

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Dirección empresarial y desempeño laboral de la Municipalidad
de Barranca, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Ochoa Pajuelo, Rensso Renatto

Asesor:

Mg. Ysaac Felipe Neira Valdivia

Huacho - Perú

2019

Palabras clave

| | |
|--------------|-----------------------|
| Tema | Dirección empresarial |
| Especialidad | Talento Humano |

Keywords

| | |
|-----------|---------------------|
| Topic | Business Management |
| Specialty | Human talent |

Lineas de Investigación

- Ciencias Sociales
 - Economía y Negocios
 - Negocios y Management

Lines of Investigation

- Social Sciences.
 - Economy and business
 - Business and Management

Título:

Dirección empresarial y desempeño laboral de la Municipalidad
de Barranca, 2019

Title:

Business management and labor performance of the
Municipality of Barranca, 2019

Resumen

La investigación titulada dirección empresarial y desempeño laboral de la municipalidad de Barranca, 2019; se realizó tratando de responder al problema general: ¿Cómo se relaciona la dirección empresarial y el desempeño laboral de la municipalidad de Barranca, 2019? Así también, se buscó responder al objetivo general: determinar la relación que existe entre la dirección empresarial y el desempeño laboral de la municipalidad de Barranca, 2019.

La hipótesis que se formulo es: Existe relación entre la dirección empresarial y el desempeño laboral de la municipalidad de Barranca, 2019.

La metodología empleada es investigación aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, transversal, se utilizó el método hipotético deductivo.

Los resultados obtenidos de la correlación entre las variables, dirección empresarial y el desempeño laboral indica un índice de significancia bilateral de 0.000 que es menor al nivel de 0.05 previsto para este análisis, del mismo modo el coeficiente de correlación ($r_s = 0.935$), por lo que se concluye que existe relación significativa y directamente proporcional entre dirección empresarial y el desempeño laboral en la. las evidencias indican que la dimensión predominante de la dirección empresarial es la supervisión. los resultados indican que la dirección empresarial es regular.

Abstrac

The present investigation, business management and labor performance - municipality - Barranca, was made trying to answer the general question: How does the business management and the work performance in the municipality of Barranca - 2018 relate? Likewise, we sought to respond to the objective: Determine the correlation that exists between business management and work performance in the municipality of Barranca, 2019.

The hypothesis that was formulated is: There is a relationship between business management and labor performance in the municipality of Barranca, 2019.

The methodology used is applied research, correlational level, non-experimental, transversal design, the hypothetical deductive method was used.

The results obtained from the correlation between the variables, business management and labor performance indicate a bilateral significance index of 0.000 that is lower than the 0.05 level predicted for this analysis, in the same way the correlation coefficient ($r_s = 0.935$), by what is concluded that there is a significant and directly proportional relationship between business management and labor performance in the evidence indicates that the predominant dimension of business management is supervision the results indicate that business management is regular

Índice

| | Página N° |
|--|------------------|
| Palabras clave | ii |
| Lineas de Investigacion | ii |
| Título: | iii |
| Resumen | iv |
| Abstrac..... | v |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| 1. Introducción..... | 1 |
| 1.1. Antecedentes y fundamentación científica | 2 |
| 1.1.1. Antecedentes..... | 2 |
| 1.1.2. Fundamentación científica..... | 8 |
| 1.2. Justificación e importancia de la investigación | 16 |
| 1.2.1. Justificación | 16 |
| 1.2.2. Importancia | 17 |
| 1.3. Problema | 17 |
| 1.3.1. Realidad problemática | 17 |
| 1.3.2. Problema general | 18 |
| 1.4. Conceptuación y operacionalización | 19 |
| 1.4.1. Concepto de las variables | 19 |
| 1.4.2. Operacionalización de las variables | 36 |
| 1.4.3. Delimitaciones de la investigación | 36 |
| 1.5. Hipótesis | 37 |

| | | |
|--------|---|----|
| 1.6. | Objetivos | 37 |
| 1.6.1. | Objetivo general | 37 |
| 1.6.2. | Objetivos específicos | 37 |
| 2. | Metodología de trabajo | 38 |
| 2.1. | Tipo y diseño de investigación | 38 |
| 2.1.1. | Tipo de investigación..... | 38 |
| 2.1.2. | Nivel de investigación | 38 |
| 2.1.3. | Método de investigación..... | 38 |
| | Hipotético deductivo | 38 |
| 2.1.4. | Diseño de investigación..... | 38 |
| 2.2. | Población y muestra | 39 |
| 2.2.1. | Población | 39 |
| 2.2.2. | Muestra | 39 |
| 2.3. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 40 |
| 2.3.1. | Técnica de investigación..... | 41 |
| 2.3.2. | Instrumento de investigación..... | 41 |
| 2.4. | Validez y confiabilidad de las informaciones | 41 |
| 2.4.1. | Validez..... | 41 |
| 2.4.1. | Confiabilidad de los instrumentos | 43 |
| | La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores:..... | 43 |
| 3. | Resultados..... | 44 |
| 3.1. | Análisis de datos | 44 |
| 3.1.1. | Estadísticos descriptivos..... | 44 |
| 3.1.2. | Prueba de hipótesis | 51 |

| | | |
|------|--------------------------------------|----|
| 4. | Análisis y discusión | 53 |
| 5. | Conclusiones y recomendaciones | 56 |
| 5.1. | Conclusiones | 56 |
| 5.2. | Recomendaciones | 58 |
| 6. | Agradecimiento..... | 60 |
| 7. | Referencias Bibliográficas..... | 61 |
| 8. | Anexo 1: Matriz de Consistencia..... | 66 |

Índice de tablas

| | Página N° |
|---|------------------|
| Tabla 01 Nivel de Integración en la municipalidad de Barranca, 2019 | 45 |
| Tabla 02 Nivel de Liderazgo en la municipalidad de Barranca, 2019..... | 46 |
| Tabla 03 Nivel de Supervisión en la municipalidad de Barranca, 2019..... | 47 |
| Tabla 04 Nivel de Dirección Empresarial en la municipalidad de Barranca, 2019..... | 48 |
| Tabla 05 Nivel de Evaluación de Desempeño en la municipalidad de Barranca, 2019 | 49 |
| Tabla 06 Nivel de Competencias en la municipalidad de Barranca, 2019 | 50 |
| Tabla 07 Nivel de Recompensas en la municipalidad de Barranca, 2019 | 51 |
| Tabla 08 Nivel de Desempeño Laboral en la municipalidad de Barranca, 2019..... | 52 |
| Tabla 09 Prueba de correlación de Spearman entre las variables dirección empresarial y el desempeño laboral, 2019 | 52 |

Índice de figuras

| | Página N° |
|--|------------------|
| Figura 01 Nivel de Integración en la municipalidad de Barranca, 2019 | 45 |
| Figura 02 Nivel de Liderazgo en la municipalidad de Barranca, 2019 | 46 |
| Figura 03 Nivel de Supervisión en la municipalidad de Barranca, 2019 | 47 |
| Figura 04 Nivel de Dirección Empresarial en la municipalidad de Barranca, 2019 | 48 |
| Figura 05 Nivel de Evaluación de Desempeño en la municipalidad de Barranca, 2019 | 49 |
| Figura 06 Nivel de Competencias en la municipalidad de Barranca, 2019 | 50 |
| Figura 07 Nivel de Recompensas en la municipalidad de Barranca, 2019..... | 51 |
| Figura 08 Nivel de Desempeño Laboral en la municipalidad de Barranca, 2019 | 52 |

1. Introducción

La investigación busco determinar el nivel de relación entre la dirección empresarial y el desempeño laboral en la municipalidad de barranca, 2019. Esta es una investigación tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y transversal.

El presente estudio consta de varias partes que exponen y explican el proceso de los resultados de la investigación. A continuación, se detallará el contenido de cada uno de ellos:

En la primera parte se explican las razones que motivaron a realizar la investigación; se plantea la pregunta y el propósito de estudio. También se expone la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación; se indica el tipo y diseño de investigación, operacionalización de las variables, unidad de análisis, población, muestra y técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la segunda parte, se detalla la presentación y el análisis de los resultados. Aquí se realizaron todos los análisis cuantitativos y cualitativos de los datos arrojados por los encuestados, para ello se utilizaron distribuciones de frecuencia para cada variable y para ambas en conjunto. Igualmente se calcularon las correlaciones de ambas variables, para determinar la comprobación de la relación, exponiéndose las teorías que apoyan la contrastación de las hipótesis y los objetivos del estudio, así como exponen los enfoques que se han investigado de las variables.

De este modo se cumplió con el objetivo de la presente investigación de demostrar la relación entre dirección empresarial y el desempeño laboral en la Municipalidad de Barranca, 2019.

Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

Asenjo (2016) “Capacitación y Gestión empresarial en el sector Público de Lima Metropolitana 2016”. Tesis para optar el doctorado en Ciencias de la Educación empresarial. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la Capacitación y Gestión empresarial en el sector Público de Lima Metropolitana 2016; El tipo de investigación es descriptiva - correlacional; con diseño no experimental – transversal; se concluye que existe una relación significativa entre la capacitación y gestión empresarial en el sector Público de Lima Metropolitana 2016. Tales resultados corroboran con lo que se señala en las tesis consideradas en los antecedentes de la presente investigación, en las cuales se indica la relación entre ambas variables. Palabras Claves: Capacitación, gestión empresarial.

Casa (2015), “Gestión de Talento Humano y Desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo”. Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas - Universidad Nacional José María Arguedas. El objetivo de la tesis es “Determinar la relación que existe entre Gestión de Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015, la metodología de la investigación es descriptivo correlacional: observación directa, encuesta, prueba de evaluación y análisis documental, el autor concluye que determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, que el valor “sig.” es de 0,056, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión proceso de selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo.

Clemente (2013) “El Desempeño Laboral y la Eficiencia de Gestión del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Anchonga, provincia de Angaraes, región Huancavelica – periodo 2013” Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. El objetivo consiste en determinar la relación del Desempeño laboral y la eficiencia de gestión del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Anchonga, Provincia de Angaraes, Región Huancavelica durante el periodo 2013. La metodología utilizada es la investigación es de nivel descriptivo – correlacional con un método inductivo, deductivo; porque se buscó conocer y determinar la relación del desempeño laboral y la eficiencia de gestión en la Municipalidad Distrital de Anchonga, Provincia de Angaraes, Región Huancavelica. El diseño utilizado es no experimental: transeccional-descriptivo-correlacional. El autor concluye que se ha determinado que la relación entre el Desempeño Laboral y la Eficiencia de Gestión del personal administrativo es del 92,2% de los casos en la Municipalidad Distrital de Anchonga, provincia de Angaraes, Región de Huancavelica durante el periodo del 2013, dicha relación es positiva y significativa.

Crisóstomo y Riveros (2015) “Empowerment y gestión empresarial en la Municipalidad de Huancavelica periodo 2014 - 2015”. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración. El objetivo determinar la relación entre el Empowerment y gestión empresarial en la Municipalidad de Huancavelica periodo 2014 – 2015; el método general de investigación utilizado fue el Método Científico. Lo que hace que el razonamiento científico es, en primer lugar, el método de observación, el experimento y el análisis, y, después, la construcción de hipótesis y la subsiguiente comprobación de éstas; el estudio de investigación realizado ha determinado la existencia que en general existe una relación positiva y significativa entre el Empowerment y gestión empresarial en la Municipalidad de Huancavelica.

Durán (2015) “El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los funcionarios del área de balcón de servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Ambato”. Tesis para optar la Titulación de Psicóloga Industrial - Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. El objetivo es investigar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del área del balcón de servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Ambato.

La metodología que utilizo es Descriptiva – Correlacional o Asociación de variables ya que fue posible el relacionar las dos variables en juego como son el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral; determinando como incide o afecta la una sobre la otra, para ello fue necesaria la aplicación de métodos estadísticos, en este caso de acuerdo a la cantidad de población estimada se procede a utilizar el Método del Chi Cuadrado para la comprobación y verificación de la hipótesis y luego de una evaluación previa, analizar la información, procesarla y posteriormente obtener resultados; demostrando así la veracidad y factibilidad del problema propuesto. El autor concluye que el clima organizacional y el desempeño laboral si están relacionados, es decir; que, si existe un clima negativo dentro de la organización, el desempeño de sus colaboradores también se verá afectado de forma negativa.

Espaderos (2016). Relación Entre Desempeño y Satisfacción Laboral en el Departamento de Dirección Financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. Tesis para optar el título de grado - Universidad Rafael Landívar – Facultad de Humanidades – Guatemala. La presente investigación tiene como objetivo determinar si existe relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, el presente estudio contó con 30 sujetos los cuales se escogieron aleatoriamente dentro de dicho departamento. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, la cual es una investigación en la que las variables no son manipuladas, es de tipo correlacional, la cual consiste en describir relaciones entre dos o más

variables en un momento dado. Según los resultados obtenidos se concluye que no existe relación entre desempeño y satisfacción laboral, ya que los sujetos evaluados muestran que poseen niveles altos de las variables y que sin importar una de la otra obtienen resultados positivos personales como para la organización.

