó fue el cuestionario, según Hernández (2018) “el cuestionario es recolectar la información mediante las preguntas para poder describir las variables” (p. 389).

**La escala de relaciones interpersonales:** Esta basada en la escala tipo Likert, consta de 24 ítems de acuerdo a las dimensiones: tipo de comunicación, valores de las socias y estilos de liderazgo de las socias.

**La escala de sistema de organización:** Esta basada en la escala tipo Likert, consta de 21 ítems de acuerdo a las dimensiones trabajo en equipo, estructura organizacional y planificación de la organización.

Presenta los siguientes valores nunca =1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5.



### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

#### 3.4.1. Población

La población estuvo conformada por un total de 166 socias de comedores populares de la zona urbana de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave. Según Carrasco (2005), señala “Es el conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236).

**Tabla 1**

*Población total de los comedores populares*

<b>Comedores populares – zona urbana</b>	<b>Numero de socias</b>
Las alamedas	20
María Auxiliadora	16
María Parado de Bellido 2	30
María Elena Moyano	20
Micaela Bastidas 7	18
Unión Santa Barbara	21
La favorita	23
Centro de Adulto Mayor – CAM	18
<b>Total</b>	<b>166</b>

**Fuente:** Información de la oficina de comedores populares 2019

#### 3.4.2. Muestra

La muestra se obtuvo mediante el muestreo aleatorio simple, este tipo de muestreo es un método para poder extraer una cierta cantidad de unidades de estudio de un conjunto de unidades de estudio, considerando que toda la unidad de estudio debería tener las mismas posibilidades de ser elegida, para ello es necesario contar con una población finita y sus respectivas probabilidades de ocurrencia y no ocurrencia, y que se representa de la siguiente manera que a continuación se muestra:



$n$ = Es el tamaño de la muestra

$N$ = Es el tamaño de la población (166)

$Z = 1.96 = Z_{\alpha/2} = Z_{0.05/2} = 1.96$  ( $Z$  de distribución. Normal 2 colas)

$e$ = error probabilístico

$\sigma = 0,5$

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

**Donde:**

$N = 166$

$Z = 1,95$  (95% de confianza)

$e = 0.05$  85% de error)

$\sigma = 0,5$

Reemplazamos los valores en la fórmula que se obtuvo:

$$n = \frac{(166)(0.5)^2(1.96)^2}{0.05^2(166-1) + 0.5^2 1.96^2} = 116.12$$

La muestra es de 116 socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave, en el que se usó el muestreo por estratos, ya que hubo diferentes comedores populares, para ello se calculó de la siguiente manera:

$$\text{Zona urbana} = No \frac{n_0}{N}$$



$$\text{Las Alamedas} = 20 \frac{116}{166} = 14 \text{ socias}$$

$$\text{María Auxiliadora} = 16 \frac{116}{166} = 11 \text{ socias}$$

$$\text{María Parado de Bellido 2} = 30 \frac{116}{166} = 21 \text{ socias}$$

$$\text{María Elena Moyan} = 20 \frac{116}{166} = 14 \text{ socias}$$

$$\text{Micaela Bastidas 7} = 18 \frac{116}{166} = 12 \text{ socias}$$

$$\text{Unión Santa Bárbara} = 21 \frac{116}{166} = 15 \text{ socias}$$

$$\text{La Favorita} = 23 \frac{116}{166} = 16 \text{ socias}$$

$$\text{Centro de Adulto Mayor} = 18 \frac{116}{166} = 13 \text{ socias}$$

Para lo cual la muestra estuvo distribuida por lo siguiente:

**Tabla 2**

*Población de estudio según comedores populares*

<b>Comedores populares – zona urbana</b>	<b>Total, socias</b>
Las alamedas	14
María Auxiliadora	11
María Parado de Bellido 2	21
María Elena Moyano	14
Micaela Bastidas 7	12
Unión Santa Barbara	15
La favorita	16
Centro de Adulto Mayor – CAM	13
<b>Total</b>	<b>116</b>

**Fuente:** Información de la oficina de Comedores Populares 2019



### 3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

Para la presente investigación los datos fueron procesados en el software Excel 2019, posteriormente en el programa Paquete Estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 25. Empleándose el método estadístico Coeficiente de correlación de RHO de Spearman. Este método fue utilizado para medir la relación existente entre dos variables cuantitativos y la prueba hipótesis respectivamente. Las variables analizar son:

a) **Identificación de variable 1**

Variable 1: Relaciones interpersonales

b) **Identificación de variable 2**

Variable 2: Sistema de organización

#### 3.5.1. Diseño estadístico

a) **Prueba de hipótesis estadística**

**Prueba de Hipótesis General**

- **Hipótesis nula:** Ho: No guarda relación significativa entre las relaciones interpersonales y el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019
- **Hipótesis alterna:** Ha: Las relaciones interpersonales guardan relación significativa con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019.

**Prueba**

b) **Nivel de significancia**

El presente trabajo de investigación utilizo en nivel de significancia al 5% esto quiere decir que  $\alpha = 0,05$ , con un nivel de confianza del 95%.



### c) Prueba de estadística

En el presente estudio de investigación la prueba estadística fue de tipo correlacional. A continuación, la fórmula para analizar el coeficiente de correlación entre ambas variables.

Formula de Spearman:

$$p = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

D = Representa la diferencia entre los rangos

n = Tamaño de muestra

p = Coeficiente de correlación de RHO de Spearman

### d) Regla de decisión para la prueba de hipótesis

El coeficiente de correlación, es una medida de la posición relativa de eventos similares para dos variables, es decir, son expresiones numéricas que indican el nivel en que se asocian las variables y qué tan estrechamente están relacionadas. Estos son los diferentes números entre el límite 1 y -1. Su magnitud indica el grado de correlación entre las variables; El valor de  $r = 0$  indica una relación entre las variables; El valor  $\pm 1$  es el índice de correlación que es completamente positivo (cuando X aumenta o disminuye, Y aumenta o disminuye) o negativo (cuando X aumenta o disminuye, Y disminuye o aumenta).



Según Hernández (2018) indica que para analizar la correlación entre las variables se trabajó con el nivel de medición de acuerdo a la siguiente clasificación:

**Figura 2**

*Escala de Coeficiente de correlación Spearman*

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

#### **d). Prueba de fiabilidad**

En la variable relaciones interpersonales se utilizó el instrumento encuesta de tipo Likert, en esta variable tiene de 24 preguntas. Para la variable sistema de organización de los comedores populares se utilizó el instrumento encuesta de tipo Likert, que contiene de 21 preguntas en el que se evaluó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,977	45

**Fuente:** Elaboración mediante el SPSS v.25



En la tabla 3, se muestra el resultado del Alfa de Cronbach que es igual a 0,977 en el que indica que el cuestionario tiene un alto grado de confiabilidad y que es excelente el instrumento, validando su uso para la recolección de los datos de 45 preguntas.

Para ello se prosiguió con el análisis descriptivo de los datos generales de las socias de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se muestran los resultados de todos los datos recogidos a través del cuestionario de Likert que se aplicó a las socias beneficiarias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, para interpretar y analizar la relación que, existe entre las dos variables: relaciones interpersonales y sistema de organización de acuerdo a la revisión literaria. A continuación, se presentan las tablas que fundamentan los resultados de la investigación.

