



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICE RECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS  
EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
MARKETING ESTRATÉGICO**

**TESIS**

**“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN LA INSTITUCIÓN FONDO DE COOPERACIÓN  
PARA EL DESARROLLO SOCIAL, UNIDAD TERRITORIAL  
PUNO 2016”**

**PRESENTADO POR**

**BACHILLER: OSCAR WILLIAM MAMANI MARTINEZ**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING  
ESTRATÉGICO**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2018**

## INDICE

|   |    |
|---|----|
| CAPÍTULO I.....   | 1  |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....                            | 1  |
| 1.1.Descripción de la Realidad Problemática.....          | 1  |
| 1.2. Definición del Problema.....                         | 2  |
| 1.2.1. Problema general.....                              | 2  |
| 1.2.2. Problemas Específicos.....                         | 3  |
| 1.3. Objetivos de la Investigación.....                   | 3  |
| 1.3.1. Objetivo General.....                              | 3  |
| 1.3.2. Objetivos Específicos.....                         | 3  |
| 1.4. Justificación e Importancia de la investigación..... | 3  |
| 1.5. Variables.....                                       | 4  |
| 1.6. Operacionalización de variables.....                 | 5  |
| 1.7. Hipótesis de la investigación.....                   | 7  |
| 1.7.1. Hipótesis General.....                             | 7  |
| 1.7.2. Hipótesis Específica.....                          | 7  |
| CAPÍTULO II.....  | 8  |
| MARCO TEÓRICO.....  | 8  |
| 2.1. Antecedentes de la Investigación.....                | 8  |
| 2.2. Bases Teóricas.....                                  | 10 |

|   |    |
|---|----|
| 2.2.1. Liderazgo .....  | 10 |
| 2.3. Marco Conceptual.....                                      | 17 |
| CAPÍTULO III.....   | 19 |
| MÉTODO.....   | 19 |
| 3.1. Tipo de Investigación .....                                | 19 |
| 3.2. Diseño de Investigación: .....                             | 19 |
| 3.3. Población y muestra.....                                   | 20 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos ..... | 21 |
| 3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....        | 21 |
| 3.6. Validez del instrumento de la investigación .....          | 21 |
| 3.6.1 Alfa de Crombach.....                                     | 22 |
| 3.6.2 Juicio de expertos .....                                  | 22 |
| CAPITULO IV.....  | 23 |
| 4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....                        | 23 |
| 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS .....                           | 38 |
| 4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....                           | 44 |
| CAPITULO V .....  | 48 |
| 5.1. CONCLUSIONES.....  | 48 |
| 5.2. RECOMENDACIONES.....                                       | 49 |
| 5.3. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....                           | 49 |
| ANEXOS .....  | 56 |

## INDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla N° 01 Fiabilidad de las variables .....   | 22 |
| Tabla N° 02 dimensión 01 de la variable liderazgo: Motivación .....   | 23 |
| Tabla N° 03 dimensión 02 de la variable liderazgo: Competencia.....   | 25 |
| Tabla N° 04 dimensión 03 de la variable liderazgo: Participación.....   | 26 |
| Tabla N° 05 Dimensión 04 de la Variable liderazgo: Comunicación.....  | 28 |
| Tabla N° 06: Niveles de Liderazgo en la Institución Fondo de Cooperación para el<br>Desarrollo Social Unidad Territorial Puno. .... | 29 |
| Tabla N° 07 Dimensión 01 de la variable desempeño laboral: Eficiencia.....  | 31 |
| Tabla N° 08 Dimensión 02 del variable desempeño laboral: Eficacia .....   | 32 |
| Tabla 09 Dimensión 03 del variable desempeño laboral: calidad.....  | 34 |
| Tabla N° 10 Dimensión 04 del variable desempeño laboral: Economía .....   | 35 |
| Tabla N° 11 Niveles de desempeño laboral en la Institución Fondo de<br>Cooperación para el Desarrollo Social.....                   | 37 |
| Tabla N° 12 Prueba de la Hipótesis General con el Chi-Cuadrado .....  | 40 |
| Tabla N° 13 prueba de la Hipótesis Específica 01 con el Chi-Cuadrado .....  | 41 |
| Tabla N° 14 de la Prueba de la Hipótesis Específica 02 con el Chi-Cuadrado.....   | 43 |

## INDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 01: dimensión Motivación .....   | 24 |
| Figura 02: dimensión Competencia .....  | 25 |
| Figura N° 03 dimensión: Participación .....   | 27 |
| Figura: 04 de la dimensión Comunicación.....  | 28 |
| Figura: 05 Niveles de liderazgo en la institución Fondo de Cooperación para el<br>Desarrollo Social.....          | 30 |
| Figura: N° 06 variable desempeño laboral: Eficiencia .....  | 31 |
| Figura: 07 variable desempeño laboral:Eficacia .....  | 33 |
| Figura: 08 variable desempeño laboral: Calidad.....   | 34 |
| Figura: 09 variable desempeño laboral: Economía.....  | 36 |
| Figura N°10 niveles de desempeño laboral en la Institución Fondo de<br>Cooperación para el Desarrollo Social..... | 37 |

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación cuya denominación es “Influencia del liderazgo en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno” surge ante el frecuente descontento de los ciudadanos por la administración pública.

Este estudio de investigación está fraccionado en cinco capítulos. En el capítulo I está establecida todo lo referente a la definición de problema general, teniendo como planteamiento general, de igual manera la formulación del problema general. Además consideramos la especificación de los objetivos generales, así mismo las hipótesis y las dos variables que participan en la investigación esta es la fase inicial donde se explica la operacionalización de variables lo que permite determinar los principales acepciones al tema.

En el capítulo II está establecida todo sobre las bases teóricas de la investigación en donde se considera las investigaciones anteriores a la actual investigación, así también el marco teórico donde se detalla al liderazgo y el desempeño laboral, los cuales forman como la primera variable y la segunda variable, además se insertara las acepciones de cada termino para que cualquier individuo pueda asimilar con precisión la investigación.

Asimismo el capítulo III, detalla la metodología que es empleada en el procedimiento de la investigación, teniendo en cuenta un diseño, de igual manera la población y la muestra, instrumentos a usar para el acopio de información para el análisis estadístico, las técnicas de procesamiento y el análisis de la información recabada. Por otro lado, el capítulo IV se determina la presentación de los

resultados en función de objetivos determinados con antelación, buscando de ese modo otorgar una contestación al planteamiento. La comprobación de las hipótesis obtenidas también forma parte de este capítulo.

En el capítulo V, se establece la discusión en función a la comparación con las investigaciones anteriores consideradas como antecedente de la presente investigación. Y por último tenemos las conclusiones y las recomendaciones de la investigación, respondiendo al problema de la investigación. Asimismo las referencias bibliográficas nos guían ubicar el origen que nos respalda el valor de la investigación. En relación con esta parte de la investigación se incluye anexos que proporcionan una base a las actividades relacionadas de la investigación.

## RESUMEN

El presente estudio de investigación denominado “influencia del liderazgo en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno 2016”, así mismo planteamos el siguiente problema general ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Puno 2016?, de igual manera nos propusimos un objetivo principal que es determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral en la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Puno, además se establece una investigación aplicada, con un enfoque cuantitativo, de igual forma un diseño no experimental, la población y la muestra fue de carácter intencionado que estuvo conformada de 40 trabajadores pertenecientes a la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Puno, en efecto se le aplicó una encuesta con un instrumento de 36 preguntas, de las variables, liderazgo y desempeño laboral. Llegando a los siguientes resultados, en esta parte del trabajo se utilizó la estadística, como medio para probar la hipótesis se utilizó la prueba del Chi cuadrado dando como valor P (0.000) en donde se admite la hipótesis alterna. Llegando a la conclusión que existe influencia del liderazgo en el desempeño laboral en la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno.

Palabras claves: Liderazgo, desempeño laboral, administración.



## ABSTRACT

The present research study called "influence of the leadership in the work performance in the Institution Fund of Cooperation for the Social Development Territorial Unit Puno 2016", likewise we pose the following general problem How does the leadership influence the work performance in the Institution Fund of Cooperation for Social Development Puno 2016 ?, we also proposed the main objective to determine the influence of leadership on labor performance in the institution Fund for Social Development Cooperation Puno, also established an applied research, where the quantitative approach, as well as a non-experimental design, the population and the sample was of an intentional nature that consisted of 40 workers belonging to the Puno Social Development Cooperation Fund Institution, in effect a survey was applied with an instrument of 36 questions, of the variables, leadership and des work effort. Arriving at the following results, in this part of the work we used the statistic, as a means to test the hypothesis we used the Chi square test giving as P value (0.000) where the alternative hypothesis is admitted. Arriving at the conclusion that there is influence of the leadership in the labor performance in the institution Fund of Cooperation Fund for social Development Puno.

Keywords: Leadership, work performance, administration.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

En las organizaciones de estos momentos, los directivos tienen que accionar y suponer como animadores para que todo su conjunto de trabajo despegue a enorme agilidad hacia el triunfo. Tomando como referencia estas acepciones tenemos en cuenta la consideración del liderazgo para la obtención del deber y razón de los ayudantes destinado al logro de misiones. De esta forma las organizaciones públicas con el objetivo de ofrecer y hacer mejor el servicio hacia los individuos que lo examinan, por eso se debe tener un talento humano con propiedades fundamentales como el liderazgo. El jefe tiene que expandirse en el interior de la institución y de esta forma ser revolucionario para beneficiar a la organización, además al llevar a cabo la elección de personal, se entrevistarán a los aspirantes competentes, de esta forma predecir que candidatos van a tener triunfo al instante de la estipulación laboral. Asimismo se ve que en estos tiempos las instituciones públicas sufren un descontento por parte de los ciudadanos.

La Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, encuadrada dentro de la organización pública tiene como finalidad promover la

independencia económica sostenible de los hogares rurales en circunstancia de pobreza y extrema pobreza provocando oportunidades económicas articuladas territorialmente uno de sus propósitos esenciales es ofrecer calidad vida, asegurando el confort de la gente en todos los espacios, así mismo como interviene el liderazgo como mecanismo para el logro de ciertos propósitos y metas.

#### **a. delimitación espacial**

El entorno en el que se desarrolla la investigación es la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES) Unidad territorial Puno.

#### **b. Delimitación temporal:**

El periodo de estudio entiende al desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social el periodo 2016.

#### **c. Delimitación social:**

Los procedimientos para el recojo de la información fue en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES)

### **1.2. Definición del Problema**

#### **1.2.1. Problema General**

¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación Para el Desarrollo Social, Unidad Territorial Puno 2016?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

¿Cómo influye la comunicación en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Unidad Territorial Puno?

¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Unidad Territorial Puno?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno 2016

#### **1.3.2. Objetivo Específico**

Determinar la influencia de la Comunicación en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Unidad Territorial Puno 2016.

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Unidad Territorial Puno 2016.

### **1.4. Justificación e Importancia de la investigación**

La investigación es indispensable frente la necesidad de propiciar la reflexión sobre la difusión del liderazgo en los directivos en las instituciones Públicas.

El liderazgo no es un aspecto representativo de la autoridad formal en la figura del directivo. La institución FONCODES (Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social) es una institución pública. En donde la intención de la investigación es saber la predominación del liderazgo en el desempeño laboral. El Capital humano no es sólo un activo intangible estático, sino es un medio para conseguir un fin. Por lo cual se debe ofrecer todo lo primordial para su correcto desempeño laboral, en esta situación el liderazgo tiene una relación con el desempeño laboral. Las conclusiones que genere esta exploración van a poder ser utilizados como fuente de información a otras indagaciones, de igual forma como el aspecto metodológico y los instrumentos usados.

## **1.5. Variables**

### **Variable independiente X: liderazgo**

Según Chiavenato (2005) determina que el liderazgo es el suceso donde se modifica la conducta de los individuos con el solo fin de conseguir los objetivos que son determinantes en una organización o institución

### **Variable dependiente Y: desempeño laboral**

El desempeño laboral es el importe que se tiene como expectativa al tiempo de contribuir a la institución con distintos episodios conductuales donde un personaje dirige en una etapa de tiempo una determinada labor (Palaci, 2005)

## 1.6. Operacionalización de las variables

| Variable                  | Definición Operativa   | Dimensiones   | Indicadores   | Ítems   | Escala para medir   |
|---------------------------|--|---------------|---|---------|---|
| Variable 01:<br>Liderazgo | Se acopiara la información sobre la observación de los colaboradores en cuestión de la motivación, capacitación, participación y la comunicación con su líder a través del cuestionario de liderazgo en la organización FONCODES | Motivación    | Reconocimiento<br><br>Logros                                  | 1 – 5   | El modelo de escala que se escogió es de tipo Escala semántica<br><br>T.E.D = 1<br>E.D.A=2<br>INDECISO= 3<br><br>D.A=4<br>T.D.A=5 |
|                           |  | competencia   | Aptitudes<br><br>intelectual                                  | 6 – 10  |   |
|                           |  | participación | Participación en la toma de decisiones<br><br>Institucionales | 11 – 15 |   |
|                           |  | Comunicación  | Influencia<br><br>Información y Organización                  | 16 – 20 |   |

| Variable  | Definición Operativa   | Dimensiones      | Indicadores   | Ítems   | Escala para medir  |
|---|--|------------------|---|---------|--|
| <p style="text-align: center;"><b>Variable 02:</b><br/><b>Desempeño laboral</b></p> | <p>Operacionalmente se recogerá la valoración de los colaboradores acerca de las dimensiones que intervienen como son: la eficacia , eficiencia, calidad ,economía todo esto será mediante el cuestionario de desempeño laboral de la institución fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno</p> | Eficacia         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Logro de objetivos</li> <li>- Efectividad</li> </ul> | 1 – 5   | <p>El modelo de escala que se escogió es de tipo Escala semántica</p> <p>T.E.D = 1</p> <p>E.D.A=2</p> <p>INDECISO= 3</p> <p>D.A=4</p> <p>T.D.A=5</p> |
|   |  | Eficiencia       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Productividad</li> <li>- Competencia</li> </ul>      | 6 – 10  |  |
|   |  | Calidad          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Satisfacción</li> </ul>   | 11 – 15 |  |
|   |  | Economía laboral | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución</li> <li>- Recursos</li> </ul>          | 16 – 20 |  |

## **1.7. Hipótesis de la investigación**

### **1.7.1. Hipótesis General**

El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Unidad Territorial Puno 2016

### **1.7.2. Hipótesis Específicas**

La Comunicación influye significativamente en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno 2016.

La Motivación influye significativamente en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Unidad Territorial Puno 2016



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

**Ayque (2011)** Investigación denominada Influencia del Liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del nivel Primario del Distrito de la Joya en el año 2011 llegó a las siguientes conclusiones:

En las Organizaciones del nivel primario del Distrito de la Joya el grado de Liderazgo Directivo es Regular o Medio.

Las Organizaciones de educación primaria del Distrito de la Joya, presentan un desempeño laboral a nivel Regular o Medio

Se evidencia una relación directa entre las variables Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral docente de las instituciones educativas del nivel primario del Distrito de la Joya en el año 2011.

**Huanacuni (2011)** investigación denominada Influencia del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes nivel primario de las instituciones Educativas de la Provincia de Islay – Arequipa en el año 2011 llego a las conclusiones

Los resultados han dado una respuesta donde establece de una relación significativa ( $\rho = 0.856$ ) entre Liderazgo Directivo y el desempeño Docente

En las instituciones educativas del nivel Primario de la Provincia de Islay se tiene un desempeño docente a nivel regular

El liderazgo directivo influye en el desempeño docente lo que determina que ambas variables están interrelacionadas.

**Posadas (2015)** denominación de la Investigación El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura 2015 llegando a las siguientes conclusiones

El desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla es influenciado por el liderazgo gerencial.

Asimismo el grado de desempeño laboral de los trabajadores es regular

**Bereche (2017)** tesis denominada Influencia del liderazgo carismático en el desempeño laboral de los colaboradores del área de cobranzas de la empresa executive collet & legal E.I.R.Ltda del Distrito de Lince en el año 2017.llegó a las siguientes resultados.

Se evidenció la influencia del liderazgo carismático y el desempeño laboral, obteniendo como resultado del estudio de investigación.

Se comprobó la influencia del líder en sus colaboradores y de ese modo los motiva a enfrentar y hacer frente a las amenazas que nos rodean y aminorar el conflicto que internamente o externamente la organización.

Se evidencio la influencia de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, en cuanto a los resultados logrados en el estudio de investigación.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo**

Liderazgo es considerado como un proceso donde se emplea la comunicación interpersonal para ejercer influencia en los colaboradores para el cumplimiento del varios objetivos establecidos (Chiavenato I. , 1993).

El liderazgo es pedir voluntariamente a las personas que realicen acciones, de un modo donde se tenga planeada con vistas a efectuar el plan del líder (Crosby, 1997).

Un proceso mediante el cual se accede a que los integrantes de la organización puedan influenciar y ocasionar en los demás a concurrir y conseguir las metas de la organización (Smith & Mackie, 1995).

Es un procedimiento donde se aplica un serie de fases para poder influir a un determinado conjunto de personas, que integran la organización hacia la consecución de las metas y objetivos trazados (Hughes, Ginett, & Curphy, 2007).

El liderazgo es considerado como la capacidad que tiene un individuo para formular planes de acción que posean la sutileza de impresionar a personas que tengan los propósitos establecidos (Espinoza, 1999 ).

El liderazgo es la habilidad que tiene un individuo para poder influenciar en distintos sujetos a través de la aptitud de quien lo posee y estos a su vez integran la institución (Blanchard, 2000).

Según Stogdill (2001) dice que es el transcurso en donde se dirige una serie de actividades laborales de los integrantes de un determinado conjunto de personas para posteriormente influirlas en todas aquellas tareas que han sido planificadas.

El liderazgo es calificado como un contexto en el cual una persona influye a través del empleo de la comunicación, hacia los colaboradores de una institución con la finalidad de adquirir mayores logros en los objetivos establecidos de la organización (Chiavenato, 2006)

Para obtener resultados positivos, necesariamente debemos de tener una habilidad donde esté presente el liderazgo en el cuál se pueda influenciar a las personas y lograr todo lo propuesto (James & Lindsey, 2008).

#### **2.2.1.1. Motivación**

La motivación se puede establecer cuando el organismo entra en un proceso de carencia que puede ser de índole físico o psicológico, que promueve la conducta del ser humano hacia la intención del beneficio de los objetivos (Murisha, 2011).

Es una fuerza que estimula a las personas a que deseen algo y como resultado lograr ese objetivo, estos podrán ser acciones positivas o negativas (Koenigs, 1996).

Es el compuesto donde los individuos actúan de una manera determinada cuando realizan una acción, el comportamiento estimulado es enérgico, activo (Santrock, 2002).