Flores (2015) “Proceso administrativo y gestión empresarial en coproabas, Jinotega”. Tesis para optar al título de Maestría en Gerencia Empresarial - Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Su objetivo es determinar la relación que existe entre el Proceso administrativo y gestión empresarial en coproabas, Jinotega; su metodología de investigación cuyo diseño fue no experimental cuantitativa descriptiva correlacional, su población y muestra es de 32 trabajadores y población, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento de investigación, un cuestionario estructurado de 26 preguntas con opción única y de calificación que miden los indicadores y las variables tanto independiente como dependiente, validado por especialistas. De acuerdo con los datos obtenidos de las variables estudiadas y contrastados con las teorías correspondientes de cada dimensión; se ha conseguido que, si existe relación entre el proceso administrativo y gestión empresarial en coproabas, Jinotega por tanto se acepta la hipótesis de trabajo (H1) y rechazamos la hipótesis nula (Ho).

Hernández y Fernández (2014) “Influencia de la Cultura Organizacional sobre el Desempeño Laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Olmos – Lambayeque 2014 Tesis Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Señor de Sipán, Lambayeque – Perú; la presente investigación tiene como objetivo evaluar la influencia de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Olmos – Lambayeque 2014; la metodología es de tipo descriptivo, correlacional y propositiva, diseño es no experimental, con una muestra de 40 servidores

públicos; la principal conclusión de este estudio se determina que se evaluó la influencia de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, a través del análisis de correlación de Pearson, con una correlación significativa a nivel 0.001 y a nivel 0.05, se ha determinado que existe evidencia estadística que indica que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de la Municipalidad.

Huamán (2014) “Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de morales, 2016”. Tesis para el grado de Licenciado en Administración con mención en Gestión empresarial Universidad Peruana Unión. El objetivo es determinar la relación que existe entre cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de morales, 2016; la metodología utilizada en esta investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal; en conclusión la relación al grado de la cultura organizacional se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción sobre la cultura que va de muy buena a excelente para el nivel de motivación laboral en los trabajadores se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente de la municipalidad distrital de morales, 2016.

Inca (2015) “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015.” Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú; el objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015; la metodología utilizada de la investigación es cuantitativa con un diseño de tipo transeccional – correlacional; los diseños transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y

analizar su incidencia o interrelación en un momento dado. No experimental, porque no se han manipulado ninguna de las variables dentro de las áreas de estudio de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, transeccional puesto que la recolección de información se va a hacer en un momento y en un tiempo único el año 2015; y correlacional, porque se determina la relación entre las variables de estudio; el autor concluye que la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Nolberto (2017) “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017” Tesis para optar el Bachiller en Administración de empresas en la Universidad de Huánuco. El objetivo es Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. La metodología de la investigación es aplicada- correlacional ya que consiste en determinar la relación que existe entre dos o más variables en un contexto determinado. Los diseños transaccionales correlacionales/causales – no experimental. Tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones; es decir, este diseño lo que mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. (Hernández y otros, 2014). El autor concluye que, si existe relación significativa entre La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla

una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Oscoco (2014) “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014” Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional José María Arguedas- Andahuaylas - Perú. El objetivo es Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, 2014; la metodología de la investigación es descriptiva, con un diseño no experimental de tipo “Transeccional correlacional”, que busca describir y explicar la relación entre las variables planteadas en un momento dado; el autor concluye que la Gestión del Talento Humano se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).

Fundamentación científica

a) Dirección empresarial

La estrategia empresarial como escuela de pensamiento empieza a tomar forma durante los años cincuenta y sesenta.

Desde entonces se han ido produciendo diversos avances que han ido transformando esta disciplina de manera constante hasta la actualidad.

1) Planificación y control de presupuestos (años 50)

En esta etapa “estrategia” es equivalente a “planificación estratégica”. Numerosas empresas norteamericanas crearon en esos años departamentos de planificación corporativa para poder realizar una planificación financiera y de recursos anual. Esta planificación se

concebía como un marco general para coordinar decisiones individuales de inversión y planificar el desarrollo a largo plazo de la empresa.

2) Planificación corporativa (años 60 -70)

Durante los años sesenta la planificación y control de presupuestos fue perdiendo protagonismo dando paso a la “planificación corporativa”, cuyo tema central giraba en torno a la diversificación. “Igor Ansoff- uno de los fundadores de la Escuela de Dirección Estratégica”- llegó a definir la estrategia en términos de las decisiones de diversificación: “Las decisiones estratégicas se refieren sobre todo a los problemas externos de la empresa más que a los internos, y especialmente a la selección de los productos que la empresa producirá y de los mercados donde los venderá”.

3) Posicionamiento estratégico (años 70-80)

En los setenta el entorno se vuelve cada vez más turbulento y las empresas ya no tienen la capacidad para planificar sus inversiones a largo plazo, sencillamente porque no es posible predecir un futuro con unos mercados cada vez más cambiantes e inciertos.

Esto llevó a un cambio de énfasis desde la “*Planificación Estratégica*” hacia la “*Dirección Estratégica*”, más centrada en el análisis de la competencia y con la ventaja competitiva como objetivo último de cualquier estrategia.

Durante los años setenta y ochenta empiezan a surgir numerosos estudios sobre la rentabilidad de las industrias y las empresas. Michael Porter fue el primero en aplicar con éxito el enfoque de la Economía Industrial al estudio de los factores determinantes de la rentabilidad de sectores y empresas. Su “*modelo de las cinco fuerzas*” para el análisis de la industria es quizás una de las herramientas más conocidas de todo el pensamiento

en *management*. El *Boston Consulting Group* realiza una serie de estudios sobre el impacto de la cuota de mercado y de la experiencia sobre los costes y beneficios. Surge el proyecto PIMS (*Profit Impact of Market Strategy*) que permitió la realización de numerosos trabajos de carácter empírico sobre los determinantes de las diferencias de rentabilidad entre sectores y entre empresas de un mismo sector gracias a la combinación de nuevas bases de datos y nuevas técnicas estadísticas.

4) Ventaja Competitiva (años 90)

A principios de los noventa la investigación del análisis estratégico sobre las fuentes de rentabilidad se desplazó del entorno al interior de la empresa. Los *recursos y capacidades* internos de la empresa empiezan a ser considerados progresivamente como la principal fuente de ventaja competitiva sostenible, dando lugar a la visión basada en los recursos, que se atribuye generalmente a “Jay Barney”.

Se produce durante estos años un fenómeno de re-focalización de las empresas en aquellas actividades en las que tienen una competencia distintiva. Los profesores Gary Hamel y C.K. Prahalad proponen que las empresas identifiquen cuáles son sus competencias distintivas nucleares y construyan toda la organización y sus procesos en torno a ellas desprendiéndose de partes de la organización que resulten accesorias.

5) Innovación Estratégica y Organizativa (2000)

El boom tecnológico de principios del siglo XXI favoreció la aparición de un nuevo pensamiento estratégico sobre la economía en red, el fenómeno de las *puntocom*, las guerras de los estándares, el impacto de las tecnologías disruptivas, la gestión del conocimiento, las externalidades de red, etc.

En esta fase, el interés se centra en el análisis de los nuevos modelos de negocio, basado fundamentalmente en el acceso a fuentes de valor y que amenazan con reconfigurar en su totalidad industrias tradicionales como por ejemplo la musical, la editorial, o las telecomunicaciones.

Surgen con fuerza o cobran mayor importancia conceptos como las redes empresariales, las alianzas estratégicas, la cooperación, las estructuras en red (informales), la flexibilidad organizativa, la innovación estratégica, la teoría de las opciones estratégicas (*option theory*) o la teoría de la complejidad (*complexity theory*).

En general, durante la última década, el campo de la dirección empresarial sufre un proceso paulatino de fragmentación, surgiendo múltiples especialidades dentro de él que intentan dar respuestas más o menos inmediatas a los nuevos problemas emergentes antes mencionados.

b) Desempeño laboral

El concepto ``evaluación del desempeño`` nace en la Edad Media con la Compañía de Jesús, fundada por Ignacio de Loyola, la pionera en la realización de un sistema combinado de informes y de calificaciones que los miembros de la orden preparaban de sí mismos. Alrededor de 1842, el servicio público de EE. UU. implantó un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de sus trabajadores, pero no fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial cuando estos sistemas comenzaron a difundirse en las organizaciones.

El desempeño ha sido definido a lo largo de la historia por diversos investigadores. Por ejemplo, la Society for Industrial and Organizational Psychology (1987) definía al desempeño como la efectividad y el valor de la conducta laboral y sus resultados, es decir, que el desempeño era igual a la efectividad o la productividad,

por lo que no existía una definición específica. Fue Murphy (1990) quien separó estos tres términos, definiendo la productividad como el resultado entre las variables resultantes y las variables invertidas, éste afirmaba que el tiempo de trabajo no está dedicado sólo a realizar tareas identificables en un análisis del puesto. Por lo que el desempeño es el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja. Murphy diferencia cuatro tipos de conductas generales en los puestos de trabajo, estas son: conductas orientadas a la tarea, las que están orientadas interpersonalmente, las que están relacionadas con la pérdida de tiempo y las conductas destructivas.

La concepción explicada en el párrafo anterior fue ampliada y desarrollada por otros investigadores. John P. Campbell y sus colegas en 1990 citado en (Salgado. Cabal: 2011) definieron el desempeño como cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales.

En esta línea, cuando hacemos referencia a la evaluación del desempeño desde la óptica de la Gestión de los Recursos Humanos, el desempeño queda definido como el proceso por el cual se identifican, observan, miden y valoran los resultados y comportamientos que están bajo el control del evaluado y que resultan relevantes para una organización determinada (Carroll. Schneier, 1982). Esta definición alude a un proceso amplio, en el que la identificación previa de los factores críticos de rendimiento, la medición de dichos factores y la recogida de información son tan valiosas como el propio momento de las decisiones de evaluación.

En cuanto a las características del concepto debemos tener claro el significado de rendimiento y desempeño, ya que se utilizan habitualmente como sinónimos y no lo son. Los términos “rendimiento” o “desempeño” comparten connotaciones de producto,

resultado o ejecución, pero la definición de éstos no es la misma. Cuando hablamos de rendimiento lo relacionamos en mayor medida con indicadores corporativos, financieros o de negocio, en cambio cuando hacemos referencia al término desempeño estamos estableciendo una relación directa con la persona y su compromiso de realización de una determinada labor. Dicho esto, podemos hablar entonces de diferentes niveles de desempeño o rendimiento dentro de la organización.

Antes de que podamos evaluar el desempeño en un empleado debemos conocer las tareas y las responsabilidades que el individuo lleva a cabo, así como el criterio de un desempeño dinámico y saber si existen actividades más relevantes que otras.

El desempeño individual se evalúa en función de los niveles superiores, por eso debe contemplar hasta qué punto todas las dimensiones de orden superior, desde la demostración de los valores corporativos hasta la superación de los objetivos cuantitativos, se reflejan en el comportamiento profesional de los empleados. Este tipo de desempeño (individual) está sometido a todo un conjunto de circunstancias externas que condicionan el resultado final, y cuya consideración es imprescindible para que su evaluación sea considerada adecuada por parte de los empleados.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desenvuelve en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Existen varios procedimientos de evaluación individual en una organización, éstos pueden ser evaluación de méritos, evaluación de la eficiencia en las funciones, informes de avance, etc., siendo la evaluación de desempeño una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad administrativa. Además de las características señaladas, se pueden diferenciar dos tipos de evaluación: la informal y la formal. (Jones. George, 2006) definen la evaluación informal como un estudio no programado,

conociendo los avances y los aspectos que se deben reforzar a través de la retroalimentación, por medio de entrevistas, observaciones, revisión de documentos y archivos de los trabajadores (Urdaneta. Urdaneta, 2013)

Por otro lado, la evaluación formal es un proceso que se da de manera programada, cada año, a diferencia de la informal que es continua y no programada. (Jones. George, 2006:436) la definen como una evaluación ``llevada a cabo en fecha fija durante el año y con base en las dimensiones y medidas de desempeño que se especificaron por adelantado''. De esta manera, las evaluaciones formales permiten que el empleado conozca su resultado respecto al desempeño actual, y permite la comparación de desempeño de distintos empleados, identificando a aquellos empleados que merecen aumentos por méritos y a los que necesitan mayor capacitación (Urdaneta. Urdaneta, 2013)

Para que la evaluación del desempeño se emplee adecuadamente en la organización, la dirección de RRHH debe implantar los siguientes pasos:

- Garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas.
- Propiciar que las personas asuman responsabilidades y definen metas de trabajo.
- Desarrollar un estilo de administración democrático, participativo y consultivo.
- Crear un propósito de dirección, futuro y mejora continua de las personas.
- Generar una expectativa permanente de aprendizaje, innovación, desarrollo personal y profesional.
- Transformar la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico de oportunidades de crecimiento, en lugar de que sea un sistema arbitrario, basado en juicios.