#### 4.1. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS OBJETIVOS

##### 4.1.1. Resultados para el objetivo específico 1

Identificar la relación que existe entre los tipos de comunicación y el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.

**Tabla 4**

*Tipos de comunicación de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019*

Tipos de comunicación	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Asertiva</b>												
¿Lleva a la práctica sus decisiones, sin tener que soportar presiones por parte de los demás?	35	30%	29	25%	34	29%	14	12%	4	3%	116	100%
¿Aceptas las ideas de los demás libremente?	26	22%	37	32%	34	29%	14	12%	5	4%	116	100%
¿Eres capaz de aceptar los errores que cometes?	33	28%	36	31%	31	27%	11	9%	5	4%	116	100%
<b>Pasiva</b>												
¿Usted cuando se comunica baja el tono de voz para evitar problemas?	30	26%	34	29%	33	28%	13	11%	6	5%	116	100%
¿Se queda quieto porque no quiere que los demás se molesten?	33	28%	25	22%	41	35%	13	11%	4	3%	116	100%
¿Usted puede expresarse frente a los otros sin que enojen o que no les guste?	29	25%	40	34%	28	24%	16	14%	3	3%	116	100%
<b>Agresiva</b>												
¿En las conversaciones algunas compañeras evitan usar un tono de voz alto para intimidar?	20	17%	64	55%	21	18%	8	7%	3	3%	116	100%
¿Cuándo conversas evitas estar serio?	27	23%	47	41%	26	22%	14	12%	2	2%	116	100%
¿Evitas tener una actitud de “o es a mi manera o nada”?	30	26%	42	36%	29	25%	9	8%	6	5%	116	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>29</b>	<b>25%</b>	<b>39</b>	<b>34%</b>	<b>31</b>	<b>27%</b>	<b>12</b>	<b>11%</b>	<b>4</b>	<b>4%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 4, da a conocer los resultados de los tipos de comunicación de las socias de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave 2019, donde aplicamos tres indicadores: comunicación asertiva, pasiva y agresiva, en la el 34% de socias señalan estar en “desacuerdo” con tipo de comunicación que se practica entre las socias, por ello el 55% consideran estar en desacuerdo cuando se les pregunta que si



las demás socias en las conversaciones o reuniones evitan usar un tono de voz alto para intimidar a las demás, añadiendo a esto no pueden tomar decisiones libremente sin tener que soportar presiones. Ante esto se puede inferir la tendencia hacia una comunicación agresiva dentro de la organización.

Al respecto, Apaza & Chambi (2017) en su estudio indica que el 42,4% de las socias encuestadas identifican que el tipo de comunicación fue agresiva, por lo que las socias estuvieron adaptadas al ambiente que generó situación agresiva. El mismo que Huanca & Zapana (2021) mencionan el 89,3% de socias de las organizaciones indican que ha impulsado la organización y como también crecer como persona, el mismo que el 80,0% indican que los líderes incentivan a seguir adelante en la organización. Coila (2021), el 53,0% de las socias tuvieron estilos de comunicación agresiva y la ausencia de las socias en las reuniones, por lo que no hay organización y una buena comunicación entre las socias.

Por otra parte, el 4% de las socias refieren estar “totalmente de acuerdo” en relación al tipo de comunicación empleada en la organización, que involucra que las socias puedan llevar a la práctica sus decisiones, sin tener que soportar presiones por parte de los demás, además de que pueden aceptar ideas libremente, siendo capaces de reconocer errores sin el miedo de ser cuestionados y culpables, pueden expresarse frente a los otros sin que enojen o que no les guste y evitan tener una actitud de “o es a mi manera o nada”

Alayo (2022), en su investigación evidencia que las relaciones interpersonales influyen positivamente en la participación social de las socias (p. 87).

De acuerdo a estos resultados se evidencia una comunicación agresiva que afecta el sistema de organización de las socias de comedores populares principalmente el trabajo en equipo.

#### 4.1.2. Resultados para el objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre las actitudes y el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.

**Tabla 5**

*La actitud de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019*

Las actitudes	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Respeto</b>												
¿Entre compañeras se respetan las opiniones?	27	23%	44	38%	36	31%	8	7%	1	1%	116	100%
¿Se respetan las costumbres y tradiciones?	34	29%	41	35%	34	29%	6	5%	1	1%	116	100%
¿Los espacios que comparten entre compañeras predomina el respeto??	21	18%	<b>61</b>	<b>53%</b>	24	21%	9	8%	1	1%	116	100%
<b>Responsabilidad</b>												
¿Las tareas son realizadas en su oportuno momento?	29	25%	39	34%	39	34%	9	8%	0	0%	116	100%
¿Consideras que existe planificación de tiempos en los trabajos?	36	31%	33	28%	34	29%	11	9%	2	2%	116	100%
¿Se toma en cuenta el horario de entrega de una tarea?	31	27%	43	37%	26	22%	14	12%	2	2%	116	100%
<b>Puntualidad</b>												
¿La impuntualidad no es un elemento recurrente en la organización?	38	33%	32	28%	32	28%	12	10%	2	2%	116	100%
¿Estás de acuerdo a que alguien pueda llegar antes de la hora todas las veces?	29	25%	36	31%	37	32%	12	10%	2	2%	116	100%
¿El llegar tarde a la organización afecta a la institución?	31	27%	37	32%	36	31%	12	10%	0	0%	116	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>31</b>	<b>26%</b>	<b>41</b>	<b>35%</b>	<b>33</b>	<b>29%</b>	<b>10</b>	<b>9%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”



En la tabla 5, se da a conocer las actitudes de las socias de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave 2019, donde se evaluó tres indicadores. Se muestra que, 35% de las socias mencionan que están en desacuerdo con actitudes indiferentes, en que no respetaron, ni escucharon las opiniones de las demás socias, por lo que, las socias no cumplen con la responsabilidad de sus funciones asignadas y que las habilidades de liderazgo de identidad con la organización pertenecen al programa de complementación alimentaria.

Por otro lado, el 1% está de acuerdo con las actitudes de las demás socias, es por ello que Coila (2021) en su investigación refiere que el 25,8% de las socias indican que no respetan las opiniones, las necesidades de las demás socias, por lo que las socias indican que la opinión del comité de organización es innecesaria, ya que no son escuchados por las opiniones. Es por ello, que la *Teorías de relaciones humanas* según Cordova (2018) lo define en el ámbito de las ciencias sociales, son el conjunto de interacciones que se da en los individuos que pertenecen a una sociedad, es así que, se basan en vínculos sociales y relaciones, existen varios tipos de comunicación, para llevar a cabo este tipo de relación, como la comunicación verbal y no verbal, el lenguaje simbólico o de imágenes. Esto incluye movimientos, señales, lingüística, verbal y emocional. Asimismo, Tamayo (2018), comprende las relaciones humanas como el contacto de un ser humano con otro respetando su cultura y normas compartiendo y conviviendo como seres de un mismo género en una sociedad.

#### **4.1.3. Resultados para el objetivo específico 3**

Estimar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.