La motivación es uno de los secretos más indispensables que tiene la conducta humana con respecto al motivo del comportamiento es decir, la motivación simboliza cuando una persona comienza una determinada acción, es decir se conduzca hacia un objetivo y permanezca hasta alcanzarlo (Herrera, Ramirez, & Roa, 2004).

La motivación es un acuerdo o un nexo entre la personalidad de una persona y la forma de realizar sus labores, así mismo necesita clarificar la eficiencia en la obtención de acciones de una forma hacia la obtención de triunfos en sus labores (Gonzales, 2008).

#### **2.2.1.2. Comunicación**

La comunicación es un elemento indispensable del liderazgo porque le permite tener beneficios, así mismo le evita los conflictos que existen en la organización (Sadler, 2003).

La comunicación eficaz en los niveles jerárquicos nos permite obtener una conexión entre directivos y colaboradores para lograr vínculos agradables (Robins & Cenzo, 2009).

La comunicación es un proceso de cambio de opiniones, que llega a su eficiente evolución cuando ha superado todas las etapas que intervienen en el mismo. La comunicación puede ser suspendida en cualquiera de sus fases, en función de una serie de circunstancias desencadenantes de unas reacciones (Ongallo, 2007).

#### **2.2.1.3. Participación**

Para Burin (1998), la participación es un desarrollo popular que piensa un ejercicio persistente de derechos y responsabilidades, reproduciendo un modelo de sociedad, por lo cual una de sus claves es la correcta conjunción de derechos y responsabilidades. Debemos tratar, entonces de asumir cada uno en función de su interés.

La Participación verdadera se elabora cuando los componentes participan de forma evidente o indirectamente en la realización de la toma de decisiones dentro de la organización (Anderson, 2002).

#### **2.2.1.4. Competencia**

Es una señal que diferencia a cada individuo, asimismo se considera como un grupo de habilidades que llevan a un eficiente desempeño de las actividades laborales. Las tareas que se realizan a diario se perfeccionan, con el avance del tiempo lo que mejora el trabajo y los resultados se lo obtienen con mayor calidad (Zuñiga, 2007).

Según Chiavenato (2004) en la organización los colaboradores se desarrollan con la capacitación, de esta forma el desarrollo está guiado a las funcionalidades de cada puesto, de la misma manera la organización tiene una diversidad de medios para desarrollar las aptitudes y habilidades.

La capacitación es un grupo de destrezas, experiencias y la adquisición de conocimientos que lo constituyen a las competencias del personal que labora. Los colaboradores manifiestan sus cualidades dentro de la organización donde demuestran sus capacidades al ejecutar de forma eficiente su trabajo cuando tienen competencias de acuerdo al cargo que desempeñan (Munch, 2010).

#### **2.2.1.5. Liderazgo en la administración pública**

Según León y Soria (2008) desde el surgimiento de la gestión pública el liderazgo ha sido entendido como el empleo de la autoridad, asimismo el jefe era quien obtenía la autoridad dentro de la institución de la gestión pública; más adelante, el liderazgo es adquirido externamente en los medios formales de la autoridad, ósea, los ejecutivos tienen que tener la aptitud de crear interrelaciones de seguridad con los subordinados, se añade después la legalidad como el propósito de la gestión pública. Y finalmente, hablamos de un liderazgo que produce percepciones visibles hacia el venidero donde resaltan los objetivos.

### **2.2.2. El desempeño laboral**

El desempeño laboral es dependiente de las capacidades y entendimientos de los ayudantes para hacer las tareas encomendadas dentro de la organización (Bitel, 2000).

El desempeño laboral es un trámite donde se va saber qué tan triunfante fue una organización en la obtención de sus objetivos laborales. De esta forma a nivel institucional la evaluación del desempeño laboral otorga la examinación en relación a la ejecución de las misiones a nivel organizacional (Robbins, Stephen, & Coulter, 2010).

#### **2.2.2.1. Eficiencia Laboral**

La utilización mínima de los elementos para la obtención de los objetivos y misiones determinan la eficiencia (Kontz & Heinz, 2004).

La eficiencia radica en fundamentarse en hallar las superiores consecuciones con un minúsculo empleo de recursos (Robbins & Coulter, 2005).

La eficiencia es la propiedad de acuerdo con la cual la colectividad utiliza de la manera más óptima viable de sus elementos pocos (Mankiw, 2002).

#### **2.2.2.2. Eficacia Laboral**

La eficacia es como la aptitud para agradar una necesidad popular, tengamos en cuenta que la eficacia busca el mejoramiento de



resoluciones a distintos inconvenientes o desafíos que se sugieren, ósea, sería el logro de los objetivos que busca una organización. (Chiavenato I. , 1993).

Es la proporción en que obtenemos la consecución de objetivos por medio de ocupaciones en labores donde la eficacia del colaborador, este de acorde a la postura que muestre en su tarea y la rivalidad que muestra ante los inconvenientes en la institución. (Milcovich & Bourdrem, 2000).

#### **2.2.2.3. Calidad**

La calidad simboliza algo más preciso como la calidad de la ocupación laboral que se realiza, superioridad en la prestación de un servicio, calidad de la información que se ofrece, calidad de trabajo, excelencia de la empresa (Ishikawa, 1986).

Según Colunga (1995) dice que se considera la calidad en nuestro idioma como algo obtenido desde una mejor forma de llevar a cabo las cosas y buscar el agrado de los usuarios, como tienen la posibilidad de ser: la disminución en costos de producción, y de ese modo el posicionamiento en el mercado y la concepción de puestos de trabajo.

#### **2.2.2.4. Economía laboral**

Es la forma en el que la ciudadanía determina que es lo que va elaborar, de que manera y para quienes va dirigido esta

producción, con los elementos pocos y escasos (Fischer, Dornbusch, & Schamalense, 1998).

Es la manera donde las colectividades usan elementos irrisorios para elaborar productos de carácter valioso y repartirlos entre las distintas personas (Mankiw, 2002).

### **2.3. Marco Conceptual**

#### **Liderazgo**

Es el cúmulo de potencialidades que un sujeto posee para influenciar en la forma de ser de los individuos, con el objetivo que alcancen las metas detalladas de la organización

#### **Líder**

Es el individuo que ejecuta con un desarrollo emocional su imaginación para repensar las tácticas en razón de la realidad, analiza primero la organización.

#### **Eficacia**

Capacidad para alcanzar un propósito, aplicando diferentes mecanismos favorables. Está vinculado con el objetivo y metas alcanzadas.

#### **Eficiencia**

Se puntualiza a la eficiencia como el principio económico que informa la capacidad administrativa de producir un colosal de resultados con el ínfimo de los recursos.

#### **Gestión**

Procedimiento con el cual se desarrolla labores productivas con la finalidad de generar rédito de los componentes que participan en el proceso. Asimismo

la gestión institucional tiene por objetivo que las labores administrativas de la institución se desarrollen óptimamente con la intención de generar mayor calidad de servicio.

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

En cuanto al tipo que se emplea en la investigación se utiliza la aplicada porque nos permite al estudio dirigir elaborar un nacimiento del reciente conocimiento con el fin de resolver problemas específicos que exponen a continuación en este apartado.

#### **3.2. Diseño de la Investigación:**

En cuanto a la investigación tiene un diseño no experimental donde se realiza el estudio sin manipula libremente las variables, es decir se trata de estudios investigatorios donde no se hace variar en forma intencional las variables, de igual modo se tiene un Enfoque cuantitativo en la cual se emplea para recolectar datos para probar hipótesis del estudio, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer la comprobación teorías. Asimismo se tiene un alcance descriptivo-explicativo. De igual manera según el periodo de recolección de datos porque recopilan los datos en un solo tiempo es de corte transversal y por último se utiliza el método deductivo (Hernandez, Frenandez, & Baptista, 2010)

## **El Método Deductivo**

Este método permite lograr los objetivos establecidos en el actual estudio investigativo encontrándose con documentación donde se detalla los resultados.

### **3.3. Población y la muestra**

En cuanto a la población está compuesta por 45 colaboradores que integran la Institución FONCODES.

#### **Muestra:**

La magnitud de la muestra utilizada en este estudio de investigación está conformada por 40 colaboradores que integran Institución FONCODES Puno.

$$\frac{Z^2 * P * q * N}{E^2 (N-1) + Z^2 * P * q}$$

En dónde:

N: 45

E: 0.05 margen de error 5%

Z: 95% 1.96

P: 0.5

q: 0.5

$$\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 45}{0.05^2 (45-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

43.218

1.0704

40.3755

N: 40

De acuerdo con la formula se logra determinar lo siguiente: que la muestra empleada será de 40 personas.

### **3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

#### **Técnica**

Para recabar la información se utilizó la encuesta

#### **Instrumento**

En cuanto al instrumento para recabar la información pertinente este consta de 20 interrogantes para el liderazgo.

Asimismo para el desempeño laboral la herramienta de recabar dicha información está integrado por 16 interrogantes, todo esto se empleara a los colaboradores de la institución.

### **3.5. Técnicas para procesar y analizar los datos**

La presentación y el análisis de los datos alcanzados se emplearan la Estadística descriptiva. Tiene por objeto explicar los datos y calificaciones obtenidas por cada elemento.

Se aplicara las siguientes técnicas de procesamiento de datos: como la estadística inferencial, como la prueba del Chi- Cuadrado para realizar la prueba hipótesis a través del software SPSS versión.24.