Como se señala, estos pasos serán fundamentales para una eficaz implantación del sistema de evaluación en la empresa, y será la dirección de Recursos Humanos la encargada de llevar a cabo cada uno de los puntos señalados anteriormente y así conducir a la organización al éxito.

La atribución de la responsabilidad de la evaluación del desempeño es múltiple, dependiendo de la política de recursos humanos que posea cada empresa. A continuación, se hace referencia a las personas que tienen ese grado de responsabilidad para que la implantación sea efectiva: (Chiavenato, 2007)

- El gerente: Asume la responsabilidad del desempeño de sus subordinados y de su evaluación, debido a la falta de conocimientos para desarrollar el plan de evaluación le asesora el área encargada de la administración de personas.
- El propio empleado: Esta responsabilidad se da en organizaciones que tienen como características el ser democráticas y modernas, siendo el propio empleado quien se autoevalúa en su propio puesto.
- El empleado y el gerente: Actualmente la administración por objetivos (APO) tiene como fundamentos el ser democrática, motivadora y participativa entre otras. Orientando la evaluación de esta manera: formulación de objetivos mediante consenso, compromiso personal para alcanzar los objetivos formulados conjuntamente, acuerdo y negociación con el gerente respecto a la asignación de los recursos y a los medios necesarios para alcanzar los objetivos, desempeño, medición constante de los resultados y comparación con los objetivos formulados, retroalimentación intensiva y continua evaluación conjunta.
- La comisión de evaluación: Evaluación colectiva que está realizada por un grupo de personas, formada por personal que

pertenece a diferentes departamentos o áreas. Es criticada por su centralización y por su enjuiciamiento.

Evaluación de 360°: Hace referencia al contexto general que envuelve a cada persona, de forma circular, se evalúa por todos los elementos que tienen interacción con el individuo evaluado, participando en ella, el superior, los colegas, los subordinados, los clientes, los proveedores, etc. Una de las ventajas es que es un sistema amplio y que las evaluaciones provienen de muchas perspectivas, pero a la misma vez es complejo porque dichas evaluaciones deben ser combinadas.

Justificación e importancia de la investigación

Justificación

A. Justificación práctica

En el aspecto práctico proporciono a los miembros de la Municipalidad de Barranca un conjunto de conocimientos sobre dirección empresarial y desempeño laboral de como: Obtener un personal calificado, desarrollo de un liderazgo óptimo, entender el comportamiento de los colaboradores mediante una gestión empresarial, mediante eso permitir mejorar la calidad del personal y lograr ser una institución pública más competitiva y eficiente.

B. Justificación teórica

De acuerdo con los objetivos de estudio, el resultado nos permitió a los involucrados en el estudio, conocer con mayor profundidad la realidad de dirección empresarial y desempeño laboral en la municipalidad de Barranca. Además, puso en manifiesto y permitió sentar las bases para otros estudios que surjan de la problemática aquí especificada.

C. Justificación metodológica.

La investigación se realizó con la rigurosidad científica la cual permitió obtener resultados con validez optima, todo ello está apoyado en el método de investigación hipotético deductivo, con diseño correlacional, no experimental de tipo transversal y aplicando técnicas de investigación como la encuesta para medir el nivel aplicación de la Dirección empresarial y desempeño laboral Liderazgo en la Municipalidad de Barranca. Con ello se pretende conocer la Dirección empresarial y el desempeño laboral sus dimensiones, integración, liderazgo y supervisión desempeño laboral sus dimensiones, evaluación de desempeño, competencias y recompensas.

Importancia

Es importante porque mediante la investigación se dio a conocer de cómo está la situación de la Municipalidad de Barranca en cuanto a dirección empresarial y desempeño laboral, del mismo modo su importancia abrió nuevos caminos para estudios sustantivos que presentaron situaciones similares a las que aquí se planteó, sirviendo como marco referencial a estas.

Problema

Realidad problemática

Según ENAHO (2011) en el país existe la carencia de una mala gestión pública, tenemos el problema de los funcionarios no son asignados por su capacidad y no cuentan con el perfil que requiere el puesto, lo que ocasiona incompetencia y toma de decisiones equivocadas, el personal administrativo se encuentra insatisfecho con el trabajo que realiza dentro de la institución, lo que se traduce en un mal clima laboral. Además, existe ausencia de una verdadera política de Estado para la gestión del servicio civil. Según IPSOS PERU un 23

% de los servidores renunciaron debido a las regulaciones impuestas por el estado, las cuales disminuían su salario, generando una carencia de Gestores Públicos en todos los niveles. Además, existe ausencia de una verdadera política de Estado para la gestión del servicio civil. Tenemos ciudades grandes de gran dinamismo urbano, pero municipalidades pasivas, inertes, enfermas, el gobierno central copa las actividades de desarrollo y de servicios. La función de liderazgo y promoción del desarrollo es incipiente. Pocas elaboran planes provinciales y municipales. No actúan en saneamiento ambiental ni en atención primaria en la salud. Las funciones de desarrollo urbano las están asumiendo con dificultad y lentitud. En la actualidad en nuestro país, existen; 196 Alcaldes Provinciales y 1 646 Alcaldes Distritales. En la Municipalidad de Barranca se pueden observar los siguientes problemas como no cuentan con las medidas de seguridad adecuadas, personal no capacitado, muchos no cumplen con el perfil para el puesto requerido, falta de profesionales en las áreas especializadas. No hay una buena atención, el personal de recepción en ocasiones el déspota con el usuario, en cuanto a la motivación de los colaboradores no existen medios para generar ello, por lo tanto, la productividad profesional, la eficacia y la eficiencia laboral de los servidores de la institución, no es lo óptimo.

Problema general

¿Cómo se relaciona la dirección empresarial y el desempeño laboral de la municipalidad de Barranca, 2019?

Conceptuación y operacionalización

Concepto de las variables

A) Dirección empresarial

Según (Pffnner, 2011: 215) “Se compone de factores clave de que se valen los responsables de la alta dirección ellos son: integración, liderazgo, motivación, comunicación, supervisión de resultados, toma de decisiones, supervisión”.

La dirección empresarial produce los acontecimientos como operaciones en el mundo real de las transacciones, por ello la dirección transforma el objetivo en resultado. La capacidad de dirección es un recurso estratégico para las organizaciones porque está compuesto por la dinámica del conjunto de actividades interrelacionadas entre actores, tecnología, proceso, resaltando como atributo sustantivo de la gestión: la decisión, (Roca, 2002: 87)

Cuando hablamos de dirección del proceso administrativo, analizamos los elementos de liderazgo que requiere quien se ocupa de una gerencia general, una gerencia de área o una jefatura que le de dirección a sus equipos de trabajo hacia los grandes objetivos de la empresa, (Pffnner, 2011: 214).

La dirección consiste en usar la influencia para motivar a los empleados para que alcancen las metas organizacionales. Dirigir significa crear una cultura y valores compartidos, comunicar las metas a los empleados de la empresa e infundirles el deseo de un desempeño excelente. Al dirigir se motiva a los departamentos y divisiones enteras, lo mismo que a quienes colaboran directamente con el jefe. En una era de incertidumbre, de competencia internacional y de creciente diversidad de la fuerza de trabajo, la capacidad de moldear la cultura, de comunicar

metas y de motivar es indispensable para el éxito, (Daft, 2004: 99).

A. Integración

Según (Pérez, 2010: 99) “Integrar es Obtener y articular los elementos materiales y humanos que la organización y la planeación señalan como necesarios para el adecuado funcionamiento de un organismo social”.

La integración podemos definir como un proceso de Inserción y adaptación de un individuo a la organización. Los procesos de integración se relacionan con el suministro de personas a la organización. Son los procesos responsables de los insumos humanos y comprenden todas las actividades relacionadas con la investigación de mercado, reclutamiento y selección de Personal, así como con su integración a las tareas organizacionales, (Chiavenato, 2008: 129).

Se define como la tarea de cubrir los puestos de una estructura organizacional por medio de la identificación de los requerimientos de la fuerza de trabajo, el inventario del personal disponible, el reclutamiento, selección, colocación, evaluación, remuneración y capacitación del personal necesario, (Guiltinan. Gordon, 1984: 144).

• Obtener y articular

Según (Hernández. Pulido, 2011: 67), “Responde a la pregunta ¿Cómo se va a hacer?” articular es la manera la forma que se va a emplear los recursos, materiales, financieras para llegar al objetivo.

Según (Certo, 2001: 212), “Es el proceso de establecer el uso ordenado de todos los recursos del sistema administrativa, todo gerente debe incorporar a su tarea de organizar: estructura,

división de trabajo, cobertura de la gerencia, relaciones jerárquicas.”

• **Puestos de trabajo**

Es un proceso que consiste en la obtención, evaluación y valoración de la información sobre cada uno de los puestos de trabajo de una organización social, en cuanto al lugar y herramienta, la descripción de tareas y las cualidades que debe poseer la persona que este contratada. Lo destacable de esta función es que tiene como meta el análisis de cada uno de los puestos de trabajo en la empresa, y no de las personas que lo desempeñan, (Ibáñez, 201: 118).

Describir un puesto significa relacionar lo que hace el ocupante, cómo lo hace, en qué condiciones y porqué. La descripción del puesto es un retrato simplificado del contenido y de las principales responsabilidades del puesto. (...) Analizar un puesto significa detallar lo que exige de su ocupante en términos conocimientos, habilidades y capacidades para que pueda desempeñar correctamente el puesto. El análisis se hace a partir de la descripción del puesto. Si bien están en estrecha relación, la diferencia radica en que la descripción se enfoca en el contenido del puesto (lo que el ocupante hace y cuándo, cómo y por qué lo hace) y el análisis de los puestos busca determinar cuáles son los requisitos físicos y mentales que el ocupante debe cumplir, las responsabilidades que el puesto le impone y las condiciones en que debe desempeñar el trabajo, (Chiavenato, 2008: 222-223).

• **Inserción y adaptación**

- Según (Chiavenato, 2009: 35). “Son formas adquiridas e innatas que tiene el ser humano para interactuar con el ambiente

cambiante, en donde ambos responden de forma activa el uno en el otro”.

Habilidad de la persona para responder a los cambios en el ambiente, con base en patrones de respuestas utilizando los estilos y estrategias de afrontamiento para adaptarse en forma efectiva a los desafíos de la vida (Guzmán, 2012: 72).

Así mismo (Blanchard, 2007: 10). “Para poder afrontar los cambios constantes, se debe capacitar, adiestrar y planear cómo reaccionar a cualquier problema”.

B. Liderazgo

Según (Chiavenato, 2001: 317), “El líder imparte órdenes, consulta a los subordinados antes de tomar una decisión y sugiere a algún subordinado que realice determinadas tareas; de este modo, utiliza los estilos de liderazgo: liderazgo autocrático, el democrático y el liberal”.

Liderazgo es lograr que la gente trabaje para usted cuando no está obligada hacerlo, a la gente no le importa cuánto sabe usted, sino hasta que sabe cuánto le importa la gente a usted. El liderazgo comienza en el corazón, siendo servicial, no en la cabeza, florece con una relación significativa, no con más reglas, los líderes en el nivel de “posición”, a menudo dirigen por intimidación “la ley del más fuerte”, que se usa ahora para describir todo tipo de agrupaciones sociales. En contraste con lo anterior, una persona en el “nivel de permiso”, dirigirá por interrelaciones, la agenda no tiene que ver con la “ley del más fuerte”, sino con el desarrollo de la gente, en este nivel, el tiempo, la energía, el compromiso y el enfoque se centran en las necesidades y deseos del individuo, (Maxwell, 2008: 24).

Parte del desafío universal del liderazgo es definirlo en una forma que se aplique virtualmente a todas las personas, al mismo tiempo,

una simple definición de liderazgo debe ser aplicada a todos los líderes, sin importar a quien ni que dirige ese líder. En el fondo, el liderazgo es lograr resultados específicos y beneficiosos a través de las personas, dirigimos para contribuir más al esfuerzo total sin importar lo que ese esfuerzo pueda ser, el líder requiere ciertos valores; integridad, un corazón servicial y correcta administración, para hacer que los miembros del equipo contribuyan más con la organización, ellos deben confiar en el líder, y en sí mismos, poseer un compromiso con la causa y permanecer leales y fieles al esfuerzo, (Meyer. Slechta, 2004: 20).