**Tabla 6**

*Los estilos de liderazgo de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019*

Estilos de liderazgo	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Líder autoritario</b>												
El líder actúa sin infundir miedo y presión a las socias del comedor	16	14%	65	56%	23	20%	9	8%	3	3%	116	100%
Pide sugerencias y dialogo con las socias del comedor para la toma de decisiones	33	28%	41	35%	28	24%	13	11%	1	1%	116	100%
<b>Líder democrático</b>												
Las decisiones se toman en mutuo acuerdo entre las socias de su comedor	28	24%	40	34%	34	29%	10	9%	4	3%	116	100%
Existe una buena comunicación entre las socias y la junta directiva del comedor popular	35	30%	41	35%	24	21%	13	11%	3	3%	116	100%
<b>Líder permisivo</b>												
Solo interviene en el momento necesario	39	34%	26	22%	34	29%	16	14%	1	1%	116	100%
Se involucra en el desarrollo de las actividades dentro de comedores populares	41	35%	36	31%	22	19%	15	13%	2	2%	116	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>32</b>	<b>28%</b>	<b>42</b>	<b>36%</b>	<b>28</b>	<b>24%</b>	<b>13</b>	<b>11%</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

Fuente: "Elaborado por el equipo de trabajo"

En la tabla 6, se da a conocer los estilos de liderazgo de las socias de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave 2019, donde se evaluó tres indicadores de liderazgo: autoritario, democrático y permisivo, donde el 36% de socias señalan estar en “desacuerdo” con el tipo de liderazgo ejercido en la organización porque refieren que el líder o presidente actúa infundiendo miedo y presión a las socias del comedor además de no pedir sugerencias y fomentar un dialogo con las socias del comedor para la toma de decisiones afectando esto a la estructura organizacional que involucra el nivel organizativo, actividades y la distribución de funciones de los comedores que incluye la limpieza, el abastecimiento de recursos y la preparación de alimentos.





Por otro lado, el 2% de las socias indican estar “totalmente de acuerdo” con el tipo de liderazgo ejercido en el comedor popular la estructura, consideran que el líder fomenta el trabajo en equipo, la planificación adecuada de las funciones y las decisiones se toman en mutuo acuerdo entre las socias de su comedor, añadiendo que existe una buena comunicación entre las socias y el presidente conjuntamente con la junta directiva del comedor popular, es por ello, que el tipo de liderazgo democrático “son más éticos y correctos, aunque sin duda su dinámica es operativamente más lenta que las de otros estilos, dentro de estas políticas de las organizaciones son discutidas y tomadas por todos los integrantes de la organización bajo la asistencia del líder” (Orellana, 2019, p. 54), la presidenta de las socias permite a que participen las socias democráticamente en las decisiones que se desarrolla en su organización.

De acuerdo a estos resultados se evidencia, en la organización de un liderazgo agresivo, la comunicación afecta en la organización de la planificación de la organización.

En su investigación de Ramirez (2021) menciona que el 47,7% de las socias manifiestan que el tipo de liderazgo que practica la presidenta es improvisado, por lo que no acompañan a las socias en la preparación del menú, como también en las comprar y la limpieza, en ese entender las organizaciones no mejoran, el 0,7% de las socias indican que el tipo de liderazgo es transformar. Asimismo, Espinosa (2014), el liderazgo es necesario en las organizaciones, por lo que constituye el análisis del clima laboral, así mismo fomenta la confianza en equipo.

**Tabla 7**

*Trabajo en equipo de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019*

Trabajo en equipo	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Participación en equipo</b>												
¿Las opiniones de todas las socias son tomadas en cuenta cuando participan?	14	12%	63	54%	20	17%	13	11%	6	5%	116	100.0%
¿Tiene libre expresión dentro del comedor?	14	12%	42	36%	39	34%	11	9%	10	9%	116	100.0%
¿Existe situaciones para que las demás socias no participen o no asistan al comedor?	15	13%	32	28%	43	37%	17	15%	9	8%	116	100.0%
<b>Roles asignados</b>												
¿Consideras que los roles asignados se cumplen con responsabilidad?	15	13%	39	34%	35	30%	20	17%	7	6%	116	100.0%
¿El no cumplir con una función, perjudicaría a los demás?	12	10%	34	29%	42	36%	23	20%	5	4%	116	100.0%
¿Cumple con todas las funciones que le delegan dentro del comedor?	14	12%	26	22%	43	37%	20	17%	13	11%	116	100.0%
<b>PROMEDIO</b>	<b>14</b>	<b>12%</b>	<b>39</b>	<b>34%</b>	<b>37</b>	<b>32%</b>	<b>17</b>	<b>15%</b>	<b>8</b>	<b>7%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”.

En la tabla 7, se da a conocer el trabajo en equipo de las socias de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave considerando dos indicadores como: la participación y roles asignados, en la que el 34% indica que “casi nunca” participan en las actividades y tareas o roles que se establecen en la organización, por ello el 54% señalan que “casi nunca” las opiniones de todas las socias son tomados en cuenta en relacion a las actividades y el 34% consideran que “casi nunca” los roles asignados se cumplen con responsabilidad.

Al respecto Ccama (2021), concluye que el 53.5% de la población de estudio indican que algunas veces participan de manera activa en los trabajos en equipo, el 46.5% de la población muestra mencionan que casi nunca cumplen con responsabilidad los roles asignados, Coila (2012) el 66.7% de las socias encuestadas manifiestan tener un estilo de

comunicación agresiva; y, por lo tanto, la participación en actividades de las socias menciona que solo se dedican en el recojo de sus insumos.

Por otra parte, el 7% señalan que “siempre” a existido trabajo en equipo donde se indica que se ha cumplido con todas las funciones que se delegan dentro del comedor y poseen un libre expresion

De acuerdo a estos resultados el trabajo está relacionado con el tipo de comunicación que existe en la organización, al existir una comunicación agresiva el trabajo en equipo se ve mermado por el surgimiento de conflictos, discrepancias lo que lleva al incumpliendo de tareas y acuerdos.

**Tabla 8**

*Estructura organizacional de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019*

Estructura Organizacional	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Nivel organizativo de la junta directiva</b>												
¿Conoce a las socias que integran la junta directiva del comedor?	9	8%	57	49%	31	27%	10	9%	9	8%	116	100.0%
¿Es buena la relación entre la junta directiva y socias?	14	12%	46	40%	32	28%	14	12%	10	9%	116	100.0%
¿Es buena la relación entre las socias?	14	12%	39	34%	42	36%	11	9%	10	9%	116	100.0%
<b>Distribuciones de funciones</b>												
¿Participa en el cumplimiento de funciones en el comedor?	16	14%	29	25%	40	34%	21	18%	10	9%	116	100.0%
¿Cree que con la participación encomendada se llegaría a tener un éxito?	9	8%	36	31%	41	35%	18	16%	12	10%	116	100.0%
¿Está conforme con la manera en que se distribuyen las funciones de las socias a asumir dentro del comedor?	8	7%	42	36%	35	30%	19	16%	12	10%	116	100.0%
<b>PROMEDIO</b>	<b>12</b>	<b>10%</b>	<b>42</b>	<b>36%</b>	<b>37</b>	<b>32%</b>	<b>16</b>	<b>13%</b>	<b>11</b>	<b>9%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”.