### **3.6. Validez de instrumento de investigación**

En cuanto a la veracidad y fiabilidad de la herramienta que se emplea para realizar el estudio de investigación. Asimismo la validez explica que tan

capaz puede ser la herramienta de medir y de ese modo ser utilizado en la investigación (Hurtado, 2012)

### 3.6.1 Alfa de Cronbach

**Tabla N° 01 Fiabilidad de las variables**

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,870             | ,870  | 2              |

### 3.6.2 Juicio de expertos

Es uno de los procedimientos empleados para lograr conocer la veracidad del instrumento. Todo esto radica en comprobar su composición de la herramienta que luego será empleada en la investigación. (Hurtado, 2012)

## CAPITULO IV

### 4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, presentamos los resultados logrados en la investigación.

4.1.1. Análisis e interpretación del liderazgo en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno.

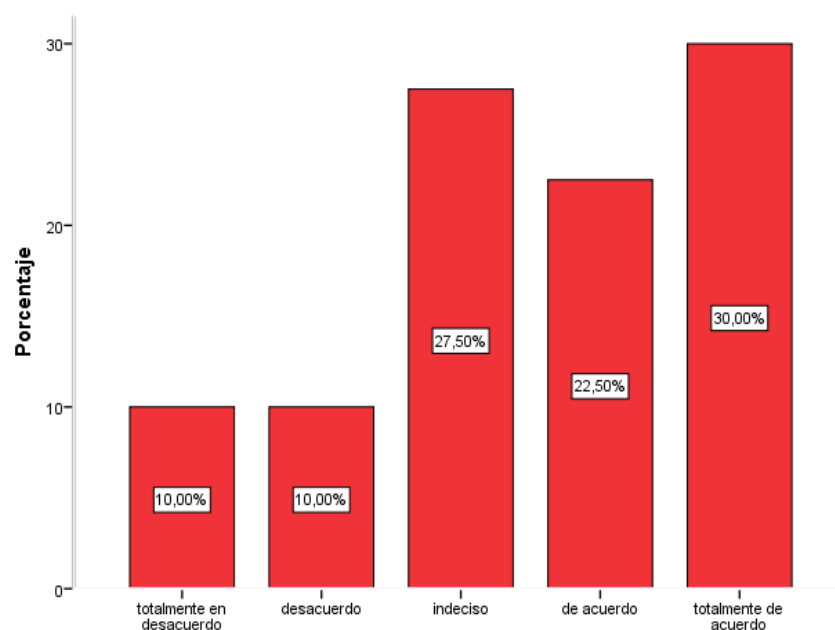
A continuación, presentamos los resultados hallados en la variable liderazgo en la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, así como el análisis de las dimensiones del liderazgo, los resultados fueron procesados con el software SPSS 24.

**Tabla N° 02**  
**Dimensión Motivación**

|                          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 4          | 10.0       | 10.0              |
| Desacuerdo               | 4          | 10.0       | 10.0              |
| Indeciso                 | 11         | 27.5       | 27.5              |
| De acuerdo               | 9          | 22.5       | 22.5              |
| Totalmente de acuerdo    | 12         | 30.0       | 30.0              |
| Total                    | 40         | 100.0      | 100.0             |

Fuente: cuestionario de liderazgo





**Figura 01: Dimensión Motivación**

**Fuente: Tabla 02.**

### **Análisis e interpretación**

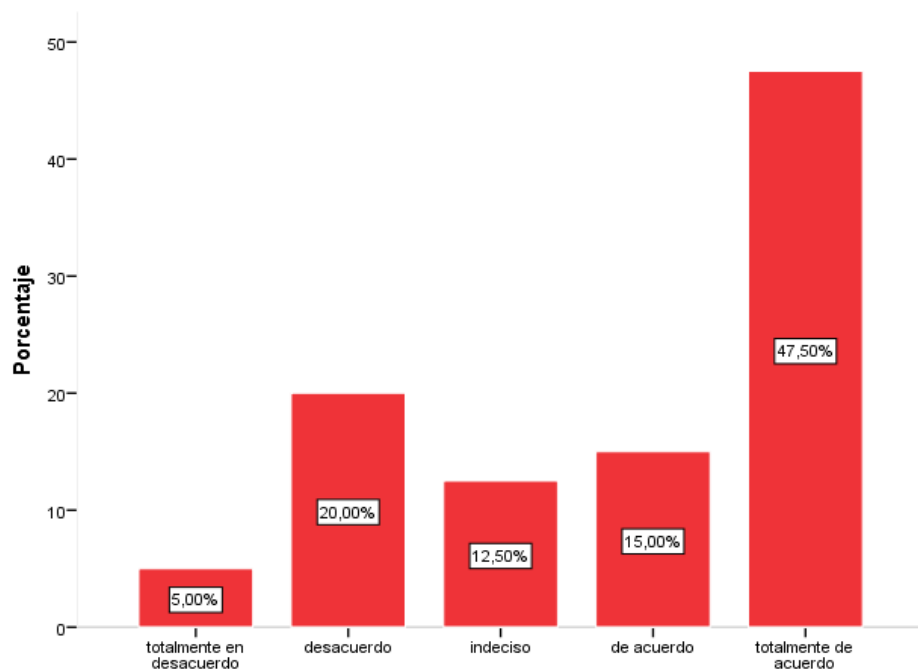
Según la tabla N° 02 y figura N° 01, un 30,0 % de los encuestados están totalmente de acuerdo que su jefe emplea la motivación, el 27,50 % se encuentran indecisos, el 22,50 % se encuentran de acuerdo con el empleo de la motivación, así mismo el 10,00 % se encuentra en desacuerdo con el empleo de la motivación, de igual modo el 10,00 % considera estar totalmente en desacuerdo.

Podemos afirmar en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social se ejerce la motivación como: un ambiente de trabajo, condiciones laborales, los incentivos por parte de los jefes, para poder tener como resultado empleados comprometidos y con ganas de sumar, de igual manera lograr un máximo rendimiento para aumentar la productividad organizacional, como logro de metas y objetivos.

**Tabla N° 03**  
**Dimensión: Competencia**

|                          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 2          | 5,0        | 5,0               |
| Desacuerdo               | 8          | 20,0       | 20,0              |
| Indeciso                 | 5          | 12,5       | 12,5              |
| De acuerdo               | 6          | 15,0       | 15,0              |
| Totalmente de acuerdo    | 19         | 47,5       | 47,5              |
| Total                    | 40         | 100,0      | 100,0             |

Fuente: cuestionario de liderazgo



**Figura 02: Dimensión: competencia**  
**Fuente: tabla N° 03**

### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo con la tabla N° 03 y figura 02, el 47.50% de los entrevistados dice encontrarse totalmente de acuerdo con la aptitud empleada por parte del jefe de la institución Fondo de Cooperación

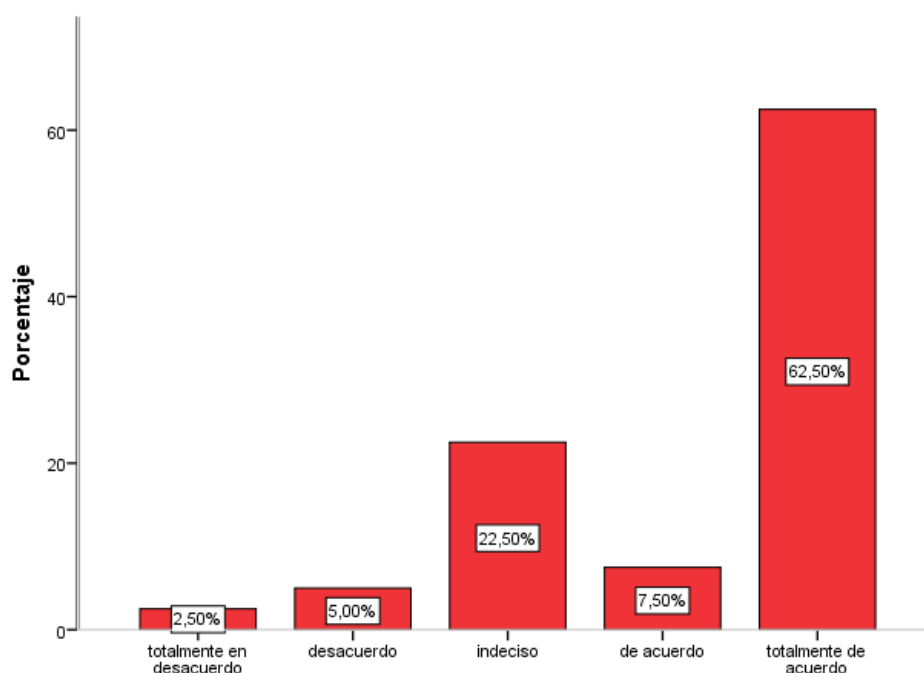
para el Desarrollo Social, el 20,00 % de los encuestados están en desacuerdo con respecto a la competencia empleada, el 15.00 % de los entrevistados afirman estar de acuerdo, asimismo el 5.00 % se encuentran totalmente en desacuerdo.

Por lo tanto podemos ratificar lo siguiente que en la institución los trabajadores son competentes, esto se traduce como la capacidad de ejecutar las tareas, a través de sus habilidades, aptitudes, experiencias., asimismo se puede apreciar que estas virtudes son influenciados por la capacitación que se realiza en la institución con el fin de tener un talento humano competitivo.

