UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

LA GERENCIA CORPORATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA-PERIODO 2019

TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

TESISTA:

Bach. DEIVID RAFAEL VILLANUEVA BONILLA

ASESOR:

Mg. JUAN CARLOS ROJAS MATOS

HUÁNUCO - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, Rafael Villanueva y Merlith Bonilla por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones y mantenerse a mi lado en momentos cruciales e importantes. A mi hermano Joshoa de quien espero que siga mi ejemplo y sea de inspiración para que también pueda llegar a ser un gran profesional y éxito en todos los ámbitos de su vida.

Deivid Rafael Villanueva Bonilla

RESUMEN

La investigación denominado: La gerencia corporativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019, ha planteado como problema de investigación ¿De qué manera la Gerencia Corporativa se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019? Su objetivo: Establecer ¿De qué manera la Gerencia Corporativa se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?

. Su hipótesis: La Gerencia Corporativa se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. La investigación queda justificada desde varios enfoques, teóricamente, se ha planteado nuevas tendencias de la Gerencia Corporativa en el entorno del con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Metodológicamente, sirve para demostrar el desarrollo de una investigación mediante una lógica de investigación requerida.

Por sus características es aplicada por que pretende resolver problemas relacionado directamente con la Gerencia Corporativa en el entorno con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

El diseño de investigación es correlacional, es decir establece la relación que existe entre la Gerencia Corporativa se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Se ha obtenido los siguientes resultados: La hipótesis de trabajo demuestra una relación significativa de las variables de investigación, es decir existe un coeficiente determinado de relación de 0,9874 entre la gerencia corporativa con la evaluación del desempeño laboral en la *Municipalidad*

Distrital de Pillco Marca. *Gerencia Corporativa se* encuentra calificada en un 90.28% en escalas superiores a la escala de calificación normal, es decir en proceso de mejora continua. *Municipalidad Distrital de Pillco Marca.* La Evaluación del desempeño Laboral, se encuentra evaluada 91,43% en escalas superiores a la escala de evaluación normal, de regular a superiores *en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca*.

SUMARY

The research called: Corporate management and job performance in the District Municipality of Pillco Marca- Period 2019, has raised as a research problem how is Corporate Management related to Labor Performance in the District Municipality of Pillco Marca- Period 2019? Its objective: Establish How is the Corporate Management related to Labor Performance in the District Municipality of Pillco Marca- Period 2019?

. His hypothesis: The Corporate Management is significantly related to the Labor Performance in the District Municipality of Pillco Marca. The research is justified from several approaches, theoretically, new trends have been raised in Corporate Management in the environment of Labor Performance in the District Municipality of Pillco Marca.

Methodologically, it serves to demonstrate the development of an investigation through a required investigation logic.

Due to its characteristics, it is applied because it aims to solve problems directly related to Corporate Management in the environment with Labor Performance in the District Municipality of Pillco Marca.

The research design is correlational, that is, it establishes the relationship that exists between the Corporate Management and is significantly related to the Labor Performance in the District Municipality of Pillco Marca.

The following results have been obtained: The working hypothesis shows a significant relationship of the research variables, that is, there is a determined coefficient of relationship of 0.9874 between corporate management and the evaluation of work performance in the District Municipality of Pillco Marca . Corporate Management is rated 90.28% on scales higher than the normal rating scale, that is, in the process of

continuous improvement. District Municipality of Pillco Marca. The Labor Performance Evaluation is evaluated 91.43% in scales higher than the normal evaluation scale, from regular to higher in the District Municipality of Pillco Marca.

ÍNDICE

DEDICATORIA II

RESUMEN III

SUMMARY V

ÍNDICE VII

INTRODUCCIÓN X

CAPÍTULO I 12

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 12

1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA 12

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 14

1.2.1. Problema General 14

1.2.2. Problemas Específicos 15

1.3. OBJETIVOS 16

1.3.1. Objetivo General 16

1.3.2. Objetivos Especificas 16

1.4. HIPÓTESIS 17

1.4.1. Hipótesis General 17

1.4.2. Hipótesis Especificas 17

1.5. VARIABLES 18

1.5.1. Variable Independiente 18

1.5.2. Variable Dependiente 18

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES 18

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 19

1.8. VIABILIDAD 20

1.9. LIMITACION.....20

CAPÍTULO II.....21

II. MARCO TEÓRICO..... 21

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA 21

2.2. BASES TEÓRICAS 24

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....43

2.4 DEFINICIÓN OPERACIONAL..... 45

2.5 MARCO SITUACIONAL..... 46

CAPÍTULO III 50

III. MARCO METODOLÓGICO..... 50

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 50

3.2. NIVEL Y TIPOS DE INVESTIGACIÓN 50

3.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN..... 50

3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN..... 51

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 52

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 53

CAPÍTULO IV..... 54

DISCUCIÓN DE RESULTADOS..... 54

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... 54

4.2. DISCUSIÓN CON LOS ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 66

4.3. DISCUSIÓN CON EL PROBLEMA PLANTEADO..... 68

CONCLUSIONES 72

SUGERENCIAS 74

BIBLIOGRAFÍA..... 75

ANEXOS..... 77

INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominado: La gerencia corporativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019, nace en base a los fundamentos de la evolución del concepto de Responsabilidad Social, que ha abierto camino para generar lo que hoy en día conocemos como Responsabilidad Social Empresarial, De ahí el nombre de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), ha sido definida por diversos autores, Lindbaek (2003) la describe como aquella responsabilidad, hoy en dia es lo que lo denominamos la Gerencia Corporativa como una disciplina.

Por otra parte, la problemática socioeconómica de nuestro mundo globalizado actual ha despertado desde unos años atrás, la motivación de las empresas hacia el asumir roles de accionante social con el fin de acortar este tipo de brechas sociales.

A nivel del país los gobierno sub nacionales presentan problemas diversos por la inexistencia de planeación, consecuentemente los problemas internos en los gobiernos locales, en la organización y la gerencia integral, no existe un adecuada sistema de coordinación y control interno como externo; por tanto el casos es la inexistencia de un gerenciamiento corporativo, es decir lo que se requieres es una gerencia participativa de carácter plano, activa y dinámica de los diferentes actores en el que hacer de la gestión municipal, con el objetivo de optimizar al gobierno distrital, en el caso específico de la municipalidad de Pillco Marca en beneficio de la vecindad.

Otro de los problemas que se presentan es de planeamiento territorial como es el de demarcación de sus territorios lo que hace es que los ciudadanos vecinos de las áreas en disputa no contribuyan a ninguno al desarrollo del gobierno local,

consecuentemente los servicios que prestan son insuficientes y de pésima calidad, lo que ocasiona el incumplimiento de sus tributos.

Esta mezcla de motivaciones fue construyendo la que hoy día de manera mucho más elaborada y estructurada conocemos como Gerencia Corporativa, expresado con sus componentes como la organización, la estrategia y cultura, visto también bajo el enfoque de la gerencia integral, actualmente a nivel de empresa es lo que también se denominado Gobierno Corporativo. Ya en la última década, el concepto de RSE se fue desarrollando de manera tan importante en el mundo que organismos de carácter internacional fueron dictando normativas que regularizan y promocionan las prácticas sociales de los empresarios del mundo, con la finalidad última de enfocarse en problemas de carácter estructural de las sociedades y que hasta ese momento resultaban ser estrictamente problemas de Estado.

En cuanto a la estructura la investigación presenta en el capítulo I el planteamiento del problema, el capítulo II, el marco teórico. El capítulo III, marco metodológico, y el capítulo IV discusión de resultados, finalmente las conclusiones y sugerencias respectivamente.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

En relación a su organización, sus documentos de gestión se encuentran desactualizados y otros casos la inexistencia documentaria.

A nivel gerencial existen problemas de alta responsabilidad, de conocimientos, de comunicación, de articulación en el proceso de reforma y la coordinación lo que hace que el desempeño laboral se minimice, el servidos no coordine su acciones de ssu competencia, paralelamente la realidad no responde a una estructura organizacional, ni la existencia de un diseño organización para el cambio, sin criterios técnicos, sin tener en cuenta las nuevas tendencias, los nuevos paradigmas del enfoque gerencial corporativo.

Paralelamente evaluando a través de la página amigable del Ministerio de Economía y Finanzas, se observa que en estos últimos años, la mayoría de gobiernos locales, distribuye los recursos presupuestales porcentualmente entre el 70 al 90% del total destinándolo a gastos corrientes; mientras que un poco porcentaje es destinado a gastos de inversión que en su gran mayoría son utilizados para la elaboración de proyectos de inversiones como son: perfiles y expedientes.

Las transferencias del Gobierno Central a los Gobiernos Locales, se hacen a través del FONCOMUN (Fondo de Compensación Municipal), Canon, Sobre Canon, Regalías, PIM (Plan de Incentivo Municipal), etc. Debemos mencionar que el FONCOMUN, se distribuye

en base a la cantidad poblacional que existe en cada Distrito, Provincia y/o Región; mientras que las otras transferencias son opcionales, de acuerdo a los ingresos recaudados por el gobierno central.

La ausencia de un reconocimiento formal y real de la competencia para el ejercicio profesional según los requisitos del sector productivo repercute en una baja productividad laboral y se refleja en una difícil inserción y reinserción laboral de los trabajadores. En este sentido, la dispersión de las acciones de los agentes sociales involucrados en la formación profesional amplía la dificultad de buscar una salida a este problema.

Desde la perspectiva del Ministerio de Trabajo y Promoción Social (MTPS), la aproximación a la formación profesional se da a través de sus funciones en la formulación y establecimiento de la **política de empleo y formación profesional,** evaluando y supervisando el cumplimiento de dicha política, regulando el mercado de trabajo y dictando las normas pertinentes.

De manera resumida y como elementos negativos identificados al interior del Gobierno Distrital de Pillco Marca en la provincia de Huánuco, tenemos lo siguiente:

- ✓ Mala comunicación y falta de información.
- ✓ Sueldos desmotivadores.
- ✓ Profesionales sin horizonte.
- ✓ Clima laboral tenso. La falta de un buen clima de relaciones humanas es negativa.
- ✓ Falta de autonomía y libertad.
- ✓ Falta de justicia
- ✓ Desmotivación.
- ✓ Irresponsabilidad y lealtad a los colaboradores.