• **Estilos de liderazgo**

Los líderes pueden elegir uno de entre cuatro estilos de liderazgo, los cuales implican varias combinaciones de comportamiento orientado a las tareas y comportamiento orientado a las relaciones...Los líderes efectivos combinan diferentes cantidades de comportamiento orientado a las tareas y diversas cantidades de comportamiento orientado a las relaciones y utilizan cuatro estilos de liderazgo diferentes, los cuales son indicativo, vendedor, participativo y delegador. (Hellriegel. Jackson. Slocum, 2009: 506). Los líderes tienen que decidir el estilo adecuado para cada empleado; el modelo ruta-meta identifica cuatro posibilidades:

- ✓ Liderazgo directivo: el líder se enfoca en asignaciones claras de trabajo, estándares de un buen desempeño y calendarios de entrega.
- ✓ Liderazgo de apoyo: el líder demuestra preocupación por el bienestar y necesidades de los empleados, sin dejar de procurar un ambiente agradable de trabajo.
- ✓ Liderazgo orientado hacia el logro: el líder establece altas expectativas para los empleados, les expresa confianza en su capacidad de alcanzar metas complejas y modela con

entusiasmo la conducta deseada.

- ✓ Liderazgo participativo: el líder invita a los empleados para que planteen sus comentarios sobre las decisiones, y toma en serio sus sugerencias al tomar las decisiones definitivas. (Newstrom, 2011: 182).

• Corazón servicial

Servir a los demás, los líderes que carecen de un corazón servicial pueden disfrutar del éxito temporal, pero pronto pierden su concepto de lo que se trata el trabajo y carecen de credibilidad entre los miembros del equipo y clientes, los administradores y líderes astutos e inflexibles pueden creer que el liderazgo basado en valores es una alternativa débil, incluso otros pueden creer que solo los líderes se toman el tiempo para enfocarse en valores, potencial, contribución, y satisfacción. Desean ayudar y alentar a todo miembro del equipo. Tener un corazón servicial es permite a los líderes entrenar, facultar y persuadir a aquellos que los siguen, (Meyer. Slechta, 2004: 33).

El liderazgo eficaz es un trabajo interior: es un asunto del corazón, tiene que ver con el carácter y la intención del liderazgo, creemos que, si los líderes no tienen el sentimiento correcto, sencillamente jamás se convertirán en líderes servidores, ser un líder es tener un corazón motivado, (Blanchard, 2016: 250).

• Compromiso

El puente del liderazgo es el desarrollo de un compromiso sincero de seguir su plan, a pesar de los obstáculos, críticas o circunstancias, es más bien la aplicación de un esfuerzo sostenido, una atención controlada y una energía concentrada, el desarrollo de un compromiso y la aceptación de responsabilidad personal de los resultados, (Mejer. Slechta, 2004: 52).

El verdadero compromiso comienza cuando se llega a la acción, habrá temores; siéntalos y avance. Crear una visión exige valor, y también exige valor actuar para lograrla, la audacia tiene genio, poder y magia, (Blanchard, 2016: 47).

C. Supervisión

La supervisión consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente. La supervisión es la observación regular y el registro de las actividades que se llevan a cabo en un proyecto o programa, (Serna, 1994: 126).

Es un servicio de orientación y asesoría técnica en la cual la verificación y la evaluación son acciones complementarias que permiten recoger información sobre la problemática que deberá ser superada a través de acciones de asesoramiento, tan pronto sean detectadas, (Daft, 2004: 256).

La supervisión es la observación regular y el registro de las actividades que se llevan a cabo en un proyecto o programa. Es un proceso de recogida rutinaria de información sobre todos los aspectos del proyecto. Supervisar es **controlar** qué tal progresan las funciones del proyecto. “Es **observación sistemática**” e intencionada, también implica **comunicar** los progresos a los donantes, implementadores y beneficiarios del proyecto. Los informes posibilitan el uso de la información recabada en la toma de decisiones para mejorar el rendimiento del proyecto, (Certo, 2001: 134).

• **Controlar**

Es el proceso que los gerentes siguen para ejercer control. Consiste en medir el rendimiento, comparar el rendimiento con los estándares, planes u objetivos predeterminados, con el fin de

identificar si el rendimiento cumple esos estándares o necesidades y si no es así, aplicar la correctiva necesaria. (Certo, 2001: 422-423).

Según (Hernández. Pulido, 2011: 67), “Se Vigila para que el trabajo planeado se lleve a cabo de forma adecuada; de lo contrario, de lo contrario aplicar las medidas correctivas pertinentes.

• **Observación sistemática**

El cubrimiento de control para determinar a cuantos individuos puede un gerente supervisar con eficacia. Para utilizar eficazmente los recursos humanos de la empresa, lo gerentes pueden supervisar tantas personas como puedan para guiarlas hacia el alcance de las cuotas de producción. (Certo, 2001: 224)

Según (Pérez, 2010: 269), “Autoridad de primer nivel, responsable de determinado grupo de personas o actividades. En cuanto a la observación es la capacidad, habilidad de una autoridad o un líder de la empresa que organiza para llegar a la meta”.

• **Comunicar**

Según (Certo, 2001: 307), “Es el proceso de compartir información con otros individuos. La información se utiliza aquí para describir cualquier pensamiento o idea que los gerentes desean compartir con otros.”

Según (Hernández. Pulido, 2011: 229), “Procesos por los cuales se transmite y se recibe información: palabras, datos, hechos, ideas, conocimientos o pensamientos, así como actitudes y sentimientos que constituyen la base del entendimiento, comprensión o acuerdo común.”

B) Desempeño Laboral

Según (Araujo. Leal, 2007: 15) “El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: evaluación de desempeño, elementos, recompensas, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.”

El desempeño laboral 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, para ello la organización debe realizar capacitaciones y sobre todo evaluaciones constantes para poder medir el desempeño de una manera más exacta y precisa, (Robbins, 2009: 36).

El desempeño laboral 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, para ello la organización debe realizar capacitaciones y sobre todo evaluaciones constantes para poder medir el desempeño de una manera más exacta y precise, (Robbins, 2009: 36).

El desempeño laboral tiene el interés en general y específicamente, en el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él valor de las recompensas y remuneración, y la percepción de que éstas dependen del afán personal determina la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer, (Chiavenato, 2009: 243).

A. Evaluación de Desempeño

La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener realimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar, (Dessler. Varela, 2011: 260).

Así como los profesores evalúan el desempeño de sus alumnos, las organizaciones se interesan por el desempeño de sus colaboradores. La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo, (Chiavenato, 2009: 245).

La evaluación del desempeño constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. Al preparar la evaluación del desempeño, la organización obtiene información para la toma de decisiones.

Afirma que las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Así mismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento del personal dependen de la información sistemática, y el método de evaluación que se disponga sobre el empleado. Por ello cuando la evaluación del desempeño parece con frecuencia una interrupción innecesaria.

Después de todo, saben cómo está comportándose cada uno de sus subordinados. (Werther. Davis, 1992: 89 y 184).

Sustenta que el proceso técnico de mayor importancia, pero poco desarrollado. Mediante la evaluación se aprecia y se mide en forma inmediata el desempeño del trabajador en sus funciones, en su puesto de trabajo, siendo su fin último el propiciar y consolidar su realización como persona a través del trabajo. La evaluación es un proceso que sirve de base para hacer efectivos, en su momento, la promoción, los ascensos, desplazamientos; así como para formar cuadros de méritos, que sirvan para conocer el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa, (Ibáñez, 2011, p. 91).

Realimentación

Según (Chiavenato, 2009: 246), “La evaluación proporciona información de la percepción que tienen las personas con las que interactúa el colaborador, tanto de su desempeño, como de sus actitudes y competencias.”

La realimentación es un sistema de control en el desarrollo tareas, actividades o productos, implementado mediante la supervisión y evaluación continua, cuyo objetivo es el mejoramiento paulatino de los resultados. La realimentación permite valorar fortalezas y reducir debilidades, considerar puntos positivos y negativos, (Werther. Davis, 1992: 93).

Potencial de desarrollo

El desarrollo humano está a la orden del día, el desarrollo de las personas se relaciona más con la educación y con la orientación hacia el futuro que con la capacitación, por educación nos referimos a las actividades de desarrollo personal vinculadas con los procesos más profundos de la personalidad y de la mejora de la capacidad para comprender e interpretar el conocimiento, el

desarrollo está más enfocado hacia el crecimiento personal del empleado y se orienta hacia la carrera futura y no se fija en el puesto actual, (Chiavenato, 2011: 414).

El potencial se concibe como el proceso que tiene lugar en una relación de persona a persona entre un individuo con problemas que no puede manejar solo y un profesional cuya formación y experiencia lo calificación para ayudar a otros, (Hahn, 1995: 15).

Métodos de evaluación

Según (Chiavenato, 2009: 254). “Los enfoques de evaluación en grupos pueden dividirse en varios métodos que tienen en común la característica de que se basan en la comparación del desempeño del empleado y el de sus compañeros de trabajo.”

Define que el uso de los métodos de evaluación basados en el desempeño durante el pasado semeja un poco de intento de conducir un país basándose tan solo en los libros de historia patria: solo revelan lo que ha ocurrido, no lo que ocurrirá a futura. Los métodos de evaluación basados en el desempeño a futuro se centran en el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño. Pueden considerarse cuatro técnicas básicas:

- Autoevaluaciones: Llevar a los empleados a efectuar una autoevaluación puede constituir una técnica de evaluación muy útil, cuando el objetivo de esta última es alentar el desarrollo individual.
- Administración por objetivos: Consiste en que tanto el supervisor como el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseable.
- Evaluaciones psicológicas: La evaluación consiste, generalmente, de entrevistas en profundidad, examines

psicológicos, pláticas con los supervisores y una verificación de otras evaluaciones.

Método de los centros de evaluación: La utilización de centros de evaluación constituye otro método para la evaluación del potencial a futuro, pero no se basa en las conclusiones de un psicólogo, (Werther. Davis, 1992: 197- 200).

B. Competencias

Según (Chiavenato, 2008: 146) “Una competencia es un repertorio de comportamientos capaces de integrar, movilizar y transferir conocimientos, habilidades, juicios y actitudes que agregan valor económico para la organización y valor social para la persona.”

Son conductas o comportamientos (características) que una persona posee que son observables en diversas situaciones o ámbitos en las cuales tendrán que ser aplicados sus conocimientos (información), habilidades (capacidad de hacer) y rasgos (actitudes que contribuyan al logro de resultados esperados, (Ríos, 2015: 17).

La competencia laboral no es pues una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo es una capacidad real y demostrada. En otras palabras, la competencia laboral significa poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias, (Werther. Davis, 1992: 12).

Control

Según (Hernández. Pulido, 2011: 67), “Se Vigila para que el trabajo planeado se lleve a cabo de forma adecuada; de lo contrario, de lo contrario aplicar las medidas correctivas pertinentes.”

Se lleva a cabo mediante de la aplicación del resultado de acción comparándola con el plan y programas, evalúa las causas de las desviaciones, y posibles medidas de corrección que ameriten en el extremo iniciar un nuevo plan y programa, (Fernández, 1983: 8)

Comunicación

La comunicación es indispensable para conseguirlo. Cuando no hay comunicación, las personas permanecen aisladas y no tienen contacto entre sí. Los individuos no viven aislados ni son autosuficientes, sino que se relacionan continuamente con otras personas o con sus entornos por medio de la comunicación, (Chiavenato, 2009: 306).

La comunicación tiene cuatro funciones principales dentro de un grupo u organización: control, motivación, expresión emocional e información.

- La comunicación actúa de varias maneras para controlar el comportamiento de los miembros. Las organizaciones tienen jerarquías de autoridad y lineamientos formales que se exige que los empleados sigan.
- La comunicación impulsa a la motivación porque aclara a los empleados lo que se hace, qué tan bien se hace y lo que puede hacerse para mejorar el desempeño, si éste fuera insatisfactorio. El establecimiento de metas específicas, la retroalimentación acerca del avance hacia éstas y el refuerzo del comportamiento deseado estimulan la motivación y requieren de la comunicación.
- La comunicación brinda un medio para la expresión emocional de los sentimientos y para satisfacer las necesidades sociales. La última función que ejecuta la comunicación se relaciona con su rol para facilitar la toma de decisiones.

- Proporciona la información que los individuos y grupos necesitan para tomar decisiones por medio de la transmisión de datos para identificar y evaluar las alternativas de selección, Según (Robbins. Judge, 2009: 352).

Aptitud

Consiste en pensar en forma inductiva y deductiva para encontrar soluciones a problemas nuevos. Para resolver un problema de raciocinio se necesita inventar una solución o sentar las bases para ello, y no hacer cálculos de acuerdo a su capacidad, (Chiavenato, 2009: 191).

Según (Dessler. 2009: 115), “se entiende como la capacidad de un empleador para generar soluciones de la mejor manera. Esta capacidad resulta fundamental en un mundo de mercados globalizados.”

C. Recompensas

Implícitas en la mayoría de las teorías de la motivación están las recompensas intrínsecas y extrínsecas. Las intrínsecas pueden incluir una sensación de logro o hasta de autorrealización; las extrínsecas incluyen beneficios, reconocimiento, símbolos de estatus y, por supuesto, dinero. Algunos planes de compensación pueden no proporcionar un fuerte incentivo, como el salario por hora, semanal o hasta anual; en cambio, los planes de incentivos pueden basarse en trabajo por pieza, comisión por ventas, pago por méritos, planes de bonos, reparto de utilidades o ganancias (p. ej., ganancia por productividad) y opciones de acciones, (Koontz. Weihrich. Cannice, 2012: 404).