En la tabla 8, se da a conocer la estructura organizacional de las socias de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, donde se aplicó dos indicadores como: nivel organizativo de la junta directiva y la distribución de funciones, en la que el 36% de las socias indica que “casi nunca” ha existido una buena estructura organizacional porque las socias no conocen a quienes integran la junta directiva del comedor, además de que casi nunca ha existido una buena relación entre la junta directiva y socias incluyendo esto la relación entre ellas mismas, desencadenándose en que casi nunca estén conformes con la manera en que se distribuyen las funciones de las socias a asumir dentro del comedor.

Moreno (2021) el 32.2% de las socias encuestadas manifiestan que su líder a veces llega a cumplir las funciones encomendadas como presidenta del comité, muchas veces envían a terceros o familiares a las reuniones y actividades, a su vez practican el autoritarismo, por lo que las socias están disconformes con el trabajo desarrollado por su líder, labor que no demuestra compromiso y vocación de servicio. Por otro lado, el 16.1% de encuestadas manifiestan que sus líderes siempre demuestran compromiso y responsabilidad ante las funciones asignadas como líder del comité, planifica su tiempo para cumplir sus responsabilidades y tareas del comité, con el apoyo de las socias llegan a cumplir los objetivos y metas de la organización, por lo que las socias muestran satisfacción por el desempeño de la presidenta y dan todo su respaldo a la gestión.

Por otro lado, el 9% de las socias indican que “siempre” la estructura organizacional ha sido positiva, donde el nivel organizativo de la junta directiva y la distribución de funciones involucra que las socias que integran la junta directiva del comedor son conocidas por las socias de la organización, por ello es buena la relación entre la junta directiva y socias. Además de que siempre participan en el cumplimiento de funciones en el comedor, considerando que con la participación encomendada se

llegaría a tener éxito y finalmente están conformes con la manera en que se distribuyen las funciones de las socias a asumir dentro del comedor.

De acuerdo a estos resultados la estructura organizacional está ligado con el tipo de liderazgo que existe en la organización, por ende, si no se cuenta con una estructura organizacional estable es producto de que no existe una un buen liderazgo o el tipo de liderazgo aplicado no es el correcto.

**Tabla 9**

*Planificación de la organización de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019*

Planificación de la organización	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Organización</b>												
¿Las demás socias participan activamente para llevar a cabo actividades programadas?	7	6%	66	57%	31	27%	6	5%	6	5%	116	100%
¿la participación de las demás socias se realiza de forma coordinada?	4	3%	58	50%	42	36%	8	7%	4	3%	116	100%
¿Con que frecuencia se realiza el requerimiento de los alimentos para el comedor?	6	5%	46	40%	49	42%	12	10%	3	3%	116	100%
<b>Ejecución</b>												
¿Las socias muestran interés en el desarrollo de las tareas dentro del comedor?	6	5%	40	34%	39	34%	15	13%	16	14%	116	100%
¿Es importante desarrollar las tareas dentro del comedor?	14	12%	36	31%	35	30%	20	17%	11	9%	116	100%
¿Es importante coordinar durante el proceso de las tareas dentro del comedor?	3	3%	42	36%	40	34%	18	16%	13	11%	116	100%
<b>Evaluación</b>												
¿la evaluación es un paso importante dentro del comedor?	10	9%	35	30%	41	35%	14	12%	16	14%	116	100%
¿Cuándo existe algún inconveniente dentro del comedor y no se encuentra ningún integrante del comité usted toma la decisión?	8	7%	41	35%	33	28%	19	16%	15	13%	116	100%
¿La labor que realiza dentro del comedor, cree que se debe tomar en cuenta?	10	9%	37	32%	38	33%	20	17%	11	9%	116	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>8</b>	<b>7%</b>	<b>45</b>	<b>38%</b>	<b>39</b>	<b>33%</b>	<b>15</b>	<b>13%</b>	<b>11</b>	<b>9%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

Fuente: "Elaboracion por el equipo de trabajo"



En la tabla 9, se da a conocer la planificación de la organización de las socias de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, donde se evaluó tres indicadores como: organización, ejecución y la evaluación y, en la que el 38% de las socias indica que “casi nunca” a existido una buena planificación de la organización porque las demás no participan activamente para llevar a cabo actividades programadas además de que casi nunca la participación de las socias se realiza de forma coordinada lo que conllevaría a que el requerimiento de los alimentos para el comedor no se realiza de una manera adecuada, es preciso señalar que las socias casi nunca muestran interés en el desarrollo de las tareas dentro del comedor las cuales puede variar de acuerdo a diversas razones.

Por otro lado, el 9% de las socias indican que “siempre” la planificación de la organización ha sido positiva, donde la organización, ejecución, y evaluación involucra que las socias siempre participan activamente para llevar a cabo actividades programadas, esta participación es llevada de forma coordinada, las acciones para realizar requerimiento de los alimentos son adecuadas.

De acuerdo a estos resultados la planificación de la organización está ligada a las actitudes que existe en la organización y si el liderazgo es bueno, por ende si no se cuenta con una planificación de la organización es producto de que el liderazgo que se ha ido ejerciendo en la organización es el autoritario y este se manifiesta por la imposición de ideas, no existe ninguna motivación para la participación en las socias del comedor. La palabra planificar significa diseñar para más adelante un buen futuro deseado para organizar, es por ello, que se produce en el entorno, así mejorar en las organizaciones, así mismo, el proceso de planificación se concibe mediante el conjunto de técnicas y herramientas con el fin de cumplir los objetivos, así se pretende llegar al ejercicio de planificación (Ramírez, 2021).

Desde el modelo organizacional lineo-funcional, es mixta por lo que se aprovecha de ventajas, y se apoya desde el modelo jerárquico basadas lineales que ejecutan, supervisan y se controlan las actividades de las empresas (Ramírez).

## 4.2. DISCUSIÓN Y COMPROBACIÓN DE LAS HIPOTESIS

### 4.2.1. Prueba de hipótesis específico 1

Tipo de comunicación se relaciona directamente con el sistema de organización de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave – 2019.

**Tabla 10**

*Relación entre los tipos de comunicación y sistema de organización de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019*

Correlaciones				
			Tipos de comunicación	Sistema de organización
Rho de Spearman	Tipos de comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	0,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
Sistema de organización	Sistema de organización	Coefficiente de correlación	0,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

Según la tabla 10, observamos que la correlación entre ambas variables tipos de comunicación y sistema de organización, el coeficiente de correlación de Spearman es de  $r= 0,659^{**}$  lo que indica que existe una correlación moderada, con un nivel de significancia de 0,000 de un total de 116 socias, por tal motivo podemos afirmar que: existe una correlación positiva moderada entre los tipos de comunicación y el sistema de organización de las socias de comedores populares.



### **Contrastación de la primera hipótesis específica**

- **H1:** Existe relación entre los tipos de comunicación con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.
- **H0:** No existe relación entre los tipos de comunicación con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.

### **Decisión**

Como el valor de sig es de (0,000) que es  $< 0,05$ , rechazamos la H0 y aceptamos la H1, quiere decir que, los tipos de comunicación se relacionan significativa con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares. Se puede decir que según los resultados del coeficiente de correlación de Spearman existe un grado de correlación positiva moderada.

### **4.2.2. Prueba de hipotesis específico 2**

Las actitudes se relacionan directamente con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.