- ✓ Rutina y burocracia.
- ✓ Alta incidencia de enfermedades transmisibles y no transmisibles relacionados al déficit de autocuidado y débil promoción de la salud.
- ✓ Incremento de los índices de delincuencia común, y la inseguridad ciudadana.
- ✓ Limitada promoción y práctica de deportes.
- ✓ Limitada producción agropecuaria y de baja calidad
- ✓ Inseguridad alimentaria en la población.
- ✓ Incremento del costo de la canasta familiar.
- ✓ Aumento de la desnutrición en los grupos vulnerables.
- ✓ Actividad turística incipiente y de baja calidad.
- ✓ Déficit de abastecimiento de agua segura para consumo humano y para garantizar la seguridad alimentaria.
- ✓ Sistema de corrupción generalizado en el sector público y privado.
- ✓ Ineficiencia e ineficacia de la gestión pública, generando insatisfacción a los servicios públicos, pérdida de recursos, relacionado a la falta de capacidad de gestión de las autoridades, clima organizacional inadecuado y el centralismo burocrático.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿De qué manera la Gerencia Corporativa se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca-Periodo 2019?

1.2.2 Problemas Específicos

¿De qué manera el proceso de gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?

¿De qué manera el recurso para ejecutar el gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?

¿De qué manera el estándar para medir la gestión del gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laaboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?

¿De qué manera las normas de los gobiernos locales distritales se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?

¿De qué manera eficiencia se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?

¿De qué manera eficacia se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?

¿De qué manera economía se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACION

1.3.1 Objetivo General

Establecer de qué manera la Gerencia Corporativa se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

1.3.2. Objetivos Específicos

Establecer de qué manera el proceso de gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Establecer de qué manera el recurso para ejecutar el gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Establecer de qué manera el estándar para medir la gestión del gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Establecer de qué manera las normas de los gobiernos locales distritales se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Establecer de qué manera eficiencia se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Establecer de qué manera eficacia se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Establecer de qué manera economía se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco.

1.4 HIPÓTESIS

1.4.1 Hipótesis General

- La Gerencia Corporativa se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- El proceso de gerenciamiento corporativo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

- El recurso para ejecutar el gerenciamiento corporativo se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

- El estándar para medir la gestión del gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

- Las normas de los gobiernos locales distritales se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

- La eficiencia se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

- La eficacia se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

- La economía se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco.

1.5. Variables

A. INDEPENDIENTE: Gerencia Corporativa.

B. DEPENDIENTE: Desempeño Laboral.

1.6. Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Independiente Gerencia Corporativa.	- Proceso del gerenciamiento corporativo - Recursos para ejecutar el gerenciamiento corporativo - Estándares para medir la gestión del	- Niveles de desarrollo del gerenciamiento corporativo - Niveles de uso de Recursos para ejecutar el gerenciamiento corporativo - Nivel de cumplimiento de normas de los gobiernos locales distritales - Nivel de eficiencia.

	gerenciamiento corporativo. - Normas de los gobiernos locales distritales - Eficiencia. - Eficacia- - Economía	- Nivel de eficacia- - Nivel de economía
Dependiente: Desempeño Laboral.	Objetivos organizacionales Comportamiento Laboral Trabajo en Equipo Compromiso de las Tareas	Nivel de cumplimiento de sus objetivos organizacionales Nivel de desarrollo de su comportamiento Laboral Nivel de desarrollo de trabajo en equipo Nivel de Compromiso en sus tareas

1.7 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La investigación queda justificada desde varios enfoques, teóricamente, se ha planteado nuevas tendencias de la Gerencia Corporativa en el entorno del con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Metodológicamente, sirve para demostrar el desarrollo de una investigación mediante una lógica de investigación requerida.

Técnicamente, plante propuestas para implementar de la Gerencia Corporativa en el entorno del con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Definitivamente a través de la generación de nuevas concepciones y básicamente cuales son las nuevas tendencias de la Gerencia Corporativa en el entorno del con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

1.8 Viabilidad

Es muy viable puesto que cuento con material bibliográfico respectivo, así como el apoyo de las autoridades del gobierno distrital de Pillco Marca, y mi asesor respectivamente

1.9 Limitaciones

Ninguna limitación, salvo de información confidencial de los involucrados en el proceso de investigación, así como el desconocimiento de las teorías de parte de ellos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

1. Alexander Fernando Vinueza Jara (2017), en la U**niversidad Nacional Mayor de San Marcos, F**acultad de Ingeniería Industrial. En la tesis denominada **Modelo de Gestión de Talento Humano, Basado en el Clima Organizacional como Factor de influencia en la Satisfacción del Personal de las Empresas de Embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador, tesis p**ara optar el Grado Académico de Doctor en Gestión de Empresas. Concluye: El modelo de gestión del talento humano, basado en el clima organizacional, así como la satisfacción laboral tienen un constructo que está plenamente afianzado en la literatura y que cumple con los requisitos científicos de disponer de modelos, metodologías, tecnologías y publicaciones suficientes en calidad y frecuencia. Es plenamente aceptado por las organizaciones como útil para gestionar buenos ambientes laborales en términos de calidad de vida y de productividad. En efecto, en el presente trabajo de investigación, se concluye que el modelo de gestión basado en el clima organizacional que percibe el personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba tiene un efecto significativo y positivo sobre los niveles de la satisfacción laboral; es decir, a mejor clima organizacional, mejor será el nivel de satisfacción laboral, lo que permitirá incrementar su productividad. Por otra parte, se encontró que los

trabajadores de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba perciben un modelo de gestión basado en el clima organizacional en donde es favorable o muy favorable y, además, la mayoría se encuentran satisfecho/as o encantada con su entorno de trabajo. Por otra parte, al analizar el efecto que tiene cada dimensión del clima organizacional en la satisfacción laboral, se encontró que: La dimensión de realización personal tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba; es decir, la apreciación que percibe el trabajador con respecto a las posibilidades de desarrollo personal y profesional, repercute en su satisfacción laboral. De la misma forma, la dimensión de comunicación tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral del personal del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba; es decir, la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información que circula en el personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba afecta a los niveles de satisfacción laboral.

2. Jorge Luis Segura Quiñones (2017). En su tesis denominada: La carga procesal y su influencia en el desempeño laboral del personal del III juzgado de paz letrado de la corte superior de justicia de la libertad, 2017. T**esis para obtener el grado académico de:** Maestro en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo. Concluye: La carga procesal no supera el 28% lo cual es un gran indicador si se toma en cuenta que el promedio nacional supera el

30% anual de carga procesal. El desempeño laboral de los trabajadores del III Ju*zgado de Paz Letrado de la CSJLL, se encuentra en un nivel medio con un 67%. Se demuestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,345 demostrándonos que existe una correlación negativa media entre la carga procesal y características del trabajo. Se demuestra que existe una correlación negativa media entre la variable carga procesal y la dimensión características individuales, demostrando con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,237. Entre la variable carga procesal y el desempeño laboral, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,386 demostrándonos que existe una correlación negativa media.

3. Nolberto Ramos, Maribel Calixta (2017) en su tesis Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017", en la Universidad de Huánuco, en la Facultad de Ciencias Empresariales, para obtener su Título Profesional de Licenciado en Administración, concluye: 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. La selección de personal y calidad de vida

laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo.

2.2. Bases Teóricas

1. **Características de la Evaluación de Desempeño:** Cuevas (2010), analizando información de diversos autores de puede conceptualizar que la herramienta o el instrumento caracterizado por:

    - Permitir la medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.
    - Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los empleados,
    - Permite la toma de decisiones de la organización.
    - Detectar áreas de oportunidad del individuo, del equipo y/o de la organización
    - Llevar a cabo acciones precisas para mejorar el desempeño del personal y, por lo tanto, de la organización.

- Cuando un programa de evaluación del desempeño esta bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazos
- La evaluación de desempeño es útil para el logro de los propósitos administrativos y de desarrollo.
- Permite establecer relaciones personales entre jefes y subordinados.

2. **Desempeño Laboral:** Cuevas (2010), es uno de los elementos clave para lograr la excelencia de ejecución. Es el modo de llevar a cabo el trabajo. Es asegurarse de que el empleado correcto está en el puesto indicado dentro de la organización y de que siente motivación para desempeñarse de la manera más óptima. Es la Gestión del Desempeño de los Empleados, y es un factor determinante para alcanzar el éxito verdadero. Es el resultado acumulado de las interacciones diarias entre el administrador y el trabajador. Es un proceso continuo que se realiza durante un largo período de tiempo. Se requiere paciencia y una perspectiva amplia de parte del administrador. El factor más importante en desarrollar la capacidad del personal es crear un entorno en el que se logre la cooperación, comunicación y un intercambio abierto de ideas. Es evidente que la estructura de la organización es responsable en alguna medida de las mayores o menores posibilidades para llevar a cabo diferentes técnicas de desarrollo de personal. A las organizaciones que están estructuradas rígidamente, les es más difícil incorporar programas creativos de desarrollo de personal; también, las que están estructuradas débilmente, quizá no tengan el enfoque y propósitos necesarios para la coordinación interna y

motivación del personal. Uno de los objetivos principales de la administración de los recursos humanos es crear las condiciones para que los colaboradores puedan alcanzar altos niveles de desempeño, alineados a los objetivos de la organización.

3. **Decisiones corporativas:** Asimismo, Bourgeois (1980) afirma que la estrategia se encarga de la definición del dominio de la organización y su relación con el ambiente general. (pág. 20)

Las actividades que promueve el centro corporativo y que usualmente generan mayor valor son: desarrollo de la intención estratégica, claridad en la proyección de imagen externa, puesta en duda/desarrollo de estrategias e inversión conjunta. Particularmente, la gestora de sinergias promueve la generación de valor, el desarrollo de las capacidades estratégicas y la transferencia de las capacidades directivas (J.S. Whittington, 2006, pág. 37)

Una estrategia es en sí misma una decisión compleja; una decisión que, una vez se despliega en acciones, genera nuevas decisiones, nuevas acciones y así sucesivamente se producen ciclos cuyo inicio o final no pueden ser claramente identificables.