Los empleados tienden a repetir los comportamientos que son recompensados y luchan por alcanzar las metas que van ligadas a una recompensa. Cuando existe una brecha entre los

comportamientos y la consecución de metas reales y deseadas es probable que las recompensas y los castigos no estén alineados. Los administradores efectivos se aseguran de que los premios y las sanciones, formales e informales, que experimentan los empleados estén alineados con las recompensas y los castigos de metas que desea la organización, (Hellriegel. Jackson. Scollun, 2009: 487). Incluye el paquete total de prestaciones que la organización pone a disposición de sus miembros, así como los mecanismos y los procedimientos necesarios para distribuirlos. Éstos no abarcan únicamente los salarios, las vacaciones, los ascensos a puestos más elevados (con salarios y prestaciones más altos), sino también otros como la garantía de poder seguir en el puesto, las transferencias a puestos laterales más desafiantes antes o a otros que lleven a un crecimiento, así como varias formas de reconocimiento por servicios sobresalientes, (Chiavenato, 2007: 276).

Autorrealización

Un empleado satisfecho también tiende a ausentarse con menos frecuencia y a hacer contribuciones positivas y permanecer con la organización. En contraste, un empleado insatisfecho puede ausentarse con mayor frecuencia, experimentar tensión que interrumpa a los compañeros de trabajo y estar continuamente en busca de otro empleo, (Griffin, 2011: 484).

Deben tomarse en cuenta los factores internos de la compañía, como las políticas de personal, el clima organizacional y el sistema de compensaciones; es evidente que sin compensaciones adecuadas es imposible atraer y conservar gerentes de calidad. Tampoco puede ignorarse el ambiente externo: la alta tecnología exige gerentes bien capacitados, con buena preparación académica y muy capaz; la incapacidad de cubrir la demanda de esos gerentes puede impedir que la empresa crezca a la tasa deseada, (Koontz.

Wehrich. Cannice, 2012: 286).

Reconocimiento

Las recompensas basadas en el desempeño tienen varios roles y abordan una diversidad de propósitos en las organizaciones. Los principales procesos incluyen la relación de las recompensas con la motivación y el desempeño. En específico, las organizaciones quieren que los empleados se desempeñen a niveles relativamente altos y necesitan hacer valer su esfuerzo, (Griffin, 2011: 527).

Para conseguir satisfacer al cliente externo, las organizaciones primero deben satisfacer a sus trabajadores responsables del producto o servicio que ofrecen. La administración de la calidad total en una organización depende fundamentalmente de la optimización del potencial humano; lo cual está condicionado de qué tan bien se sienten las personas trabajando dentro de la organización, (Chiavenato, 2007: 349).

Dinero

Según (Griffin, 2011: 454) dice que “La compensación es la remuneración financiera otorgada por la organización a sus empleados a cambio de su trabajo”.

Representa una de las transacciones más complicadas ya que, cuando una persona acepta un puesto, se está comprometiendo a una rutina diaria, a un sistema estandarizado de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización y, por ello, recibe un salario. De este modo, el hombre empeña parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida a cambio de ese elemento simbólico (el dinero) e intercambiable, (Chiavenato, 2007: 285).

Operacionalización de las variables

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------|
| DIRECCION EMPRESARIAL | Integración | Obtener y articular | 1,2 |
| | | Adaptación | 3,4 |
| | | Cubrir los puestos | 5,6 |
| | Liderazgo | Estilos de liderazgo | 7,8 |
| | | Corazón servicial | 9,10 |
| | | Compromiso | 11,12 |
| | Supervisión | Controlar | 13,14 |
| | | Observación sistemática | 15,16 |
| | | Comunicar | 17,18 |
| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
| DESEMPEÑO LABORAL | Evaluación de desempeño | Realimentación | 19,20 |
| | | Potencial de desarrollo | 21,22 |
| | | Métodos de evaluación | 23,24 |
| | Competencias | Control | 25,26 |
| | | Comunicación | 27,28 |
| | | Aptitud | 29,30 |
| | Recompensas | Autorrealización | 31,32 |
| | | Reconocimiento | 33,34 |
| | | Dinero | 35,36 |

Delimitaciones de la investigación

- **Delimitación Temporal**

La investigación se realizó durante el período comprendido entre los meses de enero a abril del 2019.

- **Delimitación Social**

En la investigación, las unidades de análisis fueron todos los colaboradores de la Municipalidad de Barranca.

- **Delimitación Espacial**

La investigación se desarrolló en la Municipalidad de Barranca.

- **Delimitación Conceptual**

Para el desarrollo de la investigación se ha tomado en cuenta la base teórica referida a Dirección empresarial y desempeño laboral.

Hipótesis

Existe relación entre la Dirección empresarial y el desempeño laboral en la municipalidad de Barranca, 2019.

Objetivos

Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre la dirección empresarial y el desempeño laboral en la municipalidad de Barranca, 2019.

Objetivos específicos

- Describir el nivel de aplicación de la Dirección empresarial en la municipalidad de Barranca, 2019.
- Explicar el nivel de aplicación del desempeño laboral en la municipalidad de Barranca, 2019.
- Identificar los elementos predominantes de la Dirección empresarial en la municipalidad de Barranca, 2019.
- Explicar los elementos predominantes del desempeño laboral en la municipalidad de Barranca, 2019.
- Conocer el nivel de relación que existe entre la dirección empresarial y el desempeño laboral de la municipalidad de Barranca, 2019.

1. Metodología de trabajo

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, porque permitió investigar un caso real, reconocer uno de los problemas que afronta la Municipalidad de Barranca en cuanto a dirección empresarial y el desempeño laboral.

Nivel de investigación

La investigación fue correlacional porque nos permitió conocer el nivel relación que existe entre las variables, Dirección empresarial y desempeño laboral.

Método de investigación

Hipotético deductivo

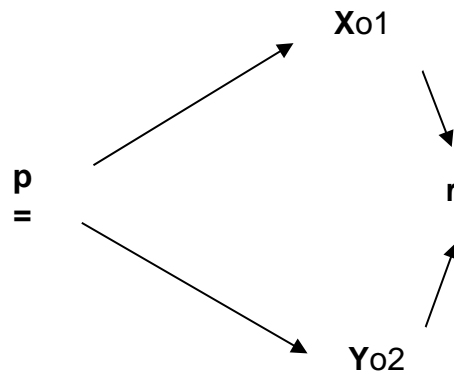
El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, porque parte de un supuesto, así mismo por el medio del razonamiento lógico se deberá deducir proposiciones particulares que tengan absoluta relación en la variable. Terminando en conclusiones verdaderas.

Diseño de investigación

No experimental, transversal

La investigación es de diseño no experimental, dado que no manipulamos las variables, observaremos el fenómeno en su ambiente natural para después analizarlos. Transversal simple, porque obtuvimos la información en un tiempo único y utilizamos una sola muestra.

Correlacional:



Dónde:

X1: Variable (Dirección empresarial)

Y1: Variable (Desempeño laboral)

P: Población

R: Relación

Población y muestra

Población

En el caso de la investigación científica, la población está conformada por 330 colaboradores de la municipalidad de Barranca, de los cuales se obtuvo la información entre el 1 de enero al 15 de abril del 2019.

Muestra

Se aplicó el muestreo probabilístico mediante la técnica del muestreo aleatorio simple. Para obtener el tamaño de la muestra, aplicamos la siguiente fórmula de Cochran's:

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

Dónde:

- n : Es el tamaño de la muestra.
- Z2 : Es el nivel de confianza: 1.96 (95% nivel de confianza).
- N : Es el tamaño de la población seleccionada: Población muestral 330 unidades de análisis.
- p=q : Es la probabilidad de éxito o no éxito: 50%.
- d2 : Es el error muestral (0.05)²

$$n = \frac{330 \times (1.96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(330-1) \times (0,05)^2 + (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5)} = 177$$

La Muestra reajustada

$$n = \frac{n}{1 + n / N}$$

Dónde:

- n : Muestra Ajustada.
- n : La muestra.
- N : Es el tamaño de la población seleccionada: Población muestral 330 unidades de análisis.

$$n = \frac{177}{1 + (177/330)} = 169$$

Dónde:

El resultado de la fórmula probabilística para muestras finitas arroja que son 177 representantes y con la muestra reajustada se tiene un total de 169 unidades de análisis de la municipalidad de Barranca.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las Técnicas e instrumentos que se emplearán para la obtención de los datos son los siguientes:

Técnica de investigación

Encuesta

Es una herramienta que se empleó con la finalidad de obtener, procesar y comunicar los datos, con el propósito de medir los diversos indicadores de las variables que sustentan el trabajo de investigación, así como demostrar el cumplimiento de los objetivos. La encuesta se aplicó fundamentalmente a los colaboradores de la municipalidad distrital de Barranca.

Documental

Esta técnica se utilizó, para registrar la información necesaria de los reportes, libros, informes, tesis y registros y otros documentos que fueron de gran importancia para recabar información de interés para la elaboración de esta investigación.

Instrumento de investigación

Cuestionario

Es una herramienta conformada por un conjunto de preguntas respecto a los indicadores de las dimensiones a medir. Este instrumento permitió valorar los conceptos y su relación de Dirección empresarial y desempeño laboral.

Validez y confiabilidad de las informaciones

Validez

Este procedimiento se realizó a través de la evaluación de juicio de expertos (3), solicite la opinión de docentes de reconocida trayectoria

en la Cátedra de la Universidad de San Pedro – Filial Barranca. Los cuales determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos.

Una vez concluido el proceso de evaluación los expertos emitieron un juicio de valor, considerando que existe relación entre los criterios establecidos, los objetivos planteados en el estudio y los ítems constitutivos del instrumento recopilación de la información. Emitiendo los resultados que se muestran en la siguiente tabla.

Validación de la encuesta según el juicio de expertos

| Expertos | (%) |
|------------------------------|---------|
| Doc. José, Vergaray Huamán | 95.06 % |
| Lic. Javier Cristóbal Gaitán | 95.06 % |
| Lic. Carlos Poëmape Cobián | 95.06% |

Fuente: instrumento de opinión de expertos

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, para determinar la validez del instrumento, se obtuvo un valor de 95.06%, por lo que puedo deducir que el instrumento tiene una muy buena validez, el cual pueden ser comprendidos mediante la siguiente tabla.

Valores de los niveles de validez

| Valores | Niveles de validez |
|---------|--------------------|
| 100% | Muy bueno |
| 75% | Bueno |
| 50% | Regular |
| 25% | Deficiente |

Fuente: instrumento de opinión de expertos

1.1.1. Confiabilidad de los instrumentos

Según (Hernández, 2014: 200). Manifiestan que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo produce resultados iguales, consistentes y coherentes”.

La confiabilidad de estos instrumentos se realizó según el Alfa de Cronbach, que se “aplica a la muestra y sobre la base de los resultados calcular tal coeficiente, cuya fórmula sirve para determinar el nivel de confiabilidad de una escala y para determinar su valor. Sus valores oscilan entre 0 y 1”.

Así mismo (Hernández, 2014: 208).

La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Niveles de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De 0,81 a 1 | Confiabilidad muy alta |
| De 0,61 a 0,80 | Confiabilidad alta |
| De 0,41 a 0,60 | Confiabilidad moderada |
| De 0,21 a 0,40 | Confiabilidad Baja |
| De 0,01 a 0,20 | Confiabilidad muy Baja |

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Estadísticos de fiabilidad-instrumento Dirección empresarial

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | Nº de elementos |
|------------------|---|-----------------|
| ,969 | ,969 | 9 |

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0,969, lo cual nos permite decir que el instrumento dirección empresarial de 9 ítems tiene confiabilidad muy alta.

Estadísticos de fiabilidad-instrumento desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | Nº de elementos |
|------------------|---|-----------------|
| ,963 | ,963 | 9 |

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0,963, lo cual nos permite decir que el instrumento de desempeño laboral de 9 ítems tiene confiabilidad muy alta.

2. Resultados

Análisis de datos

Para la interpretación y análisis de la información obtenida se utilizó las técnicas y herramientas estadísticas, entre las cuales están: tablas, figuras y gráficos (barras), a través de los cuales se obtuvo la información necesaria para realizar el análisis pertinente

Estadísticos descriptivos

En las siguientes tablas se aprecia los resultados descriptivos de las variables Dirección empresarial y Desempeño laboral.