**Tabla 11**

*Relación entre las actitudes y sistema de organización de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019*

Correlaciones			
Las actitudes			Sistema de organización
Rho de Spearman	Las actitudes	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	116
Sistema de organización	Sistema de organización	Coefficiente de correlación	0,667**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	116

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

Según la tabla 11, observamos que la correlación entre ambas variables, el coeficiente de correlación de Spearman es de  $r = 0,667^{**}$ , lo que indica que existe una correlación moderada, por tal motivo podemos afirmar que: existe una correlación positiva moderada entre la actitud y sistema de organización de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave.

### Contestación de la segunda hipótesis específica

- **H1:** Existe relación entre las actitudes con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.
- **H0:** No existe relación entre las actitudes con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.

## Decisión

Como el valor de sig es de (0,000) que es  $< 0,05$ , rechazamos la  $H_0$  y aceptamos la  $H_1$ , es decir que, las actitudes tienen una relación significativa con el sistema de la organización de las socias de Comedores Populares. Se puede decir que según los resultados del coeficiente de correlación de Spearman existe un grado de correlación positiva moderada.

### 4.2.3. Prueba de hipótesis específico 3

Los estilos de liderazgo se relacionan directamente con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.

**Tabla 12**

*Relación entre los estilos de liderazgo y sistema de organización de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave 2019*

Correlaciones				
		Estilos de liderazgo		Sistema de organización
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	0,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
Sistema de organización	Sistema de organización	Coeficiente de correlación	0,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

Según la tabla 12, observamos que la correlación entre ambas variables, el coeficiente de correlación de Spearman es de  $r = 0,646^{**}$ , lo que indica que existe una correlación positiva moderada, por tal motivo se afirma que: existe una correlación



positiva moderada entre los estilos de liderazgo y el sistema de organización de las socias de los comedores populares de la de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave.

### **Contrastación de la tercera hipótesis específica**

- **H1:** Existe relación entre los estilos de liderazgo con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.
- **H0:** No existe relación entre los estilos de liderazgo con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.

### **Decisión**

Como el valor de sig es de (0,000) es  $< 0,05$ , rechazamos la H0 y aceptamos la H1, quiere decir que, los estilos de liderazgo se relacionan directamente con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares. Se puede decir que según los resultados del coeficiente de correlación de Spearman que existe un grado de correlación positiva alta.

Tal como señala Ccama (2017) existe una correlación alta entre la dimensión de formas de liderazgo y clima organizacional; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que las formas de liderazgo se relacionan de manera directa con el clima organizacional de las socias.

#### **4.2.4. Resultados para el objetivo general**

Para determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave – 2019, se tuvo que analizar los resultados de los objetivos

específicos, puesto que de esa manera se dará a conocer como es la relación entre dos variables que es las relaciones interpersonales y el sistema de organización.

**Tabla 13**

*Relación entre las relaciones interpersonales y sistema de organización de las socias de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao- Ilave 2019*

Correlaciones			
		Relaciones interpersonales	Sistema de organización
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	116
Sistema de organización	Sistema de organización	Coefficiente de correlación	0,695**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	116

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

Asimismo, se puede decir que según los resultados del coeficiente de correlación de Spearman (0,695\*\*) el cual indica una correlación positiva moderada, entre las relaciones interpersonales y sistema de organización de las socias de comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave. Por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1, quiere decir que, las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el sistema de la organización de las socias de Comedores Populares.

## Discusión

De acuerdo a los resultados hallados sobre la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el sistema de organización de las socias de Comedores Populares en la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave , en el año 2019, se tuvo que la relaciones interpersonales y el sistema de organización, son correlacionados debido que existe una correlación positiva moderada (0,695\*\*) con un nivel de significancia de



0.0000, cuyo nivel de significancia resultó menor a lo establecido de 0,05, en tal razón se refleja su importancia para mejorar el trabajo diario. Asimismo, se reflejó en los tipos de comunicación que usan las socias, como también las actitudes entre las socias y el liderazgo de las socias muestran resultados favorables para llegar a una meta establecida.

En la provincia de El Collao - Ilave a nivel nacional, existe deficiencia de relaciones interpersonales entre las socias, lo que repercute en la participación en las actividades, así como, el cumplimiento de las metas trazadas, esto se debe según el fundamento de Ortiz (2018) que las relaciones interpersonales implica el saber escuchar, brindar confianza, además de saberse expresar, además como lo refiere Montes (2016), su importancia se debe a que se refleje el trabajo en equipo, en tal razón Juanta (2018), decidió realizar una investigación en el cual vio que las relaciones interpersonales tienen relación con el servicio al usuario una vez terminada la intervención, por su parte Cristaldo (2020), quien vio la importancia nutricional, donde llegó a concluir que los comedores son espacios de familia en el que se participa de forma diaria en el que facilita las relaciones interpersonales.

Asimismo se tuvo investigaciones con resultados favorables como es el caso de Cabanillas & Chiclayo (2018), donde dio a conocer su importancia y la influencia que tiene las relaciones interpersonales con el clima laboral, por su parte Huanca & Zapana, (2021), que concluye que es de vital importancia la organización de los comedores populares y la resiliencia, del mismo modo lo dice Ccama (2021), que las relaciones interpersonales y el clima organizacional muestra una correlación positiva de (0,860\*\*), finalmente Coila (2021), mostró resultados sobre la influencia de las relaciones interpersonales en la participación social de las socias del Programa Vaso de Leche que fue de suma importancia la comunicación entre las socias.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En la investigación se demuestra que existe relación entre las relaciones interpersonales y sistema de organización, con una correlación de Spearman igual a (0,695\*\*), con una correlación positiva media, con un nivel de significancia de 0.000. Lo que significa que las relaciones interpersonales caracterizadas por el tipo de comunicación, las actitudes de las socias y el tipo de liderazgo se relaciona a todo el sistema de organización de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave

**SEGUNDA:** Existe una relación positiva media de (0,659\*\*) entre los tipos de comunicación: comunicación asertiva, pasiva y agresiva con el sistema de la organización, un nivel de significancia de 0,000 entre ambas variables. Asimismo, es el tipo de comunicación agresiva es la prevalece en la organización y por lo cual casi nunca existía el trabajo en equipo entre las socias de los comedores populares.

**TERCERA:** Existe una correlación positiva media de (0,667\*\*) entre las actitudes y sistema de organización, y un nivel de significancia de 0,000 entre ambas variables. Las socias indican que están totalmente en desacuerdo con las actitudes que evidencian las socias en relación de: respeto, responsabilidad y puntualidad, ante esto la actitud del respeto es la que sobresale con un mayor porcentaje en la escala de en desacuerdo; esto se relaciona con la estructura organizacional que incluye el nivel organizativo y la distribución de funciones.

**CUARTA:** Existe una correlación positiva media (0,646\*\*) entre los estilos liderazgo y sistema de organización, un nivel de significancia de 0,000 entre ambas variables. Asimismo, las socias señalaron estar en desacuerdo con el liderazgo ejercido en la organización, además es el autoritario el cual se evidencia en la organización



relacionándose esto con la organización que forma parte de la planificación organizacional.