(…) en el trabajo diario de los directivos, considera tres roles básicos: relaciones interpersonales, monitoreo y toma de decisiones (Mintzberg, 1973, pag.37)

4. **El administrador estratégico**, llámese individuo o equipo, se enfrenta a la toma de decisiones tanto en su rutina diaria, como en la manera en que afronta y construye el futuro de la organización. Esto significa que su rol se centra no solo en el logro de metas y objetivos, sino

también en incluir en la toma de decisiones a los diferentes grupos de interés, con sus perspectivas de corto y largo plazo.

5. **Factores que inciden sobre el desempeño del personal:** Dolan (2009), los departamentos de Recursos Humanos tienen en sus manos el manejo de un sinnúmero de programas y actividades dirigidos a crear las condiciones y estímulos para que los colaboradores alcancen un máximo nivel de desempeño. Comprender, pues, el amplio espectro de factores que inciden sobre el comportamiento de los individuos en su labor profesional es imprescindible para todo aquel que tenga entre sus responsabilidades la administración del personal. Factores macro ambiéntales, condiciones políticas y económicas nacionales, regionales, calidad del sistema educativo, cultura.

   Destrezas, capacidad y motivaciones intrínsecas del individuo valores, ambiciones, conocimiento técnico:

   - Motivaciones extrínsecas respecto del trabajo - salarios, beneficios e incentivos.
   - Liderazgo, comunicación adecuada - ejemplos, claridad de los objetivos a conseguir, retroalimentación sobre el desempeño.
   - Herramientas de trabajo - computadoras, programas, fotocopiadoras, impresoras, lápices, escritorios.

   Cuevas (2010), el orden de estos factores indica la decreciente dificultad para corregirlos. Es más fácil, por ejemplo, adquirir o identificar la necesidad de un nuevo escritorio, que ser capaz de adquirir habilidades de

comunicación, empatía y sinceridad para guiar a un colaborador. Esto, a su vez, es más fácil que modificar las actitudes o el sistema de valores de un individuo o mejorar el sistema educativo de un país. Analizando los diferentes factores que inciden en el desempeño y actuando de enlace entre las jefaturas y los colaboradores, el Departamento de Talento Humano puede ayudar a fomentar las condiciones adecuadas para alcanzar máximos niveles de desempeño de los colaboradores de su organización. Las organizaciones cuentan con tres tipos de recursos: Materiales, Técnicos y Humanos.

Encontrar una fórmula para que este recurso rinda al máximo, es una de las principales inquietudes de la Gestión de Talento Humano, debido a las marcadas diferencias que existen entre las personas; este departamento busca que las personas contribuyan con actividades que ayuden a cumplir con la misión, objetivos y metas en la organización, mediante la motivación y capacitación constante. Ahora bien, aunque ninguna persona puede motivar a otra, más que a sí misma, se puede impulsar a los empleados a liberar su propia motivación mediante el uso de incentivos y recompensas, así como mejoras en las condiciones de trabajo, pues estas estrategias de reconocimiento son las que conllevan a los empleados a comprometerse con su trabajo.

6. **Gerencia corporativa:** La complejidad y diversidad estratégica se explica por el carácter multinegocio de las firmas diversificadas. Estas se conocen comúnmente como grupos económicos, conglomerados o empresa de negocios moderna. (Rivas Montoya, 2013, p. 45).

La estrategia corporativa no tiene relación directa con el mercado de cada unidad de negocios, ni, por ende, con su estrategia competitiva. Cuando se conforma una estructura formal para soportar la estrategia corporativa, significa que habrá una instancia superior a la unidad de negocio que se encargará de dar los lineamientos estratégicos comunes para una administración conjunta coherente. (Rivas Montoya, 2013, p. 45).

Adicionalmente, la estrategia corporativa tradicional tiene como supuestos la posibilidad del control y la predicción. Considera entonces posible y deseable tener la información apropiada para tomar decisiones estratégicas y utilizar incentivos para los ejecutivos, orientados al desempeño de la firma (Chandler, 1962; Hill, 1994; Gupta y Govindarajan, 2000). Estos incentivos serán destinados a aquellos directivos corporativos encargados de orquestar las sinergias colaborativas como proyectos de investigación y desarrollo, fuerza de ventas compartidas. (Rivas Montoya, 2013, p. 48).

Por tanto, hablar de estrategia corporativa implica la coordinación entre las estrategias de las diferentes unidades de negocio. Es por eso que hablar de estrategia generalmente alude a hablar del negocio y, particularmente de la estrategia competitiva. (Rivas Montoya, 2013, p. 48).

7. **Gerencia integral:** La Gerencia Integral es el arte de reunir todas las facetas del manejo de una organización en busca de una mayor competitividad: • **La estrategia**: Para saber a dónde vamos y como lograrlo. • **La organización**: Para llevar a cabo la estrategia eficientemente. • **La cultura:** Para dinamizar la organización y animar a su gente (Sallenave, 1994, p. 4).

"La Gerencia Integral es el enfoque más reciente para estudiar la Acción Empresarial, *es decir, para entender a la vez la misión de la empresa y su modus operandi" (Sallenave, 1994, p. 5).

El intérprete de la acción empresarial, según un enfoque estratégico, racionaliza los objetivos de la empresa y el camino que ha de seguirse para lograrlos. La estratega y el camino que ha de seguirse para lograrlos. El estratega es un calculador. Para el, la empresa no es un conjunto de personas o de estructuras sino más bien una" caja negra", es decir, un cuerpo cuyo contenido se desconoce, pero cuyas reacciones ante eventos externos es predecible. (Sallenave, 1994, P. 9).

Hasta ahora existían dos tipos de gerentes en las empresas: los especialistas, dedicados a las tareas técnicas dentro de funciones bien delimitadas, y los generalistas, que aspiraban a la gerencia general. (Sallenave, 1994, P. 21).

8. **La Comunicación Corporativa** es el conjunto de mensajes que una institución (empresa, fundación, universidad, ONG, etc.) proyecta a un público determinado (Público/target) a fin de dar a conocer su misión y

visión, y lograr establecer una empatía entre ambos. (Escobar Fernández, 2009, p. 6).

En la comunicación corporativa, la percepción que tengan los públicos/target es uno de los aspectos más importantes, ya que de ello depende la comprensión y la actitud que tomarán, lo cual repercutirá en la respuesta al mensaje y la forma de retroalimentación que generará. (Escobar Fernández, 2009, p. 6).

La identidad corporativa es el conjunto de símbolos, comunicación y comportamiento de una empresa, basados en la visión y misión de la misma. Es decir, es la personalidad de la empresa. La Identidad deseada y la Identidad real. (Escobar Fernández, 2009, p. 8)

Lo primero que habría que definir es quiénes somos, qué hacemos y por qué lo hacemos y los resultados directivos de la empresa. Compararlo con la misión dada por el interno (Introspección), para concluir en cuál es la identidad real. Accionistas y El segundo paso es determinar la realidad comunicacional y el comportamiento. (Escobar Fernández, 2009, p. 9).

La Imagen Corporativa (La imagen deseada y la imagen real) "Una imagen es el conjunto de significados por los que llegamos a conocer un objeto, y a través del cual las personas lo describen, recuerdan y relacionan. Es el resultado de la interacción de creencias, ideas, sentimientos e impresiones que una persona tiene sobre un objeto". (Dowling, 1996). (Escobar Fernández, 2009, p. 11).

9. La gestión estratégica organizacional: GEO - se convierte en un instrumento de consulta permanente para todos los interesados en la formulación, implementación y evaluación de estrategias en una empresa, cualquiera sea su objeto social. Nos ha quedado como mensaje que las estrategias son la base de la estructura y esta, a su vez, es la base de las relaciones y comunicaciones en la entidades, para llegar a ellas se necesita un ejercicio integral por parte de los miembros y en especial de los directivos de una empresa. No basta con tener el producto o servicio, debemos saber a quién satisfacer desarrollando en los programas universitarios y eso permite que su aplicación luego interpretadas por el ser humano.

Uno de los aspectos que se debe cuidar cuando se va a implementar un proceso de Gestión Estratégica Organizacional es el cambio actitudinal en las personas, sobre todo cuando se comienza a vender la idea en las instituciones, pero para eso usted tiene una carta clave: la capacitación. La puesta en marcha de un plan estratégico debe abarcar a toda la competitividad y necesariamente en el crecimiento y desarrollo personal, pues el recurso humano es su mayor capital. que los cambios en la estructura, los procesos y las personas sean

Demostrar que su ingenio y creatividad han dejado huella en el camino hacia la excelencia. Estimule a su equipo de trabajo para que sugiera formas para mejorar el trabajo y para que participe en la toma de decisiones, (Prieto, Herrera, Jorge Eliécer. *Gestión estratégica organizacional Pag. 150)*

(Prieto, 2012 pág. 17) En conclusión, la esencia del “mejoramiento continuo” como estrategia empresarial radica en la conversión del recurso humano en talento humano, pasando de ser un activo valioso a un potencial de creatividad, imaginación y capacidad para la solución de problemas debidamente empoderados por la alta gerencia.

10. **Modelo gerencial** *(Sanabria, 2015, p.24):* El modelo gerencial pretende alejarse de las inflexibilidades del modelo burocrático y busca introducir un nuevo conjunto de valores a la gestión humana en el sector público, tales como la efectividad, la creación de valor público y la orientación hacia el “cliente” en las organizaciones públicas. Acorde con este modelo —representado usualmente con Osborne y Gaebler (1992) y el Report of the National Performance Review de Al Gore (1993)—, la mejor manera de alcanzar una mayor efectividad y eficiencia en la gestión global de las organizaciones se pueda dar, entre otras medidas, por medio de la flexibilización de la contratación de personal en la entidad y a través de diferentes medidas de seguimiento y evaluación del desempeño que aseguren una gestión orientada a resultados en todos los niveles organizacionales.

El modelo busca generar una mayor autonomía en la toma de decisiones del administrador del talento humano con énfasis en el manejo de los recursos (Lonti, 2005) y flexibilidad en la configuración de los equipos de trabajo.

A pesar de ser un fenómeno global, la adopción de la npm no ha sido un proceso homogéneo en todos los países, especialmente en

materia de gestión del personal. El paso del modelo burocrático a uno gerencial tuvo una evolución relativamente natural en países desarrollados en los que ya existían servicios civiles profesionales e independientes plenamente consolidados (ej. los países identificados con la npm: Canadá, Nueva Zelanda o Australia).