A. Dimensión: Integración

Tabla N° 01
Colaboradores según el nivel de Integración de la
municipalidad de Barranca, 2019

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| muy malo | 17 | 10,1 |
| malo | 13 | 7,7 |
| regular | 45 | 26,6 |
| bueno | 50 | 29,6 |
| excelente | 44 | 26,0 |
| Total | 169 | 100,0 |

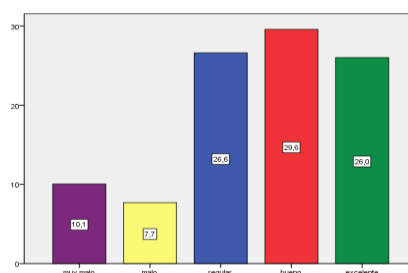


Figura N° 01: Colaboradores según el nivel de Integración de la municipalidad de Barranca, 2019

Resultado

En la tabla N° 01 y figura N° 01, observamos que 50 colaboradores que representa el 29,6%, opinan que la integración es buena, observamos que 45 colaboradores que representa el 26,6%, opinan que la integración es regular, observamos que 44 colaboradores que representa el 26,0%, opinan que la integración es excelente, así mismo 30 colaboradores que representa el 17,8% opinan que es muy malo – malo lo cual contribuye a la dirección empresarial.

B. Dimensión: Liderazgo

Tabla N° 02

Colaboradores según el nivel de liderazgo de la municipalidad de Barranca, 2019

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| muy malo | 17 | 10,1 |
| malo | 8 | 4,7 |
| regular | 27 | 16,0 |
| bueno | 73 | 43,2 |
| excelente | 44 | 26,0 |
| Total | 169 | 100,0 |

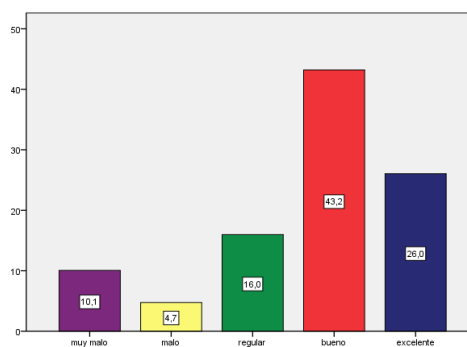


Figura N° 02: Colaboradores según el nivel de liderazgo de la municipalidad de Barranca, 2019

Resultado

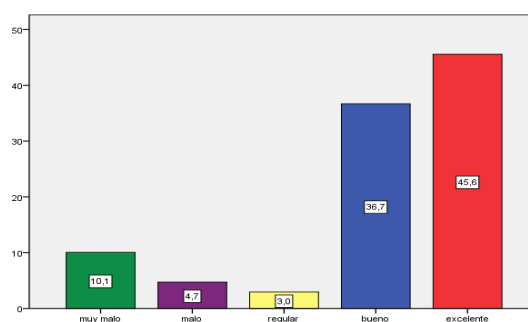
En la tabla N^a 02 y figura N^a 02, observamos que 73 colaboradores que representa el 43,2%, opinan que el liderazgo es bueno, observamos que 44 colaboradores que representa el 26,0%, opinan que el liderazgo es excelente, observamos que 27 colaboradores que representa el 16,0%, opinan que el liderazgo es regular, así mismo 25 colaboradores que representa el 15,8%, opinan que el liderazgo es muy malo - malo, lo cual contribuye a la dirección empresarial.

C. Dimensión: Supervisión

Tabla N^a 03

**Colaboradores según el nivel de supervisión de la
municipalidad de Barranca, 2019**

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| muy malo | 17 | 10,1 |
| malo | 8 | 4,7 |
| regular | 5 | 3,0 |
| bueno | 62 | 36,7 |
| excelente | 77 | 45,6 |
| Total | 169 | 100,0 |



**Figura N^a 03: Colaboradores según el nivel de supervisión de
la municipalidad de Barranca, 2019**

Resultados

En la tabla N^a 03 y figura N^a 03, observamos que 77 colaboradores que representa el 45,6%, opinan que la supervisión es excelente, observamos que 62 colaboradores que representa el 36,7%, opinan que la supervisión es buena, así mismo 30 colaboradores que representa el 17,8%, opinan que la supervisión es regular – malo – muy malo, lo cual contribuye a la dirección empresarial.

D. **Variable:** Dirección empresarial

Tabla N^a 04

Colaboradores según el nivel de dirección empresarial de la municipalidad de Barranca, 2019

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| pésimo | 12 | 7,1 |
| malo | 5 | 3,0 |
| regular | 65 | 38,5 |
| bueno | 61 | 36,1 |
| excelente | 26 | 15,4 |
| Total | 169 | 100,0 |

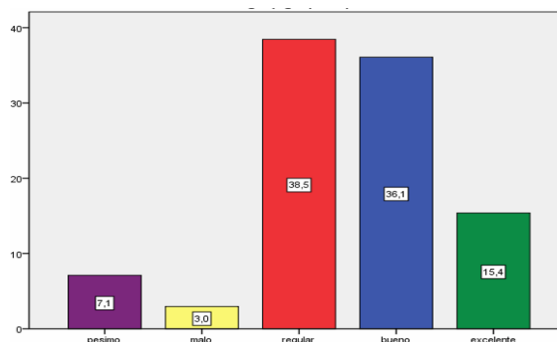


Figura N^a 04: Colaboradores según el nivel de dirección empresarial de la municipalidad de Barranca, 2019

Resultados

En la tabla N^a 04 y figura N^a 04, observamos sobre la variable dirección empresarial el nivel regular revela una frecuencia de 65

colaboradores y un porcentaje de 38,5%, el nivel bueno revela una frecuencia de 61 colaboradores y un porcentaje de 36,1%, el nivel excelente revela una frecuencia de 26 colaboradores y un porcentaje de 15,4%, el nivel malo – muy malo revela una frecuencia de 17 colaboradores y un porcentaje de 10,0%, lo cual contribuye a la variable dirección empresarial.

E. **Dimensión:** Evaluación de desempeño

Tabla Nª 05

Colaboradores según el nivel de evaluación de desempeño de la municipalidad de Barranca, 2019

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|--------------|
| nunca | 7 | 4,1 |
| casi nunca | 9 | 5,3 |
| a veces | 15 | 8,9 |
| casi siempre | 69 | 40,8 |
| siempre | 69 | 40,8 |
| Total | 169 | 100.0 |

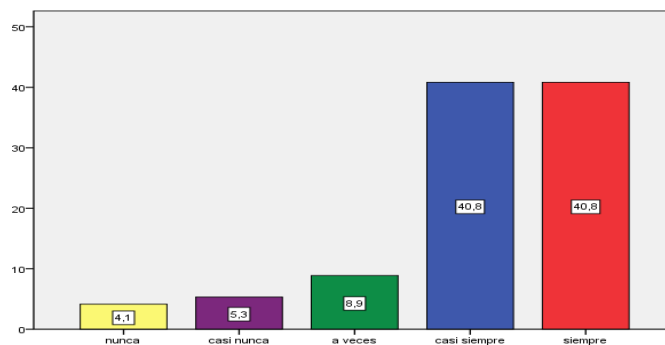


Figura Nª 05: Colaboradores según el nivel de evaluación de desempeño de la municipalidad de Barranca, 2019

Resultados

En la tabla Nª 05 y figura Nª 05, observamos que 138 colaboradores que representa el 81,6%, opinan que siempre - casi siempre existe evaluación de desempeño, observamos que 15 colaboradores que representa el 8,9%, opinan que a veces existe evaluación de

desempeño, observamos que 16 colaboradores que representa el 9,4%, opinan que nunca – casi nunca existe evaluación de desempeño, lo cual contribuye al desempeño laboral.

F. Dimensión: Competencias

Tabla Nª 06

Colaboradores según el nivel de competencia de la municipalidad de Barranca, 2019

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| pésimo | 17 | 10,1 |
| malo | 13 | 7,7 |
| regular | 45 | 26,6 |
| bueno | 50 | 29,6 |
| excelente | 44 | 26,0 |
| Total | 169 | 100,0 |

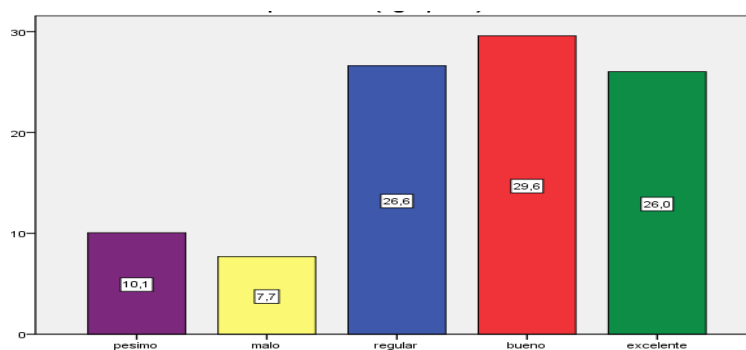


Figura N° 06: Colaboradores según el nivel de competencia de la municipalidad de Barranca, 2019

Resultados

En la tabla Nª 06 y figura Nª 06, observamos que 94 colaboradores que representa el 55,6%, opinan que es excelente – bueno la competencia que se da, observamos que 45 colaboradores que representa el 26,6%, opinan que es regular la competencia que se da, observamos que 30 colaboradores que representa el 17,8%, opinan que es

pésima – mala las competencias que se da, lo cual contribuye al desempeño laboral.

G. Dimensión: Recompensas

Tabla Nª 07

Colaboradores según el nivel de recompensa de la municipalidad de Barranca, 2019

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| pésimo | 17 | 10,1 |
| malo | 8 | 4,7 |
| regular | 5 | 3,0 |
| bueno | 62 | 36,7 |
| excelente | 77 | 45,6 |
| Total | 169 | 100,0 |

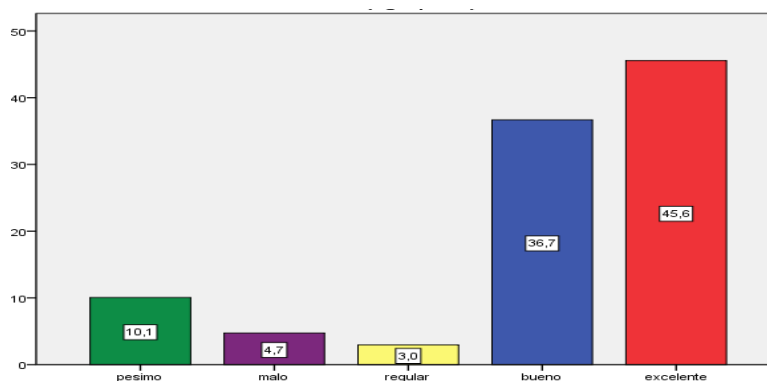


Figura 07: Colaboradores según el nivel de recompensa de la municipalidad de Barranca, 2019

Resultados

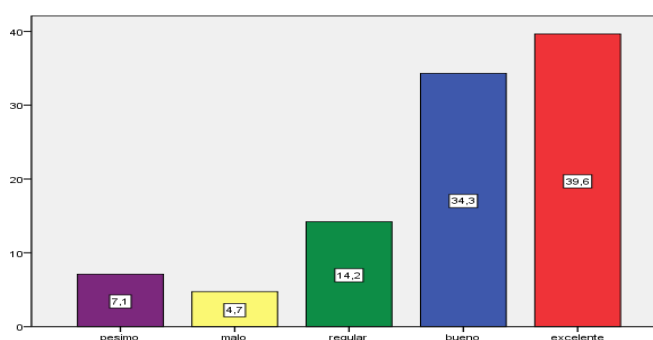
En la tabla Nª 07 y figura Nª 07, observamos que 77 colaboradores que representa el 44,6%, opinan que es excelente las recompensas que se da, observamos que 62 colaboradores que representa el 36,7%, opinan que es bueno las recompensas que se da, observamos que 30 colaboradores que representa el 17,8%, opinan que es pésimo – malo– regular las recompensas que se da, lo cual contribuye al desempeño laboral.

H. Variable: Desempeño laboral

Tabla Nª 08

**Colaboradores según el nivel de desempeño laboral de la
municipalidad de Barranca, 2019**

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Pésimo | 12 | 7,1 |
| Malo | 8 | 4,7 |
| regular | 24 | 14,2 |
| bueno | 58 | 34,3 |
| excelente | 67 | 39,6 |
| Total | 169 | 100,0 |



**Figura Nª 08: Colaboradores según el nivel de desempeño
laboral de la municipalidad de Barranca, 2019**

Resultados

En la tabla Nª08 y figura Nª 08, observamos sobre la variable desempeño laboral, el nivel excelente revela una frecuencia de 67 colaboradores y un porcentaje de 39,6%, el nivel bueno revela una frecuencia de 58 colaboradores y un porcentaje de 34,3%, el nivel regular revela una frecuencia de 24 colaboradores y un porcentaje de 14,2%, el nivel pésimo – malo revela una frecuencia de 20 colaboradores y un porcentaje de 11,8%.

Prueba de hipótesis

Como las variables de estudio son categóricas, sus niveles de

medición ordinal y el diseño son correlacionales, para la contratación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman utilizando el SPSS. 22.