## VI. RECOMENDACIONES

1. Al Programa de Complementación Alimentaria de Ilave, refuerce los programas educativos relacionadas en mejorar el clima en las socias de la Organización Social de Base, promoviendo talleres vivenciales o dinámicas grupales que motiva la identidad y pertenecer al grupo.
2. A las socias de las Organizaciones Sociales de Base, que se adscrita al programa a fortalecer los valores de identidad y pertenecer que las permite la consolidación de sus organizaciones para fomentar la comunicación mutua entre socias, incentivar la participación en eventos realizados por los comedores populares.
3. A la Facultad de Trabajo Social, que desarrolle acciones de responsabilidad social dirigido a la Organización Social de Base mediante la ejecución de módulos de capacitación y empoderamiento para mejorar el desenvolvimiento en sus organizaciones.
4. Al campo de la investigación profundizar la investigación en relación de manejo de conflictos, relaciones interpersonales, la comunicación, las habilidades sociales, el trabajo en equipo que es importante para el nuevo contexto.





## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M. (2019). *Comunicación asertiva*. Obtenido de:  
[http://www.direcciondepersonal.com/comunicacion\\_asertiva.pdf%0A](http://www.direcciondepersonal.com/comunicacion_asertiva.pdf%0A)
- Alayo, K. (2022). *Relaciones interpersonales y participacion social de las socias del Comité de Vaso de Leche Tumi de Oro, Gran Chimú, El Porvenir, 2021* [Tesis para optar el Título en Trabajo Social, Universidad Nacional de Trujillo].  
[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/20587/ALAYO\\_DE\\_LA\\_CRUZ\\_-\\_TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/20587/ALAYO_DE_LA_CRUZ_-_TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Apaza, A., & Chambi, R. (2017). *Relaciones interpersonales y su influencia en el desarrollo del liderazgo de las socias del programa de complementación alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno -2017* [Tesis para optar el Título en Trabajo Social, Universidad Nacional del Altiplano].  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5938/Apaza\\_Mendoza\\_Amelia\\_Candelaria\\_Chambi\\_Condori\\_Rosmeri.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5938/Apaza_Mendoza_Amelia_Candelaria_Chambi_Condori_Rosmeri.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabanillas, E., & Chiclayo, N. (2018). *Relaciones interpersonales y su relación con el clima organizacional de la UGEL Chepén 2018* [Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración, Universidad César Vallego].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34592/Cabanillas\\_EES-Chiclayo\\_CNY.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34592/Cabanillas_EES-Chiclayo_CNY.pdf?sequence=1)
- Calisaya, E., & Mendoza, V. (2018). *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* [Tesis. Universidad Nacional del Altiplano].  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12300%0A>
- Cárdenas, F. (2022). *HubSpot. El liderazgo laissez-faire*. Obtenido de:  
<https://blog.hubspot.es/sales/liderazgo-laissez-faire>



- Carrasco, D. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Mexico: Obtenido de:  
[https://doi.org/https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientificacarrasco-diaz\\_59065f94dc0d60a122959e9d\\_pdf](https://doi.org/https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientificacarrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf)
- Ccama, S. (2021). *Relaciones interpersonales y clima organizacional de las socias de los comedores populares del distrito de Puno - 2018* [Tesis para optar el Título en Trabajo Social, Universidad Nacional del Altiplano].  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14727/Ccama\\_Flores\\_Sonia\\_Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14727/Ccama_Flores_Sonia_Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Churchman, W. (2007). *El Enfoque de Sistemas* (Diana, Issue 4). Obtenido de:  
<https://doi.org/https://www.cienciarred.com.ar/ra/usr/37/451/118.pdf>
- Coila, L. (2021). *Influencia de las relaciones interpersonales en la participación social de las socias del programa Vaso de Leche (PLV) de la Municipidad Provincial de Huancané-2019* [Tesis para optar el Título en Trabajo Social, Universidad Nacional del Altiplano].  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16173>
- Cordova, A. (2018). *Las Relaciones Humanas en la E. P. de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho – 2018* [Tesis pregrado. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion].  
[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3223/Alessandra Soledad CORDOVA CAHUAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3223/Alessandra_Soledad_CORDOVA_CAHUAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Daft, R. (2012). *La experiencia del liderazgo*. Mexico:Cengage Learning Latina. 3rd edition.
- Defensoría del Pueblo. (2021). *Supervisión a municipalidades: asistencia a ollas comunes durante la pandemia*. Obtenido de:  
[https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/09/Serie-Informes-Especiales-10-Supervisión-a-municipalidades\\_-\\_asistencia-a-ollas-comunes-durante-\\_\\_la-](https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/09/Serie-Informes-Especiales-10-Supervisión-a-municipalidades_-_asistencia-a-ollas-comunes-durante-__la-)



pandemia-.pdf

- Espejo, R. R. (2018). *Sistema organizacional*. Obtenido de: <https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mLp9EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT18&dq=+SISTEMA+ORGANIZACIONAL&ots=sYuV0Hi9dr&sig=UtdLkDHIS0H4gf5O4v7PnDds00Q#v=onepage&q=SISTEMA%20ORGANIZACIONAL&f=false>
- Espinosa, M. (2014). *Analisis del grado de relacion entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad academica de la Institucion educativa Omaira Sanchez Garzon*. Obtenido de: <https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-hareketli-hayatdb/Yayinlar/kitaplar/diger-kitaplar/TBSA-Beslenme-Yayini.pdf>
- Gamarra, G. (2022). *Factorial Blog. Equipo de trabajo*. Obtenido de: <https://factorialhr.es/blog/8-caracteristicas-equipo-trabajo-exitoso/#:~:text=El equipo de trabajo se,común con las metas empresariales>
- Gambino, A. (2020). *Administración una perspectiva global*. Obtenido de: [www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=190302](http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=190302)
- Gonzales, M. (2021). *Dirección de Bienestar Estudiantil*. Obtenido de: <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/comunicacion-assertiva>
- Gutiérrez, F., & Patiño, N. (2016). La importancia de la comunicación asertiva en el desarrollo de la inteligencia emocional de los adolescentes. *Revista Electrónica Sinergias Educativas*. Obtenido de: <https://doi.org/10.31876/s.e.v1i2.17>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta* (Mc Graw Hill). Mexico:Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/HernándezMetodología%0A>



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Huanca, A., & Zapana, Y. (2021). *Influencia de la organización de los comedores populares del Distrito Jose Luis Bustamante y Rivero en la resiliencia frente a la situación económica y la violencia intrafamiliar en tiempos de Pandemia, Arequipa – 2021* [Tesis para optar el Título en Trabajo Social, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. [http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13935/TSzapaym\\_huaral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13935/TSzapaym_huaral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huanca, E. (2019). *Actitudes y conocimientos de las madres sobre la estimulación temprana en niños entre los 12 a 14 meses de edad que asisten al establecimiento de* [tesi para optar el título en Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano]. [https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17482/Huanca\\_Larico\\_Edith\\_Marleni.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17482/Huanca_Larico_Edith_Marleni.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar*. 18, 183–195. Obtenido de: [http://elcriterio.com/revista/contenidos\\_18/13.pdf](http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf)
- Juanta, R. (2018). *Relaciones interpersonales y atención al usuario del Centro de Atención Permanente de la ciudad de Quetzaltenango* [Tesis para optar el Título en psicología, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Juanta-Rosaura.pdf>
- Luna, R. (2019). *Práctica de Valores Éticos Morales en el Desarrollo Formativo de las Estudiantes del X Semestre de la Facultad de Trabajo Social de la UNA Puno, 2017*. [Tesis para optar el Título en Trabajo Social, Universidad Nacional del Altiplano]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/14001/Luna\\_Chislla\\_Rosmary.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0A](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/14001/Luna_Chislla_Rosmary.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0A)