**Tabla N° 04**  
**Dimensión: Participación**

|                          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1          | 2,5        | 2,5               |
| Desacuerdo               | 2          | 5,0        | 5,0               |
| Indeciso                 | 9          | 22,5       | 22,5              |
| De acuerdo               | 3          | 7,5        | 7,5               |
| Totalmente de acuerdo    | 25         | 62,5       | 62,5              |
| Total                    | 40         | 100,0      | 100,0             |

Fuente: Cuestionario de liderazgo



**Figura N° 03 Dimensión: Participación**

**Fuente: tabla N°04**

### **Análisis e interpretación**

En cuanto a la tabla N° 04 y figura N° 03, el 62,50 % están totalmente de acuerdo que se aplica la participación cuando se realiza la toma de decisiones, de igual manera el 22,50% están indeciso con respecto a la participación, de igual modo el 7,5 % señala que están de acuerdo con el empleo de la participación en el momento de la toma de decisiones, de mismo modo el 5,00 % de los encuestados están en desacuerdo y el 2,50% señalan que están totalmente en desacuerdo.

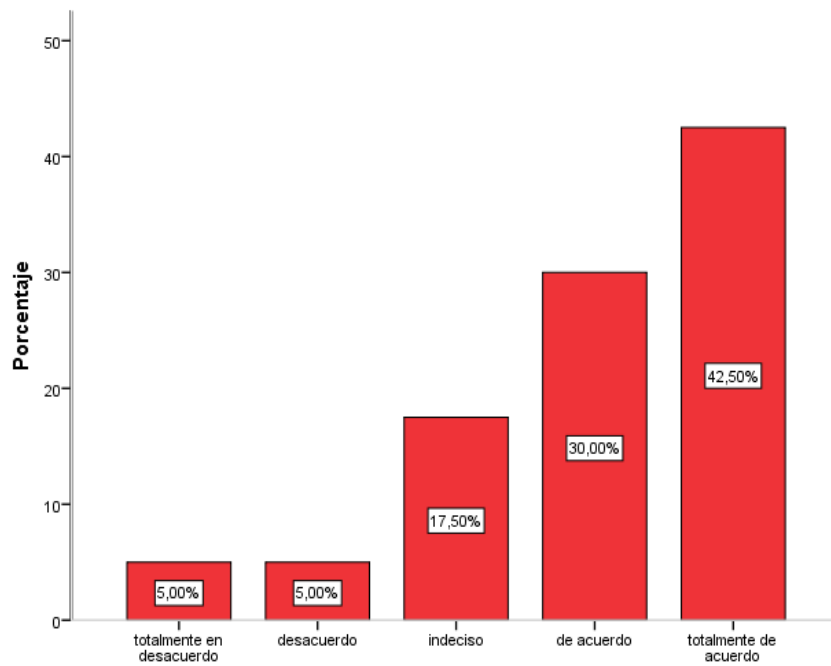
Por consiguiente se puede decir que los trabajadores de la institución señalan que están totalmente satisfechos con la política de la organización referente a la participación a la hora de tomar decisiones. De la misma forma se ha logrado aceptar opiniones, propuestas de

todos los colaboradores de la organización con un solo fin el de la consecución de los objetivos y metas institucionales.

**Tabla N° 05**  
**Dimensión: Comunicación**

|                          | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 2          | 5,0        |
| Desacuerdo               | 2          | 5,0        |
| Indeciso                 | 7          | 17,5       |
| de acuerdo               | 12         | 30,0       |
| totalmente de acuerdo    | 17         | 42,5       |
| Total                    | 40         | 100,0      |

Fuente: cuestionario de liderazgo



**Figura: 04 Dimensión Comunicación**  
**Fuente: Tabla 05**

#### **Análisis e interpretación**

De acuerdo con la tabla N° 05 y figura 04 , se asume que el 42,5 % de los encuestados están totalmente de acuerdo con el empleo de una

óptima comunicación por parte de su jefe, así mismo el 30,00% de los trabajadores están de acuerdo con el empleo de la comunicación por parte de su jefe, de igual forma el 17,50 % están indecisos, de igual modo el 5,00 % de los trabajadores están en desacuerdo con el empleo de la comunicación, y el otro 5,00 % están totalmente en desacuerdo con el empleo de la comunicación.

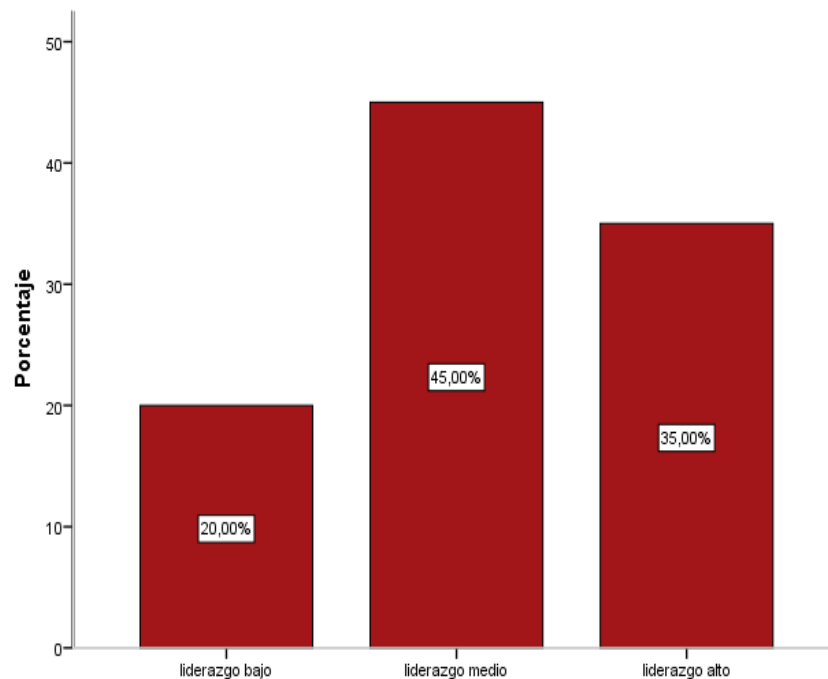
Podemos señalar que los trabajadores de la institución se encuentran conformes con la aplicación de una comunicación efectiva, como son la comunicación ascendente y descendente entre los superiores y subordinados entre los integrantes de las distintas áreas para poder conseguir metas y objetivos

**Tabla N° 06:**

**Niveles de Liderazgo en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno.**

|                         | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| Liderazgo bajo (20-47)  | 8          | 20,0       |
| Liderazgo medio (48-74) | 18         | 45,0       |
| Liderazgo alto (75-100) | 14         | 35,0       |
| Total                   | 40         | 100,0      |

Fuente: cuestionario de liderazgo



**Figura: 05 Niveles de liderazgo**

**Fuente: Tabla N° 06 niveles de liderazgo Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social**

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 06 y figura 05 se obtiene los siguientes resultados encontrados de la variable liderazgo en cuanto a los niveles, el 45,0 % de los encuestados establecen que existe un nivel medio de liderazgo, así mismo que el 35, 0 % dicen que existe un liderazgo alto, de igual modo el 20,0 % señalan que existe un liderazgo bajo.

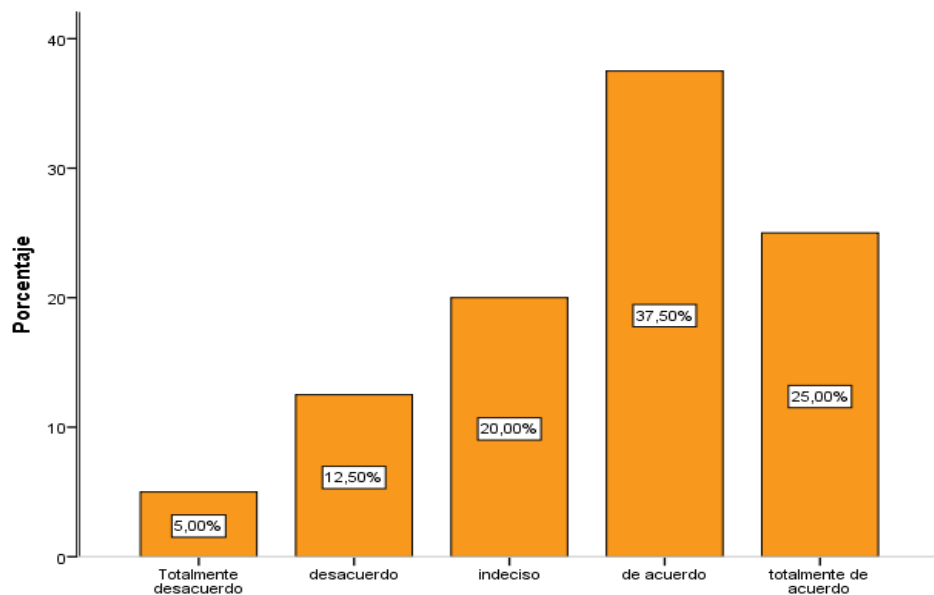
Podemos afirmar que en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social , se practica el liderazgo en sus distintas áreas administrativas a un nivel medio por consiguiente se determina que el liderazgo es un herramienta indispensable dentro de la organización para lograr objetivos y metas establecidas.