No es así necesariamente la historia de países como Colombia, donde el alcance de una burocracia profesional e independiente aun aparece hoy como un objetivo por alcanzar en los niveles central y territorial del gobierno. A pesar de ello, la tendencia internacional y la crisis fiscal de los ochenta trajeron consigo una búsqueda de prácticas orientadas a modernizar la gestión de personas en las organizaciones públicas también en países en desarrollo como el nuestro.

En razón a ello, países como Colombia enfrentan lo que Polidano (1999) denominó “el problema de las etapas del desarrollo”, por el cual los países no logran desarrollar servicios civiles profesionales e independientes. Así, servicios civiles discriminadamente profesionalizados coexisten con prácticas clientelistas y de patronazgo político en la adjudicación de puestos públicos. Y esto se agravó aún más cuando en varios países en desarrollo la búsqueda de mayor capacidad institucional en el servicio civil se vio acompañada por presiones para reducir el tamaño del Estado. Esfuerzos en las reformas de primera y segunda generación de los noventa buscaban reducir el tamaño del Estado (con menos consideraciones a cuestiones como el mérito y la capacidad) yendo un poco en contravía del propósito inicial de profesionalización. A causa de esto, en determinados momentos, países como Colombia se han visto

obligados a buscar el alcance de dos objetivos que en algún punto pueden ir en contravía: esto es, conformar una nómina sólida de funcionarios públicos, profesional e independiente de interferencia política y, a su vez, adoptar valores de eficiencia y efectividad que permitan hacer más con una nómina pública más liviana. Entender esta situación particular es importante para plantear acciones hoy, que sean consistentes con el entorno colombiano y su evolución específica en materia de empleo público.

11. La gestión estratégica organizacional: GEO - se convierte en un instrumento de consulta permanente para todos los interesados en la formulación, implementación y evaluación de estrategias en una empresa, cualquiera sea su objeto social. Nos ha quedado como mensaje que las estrategias son la base de la estructura y esta, a su vez, es la base de las relaciones y comunicaciones en la entidades, para llegar a ellas se necesita un ejercicio integral por parte de los miembros y en especial de los directivos de una empresa. No basta con tener el producto o servicio, debemos saber a quién satisfacer desarrollando en los programas universitarios y eso permite que su aplicación luego interpretadas por el ser humano.

Uno de los aspectos que se debe cuidar cuando se va a implementar un proceso de Gestión Estratégica Organizacional es el cambio actitudinal en las personas, sobre todo cuando se comienza a vender la idea en las instituciones, pero para eso usted tiene una carta clave: la capacitación. La puesta en marcha de un plan estratégico debe abarcar a toda la competitividad y necesariamente en el crecimiento y

desarrollo personal, pues el recurso humano es su mayor capital. que los cambios en la estructura, los procesos y las personas sean

Demostrar que su ingenio y creatividad han dejado huella en el camino hacia la excelencia. Estimule a su equipo de trabajo para que sugiera formas para mejorar el trabajo y para que participe en la toma de decisiones, (Prieto, Herrera, Jorge Eliécer. *Gestión estratégica organizacional Pag. 150)*

(Prieto, 2012 pág. 17) En conclusión, la esencia del “mejoramiento continuo” como estrategia empresarial radica en la conversión del recurso humano en talento humano, pasando de ser un activo valioso a un potencial de creatividad, imaginación y capacidad para la solución de problemas debidamente empoderados por la alta gerencia.

12. **Modelo gerencial** *(Sanabria, 2015, p.24):* El modelo gerencial pretende alejarse de las inflexibilidades del modelo burocrático y busca introducir un nuevo conjunto de valores a la gestión humana en el sector público, tales como la efectividad, la creación de valor público y la orientación hacia el “cliente” en las organizaciones públicas. Acorde con este modelo —representado usualmente con Osborne y Gaebler (1992) y el Report of the National Performance Review de Al Gore (1993)—, la mejor manera de alcanzar una mayor efectividad y eficiencia en la gestión global de las organizaciones se pueda dar, entre otras medidas, por medio de la flexibilización de la contratación de personal en la entidad y a través de diferentes medidas de seguimiento

y evaluación del desempeño que aseguren una gestión orientada a resultados en todos los niveles organizacionales.

El modelo busca generar una mayor autonomía en la toma de decisiones del administrador del talento humano con énfasis en el manejo de los recursos (Lonti, 2005) y flexibilidad en la configuración de los equipos de trabajo.

A pesar de ser un fenómeno global, la adopción de la npm no ha sido un proceso homogéneo en todos los países, especialmente en materia de gestión del personal. El paso del modelo burocrático a uno gerencial tuvo una evolución relativamente natural en países desarrollados en los que ya existían servicios civiles profesionales e independientes plenamente consolidados (ej. los países identificados con la npm: Canadá, Nueva Zelanda o Australia).

No es así necesariamente la historia de países como Colombia, donde el alcance de una burocracia profesional e independiente aun aparece hoy como un objetivo por alcanzar en los niveles central y territorial del gobierno. A pesar de ello, la tendencia internacional y la crisis fiscal de los ochenta trajeron consigo una búsqueda de prácticas orientadas a modernizar la gestión de personas en las organizaciones públicas también en países en desarrollo como el nuestro.

En razón a ello, países como Colombia enfrentan lo que Polidano (1999) denominó “el problema de las etapas del desarrollo”, por el cual los países no logran desarrollar servicios civiles profesionales e independientes. Así, servicios civiles discriminadamente profesionalizados coexisten con prácticas clientelistas y de patronazgo político en la

adjudicación de puestos públicos. Y esto se agravó aún más cuando en varios países en desarrollo la búsqueda de mayor capacidad institucional en el servicio civil se vio acompañada por presiones para reducir el tamaño del Estado. Esfuerzos en las reformas de primera y segunda generación de los noventa buscaban reducir el tamaño del Estado (con menos consideraciones a cuestiones como el mérito y la capacidad) yendo un poco en contravía del propósito inicial de profesionalización. A causa de esto, en determinados momentos, países como Colombia se han visto obligados a buscar el alcance de dos objetivos que en algún punto pueden ir en contravía: esto es, conformar una nómina sólida de funcionarios públicos, profesional e independiente de interferencia política y, a su vez, adoptar valores de eficiencia y efectividad que permitan hacer más con una nómina pública más liviana. Entender esta situación particular es importante para plantear acciones hoy, que sean consistentes con el entorno colombiano y su evolución específica en materia de empleo público.

13. "¿QUÉ MANEJA EL GERENTE INTEGRAL? Solo sabemos manejar cinco recursos: Recursos humanos (Personas) Recursos físicos (Planta, equipos, productos) Recursos financieros (Dinero) Recursos tecnológicos (Tecnologías) Tiempo" (Sallenave, 1994, P. 21).

El gerente integral trata de resolver los problemas de la empresa, mientras que los gerentes tradicionales curaban un órgano a expensas de otro. Por tanto, el gerente integral es "bilingüe": conoce el lenguaje de la gerencia funcional que desempeña actualmente en la empresa y domina, además, el lenguaje de la Gerencia Integral, lo cual le permite

tomar decisiones optimas a nivel de la empresa global. (Sallenave, 1994, P. 22).

La gerencia consistente en que el principal criterio de éxito de las empresas sea exclusivamente el de su competitividad global o el de su rentabilidad… Es así como se propone ampliar el paradigma que prevalece actualmente en la gerencia y que entiende a las organizaciones como átomos, o firmas individuales que maximizan rentabilidad, por un paradigma en el que la acción de las organizaciones se enmarca dentro de la sociedad que las constriñe y potencia, creándoles deberes y responsabilidades. (Azuero, 2012, pág. 214).

Cuando se les solicita a los gerentes de las empresas que piensen en los temas y áreas más relevantes de la gerencia pocas veces aparecen conceptos como el del bienestar de las personas, la responsabilidad y el desarrollo humano. Sin embargo, esta tríada es esencial para fundamentar el concepto de legitimidad que puede ser tan importante o más que la rentabilidad para la gerencia de una organización. (Azuero, 2012, pág. 216).

Al desafío a la gerencia que plantea lo anterior se suma el reto de cómo aprovechar el talento y la asombrosa creatividad de los jóvenes criados con nuevas tecnologías, nacidos durante la década de los años 1980 y 1990, denominados por los investigadores de lo social como la “generación Y” o la “generación internet”. (Azuero, 2012, pág. 230).

Una estrategia adecuada de inversión en recursos digitales puede ayudar a que la gerencia empresarial amplíe sus posibilidades de conquistar nuevos mercados y a superar o evitar muchas de las

dificultades propias de la competencia y la competitividad internacional. (González, 2006, pág. 68).

La gestión de organizaciones y empresas comprende un conjunto de saberes y destrezas conceptuales y herramentales cuyo origen se remonta a los comienzos de la historia de la humanidad. Se puede definir como la historia del pensamiento administrativo y gerencial. (Vélez Bedoya, 2009, pág. 19).

Ouchi y Price (1978) Señala que “La gerencia exorciza los pensamientos y sentimientos indeseables de la fuerza de trabajo y los reemplaza por creencias y emociones que benefician la organización. Cultos, clanes y conversiones religiosas fueron usados para conseguir esta identificación del empleado con la organización “. (Vélez Bedoya, 2009, pág. 67).

La administración es una disciplina cuyo ámbito de trabajo y objeto de estudio es el servicio. La gerencia es el fundamento medular de este saber y hacer. Estas condiciones le imponen un carácter práctico por excelencia. Está al servicio de un interés de satisfacción de cualquier tipo de necesidad; por tanto, es un saber comprometido de principio. La administración y la gerencia se inscriben en los saberes cuyo sustento epistemológico es de corte ideológico pragmático. (Vélez Bedoya, 2009, pág. 173).

Las estrategias corporativas o decisiones de alta gerencia proporcionan a la empresa guías a largo plazo en relación con sus mercados, productos, servicios y necesidades por atender de la clientela, obteniendo utilidades. Es decir, identifican los diferentes

negocios en los que una compañía debe estar en el mercado. (Prieto Herrera,, 2008).

