

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL
DISTRITO DE VILLA ORURILLO, MELGAR – 2015**

TESIS

PRESENTADO POR:

NILDA JANET PARI CHOQUECONDO

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2017

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

TESIS

Clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo, Melgar - 2015

PRESENTADA POR:

BACH. NILDA JANET PARI CHOQUECONDO



[Signature]
Dr. JOSE OCTAVIO ESCOBEDO RIVERA
UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

Fecha de sustentación: 09 de Enero 2017

APROBADA POR:

PRESIDENTA

: *[Signature]*

MSc. JUANA CLOTILDE ORDOÑEZ COLQUE

PRIMER MIEMBRO

: *[Signature]*

Dra. VICTORIA DELFINA QUISPE ARAPA

SEGUNDO MIEMBRO

: *[Signature]*

Dra. SOLEDAD J. ZEGARRA UGARTE

DIRECTOR Y ASESOR

: *[Signature]*

Mg. MARTHA ROSARIO PALOMINO COILA

ÁREA: Desarrollo humano y calidad de vida

TEMA: Problemas y políticas sociales

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis padres quienes me brindaron su apoyo incondicional y me dan fortaleza necesaria para terminar mi carrera y lograr mis metas, a mis hermanos y familiares con sus consejos y apoyo han colaborado con la culminación de mis estudios.

A la Prof. Martha Palomino Coila

Por su asesoría

Nilda

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por brindarme las fuerzas suficientes para culminar mis estudios, en seguida a las docentes de la Facultad de Trabajo Social por haberme brindado sus sabios consejos y compartido sus conocimientos, de la misma manera a la Municipalidad Distrital del Distrito de Orurillo por darme la oportunidad de realizar prácticas pre profesionales luego A mis padres quienes me brindaron su apoyo incondicional económico y moral, familiares quienes me acompañaron en todos mis proyectos.

Nilda

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema	13
1.2. Preguntas de Investigación	15
1.2.1. Pregunta General	15
1.2.2. Pregunta Específico	15
1.3. Antecedentes de la Investigación.....	15
1.3.1. A Nivel Internacional	15
1.3.2. A Nivel Nacional y Regional.....	16
1.4. Objetivos de la Investigación	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2. Objetivo Específico	17

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO, MARCO CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco Teorico.....	18
2.1.1. Clima Institucional.	18
2.1.2. Relaciones Interpersonales	19
2.1.3. Estilos de Relaciones Interpersonales.....	20
2.1.4. Liderazgo	21
2.1.5. Tipos de Liderazgo.....	22
2.1.6. Desempeño Laboral.....	22
2.1.7. Compromiso Laboral.....	23
2.1.8. Responsabilidad Laboral	26
2.1.9. Planificacion Laboral	27

2.2. Marco Conceptual	29
2.2.1. Clima Institucional en una Institucion Pública	29
2.2.2. Tipos de Clima Institucional.....	30
2.2.3. Factores de Clima Institucional	31
2.2.4. Las Relaciones Interpersonales Dentro del Ambiente Laboral	32
2.2.5. Desempeño Laboral.....	33
2.2.6. Factores que Influyen en el Desempeño Laboral	33
2.3. Hipótesis de la Investigación.....	34
2.3.1. Hipótesis General	34
2.3.2. Hipótesis Específico	34

CAPÍTULO III

DESEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación	35
3.2. Diseño de Investigación	35
3.3. Metodo de la Investigación	35
3.4. Población y Muestra de Estudio	36
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	37
3.5.1. Técnicas	37
3.5.2. Instrumentos	38
3.6. Plan de Recolección de Datos	39
3.7. Plan de Tratamiento de Datos.....	39

CAPÍTULO IV

CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

4.1. Ambito de Estudio.....	44
4.1.1. Ubicación Geográfica.....	44
4.2. Características de la Institución.....	44
4.3. Cobertura de Acción de la Institución	44
4.4. Visión y Misión.....	45
4.5. Objetivos	45

CAPÍTULO V**EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

5.1. Resultados de la Investigación	47
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS.....	59
ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estilos de relaciones interpersonales según compromiso laboral.....	48
Tabla 2: Estilos de relaciones interpersonales según responsabilidad laboral.....	49
Tabla 3: Estilos de relaciones interpersonales según planificación de su trabajo	51
Tabla 4: Tipo de liderazgo de los jefes de área según responsabilidad laboral..	52
Tabla 5: Tipo de liderazgo de los jefes de area según planificacion de su trabajo	54
Tabla 6: Tipo de liderazgo de los jefes de área según compromiso laboral	55

RESUMEN

La investigación titulada: Clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo, tuvo como objetivo general. Determinar de qué manera el clima Institucional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo, El método de investigación científica utilizado fue hipotético-deductivo, el tipo de investigación es cuantitativo, la técnica utilizada fue la encuesta y se ha aplicado un cuestionario pre - codificado a una población total de 80 trabajadores. Según los resultados de la investigación, se evidencia que el 45, 0% de trabajadores tienen un compromiso deficiente manteniendo un estilo de relaciones agresivas mostrando una conducta desleal. De la misma manera el 45, 6% de los trabajadores tienen una planificación deficiente de su trabajo, manteniendo un estilo de relaciones agresivas. También el 41,2 % de los jefes de área tienen deficiencia en la planificación de sus actividades ejerciendo un tipo de liderazgo dominante. Teniendo en cuenta que la responsabilidad es un valor importante en una institución el 38,2% de los jefes de área desarrollan una actitud de irresponsable ejerciendo un tipo de liderazgo dominante y no son responsables en su trabajo.

Palabras claves: Clima institucional, relaciones interpersonales, desempeño laboral.

ABSTRACT

The research entitled: Institutional climate and its influence on the work performance of the workers of the Municipality of the Villa Orurillo District, had as a general objective. Determine how the Institutional climate influences the work performance of the workers of the Municipality of the Villa Orurillo District. The scientific research method used was hypothetico-deductive, the type of research is quantitative, the technique used was the survey and has applied a pre-coded questionnaire to a total population of 80 workers. According to the results of the investigation, it is evident that 45, 0% of workers have a poor commitment maintaining a style of aggressive relationships showing an unfair behavior. In the same way 45, 6% of workers have poor planning of their work, maintaining a style of aggressive relationships. Also, 41.2% of area managers are deficient in the planning of their activities exercising a dominant type of leadership. Taking into account that responsibility is an important value in an institution, 38.2% of area managers develop an attitude of irresponsible exercising a dominant type of leadership.

Key words: Institutional climate, interpersonal relationships, work performance

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada clima Institucional y su influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Orurillo – 2015. Es importante investigar este tema ya que en el contexto actual que vivimos, tanto en instituciones públicas y privadas se encuentran sometidas a retos y cambios constantes que exigen un buen desenvolvimiento de todos los actores involucrados, Por ello es conveniente que las instituciones cuenten con un ambiente laboral adecuada, convivencia democrática que contribuya notablemente a la eficiencia, eficacia en el logro de los objetivos institucionales. Según el autor Pintado, (2004) señala en su texto “El clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima institucional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros”.

El presente proyecto de investigación está estructurada en cinco capítulos: En el primer capítulo, se presenta la conceptualización de la población de estudio, el planteamiento del problema, el problema de investigación, los antecedentes y objetivos de la investigación. Segundo capitulo, se desarrolla el marco teórico referencial, según diferentes autores clima institucional, relaciones

interpersonales, estilos de liderazgo, desempeño laboral, participación y responsabilidad laboral. En el tercer capítulo, tiene como propósito detallar didácticamente el proceso metodológico de investigación como el tipo, diseño, técnicas, instrumentos, población y muestra utilizados para la presente investigación. En el cuarto capítulo, se da a conocer las características del ámbito de investigación: ubicación geográfica, misión visión, Objetivos y datos del área de intervención. En el quinto capítulo se da a conocer los resultados analizados y discutidos de acuerdo a los objetivos e hipótesis de la investigación, a través del cual se llega a conocer las razones que el clima institucional influye en el desempeño laboral.

Finalmente; se presenta las conclusiones y sugerencias puntuales de la presente investigación, con la cual se pretende contribuir a dar alternativas de solución ante este problema.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES

Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Clima Institucional se refiere a las situaciones que se presentan en la Institución, se considera la personalidad de los integrantes, está determinado por las conductas, las actitudes, comunicación, confianza, participación democrática, conocimiento, motivación, las relaciones interpersonales entre los miembros que forman parte de la Institución (jefes de área, asistentes de la diferentes áreas y personal de vigilancia), donde se practica valores como: el respeto, tolerancia, responsabilidad, honestidad, cooperación, situación que motiva a que exista un buen desempeño laboral de los trabajadores y esto contribuye al logro de metas, objetivos.