- Martínez, F. (2018). *“La division del trabajo y su influencia en la productividad de las mypes ubicadas en el distrito de ciudad nueva de la región de tacna 2017.”* [Tesis para optar el Titulo.Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/709/MartinezCaceres-Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0A>
- Mesa, J. (2018). *La necesidad de liderazgo de autocratico es mitad correcta*. Obtenido de: <https://grupo-pya.com/la-necesidad-liderazgo-autocratico-mitad-correcta/>
- Ministerio de Desarrollo e Inclusion Social, M. (2020). *Linemientos de Gestión para el almacenamiento y atención de comedores del programa de complementacion alimentaria (PCA) durante y despues de la emergencia sanitaria para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de: [https://doi.org/https://www.midis.gob.pe/sello\\_municipal/wpcontent/uploads/2020/10/P8\\_Lineamientos-modificado-gestion-comedor.pdf](https://doi.org/https://www.midis.gob.pe/sello_municipal/wpcontent/uploads/2020/10/P8_Lineamientos-modificado-gestion-comedor.pdf)
- Montes, F. (2016). *Relaciones interpersonales en el trabajo*. Obtenido de: <https://visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Orellana, P. (2019). *Economipedia*. Obtenido de: <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-democratico.html>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Revisión de la Clasificación de los Trastornos Mentales de la OMS para Atención Primaria. *La CIE-11-AP, 1(1)*, 48. Obtenido de: <http://www.fepsm.org/files/files/ICD-11 PHC Draft October 2011.pdf>
- Ortiz, G. (2018). *Relaciones interpersonales y su influencia en proceso de rehabilitacion de los internos de maxima peligrosidad del establecimiento penitenciario Puno - 2017*. [Tesis para optar el titulo en Trabajo Social,Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7639>



- Ortiz, J. (2015). *ORGANIZACIONES SOCIALES DE BASE: Cuando la Ley dice y las Instituciones Interpretan.*
- Paredes, A. (2019). *Teorias en educacion y administracion.* Peru. Obtenido de:  
<http://alfpa.upeu.edu.pe/teorias/teorias-liderazgo.html>
- Ponce, E., & Rodríguez, M. (2020). La responsabilidad y el respeto como valores esenciales en el desarrollo emocional,. *Revista Atlante.* Obtenido de:  
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2020/06/desarrollo-emocional.pdf%0A>
- Quiroa, M. (2021). *Organización funcional.* Obtenido de:  
<https://economipedia.com/definiciones/organizacion-funcional.html>
- Ramirez, M. (2021). *Incidencia de liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de Puno - 2018* [Tesis para optar el Título de Trabajo Social, Universidad Nacional del Altiplano].  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14808%0A>
- Reza. (2013). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia. *Revista Administrate, Mexico.* Obtenido de:  
[http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
- Robles, M. (2020). *Mariarobles.es Psiquiatra y Salud Mental.* Obtenido de:  
<https://mariarobles.es/proceso-de-comunicacion/#:~:text=El proceso de comunicaci3n es,pueden compartirla con el resto.>
- Rodriguez, E. (2016). *Influencia del liderazgo de las juntas directivas a traves de la participacion comunitaria y la comunicaci3n en la Gestion de Recursos del Programa Vaso de Leche del Distrito de Quiruvilca* [Tesis para optar el Título en Trabajo Social, Universidad Nacional de Trujillo].  
[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8434/RODRIGUEZ CUSTODIOERIKALILIANA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0A](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8434/RODRIGUEZ%20CUSTODIOERIKALILIANA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0A)



- Rodríguez, J., & Pérez, J. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento* (Issue 82) [Universidad de Artemisa. Cuba]. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf%0A>
- Ruiz, L. (2020). *Psicología y mente. Las 5 barreras de comunicacion*. 17 de 02 de 2020
- Sigüeña, D. (2021). *Ejercicio de liderazgo de las socias del Programa Vaso de Leche Señora Fátima y satisfacción de beneficiarios, Alto Trujillo, 2021* [Tesis. Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18204/SIGUEÑAS MESTANZA - TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tamayo, D. (2018). *La ansiedad frente las habilidades sociales y relaciones interpersonales en estudiantes de Primer Año de Bachillerato de una institucion educativa del canton Alausi, Provincia de Chimborazo* [Universidad Tecnica Particular de Loja. Riobamba]. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22125/1/Renzo David Tamayo Orozco.pdf%0A>
- Tejada, A. (2010). Análisis Del Sistema Organizacional Desde Una Perspectiva Compleja Como Herramienta De Recursos Humanos. *Psicología Desde El Caribe*, 5.
- Vásquez, L. I. (2015). *Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015*. [Tesis. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/863/vasquez\\_jl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/863/vasquez_jl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yojana, A. (2016). *La comunicacion dentro de las organizaciones* [Universidad Militar Nueva Granada]. Obtenido de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14976/RODRIGUEZ MORALESANGELA YOJANA2016.pdf?sequence=1>



## ANEXOS





### ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>V1</b> <b>RELACIONES</b> <b>INTERPERSONALES</b>	Tipos de comunicación de relaciones interpersonal  Actitudes en las socias  Estilos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comunicación asertiva</li><li>- Comunicación pasiva</li><li>- Comunicación agresiva</li> <li>- Respeto</li><li>- Responsabilidad</li><li>- Puntualidad</li> <li>- Líder autoritario</li><li>- Líder democrático</li><li>- Líder permisivo</li></ul>
<b>V2</b> <b>SISTEMA DE</b> <b>ORGANIZACIÓN</b>	Trabajo en equipo  Estructura organizacional  Planificación de la organización	<ul style="list-style-type: none"><li>- Participación en equipo de trabajo</li><li>- Roles asignados</li> <li>- Nivel organizativo de la junta directiva</li><li>- Distribución de funciones</li> <li>- Organización</li><li>- Ejecución</li><li>- Evaluación</li></ul>

ANEXO 2. Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivo(s)	Variables	Dimensiones	Indicadores	Método
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿De qué manera el tipo de comunicación se relaciona con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019?</li> <li>¿De qué manera las actitudes se relacionan con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019?</li> <li>¿De qué manera los estilos de liderazgo se relacionan con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019?</li> </ul>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> Las relaciones interpersonales guardan relación significativa con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECÍFICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El tipo de comunicación se relaciona directamente con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.</li> <li>Las actitudes se relacionan directamente con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.</li> <li>Los estilos de liderazgo se relacionan directamente con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar la relación que existe entre el tipo de comunicación con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.</li> <li>Establecer la relación que existe entre las actitudes con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.</li> <li>Precisar la relación que existe entre los estilos de liderazgo con el sistema de organización de las socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave – 2019.</li> </ul>	<p>V1 Relaciones interpersonales</p> <p>V2 Sistema de organización</p>	<p>Comunicación</p> <p>Actitudes</p> <p>Estilos de liderazgo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Planificación de la organización</p>	<p>-Asertiva -Pasiva -Agresiva</p> <p>-Respeto -Responsabilidad -Puntualidad</p> <p>-Líder autoritario -Líder democrático -Líder permisivo</p> <p>-Participación en equipos de trabajo -Roles asignados</p> <p>-Nivel organizativo de la junta directiva -Distribución de funciones</p> <p>-Organización -Ejecución -Evaluación</p>	<p><b>Tipos de investigación:</b> Tipo descriptivo – correlacional</p> <p><b>Métodos de investigación:</b> Hipotético – deductivo</p> <p><b>Diseños de investigación:</b> No experimentales de corte Transversal.</p> <p><b>Población:</b> La población es de 168 socias de Comedores Populares de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave.</p> <p><b>Muestra:</b> 116 socias de comedores populares</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Estadístico:</b> Correlación Spearman</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Escala de medición:</b> Tipo escala likert</p>



ANEXO 3. Instrumento



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



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Estimada Sra. De manera cordial pedimos pueda responder las preguntas planteadas a continuación, estas serán analizadas de uso para esta investigación las cuales nos darán información de la condición actual de los comedores populares, agradeciendo su participación de antemano, Gracias.