La identidad corporativa es el conjunto de símbolos, comunicación y comportamiento de una empresa, basados en la visión y misión de la misma. Es decir, es la personalidad de la empresa. (Escobar Fernández, 2009, p. 9).

"Una imagen es el conjunto de significados por los que llegamos a conocer un objeto, y a través del cual las personas lo describen, recuerdan y relacionan. Es el resultado de la interacción de creencias, ideas, sentimientos e impresiones que una persona tiene sobre un objeto". (Dowling, 1996). (Escobar Fernández, 2009, p. 11).

La Comunicación Corporativa tiene que en una retroalimentación constante. ser dinámica, planificada y concreta, constituyéndose en una herramienta de dirección u orientación sinérgica, basada en una retroalimentación constante. (Escobar Fernández, 2009, p. 6).

La comunicación corporativa eficiente se basa en dos escenarios fundamentales:

- La estructura de una buena política de comunicación, donde se identifican los puntos de partida reconocidos, el establecimiento de estándares de calidad en la proyección y una coordinación para integrar toda la comunicación que se proyecta.
- Unas características específicas de la campaña, donde se identifica los elementos relacionados con el análisis del problema, el desarrollo de la estrategia comunicacional, los planes de implantación y el cálculo de la

efectividad del programa de comunicación corporativa. (Escobar Fernández, 2009, p. 8).

En la modernidad, el pensamiento administrativo, considerando las ideas o propuestas más representativas, es el resultado de una pugna ideológica de retóricas entre la visión humana y social frente a la visión económica crematística y rentística. Así, pues, a una ideología normativa le sigue una racional; sentimiento y devoción contrastando con el diseño y la estructura; énfasis en lo humano frente al énfasis en los factores estructurales y materiales. (Vélez Bedoya, 2009, p. 20).

La adquisición rápida y selectiva de información, textos, documentos, inmediata necesario sistema en filmaciones inserción la tecnológicos y en definición archivos utilización, cercanos automática complejos e de tanto de empresas como de la comunidad; la y actuando, lejanas instalaciones cuando y configuración su es de telefónicas tanto de empresas como comunidad. (González Arencibia, 2006, p. 46).

El gerente integral trata de resolver los problemas de la empresa, mientras que los gerentes tradicionales curaban un órgano a expensas de otro. Por tanto, el gerente integral es bilingüe: conoce el lenguaje de la gerencia funcional que desempeña actualmente en la empresa y domina, además, el lenguaje de la Gerencia Integra, lo cual le permite tomar decisiones optimas a nivel de la empresa global. El gerente integral es capaz de actuar como un gerente funcional y pensar como el gerente general. Recordemos que sólo los gerentes funcionales. (Sallenave, 2002, P. 24).

2.3. Definición de términos básicos

1. **Autonomía administrativa**. **-** se refleja en la posibilidad de emitir reglamentos, actos administrativos; en la organización Interna. En la contratación y Ejecución de las decisiones; estas son varias formas de cómo se manifiesta la autonomía administrativa.
2. **Autonomía política**. **-** Como elemento de la autonomía Local, pueden emitir normas con naturaleza de Ley material, como son las Ordenanzas, son las que van a decidir, que cosa se va hacer. Entonces las Municipalidades, están constitucionalmente facultadas para decidir qué cosa hacer para lograr el desarrollo Local.
3. **Competencias transversales:** "Se llaman competencias transversales a las que sirven para todas las profesiones. Son aquellas competencias genéricas, comunes a la mayoría de las profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos". (Arroyo, 2012, p.42).
4. **Competencias laborales** Es la capacidad efectiva para llevar a cabo una actividad laboral, es una capacidad real y demostrada, donde la persona se desempeña eficazmente situaciones específicas de trabajo, en la cual se puede distinguir con facilidad a un trabajador destacado por su rendimiento a diferencia de otro; la generación de ingresos es en equipo empresa – colaborador para el logro de los objetivos. (Gutiérrez, 2010).
5. **Competencias ciudadanas:** Las competencias ciudadanas

ayudan a las personas a tener una convivencia pacífica, es decir, contar con las herramientas necesarias para poder relacionarse con otros de una manera empática y justa, para de esta manera poder solucionar problemas con mayor facilidad. (Gutiérrez, 2010).

6. **El Concejo Municipal. -** Constituye un órgano de gobierno municipal que cumple las funciones normativas y de fiscalización, integrado por el alcalde (sa) y los(as) regidores(as).
7. **El Municipio. -** Es considerado como la entidad que agrupa tres componentes interrelacionados: La población, el territorio y la organización local.
8. **Habilidades gerenciales en el contexto global:** Hoy día, las organizaciones se encuentran en un contexto caracterizado por fenómenos como la globalización, la competitividad, las nuevas tecnologías. Un contexto de cambio continuo, que obliga a las organizaciones a adaptarse para competir, tanto en el mercado internacional, como en los mercados internos. (Jarrin, 2015)
9. **La Municipalidad.-** Es la institución del estado, con personería jurídica, facultada para ejercer el gobierno de un distrito o provincia, promoviendo la satisfacción de las necesidades de la población y el desarrollo de su ámbito.
10. **Municipalidades Distritales,** ejercen el gobierno local en las demarcaciones distritales.
11. **Niveles gerenciales;** “No todos los gerentes se encuentran a un mismo nivel, cada uno se ubica de acuerdo con la estructura organizacional de la empresa, trabajando en equipo y

coordinadamente. La organización puede estar enriqueciendo los puestos horizontalmente. El enriquecimiento horizontal se produce cuando el trabajo contempla disciplinas de varias unidades funcionales, mientras que un enriquecimiento vertical se da cuando se va delegando funciones." (Jarrin, 2015, p.37).

12. **Nivel Operacional: "**son gerentes encargados de supervisar el trabajo de los colaboradores, que, en términos de rangos gerenciales, ocupan el nivel más bajo, debido a que no supervisan a los demás gerentes. Se encargan de solucionar problemas del día a día de la empresa, tal cual planificaron con los gerentes intermedios. Ocupan el rango de jefes o supervisores, administrando los recursos humanos y físicos para lograr la máxima eficiencia en la gestión." (Jarrin, 2015, p.37).

2.4. Definición operacional de palabras clave

a. Administrativo: Es un adjetivo que procede de un vocablo latino que significa perteneciente o relativo a la **administración**. La administración, por su parte, está vinculada al **funcionamiento**, el rendimiento y la **estructura** de una **organización**.

b. **Competencias:** El significado de la palabra competencia (del latín *competencia*) tiene dos grandes vertientes: por un lado, hace referencia al **enfrentamiento o a la contienda** que llevan a cabo dos o más sujetos respecto a algo. En el mismo sentido, se refiere a la **rivalidad** entre aquellos que pretenden acceder a lo mismo, a la realidad que viven las **empresas** que **luchan** en un determinado sector del **mercado** al vender o demandar un

mismo bien o servicio, y a la **competición** que se lleva a cabo en el ámbito del **deporte**.

c. Gestión de calidad:

La gestión de la calidad de los servicios es un tema que va cobrando fuerzas de manera extraordinaria, cada día aumenta el número de empresas que buscan la excelencia y la competitividad a través de esta vía. Para lograr una mejor calidad, debemos partir primeramente del concepto de calidad: Calidad: No es más que los requisitos que impone la sociedad a nuestros servicios y cuya finalidad debe ser la satisfacción plena de las necesidades y expectativas de nuestros clientes y de nuestra organización.

d. Gestión del cambio:

La gestión del cambio implica un cambio cultural para la Organización. A través de la definición de la necesidad del cambio: Lo que hemos llamado "cargarse de razones".

e. Servicios: Su origen en el término latino *servitĭum*, la palabra **servicio** define a la **actividad y consecuencia de servir** (un verbo que se emplea para dar nombre a la condición de alguien que está a disposición de otro para hacer lo que éste exige u ordena).

2.5 Marco situacional

El distrito fue creado mediante Ley 27258 del 5 de mayo del 2000, EL distrito pillco marca, antiguamente llamado Valle del Pillco, por la presencia y abundancia del ave Pillko, Pillco o Quetzal (Nombre científico: Pharomachrus auriceps), aves que sobrevolaban este

hermoso valle que se extiende a lo largo del río Huallaga. Hoy es una moderna urbe, la de más rápido crecimiento y desarrollo en toda la región Huánuco.

Su nombre original Pillcomayu (de origen Chupaycho y de asimilación Quechua) se le agregó el termino Marka (de origen quechua, de interpretación: Pueblo o villa) significa literalmente: “Pueblo del Ave” o “Villa del Pilcumayu”; modernizado actualmente se escribe, Pillco Marca: «Pueblo del ave del Pillco».

En sus territorios, en la época pre inca, se asentaron numerosos pueblos, entre ellos: Los Chupaychos, Cholones, Chunatahuas, Carapachos, Huancachupacos, Shillacotos y los Kotosh. Los Inkas posteriormente lo asimilaron a su vasto imperio como parte del «Suyu» (o suyo): Chinchay Suyu ó Chinchaysuyo.

En la época colonial y republicana fue asiento de grandes haciendas cañeras, se cuentan aun entre estos vestigios del auge cañero la Casa Hacienda de Andabamba (donde nació la danza de los Negritos de Huánuco), Casa Hacienda de Vichaycoto, Casa Hacienda de Huancahupa, Casa Hacienda de Cayhuayna y la Casa Hacienda de Andabamba (a la fecha destruida totalmente).

Por 1646 las tierras de Cayhuayna pertenecía a uno de los hermanos de Diego de las Casas, que en Lima el 05/07/1646 la vendió a Francisco Fernandez de García, en el dominio del XV Virrey Pedro de Toledo y Leyva. En la época republicana, fue hacienda de Augusto Figueroa Villamil hasta 1974. Ya en el gobierno de Velasco Alvarado, por Ley de la Reforma Agraria pasó a formar parte de los bienes de la

Cooperativa Agraria de Trabajadores Generales. “Juan Velasco Alvarado” hasta 1989 por R.D. N° 0105-89 UNA.XIV-III=23/06/1989, en el que aprobó la parcelación de tierras, beneficiándose 113 familias, quienes han vendido sus parcelas y a la fecha se han convertido en zonas populosas dentro del distrito.