Molouny (2000). El principal activo de un gobierno local son las personas que laboran, es por ello que la responsabilidad inicial de generar un clima laboral

favorable está en manos de los jefes de cada área, quienes en su rol deben Promover una buena relación entre compañeros de trabajo, o sea la coexistencia de los sub climas que conforman una organización.

Las Institución tienen características específicas, éstas forma parte del desarrollo organizacional o institucional que se establece, siendo factor clave un clima institucional basado en una convivencia democrática.

En la Municipalidad Distrital de Villa Orurillo, no existe una convivencia democrática, las relaciones interpersonales entre los trabajadores cada vez se hace más distante y agresivo debido a que los jefes de área tienen personal de confianza solo coordina con ellos y no se considera la opinión de los demás, actúan de manera individualista situación que genera desconfianza, malestar entre todo el personal que labora y dificulta trabajo en equipo, cada quien trabaja aisladamente buscando sus propios interés, no se ejecutan proyectos que respondas a las necesidades de la población en general. Las personas de confianza actúan de manera agresiva frente a sus compañeros de trabajo ya que ellos toman decisiones para todas las actividades. También existe débil practica de valores como la responsabilidad, puntualidad, cooperación, compromiso por parte de los jefes de área y muchos trabajadores lo hacen de la misma manera, llegan tarde y se retiran a la hora que quieren, trabajan solo 2 días a la semana por que son de otras provincias por ende trabajan por cumplir horas y no por resultados. Por todo lo mencionado anteriormente podemos afirmar que existe deficiente trabajo en equipo y las relaciones interpersonales son agresivos los jefes de área son líder dominantes ya que no respetan la opinión de los demás solo ellos toman decisiones. Tras identificar el problema se formulan las siguientes preguntas de investigación.

1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. PREGUNTA GENERAL

- ¿Cómo el clima institucional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo. 2016?

1.2.2. PREGUNTA ESPECÍFICO

- ¿Cómo los estilos de las relaciones interpersonales influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo-2016?.

1.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Para realizar la presente investigación se ha revisado trabajos de investigación referidos al clima institucional y su influencia en el desempeño laboral que serán considerados como referencia a continuación se detalla:

Yubisay, (2013), en su tesis sobre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Del Zulia –Venezuela, cuyo objetivo es analizar la influencia de clima institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Del Zulia –Venezuela, la misma que tomó como muestra a 473 profesores y 5 administrativos, en la que llegó a la siguiente conclusión: a) El tipo de clima organizacional es el autoritario percibiéndose por parte de los docentes desconfianza desde la gerencia de la institución al controlar todas las actividades mostrando frecuentemente desinterés por la participación del personal en la toma de decisiones. b) Evidenciándose una alineación en la percepción del tipo de clima que se genera en estas organizaciones objeto de estudio en las que directivos y docentes no están

sensibilizados por un ambiente de trabajo como factor determinante en el desempeño laboral.

1.3.2. A NIVEL NACIONAL Y REGIONAL

De la cruz (2016), en su tesis titulada: “Clima institucional y desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica – 2016, cuyo objetivo es: Determinar la influencia de clima institucional en el desempeño laboral del personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica – 2016, la población está determinada por el total del personal en el programa Nacional Cuna Más de la provincia de Huancavelica – 2015, como población tuvo a 32 trabajadores. Arribando a la siguiente conclusión. a) Se determinó que el clima organizacional influye de manera positiva tienen una en el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. b) Se determinó que el ambiente físico como parte del clima organizacional tienen influencia de manera positiva con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MÁS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. c) Se determinó que las actitudes y valores como parte del clima organizacional tienen influencia positiva con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MÁS en la provincia de Huancavelica periodo 2015.

Huamani (2013), en su tesis titulada “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de lima, la línea 1 en el 2013, cuyo objetivo fue explicar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los conductores de trenes, del área de transporte del metro de lima línea 1 en el 2013, cual se ejecutó con un total de población de 60 personal de conducción. Arribando a la siguiente conclusión: a) El clima organizacional del personal de conducción de trenes del metro de lima, línea 1 es

favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral. b) Los supervisores y jefes juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores y esto determina efectos positivos en el clima organizacional en el desarrollo de las funciones del colaborador. c) La comunicación dentro de sus funciones es fundamental y vital que se de forma clara, precisa, sencilla y consecuente; para el normal funcionamiento de todo el sistema. d) El personal de conducción de trenes del metro de lima, línea 1 se identifica con los valores, creencias, procedimientos, reglas y normas de la organización en sus funciones.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera el clima Institucional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo – 2016.

1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

- Analizar cómo los estilos de relaciones interpersonales influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo – 2016.
- Conocer si el tipo de liderazgo de los jefes de área influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo – 2016.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, MARCO CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1. MARCO TEORICO.

2.1.1. CLIMA INSTITUCIONAL.

El clima institucional es el ambiente generado dentro de una institución a partir de las vivencias cotidianas de los miembros que lo conforma. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión.

En este sentido el autor Ivancevich (2012), señala que el clima organizacional es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la Organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia (pág. 25). De la misma manera el autor Luthans, (2008), determina que el

clima Organizacional positivo es “el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual” (Pág. 14)

Gadow (2010) explica que el clima es la percepción individual acerca del entorno laboral, una forma personal de interpretar la realidad según sus valores y creencias propias. (Pág. 22, 51), Pero la suma de actitudes, sentimientos y comportamientos termina caracterizando la vida en una organización. Dentro de la organización también existe una realidad objetiva conformada por los elementos estructurales, sus políticas, tecnología, etc. los cuales pueden ser percibidos de diferentes maneras debido a las expectativas y particularidades de cada individuo.

2.1.2. RELACIONES INTERPERSONALES

En la comunidad, en la sociedad y en los ambientes laborales, los individuos están en permanente contacto con otras personas, con las que deben aprender a convivir en armonía y pacíficamente. En el plano laboral, las habilidades de relaciones humanas mejoran la eficiencia, facilita la adaptación a los cambios en el logro de los objetivos organizacionales. De la misma manera el autor Dalton, (2012). Define “Las relaciones interpersonales al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus compañeros, de trabajo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral” (pág. 20). Cuando el ambiente de trabajo es adecuado, el personal se siente cómodo, ello repercute en la persona como en su actividad y, obviamente, en la forma cómo se relaciona con los demás.

Martínezet (2010). Para la existencia de buenas relaciones interpersonales, los trabajadores deben desarrollar sus habilidades comunicativas, adquirir compromiso

organizacional y tener dominio del estilo de liderazgo democrático mediante la práctica del respeto hacia los demás (Pág. 32).

Para Cornejo y tapia (2011), señala que es la interacción recíproca entre dos o más personas, involucra destrezas sociales y emocionales que promueven las habilidades para comunicarse efectivamente, el escuchar la solución de conflictos y la expresión autentica de uno mismo.

2.1.3. ESTILOS DE RELACIONES INTERPERSONALES

a) Agresivo

No explica bien su opinión, no toma en cuenta la opinión de los demás (a menudo ni oye), amenaza, asusta, acusa, apremia y agrede. No toma en cuenta ni respeta las ideas y sentimientos de los demás. A menudo toma decisiones sin consultar. Tanto unos como otros manifiestan con claridad sus preferencias. En otro grupo están los que no saben decir que no, los que no saben manifestar disconformidad, los que no saben manifestar sus pensamientos, sentimientos y prioridades con claridad

b) Asertivo

Es capaz de enfrentarse con éxito a cualquier estilo de relación. La persona asertiva es auténtica pues manifiesta lo que piensa y lo que siente, respeta ideas y sentimientos de los demás sabe escuchar y le resultará más fácil empatizar y aceptar incondicionalmente a los demás. Puesto que explica su punto de vista, y muestra claramente sus preferencias, comunica de forma eficaz.

c) Permisivo

Aparentemente acepta la opinión de los demás. En la comunicación tiende a devaluarse y utiliza a menudo expresiones de sumisión y auto culpabilización. A pesar de no estar de acuerdo, muestra conformidad con tal de no enfrentarse. Acumula hostilidad y rencor que lo descarga de forma desproporcionada en lugares y momentos inadecuados.