Para (Hernández. Fernández. Baptista, 305). Los coeficientes varían de -1.0 (correlación negativa perfecta) a + 1.0 (correlación positiva perfecta), considerando el (0) como ausencia de correlación entre las variables jerarquizadas. Se trata de estadísticas sumamente eficientes para datos ordinales. El grado de correlación está dado por los siguientes valores.

Grado de relación según coeficiente de correlación

| Rango | Relación |
|-------|--|
| -1 | Correlación negativa perfecta |
| -0.9 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.5 | Correlación negativa media |
| -0.25 | Correlación negativa débil |
| -0.1 | Correlación negativa muy débil |
| 0 | No existe correlación alguna entre las variables |
| 0.1 | Correlación positiva muy débil |
| 0.25 | Correlación positiva débil |
| 0.5 | Correlación positiva media |
| 0.75 | Correlación positiva considerable |
| 0.9 | Correlación positiva muy fuerte |
| 1 | Correlación positiva perfecta |

Fuente: Hernández. Fernandez v Baptista (2014)

En la investigación social existe la convención de aceptar como porcentaje de confianza válido el nivel de significancia del 0.05, el cual significa que el analista tiene el 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse.

A. Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la dirección empresarial y el desempeño laboral de la municipalidad de Barranca, 2019

H₁: Existe relación significativa entre la dirección empresarial y

el desempeño laboral de la municipalidad de Barranca, 2019

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p < 0.05$, entonces rechazar H_0

Tabla N° 09

Prueba de correlación de Spearman entre las variables Dirección empresarial y el desempeño laboral en la municipalidad de Barranca, 2019

| Correlaciones | | Dirección empresarial |
|-------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,935** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 169 |

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

** Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de la variable Dirección empresarial y desempeño laboral

Interpretación

Como el valor de la probabilidad ($p = 0.000$) es menor que el valor de la significancia ($\alpha = 0.05$); entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación es de ($r_s = 0,935$), concluyendo que existe una correlación lineal estadísticamente significativa, correlación positiva muy fuerte e directamente proporcional entre la Dirección empresarial y desempeño laboral en la municipalidad de Barranca, 2019.

3. Análisis y discusión

De los resultados obtenidos, y teniendo en cuenta el problema, los objetivos y la hipótesis de investigación, se establece:

De los resultados obtenidos se puede observar que el valor de probabilidad ($p = 0.000$) es menor que el valor de significancia ($\alpha = 0,05$); por lo que se puede deducir que existe relación entre dirección empresarial y desempeño laboral, del mismo modo el coeficiente de correlación es de ($r_s = 0,935$), concluyendo que existe relación significativa positiva muy fuerte y directamente proporcional, entre la dirección empresarial y el desempeño laboral de la municipalidad de Barranca, 2019. El resultado se contrasta con la investigación realizada por Flores, (2015) en el cual concluye que existe relación entre el proceso administrativo y gestión empresarial en coproabas, Jinotega, Roca, (2002), la dirección empresarial produce los acontecimientos como operaciones en el mundo real de las transacciones, por ello la dirección transforma el objetivo en resultado.

En cuanto al nivel de dirección empresarial por cada, 5 colaboradores que evidencian que la dirección empresarial es excelente, 3 que evidencia que la dirección empresarial es pésimo o malo, en este sentido los resultados están de acuerdo con Flores, (2015) en el cual concluye que existe relación entre el proceso administrativo y gestión empresarial en coproabas, Jinotega, argumento que respalda lo encontrado por (Daft, 2004). La dirección consiste en usar la influencia para motivar a los empleados para que alcancen las metas organizacionales. Dirigir significa crear una cultura y valores compartidos, comunicar las metas a los empleados de la empresa e infundirles el deseo de un desempeño excelente.

De los resultados obtenidos de 7 colaboradores que opinan el desempeño laboral es excelente, frente a 2 colaboradores que opinan que el desempeño laboral es malo – pésimo en este sentido los resultados están de acuerdo con Inca (2015) quien determina que existe relación positiva alta entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015, argumento que respalda lo encontrado por Robbins, (2009). El desempeño laboral 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. De los resultados obtenidos

en cuanto a los elementos predominantes en dirección empresarial, supervisión el 45,6% de los colaboradores opinan que es excelente, el 40,7%, de los colaboradores opinan que es buena - regular, el 14,8%, opinan que es muy malo - malo. Siendo el nivel predominante es bueno; no predomina para 25 colaboradores y un porcentaje 14,8% por las dimensiones, se concluye que la dimensión predominante es la supervisión en la aplicación de la dirección empresarial, como afirma el autor Serna, (1994), la supervisión consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente. La supervisión es la observación regular y el registro de las actividades que se llevan a cabo en un proyecto o programa.

En cuanto a los elementos predominantes del desempeño laboral, recompensas el 45,6% de los colaboradores opinan que es excelente, 39,7% de los colaboradores que opinan que es bueno - regular, 14,8% de los colaboradores opinan que es pésima – mala, se concluye que la dimensión predominante es recompensas en la aplicación del desempeño laboral, como afirma el autor Koontz, Weihrich y Cannice, (2012), implícitas en la mayoría de las teorías de la motivación están las recompensas intrínsecas y extrínsecas. Las intrínsecas pueden incluir una sensación de logro o hasta de autorrealización; las extrínsecas incluyen beneficios, reconocimiento, símbolos de estatus y, por supuesto, dinero. Algunos planes de compensación pueden no proporcionar un fuerte incentivo, como el salario por hora, semanal o hasta anual; en cambio, los planes de incentivos pueden basarse en trabajo por pieza, comisión por ventas, pago por méritos, planes de bonos, reparto de utilidades o ganancias.

4. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

El nivel de significancia es de 0.000 y el coeficiente de correlación es de 0.935, por lo que se concluye que existe relación significativa y directamente proporcional entre dirección empresarial y desempeño laboral, infiriendo que cuando la dirección empresarial se incrementa la a la par con ello se incrementa el desempeño laboral.

De 126 colaboradores que representan el 74.6%, perciben que el nivel de dirección empresarial en la municipalidad de barranca es buena o regular, concluyendo que se está dando de manera adecuada la integración entre los colaboradores para poder lograr los objetivos, a su vez el inmediato superior demuestra liderazgo frente a sus colaboradores difundiendo el trabajo en equipo que va de la mano con la supervisión para poder atender las consultas de los colaboradores y todos se encaminan en cumplir los objetivos.

De 67 colaboradores que representan el 39.6%, perciben que el desempeño laborales excelente , seguido por 58 colaboradores que representan el 34.3% que perciben que el desempeño laboral es bueno , concluyendo que se está dando un seguimiento a los colaboradores mediante evaluaciones de desempeño para que cumplan sus funciones adecuadamente, esto a su vez ayuda en la mejora de la competencia entre los colaboradores ya que dan todo de sí para cumplir los objetivos trazados y esto se ve reflejado en las recompensas que reciben de parte de sus superiores por su esfuerzo.

Los factores predominantes en la dirección empresarial son: la supervisión, ya que de 77 colaboradores que representan el 45.6%, perciben que es excelente, seguido por 62 colaboradores que representan el 36.7% que perciben que es bueno, entendiendo que los superiores controlan las acciones de los colaboradores para poder alcanzar los objetivos planteados, ya que se apoyan mediante la observación sistemática que les permite

llevar una programación clara de las labores que se desarrollan, demostrando a su vez que están dispuestos a escuchar a los colaboradores cuando deseen comunicar alguna opinión con respecto a la mejora de los procesos. Seguido por el liderazgo ya que de 44 colaboradores que representan el 26.0%, perciben que es excelente, seguido por 73 colaboradores que representan el 43.2%, que perciben que es bueno, entendiendo que el estilos de liderazgo que emplea el superior es el adecuado para los colaboradores al momento de desempeñar sus funciones, creando en ellos un corazón servicial que se demuestra en el trabajo en equipo que desarrollan, conjuntamente con el compromiso que demuestran los colaboradores con la empresa.

Los factores predominantes del desempeño laboral son: las recompensas, ya que de 77 colaboradores que representan el 45.6%, perciben que es excelente, seguido por 62 colaboradores que representan el 36.7% que perciben que es bueno, entendiendo que lo colaboradores pueden autorrealizarse aprendiendo y creciendo profesionalmente, esto genera que se haga el reconocimiento debido en relación a su desempeño del colaborador, dichos reconocimientos vienen de la mano de recompensas y una de ella es el dinero cuando el colaborador escala de puestos. Seguido de evaluación de desempeño, ya que de 138 colaboradores que representan el 81.6%, la mitad percibe que es excelente frente a la otra mitad que percibe que es bueno, entendiendo que realimentan constantemente a los colaboradores mediante evaluaciones las cuales reflejan su real desempeño, esto a su vez genera que el personal tenga un mejor potencial de desarrollo dentro de la empresa, estos métodos de evaluación que se aplican son para mejorar cada vez más los procesos y lograr satisfactoriamente los objetivos trazados.

Recomendaciones

En la actualidad es de suma importancia la dirección empresarial de manera eficiente, por lo que recomiendo que se deban utilizar estrategias adecuadas de dirección que permitan que los colaboradores estén motivados y comprometidos con el logro de los objetivos y metas de la municipalidad. Los cuales permitirán que desarrollen sus actividades de manera eficiente y eficaz. Estas acciones traducirán en la satisfacción del usuario.

En la actualidad es de suma importancia que las instituciones públicas cuenten con una dirección efectiva, en el caso de la municipalidad se recomienda hacer un diagnóstico situacional y replantear las estratégicas de integración, liderazgo y supervisión, que permita a que todos los colaboradores perciban que la conducción de la municipalidad se está llevando a cabo de manera efectiva

Se recomienda analizar los criterios que está empleando la entidad para realizar la evaluación del desempeño, así como los criterios que utiliza para medir las competencias, y las políticas de recompensas que está empleando, con el objetivo de realizar los correctivos necesarios, y que estas acciones se perciban por los colaboradores como una acción propositiva que permitirá mejorar su situación profesional y económica, permitiendo mejorar el desempeño en el desarrollo de sus actividades.

Se recomienda a los responsables de la gestión municipal seguir aplicando las estrategias de integración las cuales permitirá articular a todas las áreas, facilitar la adaptación en los puestos por parte de los colaboradores, del mismo modo adecuar los estilos de liderazgo a las circunstancias con la finalidad de lograr el equilibrio en la gestión, fomentar el compromiso entre los colaboradores para el desarrollo de las metas, seguir fomentando

el control como una herramienta de mejora continua, y la comunicación como base fundamental para el desarrollo de las actividades.

Se recomienda seguir aplicando la evaluación del desempeño, utilizando los métodos de evaluación adecuados y de acuerdo con cada área, fomentar las competencias a través del control en el cumplimiento de las metas, la comunicación asertiva, las recompensas dinerarias, de reconocimiento y autorrealización esto permitirá fomentar en los colaboradores el sistema de pertinencia y la identificación con la municipalidad.

5. Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida y la fortaleza para seguir luchando y lograr mis objetivos.

A los docentes de la Universidad San Pedro, por darme la oportunidad de ser parte de su comunidad y contribuir en mi crecimiento profesional. Aplicar las enseñanzas percibidas e impulsar el desarrollo y crecimiento en el campo profesional.

A mis padres que con sus consejos me incentivan a seguir avanzando en mi quehacer intelectual y laboral.

A mis abuelos maternos que guían mis pasos desde el cielo.