**4.2.2. Análisis e interpretación del variable desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.**

**Tabla N° 07**  
**Dimensión 01 de la variable desempeño laboral: Eficiencia**

|                          | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 2          | 5,0        |
| Desacuerdo               | 5          | 12,5       |
| Indeciso                 | 8          | 20,0       |
| de acuerdo               | 15         | 37,5       |
| totalmente de acuerdo    | 10         | 25,0       |
| Total                    | 40         | 100,0      |

Fuente: cuestionario de desempeño



**Figura: N° 06 variable desempeño laboral: Eficiencia**

Fuente: tabla N° 07

**Análisis e interpretación**

Como se puede percibir que la tabla N° 07 y figura N° 06 se obtuvieron lo siguiente un 37,50 % están de acuerdo con el empleo de la eficiencia dentro de la institución, el 25,00 % de los encuestados señalan que



están totalmente de acuerdo, asimismo el 20,00 % de los trabajadores están indecisos en el empleo de la eficiencia, de igual forma el 12,50 % están indecisos y el 5,00 % dicen estar totalmente en desacuerdo.

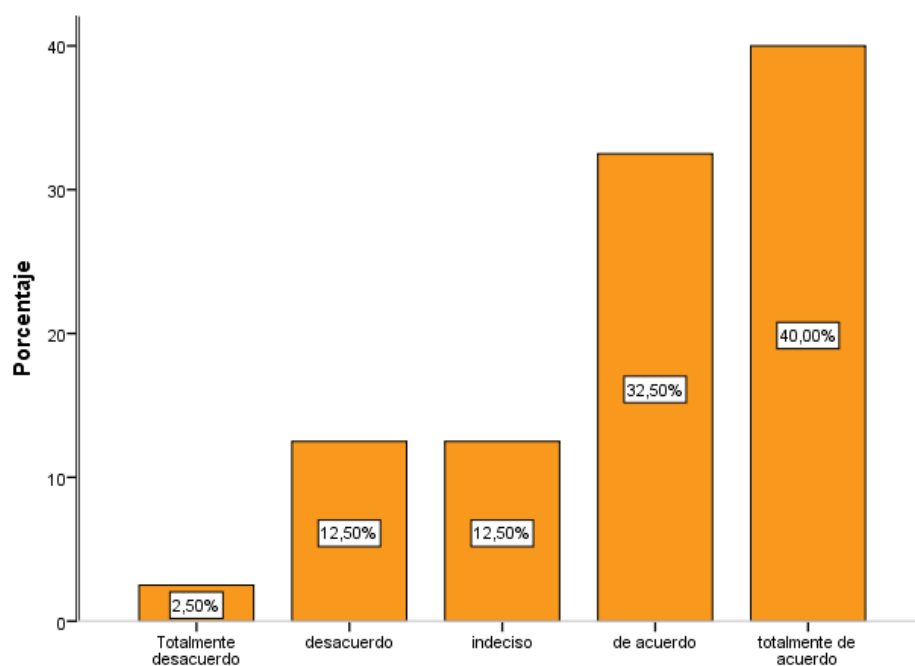
Podemos decir que la institución ha logrado emplear en la ejecución de las tareas la eficiencia, con el fin de racionalizar el uso o consumo de los recursos que tiene la institución, asimismo se logró dirigir de un espléndido modo los procesos administrativos y operativos dentro de la organización.

**Tabla N° 08**

**Dimensión 02: Eficacia**

|                          | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1          | 2,5        |
| Desacuerdo               | 5          | 12,5       |
| Indeciso                 | 5          | 12,5       |
| de acuerdo               | 13         | 32,5       |
| totalmente de acuerdo    | 16         | 40,0       |
| Total                    | 40         | 100,0      |

Fuente: cuestionario del desempeño laboral



**Figura: 07 dimensión Eficacia**

**Fuente: Tabla N° 08**

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla N° 08 y figura N° 07 se refiere a la eficacia, se puede percibir que el 40.00 % de los colaboradores detallan estar totalmente de acuerdo, de igual modo un 32.50 % establecen estar de acuerdo, el 12.50 % se encuentran indeciso, así mismo el 12.5 % consideran estar en desacuerdo, de igual forma el 2.5 % están totalmente en desacuerdo.

Podemos afirmar que la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, se tiene presente en la obtención de objetivos y metas la aplicación de la eficacia para medir los resultados alcanzados, presuponiendo que esos objetivos estén alineados con la visión de la

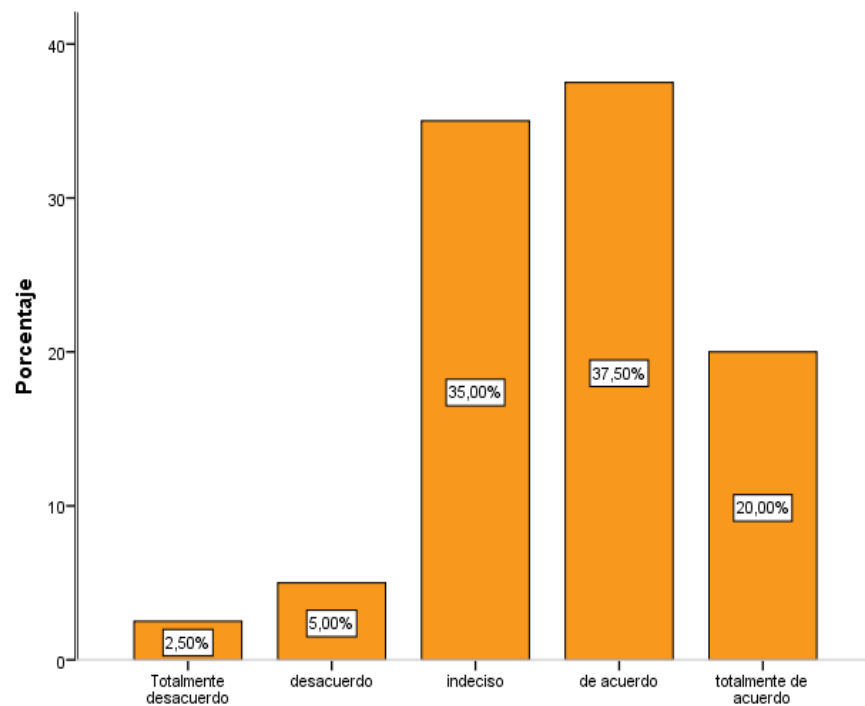
organización; por otra parte la institución pública tiene que utilizar más la eficacia porque su fin de creación lo establece

**Tabla 09**

**Dimensión 03: Calidad**

|                          | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1          | 2,5        |
| Desacuerdo               | 2          | 5,0        |
| Indeciso                 | 14         | 35,0       |
| de acuerdo               | 15         | 37,5       |
| totalmente de acuerdo    | 8          | 20,0       |
| Total                    | 40         | 100,0      |

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral



**Figura: 08 variable desempeño laboral: calidad**

**Fuente: Tabla N° 09**

## **Análisis e Interpretación**

En la tabla N° 09 y figura N° 08, se puede percibir que el 37.50 % de los colaboradores están de acuerdo con la calidad empleada en la institución, el 35.00 % de los encuestados dice que están indecisos, de igual forma el 20.00 % de los trabajadores están totalmente de acuerdo, así mismo el 5.00% de los encuestados dice estar en desacuerdo, de igual modo el 2.50% señalan estar totalmente desacuerdo.

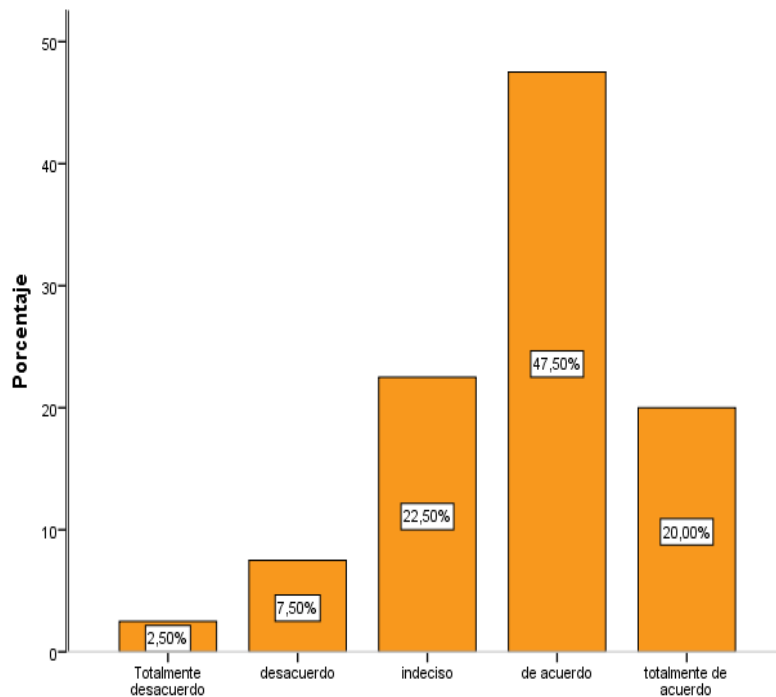
Podemos decir que en la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social se aplica las labores administrativas y operativas con calidad es decir con excelencia, capacidad de respuesta, de igual manera se logró obtener mayor productividad como en la obtención de objetivos y metas, asimismo se mejoró los procedimientos dentro de la organización eliminando los posibles defectos y errores.

### **Tabla N° 10**

#### **Dimensión 04: Economía**

|                       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|
| Totalmente desacuerdo | 1          | 2,5        | 2,5               |
| Desacuerdo            | 3          | 7,5        | 7,5               |
| Indeciso              | 9          | 22,5       | 22,5              |
| De acuerdo            | 19         | 47,5       | 47,5              |
| Totalmente de acuerdo | 8          | 20,0       | 20,0              |
| Total                 | 40         | 100,0      | 100,0             |

Fuente: cuestionario desempeño laboral



**Figura: 09 variable desempeño laboral: Economía**

**Fuente: Tabla N° 10**

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla N° 10 y figura N° 09 se puede establecer que un 47.5 % de los encuestados están de acuerdo, así mismo el 22.50 % de los trabajadores dice que están indecisos, de igual forma el 20.00 % están totalmente de acuerdo, de igual modo el 7.50 % se encuentran de acuerdo, de igual modo el 2.5% se encuentran en totalmente desacuerdo.