2.1.4. LIDERAZGO

Por clima laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta. Según Robbins (2013) afirma: “Que el liderazgo es la habilidad, de influir al grupo y dirigiéndolo a lograr un objetivo en conjunto. La fuente de esta influencia proporciona por la jerarquía administrativa de la organización”. (Pág. 369). De la misma manera el autor Newstrom (2007) menciona que: “El liderazgo es una combinación congruente filosofía, de habilidades, actitudes y rasgos que muestran la conducta de un individuo. Y refleja de manera explícita e implícita, sus capacidades”. (Pág. 163)

Lourdes Münch (2011) El líder es aquel que desarrolla aptitudes y equipos: alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución a todas las personas bajo su mando y hace que sus subordinados se conviertan en “campeones”. Un líder sabe escoger a la gente más adecuada para el trabajo y la cultura de la institución; en pocas palabras: el líder es aquel que sabe cómo conducir a sus colaboradores para que se comprometan y desarrollen su mejor esfuerzo. Rojas (2010) El liderazgo es la capacidad de establecer la dirección de influenciar y alinear a los demás hacia un mismo fin, motivándolos y comprometiéndolos hacia la acción y haciéndolos responsables por su desempeño.

Sosa (2006). Liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas la fuente de esta influencia cuando es formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango gerencial, podría asumir un papel de liderazgo simplemente a causa del puesto que él o ella tiene en la organización. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar y evaluar a un grupo o equipo.

2.1.5. TIPOS DE LIDERAZGO.

Para Goleman (2011) existen seis enfoques del liderazgo dentro de los cuales se deben mover los líderes adoptando el que más se ajuste a las necesidades del momento:

- a) **Liderazgo visionario:** Este estilo se considera el más apropiado cuando la organización requiere de una nueva dirección. Su principal meta es mover a la gente hacia el cambio, hacia un conjunto de sueños y objetivos compartidos. Este líder articula hacia dónde va el grupo permitiendo innovar, experimentar y calcular los riesgos.
- b) **Liderazgo afirmativo:** En este enfoque el líder fomenta lazos afectivos y relaciones armónicas con su gente.
- c) **Liderazgo de pautas:** El líder es orientativo y se encarga de movilizar a su equipo hacia su visión, esperando excelencia y autonomía de los mismos.
- d) **Liderazgo dominante:** Demandan conformidad inmediata.

2.1.6. DESEMPEÑO LABORAL

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Según el autor Stephen (2013) considera que la satisfacción laboral cuando se habla de las actitudes de los empleados, por lo general se hace referencia a la satisfacción laboral, la

cual describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos.

De la misma forma el autor Alles (2002) menciona que el desempeño laboral consiste en conseguir la dirección adecuada, que requiere más dinámicas, exige cambio permanente, en conocimiento, destreza, habilidad, actitud, de su personal y sobre todos sus rasgos de personalidad con el fin de mejorar el desempeño del puesto de trabajo.(Pág. 80).

Guerra (2007). “El Desempeño Laboral se puede definir como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”. El desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Chiavenato (2002). El desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción.

2.1.7. COMPROMISO LABORAL

Compromiso laboral es el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. ... Compromiso de continuidad (Necesidad) el apego que tiene el trabajador con la institución es de carácter

material. Por ende el autor Robbins (2004), explicó el compromiso laboral como una actitud hacia el trabajo, lo define como un estado en el que un trabajador se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Así, una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja (Pág. 14). De la misma manera el autor Cáceres (2000) citado por Peralta (2013) En el concepto de compromiso laboral se incluyen la aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de ésta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante.

Salanova y Schaufeli (2009), definen al compromiso labor al como un estado motivacional en donde predominan los sentimientos positivos de cumplimiento profesional. Según los autores Davis y Newstrom (2002), se dice que una persona se encuentra comprometida con algo cuando cumple con sus obligaciones, con aquello que se ha propuesto o que le ha sido encomendado. Es decir que vive, planifica y reacciona de forma acertada para conseguir sacar adelante un proyecto, el trabajo. Para que exista un compromiso es necesario que haya conocimiento. Es decir, no podemos estar comprometidos a hacer algo si desconocemos los aspectos de ese compromiso, es decir las obligaciones que supone.

Según Zavaleta (2005), el compromiso es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado. Dicho trabajo debe ser asumido con profesionalidad, responsabilidad y lealtad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr un resultado con un alto estándar de calidad que satisfaga y supere las expectativas de la población. Supone un esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre

lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. Robbins (2004), explicó el compromiso laboral como una actitud hacia el trabajo, lo define como un estado en el que un trabajador se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Así, una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja.

Como señaló Senior Manager (2009) citado por Pérez (2012), el compromiso laboral en toda empresa es de gran importancia ya que este influirá mucho en el desempeño eficiente que tengan los colaboradores en la institución.

Para Peralta (2013), el concepto de compromiso laboral se identifica en las instituciones como un vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo. Swinscoe (2013) da cuenta de 5 componentes claves en el

Compromiso de las personas:

- 1) la importancia de tener foco en el compromiso,
- 2) en el bienestar,
- 3) informar al equipo,
- 4) velar por un trato equitativo y finalmente,
- 5) fomentar la participación.

El autor señala que por lo general, cuando se tiene un foco en el compromiso organizacional, las personas se sienten con más oportunidades de aprender y crecer. Por otra parte, un estado de bienestar implica que los empleados se enorgullecen de su trabajo y de su organización, lo que naturalmente requiere de motivación, la cual se logra cuando los trabajadores sienten que sus trabajos son importantes, cuentan con un

sentido de responsabilidad y autonomía que les permite tomar decisiones, se sienten conectados con sus compañeros, siendo parte de una gran causa, creen que la organización utiliza adecuadamente sus conocimientos, habilidades y experiencia y, cuando se obtiene reconocimiento de jefes y colegas por los logros alcanzados.

2.1.8. RESPONSABILIDAD LABORAL

Para el servidor público, en tanto que trabajador y como parte de una relación laboral en el ámbito de una institución, el marco regulatorio de su responsabilidad está dado por el conjunto de normas que establecen las obligaciones que asume con motivo de su trabajo. O sea es la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias. De la misma manera el autor Perrow (2005), desde el punto de vista de las organizaciones la responsabilidad ha sido definida como obligación de cumplimiento de deberes asignados. Por lo tanto, la responsabilidad en el trabajo es un atributo moral e implica el cumplimiento de una tarea; el buen funcionamiento de una escuela requiere, que se establezcan límites fijos de responsabilidad en los docentes para conocer las causas de los fracasos y los errores, así como también de los aciertos (Pág.18). La persona responsable es aquella que actúa conscientemente siendo él la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. Está obligado a responder por alguna cosa o alguna persona. También es el que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide. En el ámbito penal, culpable de alguna cosa, acto o delito. En otro contexto, es la persona que tiene a su cargo la dirección en una actividad.

Valdés (2004). Responsabilidad en el desempeño de sus funciones se considera la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las diferentes actividades o en jornadas de reflexión entre los trabajadores, el cumplimiento de la normatividad,

capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución.

Por lo tanto, la responsabilidad en el trabajo es un atributo moral e implica el cumplimiento de una tarea; el buen funcionamiento de una institución requiere, que se establezcan límites fijos de responsabilidad de los trabajadores para conocer las causas de los fracasos y los errores, así como también de los aciertos. Implica el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del trabajador con los procesos de desarrollo de la población, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas de trabajo y su identificación con las metas y desempeño institucional. Asimismo comprende el apoyo y comunicación entre los trabajadores y los pobladores.

2.1.9. PLANIFICACION LABORAL

Según Stoner (1999), Planificación y organización es la capacidad de fijar metas y prioridades a la hora de realizar una tarea o una actividad el tiempo y los recursos que se deben utilizar también podemos decir que es prevenir anticipadamente lo que debe hacerse para lo cual se deben tener en claro las obligación y responsabilidades para la acción.

Ander Egg «...planificar es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, tiene el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos o limitados.»

Según el autor Molina (2006) la planificación es una disciplina metodológica como un proceso de reflexión y acción racional que permite determinar lo que se ha de hacer en el presente o en el futuro para lograr los objetivos proyectados. En fin, es la previsión de las actividades y de los recursos, tanto humanos como materiales para el logro de los objetivos que se desean alcanzar, es un proceso para determinar a donde ir de la manera más eficiente y económica posible”

Jiménez (2000), Consiste en la elaboración de un plan a partir de un análisis exhaustivo de la situación de la empresa y de su entorno, en función del cual se establecerán los objetivos y las estrategia más apropiada para alcanzar el éxito y va permitir el mejor desempeño de los colaboradores, de las diferentes dependencias de la organización, adecuado uso de los recursos. Además permite tomar decisiones más congruentes, controlar las diferentes situaciones o reaccionar de una mejor forma aun cuando son inesperadas.