**I. GENERALIDADES**

**1. Nombre del comedor:**

.....

**2. ¿Qué edad tiene usted?**

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

**3. Estado civil actual**

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

**4. Hasta que nivel logro concluir sus estudios**

- a) Sin estudios  
b) Estudios primarios incompletos  
c) Estudios primarios completos  
d) Estudios secundarios incompletos  
e) Estudios secundarios completos

**II. RELACIONES INTERPERSONALES**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, encontrará una lista de interrogantes, usted debe responder con sinceridad y marcar con una (X) en el espacio que usted considere apropiado.

1	2	3	4	5
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>



N°	Relaciones Interpersonales	TD	ED	NAND	DA	TA
	<b>Comunicación asertiva</b>					
1	¿Lleva a la práctica sus decisiones, sin tener que soportar presiones por parte de los demás?					
2	¿Aceptas las ideas de los demás libremente?					
3	¿Eres capaz de aceptar los errores que cometes, sin sentirte culpable?					
	<b>Comunicación pasiva</b>					
4	¿Usted cuando se comunica baja el tono de voz para evitar problemas?					
5	¿Se queda quieto porque no quiere que los demás se molesten?					
6	¿Usted puede expresarse frente a los otros sin que enojen o que no les guste?					
	<b>Comunicación agresiva</b>					
7	¿En las conversaciones algunas compañeras evitan usar un tono de voz alto para intimidar?					
8	¿Cuándo conversas evitas estas estar serio, y te acercas a la otra persona para intimidarlo?					
9	¿Evitas tener una actitud de “o es a mi manera o nada” o has escuchado a alguien describirlo usted de esta forma?					
	<b>Respeto</b>					
10	¿Entre compañeras se respetan las opiniones de una persona incluso si están en desacuerdo?					
11	¿Se respetan las costumbres y tradiciones?					
12	¿Los espacios que comparten entre compañeras predomina el respeto??					
	<b>Responsabilidad</b>					
13	¿Las tareas encomendadas son realizadas en su oportuno momento?					
14	¿Consideras existe planificación de tiempos en los trabajos?					
15	¿Se toma en cuenta el horario de entrega de una tarea?					
	<b>Puntualidad</b>					
16	¿la impuntualidad no es un elemento recurrente en la organización?					
17	¿Estás de acuerdo a que alguien pueda llegar antes de la hora todas las veces?					
18	¿El llegar tarde a la organización afecta a la institución?					
	<b>Líder autoritario</b>					
19	El líder actúa sin infundir miedo y presión a las socias del comedor.					



20	Pide sugerencias y dialogo con las socias del comedor para la toma de decisiones.					
<b>Líder democrático</b>						
21	Las decisiones se toman en mutuo acuerdo entre las socias de su comedor.					
	Existe una buena comunicación entre las socias y la junta directiva del comedor popular.					
22	<b>Líder permisivo</b>					
23	Solo interviene en el momento necesario.					
24	Se involucra en el desarrollo de las actividades dentro de comedores populares.					

### III. SISTEMA DE ORGANIZACIÓN

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una lista de interrogantes, usted debe responder con sinceridad y marcar con una (X) en el espacio que usted considere apropiado.

1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

N°	Sistema de organización	N	CN	AV	CS	S
<b>Participación</b>						
25	¿Las opiniones de todas las socias son tomadas en cuenta cuando participan?					
26	¿Tiene libre expresión dentro del comedor?					
27	¿Existe situaciones para que las demás socias no participen o no asistan al comedor?					
<b>Roles</b>						
28	¿Consideras que los roles asignados se cumplen con responsabilidad?					
29	¿El no cumplir con una función, perjudicaría a los demás?					
30	¿Cumple con todas las funciones que le delegan dentro del comedor?					
<b>Nivel</b>						
31	¿Conoce a las socias que integran la junta directiva del comedor?					
32	¿Es buena la relación entre la junta directiva y socias?					
33	¿Es buena la relación entre socias?					



	<b>Funciones</b>					
34	¿Participa en el cumplimiento de funciones en el comedor?					
35	¿Cree que con la participación encomendada se llegaría a tener un éxito?					
36	¿Está conforme con la manera en que se distribuyen las funciones de las socias a asumir dentro del comedor?					
	<b>Organización</b>					
37	¿Las demás socias participan activamente para llevar a cabo actividades programadas?					
38	¿La participación de las demás socias se realiza de forma coordinada?					
39	¿Con que frecuencia se realiza el requerimiento de los alimentos para el comedor?					
	<b>Ejecución</b>					
40	¿Las socias muestran interés en el desarrollo de las tareas dentro del comedor?					
41	¿Es importante desarrollar las tareas dentro del comedor?					
42	¿Es importante coordinar durante el proceso de las tareas dentro del comedor?					
	<b>Evaluación</b>					
43	¿La evaluación es un paso importante dentro del comedor?					
44	¿Cuándo existe algún inconveniente dentro del comedor y no se encuentra ningún integrante del comité usted toma la decisión?					
45	¿La labor que realiza dentro del comedor, cree que se debe tomar en cuenta?					















## ANEXO 5. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo YENSHI YESICA BAREGAS LONDORI  
identificado con DNI 70420021 en mi condición de egresado de:

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

TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado

Título Profesional denominado:

"RELACIONES INTERPERSONALES Y SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE LAS SOCIAS DE  
CORREOES POPULARES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO-LUZB-2019"

Es un tema original.

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

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

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

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

Puno 14 de abril del 2023




FIRMA





Huella



## ANEXO 6. Autorización para el depósito de tesis en Repositorio Institucional

  
 Universidad Nacional  
del Altiplano Puno

  
 Vicerrectorado  
de Investigación

  
 Repositorio  
Institucional

---

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

Por el presente documento, Yo YENSI YESSICA BARRIGAS CONDONI  
identificado con DNI 70420071 en mi condición de egresado de:

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

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado  
 Título Profesional denominado:

“ RELACIONES INTERPERSONALES Y SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS SOCIOS DE COMEDORES POPULARES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL CEJIBO - ILLAVE - 2019 ”

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

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

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

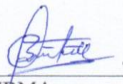
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de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


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

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

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 14 de abril del 2023

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

  
 \_\_\_\_\_  
 Huella