6. Referencias Bibliográficas

- Asenjo. (2016). Capacitación y Gestión empresarial en el sector Público de Lima Metropolitana 2016. Tesis para optar el doctorado en Ciencias de la Educación empresarial. Recuperado el 15 de abril del 2018: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/285/TD%20CE%20A81%202009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casa. (2015). Gestión de Talento Humano y Desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo. Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas - Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado el 15 de abril del 2018: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/Maribel>
- Cengage Learning Editores, S.A.
- Chavianato. (2001). Administración. Teoría, proceso y práctica. (3ra Edición.).
- Chiavenato (2006). Introducción a la teoría general de la Administración. (7ma Edición.). México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato (2009). Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones. (2da Edición.). México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato. (2000). Gestión del Talento Humano. (3ra Edición.). México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato. (2007). Administración de recursos humanos. (8va Edición.).
- Chiavenato. (2009). Gestión del talento humano. (3ra Edición.). México: McGraw- Hill. Interamericana Editores S.A.
- Clemente. (2013). El Desempeño Laboral y la Eficiencia de Gestión del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Anchonga, provincia de
- Daft, R. (2011). Teoría y diseño organizacional. (10ma Edición.). México.
- Dessler. (2009). Administración de recursos humanos. (11va Edición) México.
- Durán. (2015). El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los funcionarios del área de balcón de servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Ambato. Tesis para optar la Titulación de Psicóloga Industrial - Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Recuperado el 15 de abril del 2018: <https://docslide.com.br/documents/import-1pdf.html>

▪ el 15 de abril del 2018:

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_1017

3016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Espaderos. (2016). Relación Entre Desempeño y Satisfacción Laboral en el Departamento de Dirección Financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. Tesis para optar el título de grado - Universidad Rafael Landívar – Facultad de Humanidades – Guatemala. Recuperado el 15 de abril del 2018:
- Flores. (2015). Proceso administrativo y gestión empresarial en coproabas, jinotega. Tesis para optar al título de Maestría en Gerencia Empresarial - Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado el 15 de abril del 2018: <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- Fuentes & Cordon. (2011). Fundamentos de dirección y administración de empresas. (España). Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S. A.).
- Goleman. (2011). Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional. Estados Unidos: ediciones B S.A
- Hellriegel & Slocum Jr. (2009). Comportamiento organizacional. (12va Edición.).
- Hellriegel, Jackson & Slocum Jr. (2009). Administración. Un enfoque basado en competencias (11a. edición). México. Cengage Learning Editores, S.A.
- Hernández y Fernández. (2014). Influencia de la Cultura Organizacional sobre el Desempeño Laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Olmos – Lambayeque 2014. Tesis Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Señor de Sipán, Lambayeque – Perú. Recuperado el 15 de abril del 2018: <http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/handle/uss/630>
- Hernández, Fernández, Batista. (2006). Metodología de la investigación. (6ta Edición.). México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Hernández. (2014). Metodología de la investigación. (6ta Edición.). México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Huamán. (2014). Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de morales, 2016. Tesis para el grado de Licenciado en Administración con mención en Gestión empresarial Universidad Peruana Unión. Recuperado el 15 de abril del 2018: <http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/875/Tesis%20de%20Albujar%20Giraldo%20Huam%C3%A1n%20Tocas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- humano de las empresas. (6ta Edición.).México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Inca. (2015). Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú. Recuperado el 15 de abril del 2018: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8809/Flor_BSMC.pdf
- Ivancevich, Konopaske y Matteson. (2006). Comportamiento organizacional. (7ma Edición). México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A. (14va Edición.).
- Jones & George. (2006). Administración contemporánea. (4ta Edición.). México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Koontz, H. & Weihrich, H. & Cannice, M. (s.f.). Administración: Una perspectiva global y empresarial. (14 th Edición.).México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Koontz, Heinz, y Cannice. (2012). Administración, una perspectiva global y empresarial. México. Cengage Learning Editores, S.A.
- México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A
- México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A
- México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Mondy & Noé. (2005). Administración de Recursos Humanos. (9na Edición.).México. Pearson Educación de México, SA.
- Municipalidad de Huancavelica periodo 2014 - 2015. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración. Recuperado el 15 de abril del 2018:

<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/58/TP%20->

- Newstrom. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. (13 th Edición.).
- Nolberto. (2017). Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017. Tesis para optar el Bachiller en Administración de empresas en la Universidad de Huánuco. Recuperado
- Oscco. (2014). Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional José María Arguedas-Andahuaylas - Perú. Recuperado el 15 de abril del 2018:
 - Pearson Educación de México, S.A.
- Robbins & Coulter. (2010). Administración. (10ma Edición.).México. Pearson Educación de México, S.A.
- Robbins, S & Judge, T.
(2015). Comportamiento organizacional (15ª ED.).Estados Unidos: Addison-Wesley.
- Werther, W. & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. El capital

7. Anexo 1: Matriz de Consistencia

| TITULO DEL PROYECTO: | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|
| Dirección empresarial y desempeño laboral en la Municipalidad de Barranca - 2019. | | | | | |
| Planteamiento Del Problema | Objetivo General | Hipótesis | Población Y Muestra | Tipo Y Diseño | Técnica Instrumento |
| ¿Cómo se relaciona la dirección empresarial y el desempeño laboral de la municipalidad de Barranca - 2019? | <p>Determinar el nivel de relación que existe entre la dirección empresarial y el desempeño laboral en la municipalidad de Barranca, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Describir el nivel de aplicación de la Dirección empresarial en la municipalidad de Barranca, 2019. ✓ Explicar el nivel de aplicación del desempeño laboral en la municipalidad de Barranca, 2019. ✓ Identificar los elementos predominantes de la Dirección empresarial en la municipalidad de Barranca, 2019. ✓ Explicar los elementos predominantes del desempeño laboral en la municipalidad de Barranca, 2019. ✓ Conocer el nivel de relación que existe entre la dirección empresarial y el desempeño laboral de la municipalidad de Barranca, 2019. | <p>Existe relación entre la Dirección empresarial y el desempeño laboral en la municipalidad de Barranca, 2019.</p> | <p>POBLACIÓN</p> <p>330 colaboradores de la Municipalidad de Barranca</p> <p>MUESTRA</p> <p>Serán 169 colaboradores a quienes se encuestara.</p> | <p>TIPO DE INVEST. APPLICADA</p> <p>NIVEL DESCRIPTIVO</p> <p>CORRELACIONAL</p> <p>MEMTODO HIPOTÉTICO DEDUCTIVO</p> <p>DISEÑO. NO EXPERIMENTAL: TRANSVERSAL</p> | <p>TECNICA ENCUESTA. ENTREVISTA. DOCUMENTAL. INSTRUMENTO CUESTIONARIO</p> |

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADORES | ITEMS |
|-------------------------------|-------------|-------------------------|--|
| DIRECCION EMPRESARIALC | Integración | Obtener y articular | ¿El líder organiza a todos los colaboradores para lograr los objetivos? |
| | | | ¿Considera que el líder hace una buena planificación? |
| | | Inserción y adaptación | ¿Considera que existe integración entre los colaboradores? |
| | | | ¿Considera que puede desarrollarse normalmente en sus funciones dentro la municipalidad? |
| | | Cubrir los puestos | ¿Aplican programas de inducción para los colaboradores que recién ingresan? |
| | | | ¿Considera usted que se aplica la inducción en la organización? |
| | Liderazgo | Estilos de liderazgo | ¿Considera que el gerente demuestra ser un líder? |
| | | | ¿Considera que las acciones del líder son las adecuadas? |
| | | Corazón servicial | ¿El alcalde aplica el trabajo en equipo? |
| | | | ¿El alcalde motiva a desempeñar sus funciones correctamente? |
| | | Compromiso | ¿Se siente comprometido con sus funciones delegadas? |
| | | | ¿El líder lo recompensa por su compromiso con la organización? |
| | Supervisión | Controlar | ¿Los directivos de la municipalidad supervisan continuamente las actividades que realizan los colaboradores? |
| | | | ¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos? |
| | | Observación sistemática | ¿Considera usted que se programan con tiempo las actividades a desempeñar? |
| | | | ¿Considera que hay una programación clara de las labores a desarrollar? |
| | | Comunicar | ¿La comunicación en la organización es clara, fluida, precisa entre los colaboradores? |
| | | | ¿Se escucha las opiniones de todos los colaboradores a la hora de la supervisión? |

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADORES | ITEMS |
|--------------------------|-------------------------|-------------------------|---|
| DESEMPEÑO LABORAL | Evaluación de desempeño | Realimentación | ¿Aplican un seguimiento continuo a la hora de realizar sus funciones? |
| | | | ¿Lo evalúan constantemente para ver su desempeño? |
| | | Potencial de desarrollo | ¿La municipalidad se preocupa por la comodidad de sus colaboradores en sus instalaciones? |
| | | | ¿Lo evalúan constantemente para mejorar su potencial laboral? |
| | | Métodos de evaluación | ¿Promueven la autoevaluación dentro de la municipalidad? |
| | | | ¿Se aplica evaluación por objetivos dentro de la municipalidad? |
| | Competencias | Control | ¿El gerente desempeña sus funciones eficazmente? |
| | | | ¿El gerente hace un seguimiento a los colaboradores a la hora de desempeñar sus labores? |
| | | Comunicación | ¿Considera usted que hay buena comunicación entre los trabajadores? |
| | | | ¿Considera que hay una buena comunicación entre personal de áreas distintas? |
| | | Aptitud | ¿Considera que esta apto para las funciones que realiza? |
| | | | ¿Considera que es capaz de dar solución a problemas que se puedan presentar? |
| | Recompensas | Autorrealización | ¿La misión o propósito de la organización le hace sentir que su trabajo es importante? |
| | | | ¿Has tenido oportunidades para crecer y aprender profesionalmente? |
| | | Reconocimiento | ¿Considera que la municipalidad le demuestra y valora el trabajo que desempeña? |
| | | | ¿El jefe inmediato hace reconocimiento en relación con el desempeño de sus colaboradores? |
| | | Dinero | ¿Recibe alguna recompensa cuando desempeña sus funciones eficazmente? |
| | | | ¿Recibe un aumento cuando sube de puesto? |

ANEXOS 2°
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA DIRECCION EMPRESARIAL



A. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario es realizado con la finalidad de saber la opinión de los colaboradores sobre la Dirección Empresarial en la Municipalidad Provincial de Barranca.

B. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

C. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa las
- La escala de calificación es la siguiente:

| | | |
|---|---|--------------|
| 1 | = | Nunca |
| 2 | = | Casi nunca |
| 3 | = | A veces |
| 4 | = | Casi siempre |
| 5 | = | Siempre |

| Ítem | Integración | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | ¿El líder organiza a todos los colaboradores para lograr los objetivos? | | | | | |
| 2 | ¿Considera que el líder hace una buena planificación? | | | | | |
| 3 | ¿Considera que existe integración entre los colaboradores? | | | | | |
| 4 | ¿Considera que puede desarrollarse normalmente en sus funciones dentro la municipalidad? | | | | | |
| 5 | ¿Aplican programas de inducción para los colaboradores que recién ingresan? | | | | | |
| 6 | ¿Considera usted que se aplica la inducción en la organización? | | | | | |
| Ítem | Liderazgo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿Considera que el gerente demuestra ser un líder? | | | | | |
| 8 | ¿Considera que las acciones del líder son las adecuadas? | | | | | |
| 9 | ¿El alcalde aplica el trabajo en equipo? | | | | | |
| 10 | ¿El alcalde motiva a desempeñar sus funciones correctamente? | | | | | |
| 11 | ¿Se siente comprometido con sus funciones delegadas? | | | | | |
| 12 | ¿El líder lo recompensa por su compromiso con la organización? | | | | | |
| Ítem | Supervisión | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | ¿Los directivos de la municipalidad supervisan continuamente las actividades que realizan los colaboradores? | | | | | |
| 14 | ¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos? | | | | | |
| 15 | ¿Considera usted que se programan con tiempo las actividades a desempeñar? | | | | | |
| 16 | ¿Considera que hay una programación clara de las labores a desarrollar? | | | | | |
| 17 | ¿La comunicación en la organización es clara, fluida, precisa entre los colaboradores? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 18 | ¿Se escucha las opiniones de todos los colaboradores a la hora de la supervisión? | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL



A. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario es realizado con la finalidad de saber la opinión de los colaboradores sobre el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Barranca.

B. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

C. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa las
- La escala de calificación es la siguiente:

| | | |
|---|---|--------------|
| 1 | = | Nunca |
| 2 | = | Casi nunca |
| 3 | = | A veces |
| 4 | = | Casi siempre |
| 5 | = | Siempre |

| Ítem | Evaluación de Desempeño | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Aplican un seguimiento continuo a la hora de realizar sus funciones? | | | | | |
| 2 | ¿Lo evalúan constantemente para ver su desempeño? | | | | | |
| 3 | ¿La municipalidad se preocupa por la comodidad de sus colaboradores en sus instalaciones? | | | | | |
| 4 | ¿Lo evalúan constantemente para mejorar su potencial laboral? | | | | | |
| 5 | ¿Promueven la autoevaluación dentro de la municipalidad? | | | | | |
| 6 | ¿Se aplica evaluación por objetivos dentro de la municipalidad? | | | | | |
| Ítem | Competencias | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿El gerente desempeña sus funciones eficazmente? | | | | | |
| 8 | ¿El gerente hace un seguimiento a los colaboradores a la hora de desempeñar sus labores? | | | | | |
| 9 | ¿Considera usted que hay buena comunicación entre los trabajadores? | | | | | |
| 10 | ¿Considera que hay una buena comunicación entre personal de áreas distintas? | | | | | |
| 11 | ¿Considera que esta apto para las funciones que realiza? | | | | | |
| 12 | ¿Considera que es capaz de dar solución a problemas que se puedan presentar? | | | | | |
| Ítem | Recompensa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | ¿La misión o propósito de la organización le hace sentir que su trabajo es importante? | | | | | |
| 14 | ¿Has tenido oportunidades para crecer y aprender profesionalmente? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 15 | ¿Considera que la municipalidad le demuestra y valora el trabajo que desempeña? | | | | | |
| 16 | ¿El jefe inmediato hace reconocimiento en relación con el desempeño de sus colaboradores? | | | | | |
| 17 | ¿Recibe alguna recompensa cuando desempeña sus funciones eficazmente? | | | | | |
| 18 | ¿Recibe un aumento cuando sube de puesto? | | | | | |