Morales (2006), la planificación es un proceso para la toma de decisiones que nos lleva a prever el futuro de cualquier organización, usando los recursos necesarios tanto humanos como materiales para el logro de los objetivos que se desean alcanzar de una manera más eficiente y económicamente posible. También significa que los ejecutivos estudian anticipadamente sus objetivos y acciones, y sustentan sus actos con algún método, plan o lógica. Los planes establecen los objetivos de la organización y definen los procedimientos adecuados para alcanzarlos. Además los planes son la guía para que (1) la organización obtenga y aplique los recursos para lograr los objetivos; (2) los miembros de la organización desempeñen actividades y tomen decisiones congruentes con los objetivos y procedimientos escogidos, ya que enfoca la atención de los empleados sobre los objetivos que generan resultados (3) pueda controlarse el logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, ayuda a fijar prioridades, permite

concentrarse en las fortalezas de la organización, ayuda a tratar los problemas de cambios en el entorno externo, entre otros aspectos. Por otro lado, existen varias fuerzas que pueden afectar a la planificación: los eventos inesperados, la resistencia psicológica al cambio ya que ésta acelera el cambio y la inquietud, la existencia de insuficiente información, la falta de habilidad en la utilización de los métodos de planificación, los elevados gastos que implica, entre otros.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCION PÚBLICA

Brunet (2011), manifiesta que la medida múltiple de los atributos organizacionales considera el clima como un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras en cuanto a sus productos fabricados o servicios ofrecidos, aspecto económico, organigrama, etc., considerando que son relativamente estables en el tiempo y que en cierta medida influyen y determinan el comportamiento de los empleados dentro de la organización, esta definición se apoya sobre bases fácilmente criticables, en cuanto a que se limita al estudio de la relación que existe entre el tamaño de una organización y el rendimiento de sus empleados, a través del análisis de la tasa de rotación, el ausentismo y el número de accidentes, dejando a un lado la interpretación que el individuo hace de su situación en el trabajo causa directamente relacionada con su comportamiento.

Rojas (2010). “El clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los diversos actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento”. Los factores del clima sugieren mucho sobre la manera como se desarrolla el proceso de dirección en la institución pues esto afecta sus resultados; el objetivo, la calidad, la creatividad y la satisfacción de las personas tiene una dependencia a las situaciones que se presenten en la institución,

retoma elementos de la personalidad de los integrantes de la institución, está determinado por las características, las conductas, las actitudes, las aptitudes, el conocimiento, la motivación, las relaciones sociales entre los miembros de la institución (alcalde, regidores, personal, administrador, gerentes, subgerentes, a la población en general), los valores, la cultura, las expectativas, el comportamiento de tal forma que observar todos estos elementos permitirá un ambiente propicio para el cumplimiento de los objetivos. El clima, entonces, está representado por el ambiente interno existente entre el personal de la institución y que repercutirá en los factores externos, establecida como un elemento indispensable en el cumplimiento de metas institucionales. Entonces podemos decir que clima institucional adecuado es cuando el personal se encuentre integrado, motivado y directamente participando en las acciones que se tomen, permitirá proponer innovaciones, apoyarse mutuamente, trabajar colaborativamente, utilizar los recursos materiales y humanos adecuados al contexto de la institución, compartir conocimientos, así como formar equipos de trabajo propicias para mejorar los resultados y cumplimiento de metas.

2.2.2. TIPOS DE CLIMA INSTITUCIONAL

El autor Brunet, (1999): clasifica cinco tipos de clima institucional

- a) **Clima rutinario:** Caracteriza actividades fortuitas, sin rumbo, apáticas e impersonales. Las relaciones están marcadas por la hostilidad, la desconfianza y la amenaza. Los trabajadores se dedican a sus tareas porque creen que el trabajo no tiene significado y no vale la pena.
- b) **Clima orientado para la tarea:** Se basa en “el trabajo bien hecho desde la primera vez”. Se caracteriza por actividades de trabajo altamente sistémicas y controladas, sus miembros se evalúan constantemente buscando la eficacia, y los líderes ejercen control sobre el momento y modo de hacer cada tarea

enfaticando la consistencia. Las personas que viven bajo este clima piensan que tienen posiciones importantes y tienen una mayor satisfacción al hacer un trabajo bien hecho.

- c) ***Clima de apoyo mutuo:*** Caracteriza el intercambio de amistad, simpatía y preocupación entre los miembros del grupo, mostrando una enorme preocupación por los sentimientos ajenos. Las actividades y los requisitos tienen una importancia mínima y, en general, las personas responden las unas a las otras como iguales.
- d) ***Clima práctico:*** Caracteriza la cooperación y la sociabilidad. Mantiene las relaciones a un nivel que permite a las personas negociar las unas con las otras, y a hacer concesiones que dejan a la mayor parte sentirse bien y haciendo un trabajo adecuado. Los conflictos los resuelve el mismo individuo.
- e) ***Clima propósito:*** Caracteriza la actividad altamente dirigida de los miembros, abierta a la evaluación y la influencia. Los miembros tienen un sentido de propósito común y desarrollarán un compromiso fuerte con ese objetivo y con relación a los individuos. Los conflictos se consideran como oportunidades para la complementación, de tal forma que puedan crecer, en vez de evitarlos u ocultarlos.

2.2.3. FACTORES DE CLIMA INSTITUCIONAL

Goncálves, (2000). La existencia de cada organización dentro de un medio ambiente que cuenta con factores externos e internos, están conformados por elementos físicos, tecnológicos, sociales, políticos y económicos; que de una u otra manera afectan y se ven afectados por las políticas y procedimientos organizacionales, por tal motivo cualquier programa desarrollado para la administración de los recursos humanos deben tener presente dichos componentes elementos que se pueden descomponer en términos

de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modo de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección y otros. Según este autor, el clima organizacional es una abstracción muy reciente incorporada a la psicología industrial y organizacional, y está constituida por una fusión de dos grandes escuelas del pensamiento que son:

a) Escuela de la Gestalt: Este enfoque se centra en la percepción de la organización (el todo es diferente a sus partes) de tal modo que la percepción del medio de trabajo y del entorno, es lo que influye en el comportamiento de un empleado.

b) Escuela Funcionalista: Esta escuela plantea que el pensamiento y el comportamiento de un individuo, depende del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales, las cuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Los individuos tienen la necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización, y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que lo rodea.

2.2.4. LAS RELACIONES INTERPERSONALES DENTRO DEL AMBIENTE

LABORAL

El ser humano desde hace siglos es un ser social ya sea por necesidades de seguridad, pertenencia, afecto o supervivencia, las personas han decidido formar sociedades de gran tamaño así como sociedades pequeñas de mayor cercanía. La interacción humana ha evolucionado a lo largo del tiempo y a medida que va avanzado la sociedad es cada vez más complejas. De la misma manera manifiesta el autor Montes (2012). Somos seres sociales, a través de las relaciones interpersonales construimos nuestra identidad. De hecho, las relaciones con los demás son fundamentales para formar nuestra autovaloración y autoestima. Las relaciones que se establecen con los demás permite al ser humano crecer como persona compartiendo puntos de vista y

experiencias para actuar de manera flexible hacia el mundo que lo rodea siendo empáticos, tolerantes con los demás.

2.2.5. DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño se define al rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

2.2.6. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

a) Satisfacción del trabajo

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newtrom, (2003), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales”.

b) Autoestima

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidad del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en una institución, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso.

c) Trabajo en equipo

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios o a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

El clima Institucional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo – 2015.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO

Los estilos de relaciones interpersonales influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo, ya que los estilos de relaciones interpersonales son agresivas esto no permite un desempeño eficiente de los trabajadores.

El tipo de liderazgo de los jefes de área influye en el desempeño laboral ya que no se respeta las opiniones y puntos de vista de los trabajadores.

CAPÍTULO III

DESEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación está planteada bajo el paradigma cuantitativo de tipo causal-explicativo, teniendo en cuenta que la finalidad de la investigación responde a causas y efectos de dos variables (Clima institucional y su influencia en el desempeño laboral) determinado para el estudio.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Corresponde al diseño no experimental, transversales explicativo causal, ya que nos permiten determinar y conocer las causas, factores o variables que generan situaciones problemáticas dentro de un determinado contexto social.

3.3. METODO DE LA INVESTIGACIÓN

Se ha orientado bajo el método hipotético-deductivo, el cual se realizó con herramientas metodológica basado en el análisis de la problemática, desglosando de lo general a lo particular. En tanto, el desarrollo de la presente investigación tienen la finalidad de verificar la afirmación hipotética en confrontación con el

Marco teórico que valida nuestra posición en relación a la realidad objetiva, que comprobada en ella se verificara la validez de nuestra afirmación a través de la utilización de instrumentos cuantificables que permiten medir las variables.

La aplicación de esta lógica permite encontrar una explicación deseada, a partir de la construcción de la hipótesis hasta la interpretación de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos medibles en la situación problemática.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

a) Población.