El Distrito de Pillco Marca es uno de los doce que conforman la Provincia de Huánuco, en el Departamento de Huánuco, actualmente bajo la administración del Gobierno Regional de Huánuco, (Perú).

El distrito fue creado mediante Ley del 05 de mayo del 2000, en el gobierno del Presidente Alberto Fujimori.

Esta ubicado en la zona Sur de la provincia de Huánuco, enclavado en la cuenca alta del río Huallaga, que atraviesa de Sur a Norte. Tiene una superficie de 68,74 km2. Su capital es el poblado de Cayhuayna, una ciudad pintoresca que está 1 930 msnm.

Límites

- Por el Nor Oeste: Con el distrito de Huánuco
- Parte Sur Este: Con la provincia de Ambo
- Por el Este: Con el distrito de Amarilis
- Por el Oeste: Con los distritos de san Pedro de Chaulan y San Francisco de Cayrán.

Clima

Su clima es semi tropical, templado cálido. Ubicado en las regiones Yunga y Quechua.

Distancia

A Huánuco es de 3 km. y a Lima 407 km.

Vías de comunicación

Por la carretera Central asfaltada, tanto a su capital provincial como a la ciudad de Lima.

Festividades

- Fiesta de San Juan.
- Señor de Burgos
- Festival de la Pachamanca

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de investigación

- Se desarrolló la investigación a nivel correlacional en el sentido de que se pretende establecer de qué manera la Gerencia Corporativa se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

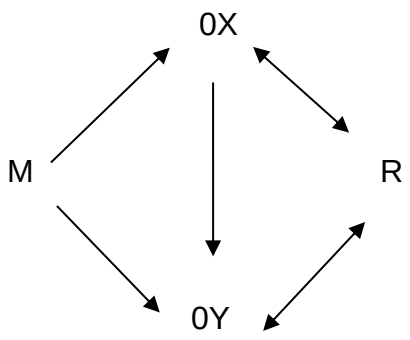
3.2. Tipo de investigación

Por sus características es aplicada por que pretende resolver problemas relacionado directamente con la Gerencia Corporativa en el entorno con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

3.3. Diseño y esquema de la investigación

- El diseño de investigación es correlacional, es decir establece la relación que existe entre la Gerencia Corporativa se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

El esquema es:



M: Muestra.

O: Indica las observaciones o mediciones obtenidas o realizadas en cada una de las variables.

X, Y: Representan las variables de investigación.

3.4. Métodos de investigación

- Se caracteriza por que utilizo el método hipotético en todos sus niveles y estructura de la propi investigación, finalmente se prueba metológicamente las hipótesis con los resultados directos de los cuadros estadísticos. Como son las características de la Gerencia Corporativa con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Población

CUADRO Nº 01

SERVIDORES/CIUDADANOS MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

SERVIDORES/CIUDADANOS	SUB TOTAL
LEY 276	43
LEY 728	16
CAS	53
PROMEDIO DE CIUDADANOS MENSUAL/SEMANAL	320
TOTAL	432

FUENTE: UNIDAD DE PERSONAL Y TRAMITE DOCUMENTARIO
ELABORACION: EL INVESTIGADOR

Muestra

La muestra por ser finita, por decisión propia, lo he tomado el muestreo poblacional.

De tal modo que: n = N

CUADRO Nº 02

SERVIDORES/CIUDADANOS MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

SERVIDORES/CIUDADANOS	SUB TOTAL
LEY 276	43
LEY 728	16
CAS	53
PROMEDIO DE CIUDADANOS MENSUAL/SEMANAL	320
TOTAL	432

FUENTE: UNIDAD DE PERSONAL Y TRAMITE DOCUMENTARIO
ELABORACION: EL INVESTIGADOR

3.5. Técnicas e instrumentos para el recojo de datos

- En términos generales; Como técnica la encuesta, como instrumento especifico se elaboró un cuestionario dirigido a los servidores, funcionarios de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.
- Otra de las técnicas es la entrevista y como instrumento la guía de entrevista me va a permitir recabar información de primera línea de los funcionarios y servidores de la institución materia de investigación.

3.6. Procesamiento y presentación de datos

Exclusivamente la estadística básica es la técnica más apropiada para la elaboración de los cuadros estadísticos, barras y su posterior análisis e interpretación.

Se utilizó la estadística analítica ,para el análisis respectivo.

Para el procesamiento y análisis de los datos se usará Tablas de Datos Comparativos.

Técnicas de Presentación de Resultados:

- La estadística básica mediante cuadros y gráficos estadísticos, y la inferencial también para el cálculo del coeficiente de correlación.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERRETACIÓN DE RESULTADOS

TABLA N° 1

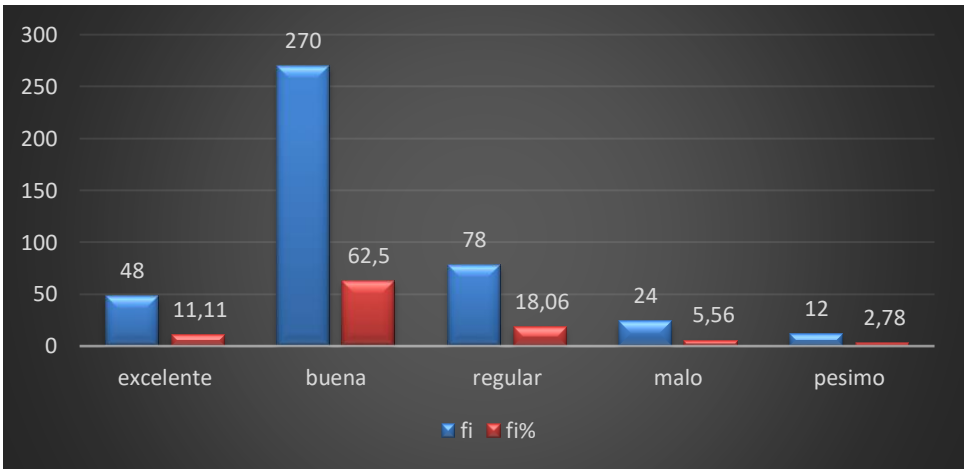
Niveles de desarrollo del gerenciamiento corporativo

ESCALA VALORATIVA	ni	ni%
EXCELENTE	48	11.11
BUENA	270	62.5
REGULAR	78	18.06
MALO	24	5.56
PÉSIMO	12	2.78
TOTAL	432	100

FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia

GRÁFICO N°1

Niveles de desarrollo del gerenciamiento corporativo



FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propi

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De 432 personas encuestadas 270 de ellas equivalente a un 62.50% mayoritario consideran que los Niveles de desarrollo del gerenciamiento corporativo es buena; un 11.11% consecuente equivalente a 48 personas consideran de excelente, un 18.06% equivalente a 78 personas lo consideran regular, un 5.56% equivalente a 24 personas lo consideran malo y un 2.78% equivalente a 12 personas lo consideran como pésimo.

TABLA N° 2

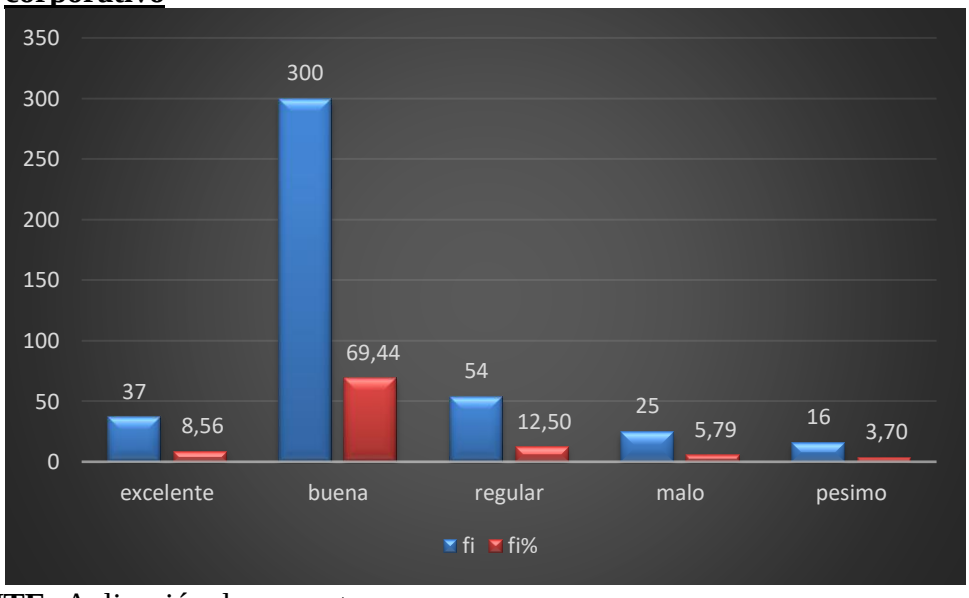
Niveles de uso de Recursos para ejecutar el gerenciamiento corporativo

ESCALA VALORATIVA	ni	ni%
EXCELENTE	37	8.56
BUENA	300	69.44
REGULAR	54	12.50
MALO	25	5.79
PÉSIMO	16	3.70
TOTAL	432	100

FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia

GRÁFICO N°2

Niveles de uso de Recursos para ejecutar el gerenciamiento corporativo



FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De 432 personas encuestadas 300 de ellas equivalente a un 69.44% mayoritario consideran que los Niveles de uso de Recursos para ejecutar el gerenciamiento corporativo es buena; un 8.56% consecuente equivalente a 37 personas consideran de excelente, un 12.50% equivalente a 54 personas lo consideran regular, un 5.79% equivalente a 25 personas lo consideran malo y un 3.70% equivalente a 16 personas lo consideran como pésimo.