Podemos afirmar que en la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social se aplica la economía en todos los procesos administrativos y operativos dentro de la organización. De igual manera dentro de la organización se respeta los salarios y horas de

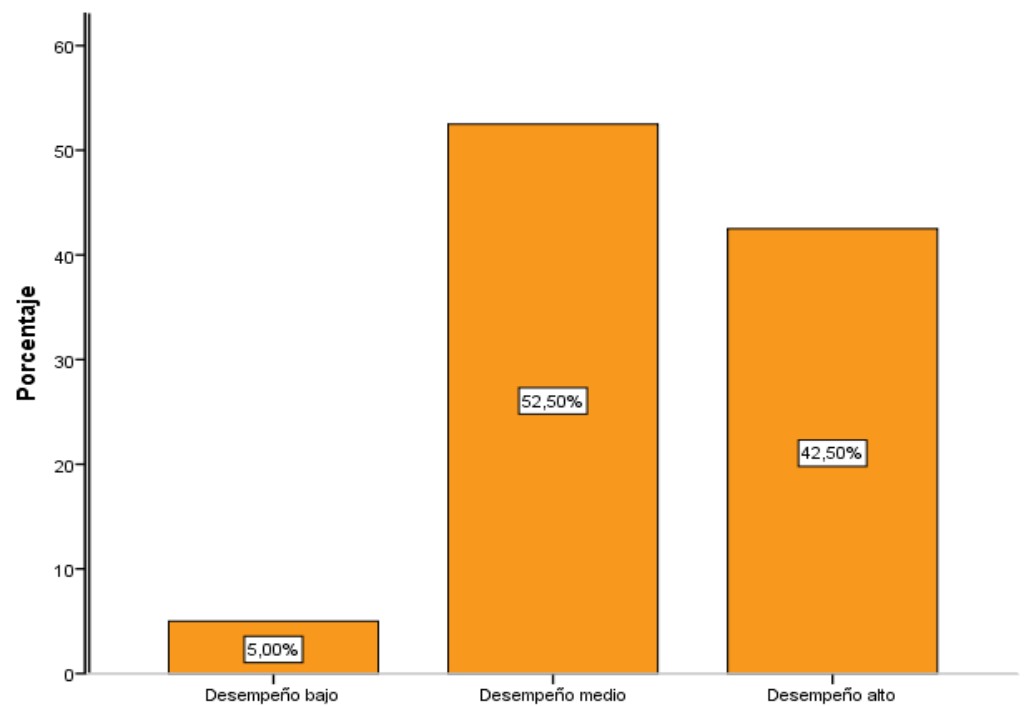
trabajo, asimismo los beneficios y oportunidades de crecer profesionalmente.

**Tabla N° 11**

**Niveles de desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social**

|                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|-----------------|------------|------------|-------------------|
| Desempeño bajo  | 2          | 5,0        | 5,0               |
| Desempeño medio | 21         | 52,5       | 52,5              |
| Desempeño alto  | 17         | 42,5       | 42,5              |
| Total           | 40         | 100,0      | 100,0             |

Fuente: cuestionario de desempeño laboral



**Figura N° 10 niveles de desempeño laboral en la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social**

Fuente: tabla N° 11

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla N° 11 y figura N° 10, se muestran los resultados obtenidos sobre el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. En los resultados podemos visualizar que el 5.00 % de los trabajadores afirman que existe un bajo nivel de desempeño laboral, así mismo el 52.50 % de los trabajadores indican que existe un nivel medio de desempeño laboral en la institución y un 42.50 % de los trabajadores afirman que existe un alto nivel de desempeño laboral en la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.

Podemos afirmar que en la institución, se tiene un desempeño laboral a un nivel medio esto resurge a consecuencia de las distintas dimensiones que se considera por el desempeño, estos a su vez tienen que ser evaluados de una manera constante porque el desempeño laboral tiene un par de inclinaciones como el desempeño mínimo a lo deseado, y que debe ser superado a través de un serie de propuestas y el desempeño superior de lo deseado tiene que ser incitado de alguna forma.

### **4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS**

Para la comprobación de la hipótesis planteada en la investigación, mostraremos en manera planificada los resultados logrados por medio del software estadístico SPSS 24.

#### 4.2.1. Hipótesis general

##### 1. Formulación de hipótesis Estadística

H<sub>0</sub>: El liderazgo no influye en el desempeño laboral en la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno 2016

H<sub>a</sub>: El liderazgo si influye en el desempeño laboral en la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno 2016

2. Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

##### 3. Estadístico de la prueba

Para realizar la prueba de comprobación de la hipótesis estadística es la prueba Chi Cuadrado:

$$X^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

En dónde:

O<sub>ij</sub> = Frecuencia Absoluta

E<sub>ij</sub> = Frecuencia Especial

Se empleó el software SPSS versión 24, para operar los cálculos de la prueba estadística.



**Tabla N° 12**

**Prueba del Chi-Cuadrado de la hipótesis general**

|                              | Valor               | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 25,949 <sup>a</sup> | 12 | ,011                      |
| Razón de verosimilitud       | 19,852              | 12 | ,070                      |
| Asociación lineal por lineal | 10,575              | 1  | ,001                      |
| N de casos válidos           | 40                  |    |                           |

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

**4. Regla de decisión**

Si  $\chi_c^2 = 25,949$  es mayor que  $\chi_t^2 = 21,026$ ; por consiguiente se niega la  $H_0$ , y se admite la  $H_a$ .

**5. Toma de la decisión**

Si  $\chi_c^2 = 25,949$  es mayor que  $\chi_t^2 = 21,026$ ; por consiguiente se refuta la Hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa, por lo que hay demostración estadística para confirmar que el liderazgo influye en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno.

**4.2.2. Hipótesis específica N° 01**

**1. Formulación de hipótesis Estadística**

$H_0$ : No influye la motivación en el desempeño laboral en la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno 2016

H<sub>a</sub>: influye la motivación en el desempeño laboral en la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno 2016

**2. Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$

### 3. Estadístico de prueba

El estadístico de prueba empleado para comprobar la hipótesis estadística es la prueba Chi Cuadrada.

$$X^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

En dónde:

Se empleó el software SPSS 24, para realizar la operación de la prueba estadística.

### Tabla N° 13

#### Prueba del Chi-Cuadrado de la hipótesis Específica 01

|                              | Valor               | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 23,584 <sup>a</sup> | 12 | ,023                      |
| Razón de verosimilitud       | 21,949              | 12 | ,038                      |
| Asociación lineal por lineal | 11,861              | 1  | ,001                      |
| N de casos válidos           |                     | 40 |                           |

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

#### **4. Regla de decisión**

Si  $x_c^2 = 23,584$  es mayor que  $x_t^2 = 21,026$ ; por consiguiente se rechaza la  $H_0$ , y se admite la  $H_a$ .

#### **5. Toma de decisión**

Si  $x_c^2 = 23,584$  es mayor que  $x_t^2 = 21,026$ ; por consiguiente se niega la Hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa, asimismo hay demostración estadística para confirmar que la motivación influye en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Puno con un grado de significancia del 5%.

#### **4.2.3. Hipótesis específica N° 02**

##### **1. Formulación de hipótesis Estadística**

$H_0$ : No influye la comunicación en el desempeño laboral en la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno 2016

$H_a$ : La comunicación influye en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno 2016

**2. Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$

##### **3. Estadístico de prueba**

El estadístico de prueba empleado para realizar la prueba de la hipótesis estadística es la prueba Chi Cuadrada

$$X^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

En dónde:

$O_{ij}$  = Frecuencia Absoluta

$E_{ij}$  = Frecuencia Especial

Se empleó el software SPSS 24, para ejecutar la operación de la prueba estadística.

#### Tabla N° 14

#### Prueba Chi-Cuadrado de la Hipótesis específica 02

|                              | Valor               | Gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 35,983 <sup>a</sup> | 12 | ,000                      |
| Razón de verosimilitud       | 24,706              | 12 | ,016                      |
| Asociación lineal por lineal | 5,885               | 1  | ,015                      |
| N de casos válidos           | 40                  |    |                           |

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

#### 4. Regla de decisión

Si  $x_c^2 = 35,983$  es mayor que  $x_t^2 = 21,026$ ; por consiguiente se refuta la  $H_0$ , y se admite la  $H_a$ .

#### 5. Toma de decisión

Si  $x_c^2 = 35,983$  es mayor que  $x_t^2 = 21,026$ ; entonces se refuta la Hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, por consiguiente hay certeza estadística para confirmar que existe influencia entre la

motivación y el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, con un nivel de significancia del 5%.

### **4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Antes de dar comienzo a la discusión de los resultados, debemos de indicar que la fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados han sido óptimos. Por consiguiente los datos logrados en la investigación por medio de las herramientas nos garantizan su uso en la presente investigación, han demostrado que el liderazgo tiene influencia en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, en primer lugar se identificó las dimensiones de las variables Liderazgo y desempeño laboral, posteriormente se aplicaron dos cuestionarios.