La población universo: Es de 245 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Villa Orurillo, entre nombrados y contratados, 20 trabajadores nombrados, 5 trabajadores con contrato permanente y 213 trabajadores contratados y 7 son autoridades, alcalde y regidores.

b) Muestra.

La obtención de la muestra se determinara utilizando un muestreo de tipo probabilístico aplicando la formula estadística de muestreo aleatorio simple en donde las unidades del universo tuvieron la misma probabilidad de ser incluidos en la muestra, obteniendo como resultado 80 trabajadores elegidos para la investigación. Lo cual se obtuvo de la siguiente manera.

Muestreo Aleatorio Simple:

Tamaño de población: $N = 245$

Proporción nombrados: $P = 0.5$

Proporción contratados: $Q = 0.5$

Nivel de significancia: $\alpha = 0-05$

Seguridad 95%: $Z = 1.96$

Error de muestreo: $E = 0.09$

Primera aproximación:

$$n_0 = \frac{(Z)^2(P)(Q)}{(E)^2}$$

Si $(n_0/N) \geq \alpha$ Entonces se corrige el tamaño de la muestra utilizando la siguiente formula. En caso contrario la muestra final queda como n_0

Como $119/245 = 0,485714 > \alpha = 0,05$, Entonces se procede a corregir la muestra:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}} = \frac{119}{1 + \frac{(119 - 1)}{245}} = 80,352$$

Finalmente el tamaño de muestra es 80 trabajadoras de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación fueron los siguientes:

3.5.1. TÉCNICAS

Las técnicas que se utilizaron permitieron lograr los objetivos del estudio que ayudaron a recoger información de dos formas: técnica documental, que ha permitido la recopilación de información del marco teórico que sustenta el presente estudio y técnicas de campo que ha permitido la aplicación de un instrumento pre-codificado (encuesta) a la población de estudio.

a. **Encuesta:** Es un proceso para recopilación de datos que me permitió obtener datos cuantitativos de la población estudiada. Generalmente se utiliza para obtener información de una muestra de individuos, la encuesta ha sido aplicada a 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Villa Orurillo. También se utilizó ESCALA LIKERT, es una estructura que presenta un conjunto de ítem en forma de proposiciones sobre hechos o fenómenos sociales de la realidad, comportamientos individuales, colectivos que observan para luego dar su opinión acerca de la actitud de sus compañeros de trabajo. Cada ítem contiene una graduación escalonada de respuestas, que va de lo más favorable a lo menos favorable de tal manera que permitió expresar su opinión de manera objetiva y precisa. El número de respuestas de aceptación o rechazo son cinco: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

A cada respuesta se asignó un valor numérico para que puedan marcar solo una alternativa, para medir el desempeño laboral de los trabajadores.

b. **Revisión bibliográfica:** Se ha revisado distintas fuentes bibliográficas para apoyarse de aportes teóricos, el cual ha permitido realizar la interpretación de los resultados y hacer un análisis.

3.5.2. INSTRUMENTOS

a. **Cuestionario:** El cuestionario es el instrumento que ha permitido recolectar información de 80 trabajadores, el cual consistió en 07 preguntas respecto a la primera variable.

b. **Fichas bibliográficas:** Este instrumento ha sido utilizada durante cada revisión bibliográfica a diferentes fuentes académicos, libros e información virtual. Instrumento que ha sido de suma importancia para el uso de citas bibliográficas.

UNIDAD DE ANÁLISIS

En el presente informe de investigación la unidad de análisis son los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Villa Orurillo.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- **Fuente:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Villa Orurillo.
- **Localización de la fuente:** Departamento de Puno, Provincia de Melgar y distrito de Orurillo.
- **Método de recolección de datos:** Es a través de la entrevista mediante un cuestionario valorado.
- **Preparación para analizar los datos los datos:** Base de datos.
- **Variables medidas:** Clima institucional y desempeño laboral.
- **Muestra:** Es de 80 trabajadores

3.7. PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS

- **Levantamiento de datos:** Se aplicó a 80 trabajadores.
- **Ordenamiento de datos:** Se realizó a través de la selección de encuesta y tabulación de los datos.
- **Análisis de los datos:** para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico de SPSS Statitis versión 21.

3.8. PRUEBA ESTADÍSTICA PARA CONTRASTAR HIPÓTESIS

Primera hipótesis específica

Se realizó la prueba de hipótesis utilizando la Chi – cuadrada, entre los valores observados y esperados, tomando como datos estilos de relaciones interpersonales y el

desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo, 2016 ,Considerando los siguientes pasos: **Prueba de Hipótesis:**

H_0 : No influye estilos de relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo, 2016

H_a : Si influye los estilos de relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo, 2016

Nivel de Significancia:

El nivel de significancia o error que se eligió es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%.

Prueba estadística a usar: Desde que los datos son cuantitativos, usamos la distribución Chi - cuadrado, que tiene la siguiente formula:

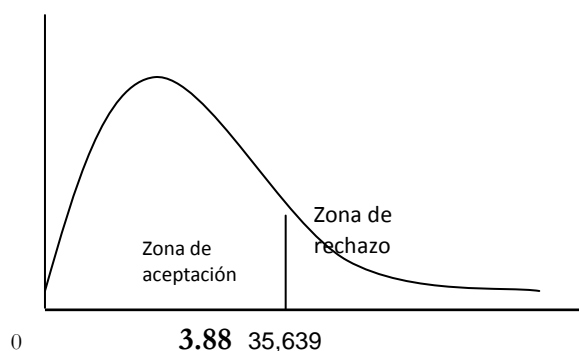
$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{\text{tablas}} = \chi^2_{(k-1)(f-1), 0.95} = \chi^2_{8, 0.95} = 3.88$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{\text{calculada}} \leq 3.88$

Región de Rechazo : si $\chi^2_{\text{calculada}} > 3.88$



Cálculo de la prueba estadística: Uso del paquete estadístico SPSS versión 22

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	35,639 ^a	8	,000
Razón de verosimilitud	36,493	8	,000
Asociación lineal por lineal	3,880	1	,049
N de casos válidos	80		

a. 10 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,88.

Usando la formula calculamos los resultados teniendo:

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$\chi^2_{calculada} = 35,639$$

Decisión: Desde que $\chi^2_{calculada} = 35,639$ es mayor que $\chi^2_{tabla} = 3,88$, de donde rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que existe una influencia entre los estilos de relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo 2016 a un nivel de Significancia o error del 5% y con un nivel de confianza de 95%.

Segunda hipótesis específica

Se realizó la prueba de hipótesis utilizando la Chi – cuadrada, entre los valores observados y esperados, tomando como datos entre. El tipo de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo, Considerando los siguientes pasos:

Prueba de Hipótesis:

Ho: No influye el tipo de liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo, 2016

Ha: Si influye el tipo de liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo, 2016

Nivel de Significancia:

El nivel de significancia o error que se eligió fue de 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%

Prueba estadística a usar: desde que los datos son cualitativos, usamos la distribución Chi - cuadrado, que tiene la siguiente formula:

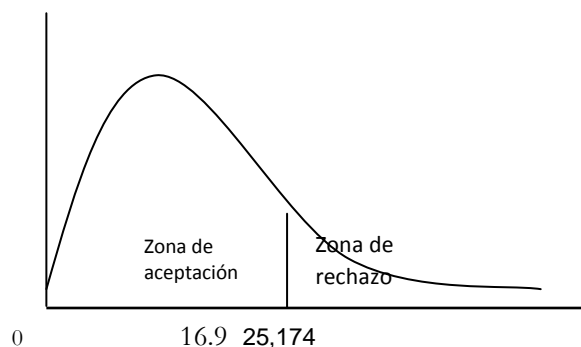
$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(k-1)(f-1), 0.95} = \chi^2_{8, 0.95} = 16.9$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 16.9$

Región de Rechazo : si $\chi^2_{calculada} > 16.9$



Cálculo de la prueba estadística: Uso del paquete estadístico SPSS versión 22**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	25,174 ^a	8	,001
Razón de verosimilitud	31,157	8	,000
Asociación lineal por lineal	,011	1	,917
N de casos válidos	80		

a. 8 casillas (53,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,93.

Usando la formula calculamos los resultados teniendo:

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$\chi_{\text{calculada}}^2 = 25,174$$

Decisión: Desde que $\chi_{\text{calculada}}^2 = 25,174$ es mayor que $\chi_{\text{tabla}}^2 = 16,9$, donde rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa entre El tipo de liderazgo autoritario influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo 2016 con un margen de error del 5% y nivel de confianza de 95%.