TABLA N° 3

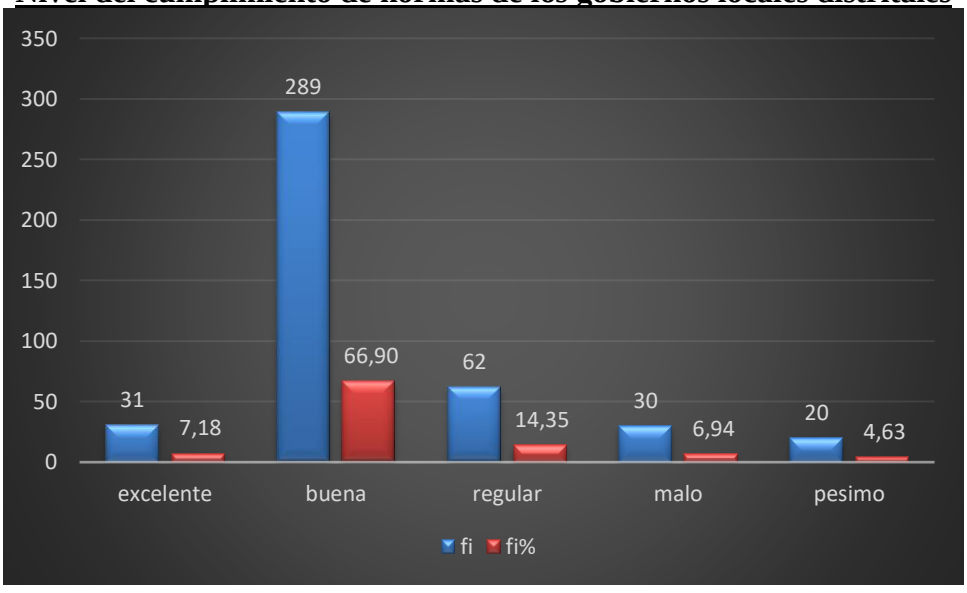
Nivel del cumplimiento de normas de los gobiernos locales distritales

ESCALA VALORATIVA	ni	ni%
EXCELENTE	31	7.18
BUENA	289	66.90
REGULAR	62	14.35
MALO	30	6.94
PÉSIMO	20	4.63
TOTAL	432	100

FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia

GRÁFICO N°3

Nivel del cumplimiento de normas de los gobiernos locales distritales



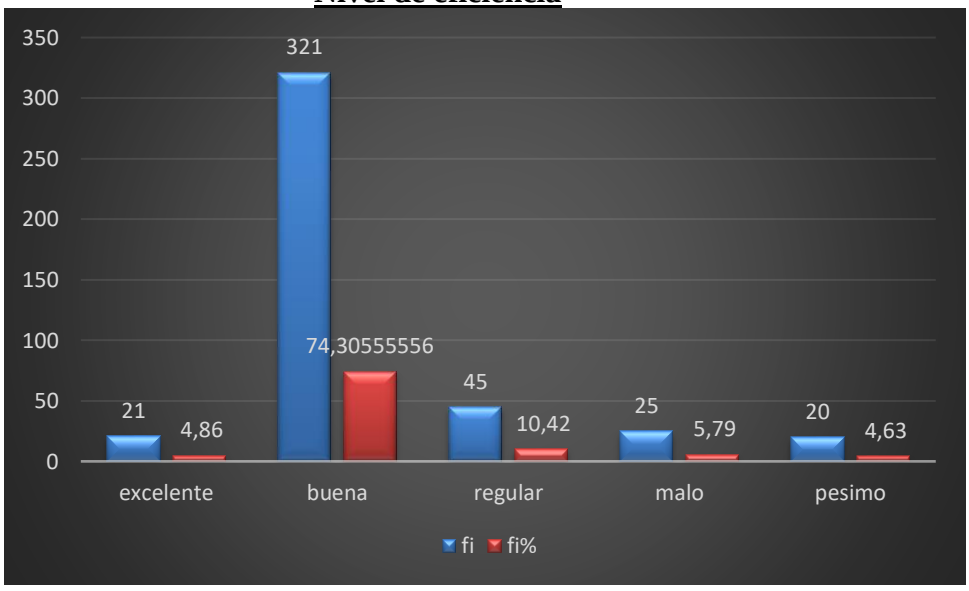
FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De 432 personas encuestadas 289 de ellas equivalente a un 66.90% mayoritario consideran que el Nivel de cumplimiento de normas de los gobiernos locales distritales es buena; un 7.18% consecuente equivalente a 31 personas consideran de excelente, un 14.35% equivalente a 62 personas lo consideran regular, un 6.94% equivalente a 30 personas lo consideran malo y un 4.63% equivalente a 20 personas lo consideran como pésimo.

TABLA N° 4
Nivel de eficiencia

ESCALA VALORATIVA	ni	ni%
EXCELENTE	21	4.86
BUENA	321	74.3055556
REGULAR	45	10.42
MALO	25	5.79
PÉSIMO	20	4.63
TOTAL	432	100

FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia

GRÁFICO N°4
Nivel de eficiencia



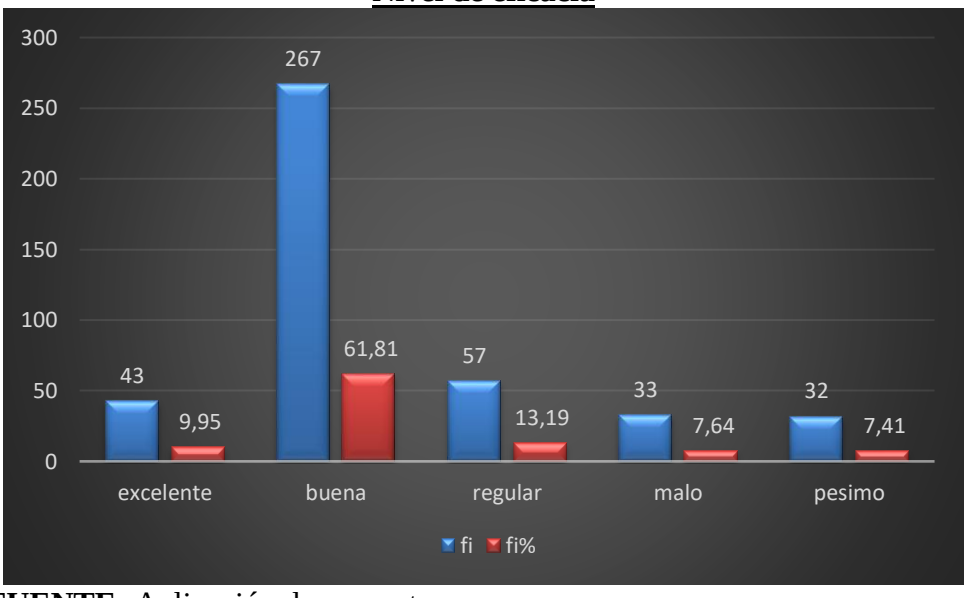
FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De 432 personas encuestadas 321 de ellas equivalente a un 74.31% mayoritario consideran que el Nivel de eficiencia es buena; un 4.86% consecuente equivalente a 21 personas consideran de excelente, un 10.42% equivalente a 45 personas lo consideran regular, un 5.79% equivalente a 25 personas lo consideran malo y un 4.63% equivalente a 20 personas lo consideran como pésimo.

TABLA N° 5
Nivel de eficacia

ESCALA VALORATIVA	ni	ni%
EXCELENTE	43	9.95
BUENA	267	61.81
REGULAR	57	13.19
MALO	33	7.64
PÉSIMO	32	7.41
TOTAL	432	100

FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia

GRÁFICO N° 5
Nivel de eficacia



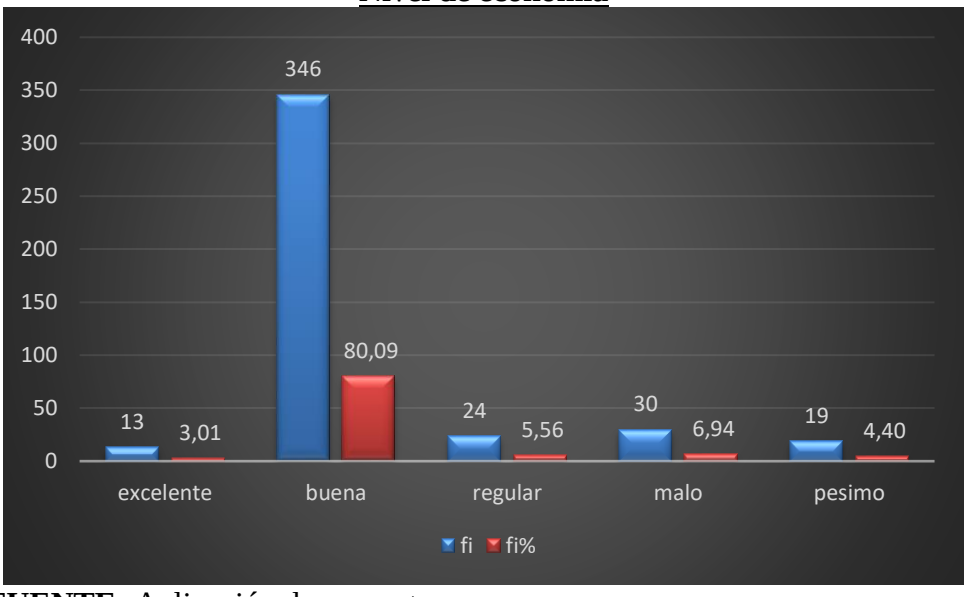
FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De 432 personas encuestadas 267 de ellas equivalente a un 61.81% mayoritario consideran que el Nivel de eficacia es buena; un 9.95% consecuente equivalente a 43 personas consideran de excelente, un 13.19% equivalente a 57 personas lo consideran regular, un 7.64% equivalente a 33 personas lo consideran malo y un 7.41% equivalente a 32 personas lo consideran como pésimo.