De acuerdo con los resultados obtenidos, como el caso del liderazgo se percibe que los colaboradores que realizan labores en la institución muestra una actitud del empleo regular del liderazgo por parte de los directivos, asimismo son influenciados por la Motivación empleada por parte de los directivos para poder realizar sus tareas encomendadas, de igual forma la comunicación que ofrecen los jefes, la participación establecida por parte de los directivos en la toma de decisiones, de igual forma la competencia que tiene los directivos. Del mismo modo, en el caso del variable desempeño laboral, se percibe que existe un nivel regular de eficacia, eficiencia, calidad y economía laboral por parte de los trabajadores administrativos de la Institución. Después de haber analizado las variables de la presente

investigación, se determinó la existencia de evidencias estadísticas significativas para poder confirmar que el liderazgo influye en el desempeño laboral en la institución en mención. Los resultados también indican que existe influencia entre la variable liderazgo y desempeño laboral obteniendo a través de la prueba Chi- Cuadrado obteniendo un (**P= 0,011**). Respecto a lo anterior según estudios realizados en nuestro ámbito nacional, tenemos a **Ayque (2011)** Investigación denominada Influencia del Liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de la Joya en el año 2011. Entre las conclusiones se pudo observar que en las Organizaciones del nivel primario del Distrito de la Joya el grado de Liderazgo Directivo es Regular o Medio. de igual forma las Organizaciones de educación primaria del Distrito de la Joya, presentan un desempeño laboral a nivel Regular o Medio, asimismo los resultados demostrados de la Investigación señalan que se evidencia una relación directa y significativa entre las variables Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral docente de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de la Joya en el año 2011. Todas estas conclusiones concuerdan de similar manera con la presente investigación.

Asimismo podemos destacar a Posadas (2015) denominación de la Investigación El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura 2015 quienes a su vez concluyen

El desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla es influenciado por el liderazgo gerencial. De igual manera el grado de desempeño laboral de los trabajadores es regular.

Además Huanacuni (2011) investigación denominada Influencia del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes nivel primario de las instituciones educativas de la provincia de Islay – Arequipa en el año 2011.

Los resultados han dado una respuesta donde establece de una relación significativa ( $\rho = 0.856$ ) entre Liderazgo Directivo y el desempeño Docente. Asimismo el 73% del personal docente en su desempeño va estar subordinado del Liderazgo Directivo. De la misma manera las instituciones educativas del nivel Primario de la provincia de Islay se tiene un desempeño docente a nivel regular, por lo tanto el liderazgo directivo influye en el desempeño docente lo que determina que ambas variables están interrelacionadas. todos estos resultados tienen un nexo con lo que dicen la actual investigación.

**Bereche (2017)** tesis denominada Influencia del liderazgo carismático en el desempeño laboral de los colaboradores del área de cobranzas de la empresa executive collet & legal E.I.R.Ltda del Distrito de Lince en el año 2017.llegó a las siguientes resultados.

Se evidenció la influencia del liderazgo carismático y el desempeño laboral, obteniendo como resultado del estudio de investigación. De igual manera se comprobó la influencia del líder en sus colaboradores y de ese modo los motiva a enfrentar y hacer frente a las amenazas que nos rodean y aminorar el

conflicto que internamente o externamente la organización. Asimismo se logró evidenciar la influencia de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, en cuanto a los resultados logrados en el estudio de investigación. Estas conclusiones tienen una relación con lo esperado en la presente investigación



## **CAPITULO V**

### **5.1. CONCLUSIONES**

La investigación se ejecutó con la objetivo de estudiar el liderazgo empleado por los ejecutivos de la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno, desde la percepción de los colaboradores de como el liderazgo influye en el desempeño laboral, logrando las conclusiones a continuación:

1. Se ha establecido, que hay evidencia estadística para confirmar que el liderazgo en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, influye en el desempeño laboral de los colaboradores. Es decir a mayor empleó del liderazgo de los ejecutivos mayor es el desempeño laboral.
2. La comunicación de los directivos influye significativamente con un valor ( $P= 0.000$ ) con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Puno, con un nivel de significancia del 5%. Es decir a mayor comunicación por parte de los directivos frente a los trabajadores influirá en la obtención de tener un mayor desempeño laboral.

3. Existe influencia significativa ( $P = 0.023$ ) entre la motivación de los ejecutivos y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, con un grado de significancia del 5%. Se puede aseverar que la motivación dentro de la institución Fondo de Cooperación de Desarrollo Social es regular e influye en el desempeño laboral.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

1. La Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Puno debe fomentar talleres de liderazgo en mandos medios, para que conozcan sus características y logren un acompañamiento efectivo para sus colaboradores, y así influya de manera positiva en los subordinados.
2. Establecer un sistema donde la motivación y los incentivos cubran las expectativas de los integrantes de la Institución: poseer estrategias planificadas con relación a la motivación, del mismo modo que los colaboradores se comprometan y tenga presente que aunque no se brinde elementos pecuniarios para otorgar recompensas por el desempeño en las actividades, realizar costumbres institucionales en donde se valore el rendimiento del colaborador y de ese modo se sienta comprometido por responder sus tareas encomendadas.
3. Realizar planes de acciones de comunicación interna, realizar evaluaciones frecuentes para saber los niveles de comunicación, asimismo considerarla

como la herramienta que abrirá la atención de los colaboradores y será el cimiento para el involucramiento con las actividades laborales.

### 5.3. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Ajello, A. M. (2003). *La motivación para aprender Manual de Psicología de la educación*. España: Popular.

Anderson, G. L. (2002). *Hacia una participación autentica de construcción de los discursos de las reformas participativas*. Buenos Aires Argentina: Granika.

Bitel, L. (2000). *Administración de personal : traducción Jose Real Gutierrez*. Colombia: McGraw-hill.

Blanchard, K. (2000). *El ejecutivo al minuto en forma*. Barcelona: Mac Graw Hill.

CEPAL. (2011). CEPAL. *planificación estartegica e indicadores de desempeño en el sector público, 63-70*.

Chiavenato. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw- Hill.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría general d ela Adminsitración*. Mexico: Mc Graw Hill interamericana.

Chiavenato, I. (2005). *Comportamiento Organizacional tercera edición*. Mexico: Thomson.

Colunga, D. C. (1995). *Administración para la calidad*. Mexico: Panorama.

Crosby, P. (1997). *Los principios Absolutos del liderazgo*. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

- Erkutlu, H. (2008). Impacto of transformational Leadership on organizational and leadership effectiveness; the turkish case. *The journal of management development* 27(7), 708-726.
- Espinoza, M. ( 1999 ). *Lideres del tercer milenio* . Lima: EDIAS.
- Fischer, S., Dornbusch, R., & Schamalense, R. (1998). *Economía*. Madrid - España: McGraw.Hill.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La habana: Ciencias medicas.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2010). *Metodología de la investigación 5ta edición*. Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana editores S. A de C.V.
- Herrera, F., Ramirez, M., & Roa, J. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Iberoamericana de educación, sección de investigación N° 37, 2*.
- Huanacuni, G. C. (2011). *influencia del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes nivel primario de las instituciones educativas de la provincia de Islay en el año 2011*. Arequipa-Islay.
- Hughes, R., Ginett, R., & Curphy, G. (2007). *Liderazgo: como aprovechar las lecciones de la experiencia*. Mexico DF: Mc graw - Hill.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: Guía para una comprensión holística de la ciencia 4ta edición*. Bogota- Caracas: Cieia-Sypal y quiron.
- Ishikawa, K. (1986). *que es control total de calidad*. Colombia: Normal.
- James, A., & Lindsey, W. (2008). *Administración y control de la calidad*. Mexico: Thomsom.
- koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. Madrid: Diaz de Santos.

- Kontz, H., & Heinz, W. (2004). *Administración una perspectiva global* . Mexico: Mc Graw- Hill.
- Koontz, H., & O'Donnell. (1975). *Curso de Administarción moderna*. Nueva York: Mc Graw Hill.
- León, A., & Soria, R. (2008). *Liderazgo en la adminisitración Publica: Una reseña de su evolución VI congreso internacional de analisis organizacional*. Mexico.
- Mankiw, G. ( 2002). *Economía Decima septima edición*. España: Mc Graw Hill Interamericana.
- Milcovich, G., & Bourdrem, T. (2000). *Dirección y Administración de Recursos Humanos, un enfoque de estrategia Tercera edición*. Estados Unidos: Addison Wesley. iberoamericana.
- Munch, L. (2010). *Administración*. Mexico: Pearson educación.
- Murisha, G. (2011). influences of work behavior, work environment and motivation inclove cigarette factories in Kudus. *Academis research international 13*, 303-314.
- Ongallo, C. (2007). *Manual de Comunicación: Guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones segunda edición* . Madrid: Dykinson S.L.
- Palaci, J. F. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid - España: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Mexico: Pearson Educación.
- Robins, S., & Cenzo, D. (2009). *Fundamentos de la administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearsón Educación.

- Sadler, P. (2003). *Leadership and Organizational Learning*. New Jersey: Blackwell Publishing.
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2002). *Economía decimoséptima edición*. Madrid- España: McGraw.Hill.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Smith, E., & Mackie, D. (1995). *Social Psychology*. Worth Publishers: New York.
- Stogdill, R. (2001). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Trillas.
- Vilar, L. (2006). *Liderazgo y organizaciones que aprenden* . Bilbao: Mensajero.
- Zuñiga, D. (2007). *Desempeño laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la IEP Nuestra Señora de Cocharcas* . Huancayo.