CAPÍTULO IV

CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

4.1. ÁMBITO DE ESTUDIO

La población motivo de estudio fueron los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Villa Orurillo, Provincia de Melgar de departamento Puno.

4.1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La ciudad de Orurillo está ubicado en la parte este de la provincia de Melgar con una superficie de 379.05 km y con una **Latitud:** -14.658657, posee un clima frígido.

4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA INSTITUCIÓN

La Municipalidad distrital de la Villa Orurillo es una institución de carácter Pública.

4.3. COBERTURA DE ACCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Actualmente la Municipalidad Distrital de Orurillo presta servicios de gestión social a las 24 comunidades y tres centros poblados y 6 barrios del Distrito de Orurillo. También cuenta actualmente con 245 trabajadores en las diferentes gerencias como gerencia de desarrollo social, gerencia de medio ambiente, gerencia de desarrollo

económico, gerencia de infraestructura, de los cuales 45 son de sexo femenino y 200 son de sexo masculino.

4.4. VISIÓN Y MISIÓN

4.4.1. MISIÓN

Somos un Gobierno Municipal proactivo del desarrollo local, eficiente, optimo y transparente en el uso de sus recursos y procesos sistematizados; con una estructura orgánica dinámica y personal calificado, capacitado, motivado y altamente identificado con principios y valores hacia el logro de una mejora de la calidad de vida de nuestra población.

4.4.2. VISIÓN

La visión de nuestra Municipalidad, es la de ser una Institución líder en Gestión local, participativa, transparente, promotora de la integración Distrital, concertadora, competitiva, con servicios eficientes e innovadores y recursos humanos dotados de una cultura de trabajo, de mejora continua, con principios, valores éticos y morales, promoviendo el desarrollo integral de la localidad, priorizando la agroindustria, pequeña minería y el turismo, respetando la conservación de la ecología ambiental para lograr el bienestar de la comunidad ORURILLEÑA.

4.5. OBJETIVOS

- Lograr el Fortalecimiento Institucional conllevando así al desarrollo del Distrito.
- Desarrollar el modelo de Administración Estratégica óptima y transparente para brindar una adecuada atención a la población general.

- Fomentar y promover la producción y productividad ganadera y pecuaria, logrando esto mediante una adecuada capacitación y orientación a los agentes competentes.
- Identificar los grupos sociales más vulnerables, para promover su protección con la finalidad de reducir o evitar desequilibrios sociales.
- Garantizar el orden y seguridad pública de la población.
- Mejorar las condiciones para la promoción y el desarrollo de actividades deportivas de la población.
- Promover el desarrollo, la difusión y la preservación del conocimiento adquirido y el patrimonio cultural.
- Promover, incentivar y garantizar la cobertura de energía a nivel provincial.
- Identificar los corredores económicos para fortalecer el desarrollo de actividades comerciales en los mercados locales, regionales y nacionales.
- Fomentar el desarrollo de las potencialidades provinciales, atractivos naturales y patrimonio cultural.
- Garantizar el abastecimiento de agua potable, implementación y mantenimiento de alcantarillado sanitario, así como la mejora de las condiciones sanitarias de la población.
- Proteger los recursos naturales y controlar la contaminación ambiental para un óptimo desarrollo urbano y rural del Distrito de Orurillo.

CAPÍTULO V

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se tiene los resultados se consideró aquellas cuadros, donde las causas influyen en los efectos, tenemos por la variable independiente las dimensiones como relaciones inter personales, estilos de liderazgo ejercida por los jefes de área, por la variable dependiente se presenta: compromiso laboral, responsabilidad laboral. Los resultados obtenidos han sido recopilados a través de la encuesta, que fue aplicada a los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Orurillo.

A continuación presentaremos los cuadros que nos puede explicar el objetivo planteado, al hacerle un análisis descriptivo, de interpretación y discusión para corroborar a la hipótesis planteada en el Proyecto.

TABLA 1:

ESTILOS DE RELACIONES INTERPERSONALES SEGÚN COMPROMISO
LABORAL

Estilos de relaciones interpersonales	Compromiso laboral										Total	
	Muy eficiente		Eficiente		Regular		Deficiente		Muy deficiente			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Estilo asertivo	3	3,8	4	5,0	-	-	7	8,8	-	-	14	17,5
Estilo pasivo	4	5,0	2	2,5	-	-	6	7,5	5	6,2	17	21,2
Estilo agresivo	8	10,0	5	6,3	-	-	36	45,0	-	-	49	61,3
Total	15	18,8	11	13,8	-	-	49	61,3	5	6,2	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Villa Orurillo – F.T.S UNAP – 2015.

En la tabla N° 01 se evidencia que el 45,0% (36) de trabajadores, tienen un compromiso laboral deficiente practicando un estilo de relaciones interpersonales agresivas, lo que indica que desarrollan una conducta desleal mostrando poco interés en permanecer en la institución donde laboran, porque no se identifican, rechazan metas, tampoco se esfuerzan en que haya cambios ni mejoras a favor de la institución esto a causa de que “...muestran incapacidad para tomar conciencia de cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro de un plazo estipulado, asumiendo con profesionalismo...”, zavaleta (2005) su labor en la institución respetando la opinión de los demás, practicando trabajo en equipo poniendo mayor esfuerzo para lograr un resultado con un alto estándar de calidad que satisfaga o supere las expectativas de la población.

Por otro lado solo un 5,0% (4) de trabajadores son eficientes en su trabajo manteniendo un estilo de relaciones interpersonales asertivas, lo que significa que muestran una conducta leal y desean permanecer en la institución donde laboran aceptando metas, mostrando una actitud de disposición a realizar esfuerzos para que hayan cambios que contribuyan al bienestar de la institución expresando su deseo de mantenerse como un trabajador activo.

PRUEBA DE CHI - CUADRADO

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	35,639 ^a	8	,000
Razón de verosimilitud	36,493	8	,000
Asociación lineal por lineal	3,880	1	,049
N de casos válidos	80		

a. 10 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,88.

Desde que $\chi^2_{calculada} = 35,639$ es mayor que $\chi^2_{tabla} = 3,88$, de donde rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que los estilos de relacione interpersonales influye en las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo, 2016 a un nivel de Significancia o error del 5% y con un nivel de confianza de 95%.

TABLA 2:

ESTILOS DE RELACIONES INTERPERSONALES SEGÚN RESPONSABILIDAD LABORAL

Estilos de relaciones interpersonales	Responsabilidad laboral											
	Muy eficiente		Eficiente		Regular		Deficiente		Muy deficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Estilo asertivo	-	-	1	1,0	5	6,5	8	10,0	-	-	14	17,5
Estilo permisivo	6	7,5	3	3,8	1	1,3	2	2,5	5	6,2	17	21,2
Estilo agresivo	2	2,5	-	-	18	22,5	29	36,3	-	-	49	61,3
Total	8	10,0	4	4,8	24	30,3	39	48,8	5	6,2	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Villa Orurillo – F.T.S UNAP – 2015.

En la tabla N° 02 se evidencia que el 36,3% (29) de trabajadores, desempeñan responsabilidad deficiente ejerciendo un estilo de relación interpersonal agresiva, lo que significa que desarrollan una conducta que no garantiza el estado de bienestar laboral a favor de la institución donde laboran porque a menudo asumen decisiones sin consultar, no tienen en cuenta ni respetan la idea, sentimientos de los demás y esta va a causar “.....incumplimiento de obligaciones, deberes asignados.....” Perrow (2005) en su

centro de trabajo. Por otro lado solo un 1,0% (1) de trabajadores son responsables con su trabajo manteniendo un estilo de relaciones interpersonales asertivas, lo que significa que muestran una conducta que garantiza de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus compañeros de trabajo, porque consultan para tomar decisiones, respetan las ideas y sentimientos de los demás, esto hace de que cumplan sus obligaciones y deberes asignados de forma eficiente.

PRUEBA DE CHI - CUADRADO

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,282 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	50,705	6	,000
Asociación lineal por lineal	,301	1	,584
N de casos válidos	80		

a. 10 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,53.

Según la prueba de hipótesis estadística Chi – Cuadrada podemos afirmar que existe influencia de los estilos de relaciones interpersonales y la responsabilidad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Villa Orurillo, debido a que el valor de significancia, en el SPSS, se tiene un valor de significancia a 0,001 que es mucho menor a un error de significancia de 0,05 o 5%.

TABLA 3:

ESTILOS DE RELACIONES INTERPERSONALES SEGÚN PLANIFICACIÓN DE SU TRABAJO

Estilos de relaciones interpersonales	Planificación de su trabajo											
	Muy eficiente		Eficiente		Regular		Deficiente		Muy deficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Estilo asertivo	2	2,5	3	3,8	6	6,3	3	3,8	-	-	14	17,5
Estilo permisivo	-	-	-	-	8	10,1	3	3,8	6	7,6	17	21,2
Estilo agresivo	-	-	3	2,8	10	12,9	36	45,6	-	-	49	61,3
Total	2	2,5	6	7,6	24	29,3	42	53,2	6	7,6	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Villa Orurillo – F.T.S UNAP – 2015

En la tabla N° 03 se evidencia que del 45,6% (36) de trabajadores, tienen una planificación deficiente en su trabajo cultivando un estilo de relaciones interpersonales agresivos, es decir muestran una manera inconsciente en utilizar y elaborar un plan de actividades previniendo lo que se va hacer en el presente y en el futuro, tampoco hacen análisis profundo de la situación de la institución donde laboran, nunca establecen objetivos ni estrategias adecuadas a la realidad, no hacen manejo adecuado de los recursos y materiales, situación que “...dificulta su desempeño de los trabajadores de las diferentes áreas porque toman decisiones inadecuadas ...” Jiménez (2000) esto perjudica a la institución y la población en general. Por otro lado solo un 2,5% (2) de trabajadores tienen excelente planificación en el trabajo manteniendo un estilo de relación interpersonal asertiva, es decir tienen un plan de actividades a partir de un análisis exhaustivo de la situación de la institución y de su entorno, del cual se establecerán los objetivos, las estrategia más apropiada para alcanzar el éxito que va permitir el mejor desempeño de los trabajadores de las diferentes áreas de la misma manera hacen uso adecuado de los recursos y materiales tomando decisiones más convenientes para controlar las diferentes situaciones o reaccionar de una mejor forma aun cuando son inesperadas.

PRUEBA DE CHI – CUADRADO

	Valor	G1	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,163 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	46,056	6	,000
Asociación lineal por lineal	8,856	1	,003
N de casos válidos	79		

a. 11 casillas (73,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,33,

Según la prueba de hipótesis estadística Chi – Cuadrada podemos afirmar que existe influencia de los estilos de relaciones interpersonales y la planificación de su trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Villa Orurillo, debido a que el valor de significancia, en el SPSS, se tiene un valor de significancia a 0,001 que es mucho menor a un error de significancia de 0,05 o 5%.

TABLA 4:

TIPO DE LIDERAZGO DE LOS JEFES DE ÁREA SEGÚN RESPONSABILIDAD LABORAL

Tipo de liderazgo de los jefes de área	Responsabilidad laboral											
	Muy eficiente		Eficiente		Regular		Deficiente		Muy deficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Liderazgo visionario	1	1,3	2	2,5	8	9,9	3	3,8	-	-	14	17,5
Liderazgo de pautas	1	1,3	1	1,3	5	6,3	9	11,4	5	6,0	21	26,3
Liderazgo dominante	-	-	3	3,8	11	12,9	30	38,2	1	1,3	45	56,2
Total	2	2,6	6	7,6	24	29,1	42	53,4	6	7,3	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Villa Orurillo – F.T.S UNAP – 2015.

En la tabla N° 04 se evidencia que del 38,2% (30) de jefes de área son irresponsables en el trabajo practicando un tipo de liderazgo dominante, lo que indica que tienen actitudes que no responden a las condiciones de calidad de vida laboral de las personas que se desempeñan como trabajadores de la institución, porque no consideran las opiniones y puntos de vista de los demás, tomando decisiones a nivel

individual sin consultar, escenario que crea fastidio y vulnera las obligaciones y deberes de todo el personal, esto genera "...un grado de participación pasiva en las diferentes actividades..." Valdés (2004) organizadas por la institución.

Por otro lado pese a que la responsabilidad laboral es fundamental para el desarrollo de una institución, solo el 1,3% (1) de jefes de área son responsable con su trabajo ejerciendo un tipo de liderazgo visionario, es decir muestran un comportamiento que responde al ambiente de tranquilidad laboral de las personas que laboran en la institución, porque toman en cuenta y respetan las opiniones de los demás, tomando decisiones en consenso consultando a los demás, situación que motiva a seguir trabajando, cumplimiento sus obligaciones y deberes asignados dentro de la institución donde laboran, mostrando un alto grado de participación en las diferentes actividades.

PRUEBA DE CHI – CUADRADO

	Valor	G1	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	25,174 ^a	8	,001
Razón de verosimilitud	31,157	8	,000
Asociación lineal por lineal	,011	1	,917
N de casos válidos	80		

a. 8 casillas (53,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,93.

Desde que $\chi^2_{calculada} = 25,174$ es mayor que $\chi^2_{tabla} = 16,9$, donde rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa entre El tipo de liderazgo autoritario influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo 2016 con un margen de error del 5% y nivel de confianza de 95%.

TABLA 5:

TIPO DE LIDERAZGO DE LOS JEFES DE AREA SEGÚN PLANIFICACION DE SU TRABAJO

Tipo de liderazgo de los jefes de área	Planificación de su trabajo											
	Muy eficiente		Eficiente		Regular		Deficiente		Muy deficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Liderazgo visionario	3	3,8	5	6,2	-	-	6	7,5	-	-	14	17,5
Liderazgo de pautas	4	5,0	6	7,5	-	-	10	12,5	1	1,3	21	26,3
Liderazgo dominante	8	10,0	-	-	-	-	33	41,2	4	5,0	45	56,2
Total	15	18,8	11	13,7	-	-	49	61,2	5	6,3	80	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Villa Orurillo – F.T.S UNAP – 2015.

En la tabla N° 05 se evidencia que del 41,2% (33) de jefes de área planifican su trabajo de manera deficiente ejerciendo un tipo de liderazgo dominante, lo que demuestra que los jefes de área no analizan con anticipación su trabajo para prevenir el futuro, tampoco usan recursos humanos, materiales de forma correcta, problema que nunca permitirá el logro de los objetivos que desean alcanzar porque “...no se establecen metas ni prioridades a la hora de efectuar su quehacer diario, tampoco determinan el tiempo y el presupuesto que se deben utilizar.....” Stoner (1990) para ejecutar las diferentes actividades de la institución.

Por otro lado un 6,2% (5) de jefes de área tienen una planificación eficiente en su trabajo cultivando un tipo de liderazgo visionario, lo que indica que los jefes de área analizan anticipadamente su trabajo. Tomando decisiones que permite prever el futuro de cualquier institución, usando los recursos necesarios tanto humanos como materiales para el logro de los objetivos que se desean alcanzar de una manera más eficiente y económicamente posible.

PRUEBA DE CHI – CUADRADO

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,466 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	23,234	6	,001
Asociación lineal por lineal	2,688	1	,101
N de casos válidos	80		

a. 7 casillas (58,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,88.

Según la prueba de hipótesis estadística Chi – Cuadrada podemos afirmar que el tipo de liderazgo ejercida por los jefes de área influye en la planificación y organización de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Villa Orurillo, debido a que el valor de significancia, en el SPSS, se tiene un valor de significancia a 0,001 que es mucho menor a un error de significancia de 0,05 o 5%.

TABLA 6:

TIPO DE LIDERAZGO DE LOS JEFES DE ÁREA SEGÚN COMPROMISO LABORAL

Tipo de liderazgo de los jefes de área	Compromiso Laboral											
	Muy eficiente		Eficiente		Regular		Deficiente		Muy deficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo visionario	-	-	1	1,0	7	9,0	6	7,5	-	-	14	17,5
Liderazgo de pautas	2	2,5	-	-	5	6,2	9	11,3	5	6,3	21	26,3
Liderazgo dominante	6	7,5	3	3,7	12	15,0	24	30,0	-	-	45	56,2
Total	8	10,0	4	4,7	24	30,2	39	48,8	5	6,3	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Villa Orurillo – F.T.S UNAP – 2015.

En la tabla N° 06 se evidencia que del 30,0% (24) de jefes de área mantienen compromiso laboral deficiente cultivando un tipo de liderazgo dominante, lo que representa que asumen un comportamiento de indiferencia e incapacidad para cumplir acciones a favor de la institución expresando desinterés para conservarse como un

trabajador eficaz (...esto depende del estado motivacional de las personas que trabajan...) Schaufeli (2009), mantienen un bajo sentimiento de profesionalismo porque no se da un trato equitativo, tampoco fomentan participación de las personas que laboran en la institución.

Por otro lado solo 1,0% (1) de jefes de área mantienen un compromiso laboral eficiente ejerciendo un tipo de liderazgo visionario, es decir se identifican con la institución donde laboran, mostrando toda la disposición a favor a la institución expresando el deseo de querer continuar aportando por el bien de la institución expresando sentimientos positivos para el cumplimiento profesional de sus obligaciones y tareas designadas.

PRUEBA DE CHI – CUADRADO

	Valor	G1	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,407 ^a	8	,000
Razón de verosimilitudes	23,663	8	,001
Asociación lineal por lineal	1,511	1	,219
N de casos válidos	80		

a. 10 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,53.

Según la prueba de hipótesis estadística Chi – Cuadrada podemos afirmar que el tipo de liderazgo de los jefes de área influye en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Villa Orurillo, debido a que el valor de significancia, en el SPSS, se tiene un valor de significancia a 0,001 que es mucho menor a un error de significancia de 0,05

CONCLUSIONES

PRIMERA: Según los datos obtenidos en el cuadro N° 01 con el 45%, donde predomina relaciones interpersonales de estilo agresivo, creando así conflictos entre compañeros de trabajo, es así que demuestra la Chi cuadrada estadísticamente donde la $\chi^2_{\text{calculada}} = 35,639$ es mayor que $\chi^2_{\text{tabla}} = 3.88$, donde rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que los estilos de relaciones interpersonales agresivas influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo 2016, a un nivel de significancia o error que se eligió es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%.

SEGUNDA: Según los resultados obtenidos de la prueba estadística de Chi cuadrado. Donde $\chi^2_{\text{calculada}} = 25,174$ es mayor que $\chi^2_{\text{tabla}} = 16.9$, por la cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo el tipo de liderazgo dominante influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Villa Orurillo 2016, a un nivel de significancia o error que se eligió es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%. Donde el 41.2% de jefes de área no planifican su trabajo y ejercen liderazgo dominante, por otro lado también el 38.2% de jefes de área no son responsables con su trabajo y ejercen liderazgo dominante.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al área de desarrollo social y medio ambiente que debe implementar proyectos de capacitación en temas de la comunicación, las habilidades sociales, el comportamiento, las relaciones interpersonales, trabajo en equipo entre otros temas que van a contribuir al nuevo contexto laboral que servirá para dar facilidades de relacionarse con los miembros de la institución, con la finalidad de mejorar la calidad y productividad laboral en las instituciones públicas, con el objetivo de promover una convivencia democrática de respeto mutuo entre compañeros de trabajo.

SEGUNDA: A la Universidad nacional del altiplano a través de la facultad de trabajo social, implementar políticas sobre gestión de actitud y clima institución orientado a los trabajadores de sector público y privado articulados a las funciones de promoción social lo cual incluye actividades de organizar programas de capacitación, talleres y actividades recreativas, sistematización de experiencias, dirigido a los jefes de área y a sus trabajadores sobre desarrollar habilidades sociales, estrategias comunicativas para fortalecer las relaciones interpersonales.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2002). Desempeño por competencias: evaluación. Ediciones Granica S.A
- Albert, (1999) clima institucional México: Editorial trillas
- Alvares, E. (2000). Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. USAT Escuela de Economía. Chiclayo.
- Alvarado J. (2013). La influencia compasión demográfica y del clima institucional en proceso y resultados del trabajo.
- Benavides (2002). “Aplicación de los estímulos organizacional para mejoramiento del clima organizacional UNMSM”. Lima – Perú.
- Bohorquez, (2004) El clima de trabajo en la organización. México: Editorial
- Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas, pág. 163
- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración. Quinta edición. Mc Graw –Hill. México.
- Fischman, D. (2000). El espejo de un líder. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- García, A. y Uscanga, M. (2008). “Desarrollo y comportamiento de la Motivación en el trabajo”
- Goleman, Daniel, Inteligencia emocional, Vergara, México, 2000. Citado por:
- Luna. (2005). Relación entre el estilo de liderazgo del director y desempeño docente del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Tesis para optar el grado de magister, UNMSM, Lima, Perú.
- Martín, Bris, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf.

- Münch, L. (2011). Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI. México: Trillas.
Pág. 145.
- Peralta, C. (2013). El compromiso laboral: discursos en la organización. Barranquilla:
Colombia: Pepsic.
- Perrow, B. (2002) Evaluación Integral del desempeño profesional de los docentes de
educación secundaria de menores de la UGEL N° 6 de Lima, para el
mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación. Tesis para optar el grado
de Magister en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán
y Valle”. Lima-Perú.
- Piero J. M. (2004), Cultura y cambio organizacional en Revista de Psicología año III, N°
04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Robbins, S. P. (2013). Comportamiento organizacional. 15 Ed, Pearson educación.
- Salanova, M. Y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo
se convierte en pasión. Madrid: Alianza.
- Stephen P., R. (2013). Comportamiento organizacional. En R. Stephen P.,
Comportamiento organizacional (pág. 375). México D.F.: Pearson
- Kruse, K. (2013, 14 de Julio): How do you measure engagement. Revista Forbes.
Recuperado de <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagemen>

ANEXOS

ANEXO 01**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO****FCAULTAD DE TRABAJO SOCIAL****CUESTIONARIO**

Estimado trabajador de la Municipalidad de distrito de Orurillo, agradezco anticipadamente su colaboración con su aporte con la investigación titulada “clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Orurillo 2015”, toda la información obtenida será de estricto uso confidencial en la cual será participe. Por favor siga Ud. Las siguientes instrucciones.

- A. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- B. No deje pregunta sin contestar.

I. DATOS GENERALES:**1. EDAD**

- a) 20 – 30
- b) 30 – 40
- c) 40 – 50

2. SEXO

- a) Masculino
- b) Femenin

II. CLIMA INSTITUCIONAL

RELACIONES INTERPERSONALES

1. ¿Qué estilos de relaciones interpersonales existe en tu institución entre compañeros de trabajo?
 - a) Estilo agresivo (Continuamente buscan peleas)
 - b) Estilo pasivo (no saben defender sus derechos)
 - c) Estilo asertivo (defiende sus intereses y expresa su opinión)
2. ¿Qué estilos de comunicación prácticas en la relación interpersonal entre tus compañeros del trabajo?
 - a) Asertivo (Permanente comunicación bidireccional entre las personas)
 - b) Pasivo (Personas inseguros, calladas ceden a la más mínima presión)
 - c) Agresivo (imponen sin tener en cuenta la opinión de los demás)
3. ¿Dentro de su trabajo, con quienes te relacionas mejor en la relación interpersonal?
 - a) Gerentes de área ()
 - b) Asistentes de área ()
 - c) Personal de ornato ()
4. ¿Cuál de estas actitudes prácticas con más frecuencia en la relación interpersonal entre tus compañeros de trabajo?
 - a) Respeto a mis compañeros de trabajo
 - b) Promuevo trabajo en equipo mis compañeros de trabajo
 - c) No respeto sus derechos de mis compañeros de trabajo.

LIDERAZGO

5. ¿Qué estilos de liderazgo muestra tu jefe inmediato?
 - a. Liderazgo dominante (Asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones).

- b. Liderazgo visionario (Escucha y analiza las ideas de los de más).
 - c. Liderazgo de pautas (asume la responsabilidad por su propia motivación, guía y control).
6. ¿Existe algún tipo de reconocimiento del trabajo que realiza en la Institución?
- a. Resolución de felicitación.
 - b. Asenso a cargos de confianza.
 - c. Aumento de salario.
 - d. Ninguna de las alternativas.
7. Como considera la actitud de su jefe inmediato
- a. Bueno (a) Inspira confianza, enseña cómo hacer las cosas.
 - b. Promueve trabajo en equipo.
 - c. Trabaja solo (a) no respeta la opinión de los demás

III. DESEMPEÑO LABORAL

ESCALA DE ACTITUDES TIPO LIKERT PARA EVALUAR

EL DESEMPEÑO LABORAL

Totalmente de acuerdo.	1
De acuerdo.	2
Indeciso.	3
En desacuerdo.	4
Totalmente en desacuerdo.	5

Por cada proposición escriba una “x” en la columna de la parte de derecha.

	1	2	3	4	5
PLANIFICACION					
Me gusta planificar mi trabajo					
Hace uso de indicadores					
Se preocupa por alcanzar las metas					
Muchas veces no cumplo mis actividades planificadas					
RESPONSABILIDAD LABORAL					
La falta de interés por mi trabajo me dificulta cumplir mis metas					
Llega puntual a al trabajo					
Con frecuencia me retraso con mis actividades debido a que trabajo en otra institución					
Termina su trabajo oportunamente					
Cumple con las tareas que se le encomienda					
COMPROMISO CON EL TRABAJO					
Me siente comprometido con mi trabajo					
Me gusta participar en las actividades de la institución					
No comete errores en el trabajo					
Hace uso racional de los recursos					
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
Me anticipo a las dificultades					
Tiene gran capacidad para resolver problemas					