TABLA N° 6
Nivel de economía

ESCALA VALORATIVA	ni	ni%
EXCELENTE	13	3.01
BUENA	346	80.09
REGULAR	24	5.56
MALO	30	6.94
PÉSIMO	19	4.40
TOTAL	432	100

FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia

GRÁFICO N°6
Nivel de economía



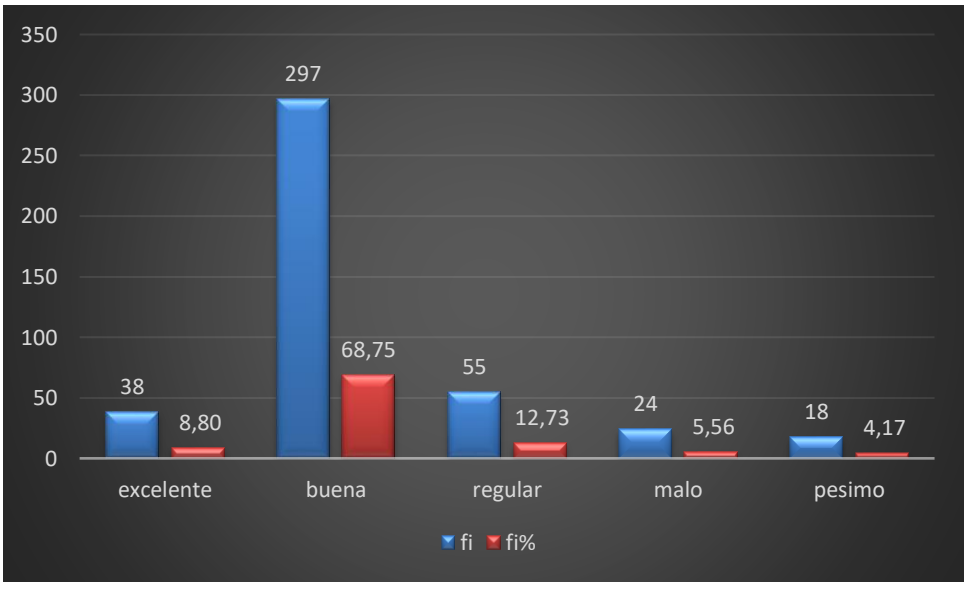
FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De 432 personas encuestadas 346 de ellas equivalente a un 80.09% mayoritario consideran que el Nivel de economía es buena; un 3.01% consecuente equivalente a 13 personas consideran de excelente, un 5.56% equivalente a 24 personas lo consideran regular, un 6.94% equivalente a 30 personas lo consideran malo y un 4.40% equivalente a 19 personas lo consideran como pésimo.

TABLA N° 7
En términos generales Evaluación de la Gerencia Corporativa

ESCALA VALORATIVA	ni	ni%
EXCELENTE	38	8.80
BUENA	297	68.75
REGULAR	55	12.73
MALO	24	5.56
PÉSIMO	18	4.17
TOTAL	432	100

FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia

GRÁFICO N°7
En términos generales Evaluación de la Gerencia Corporativa



FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De 432 personas encuestadas 297 de ellas equivalente a un 68.75% mayoritario consideran que en Términos generales Evaluación de la Gerencia Corporación es buena; un 8.80% consecuente equivalente a 38 personas consideran de excelente, un 12.73% equivalente a 55 personas lo consideran regular, un 5.56% equivalente a 24 personas lo consideran malo y un 4.17% equivalente a 18 personas lo consideran como pésimo.

TABLA N° 8

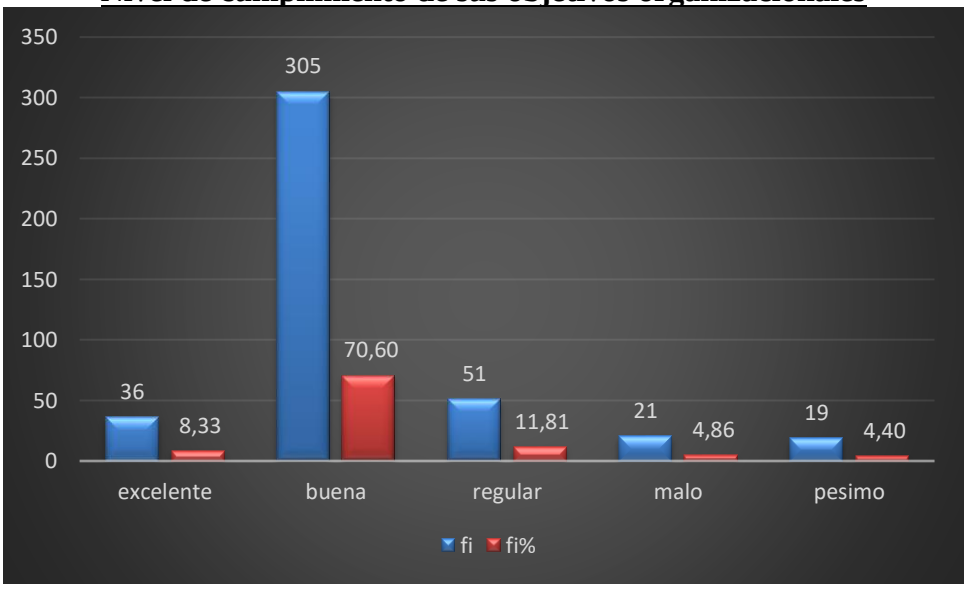
Nivel de cumplimiento de sus objetivos organizacionales

ESCALA VALORATIVA	ni	ni%
EXCELENTE	36	8.33
BUENA	305	70.60
REGULAR	51	11.81
MALO	21	4.86
PÉSIMO	19	4.40
TOTAL	432	100

FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia

GRÁFICO N°8

Nivel de cumplimiento de sus objetivos organizacionales



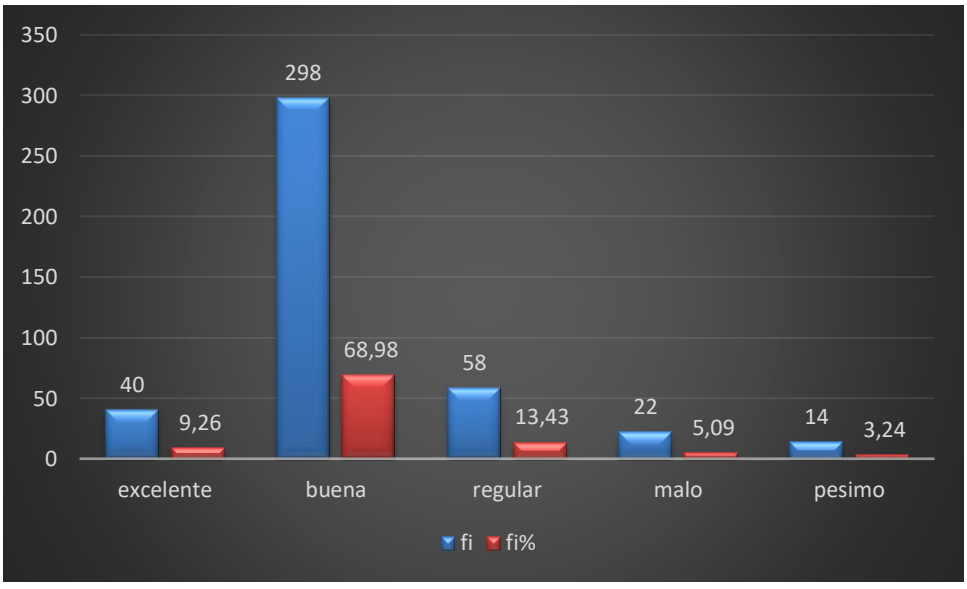
FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De 432 personas encuestadas 305 de ellas equivalente a un 70.60% mayoritario consideran que el Nivel de cumplimiento de sus objetivos organizacionales es buena; un 8.33% consecuente equivalente a 36 personas consideran de excelente, un 11.81% equivalente a 51 personas lo consideran regular, un 4.86% equivalente a 21 personas lo consideran malo y un 4.40% equivalente a 19 personas lo consideran como pésimo.

TABLA N° 9
Nivel de desarrollo de su comportamiento laboral

ESCALA VALORATIVA	ni	ni%
EXCELENTE	40	9.26
BUENA	298	68.98
REGULAR	58	13.43
MALO	22	5.09
PÉSIMO	14	3.24
TOTAL	432	100

FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia
GRÁFICO N°9
Nivel de desarrollo de su comportamiento laboral



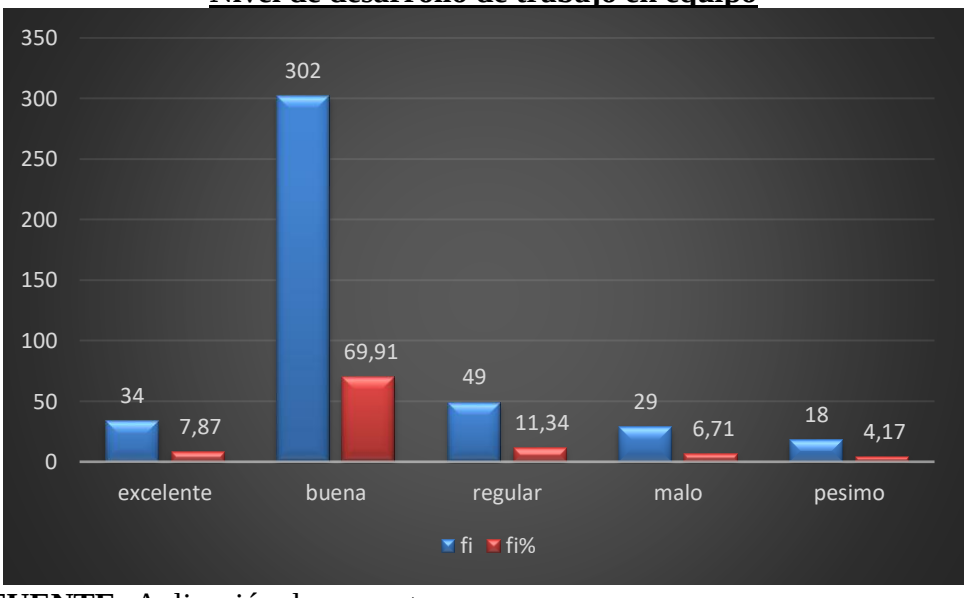
FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De 432 personas encuestadas 298 de ellas equivalente a un 68.98% mayoritario consideran que el Nivel de desarrollo de su comportamiento laboral es buena; un 9.26% consecuente equivalente a 40 personas consideran de excelente, un 13.43% equivalente a 58 personas lo consideran regular, un 5.09% equivalente a 22 personas lo consideran malo y un 3.24% equivalente a 14 personas lo consideran como pésimo.

TABLA N° 10
Nivel de desarrollo de trabajo en equipo

ESCALA VALORATIVA	ni	ni%
EXCELENTE	34	7.87
BUENA	302	69.91
REGULAR	49	11.34
MALO	29	6.71
PÉSIMO	18	4.17
TOTAL	432	100

FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia

GRÁFICO N°10
Nivel de desarrollo de trabajo en equipo



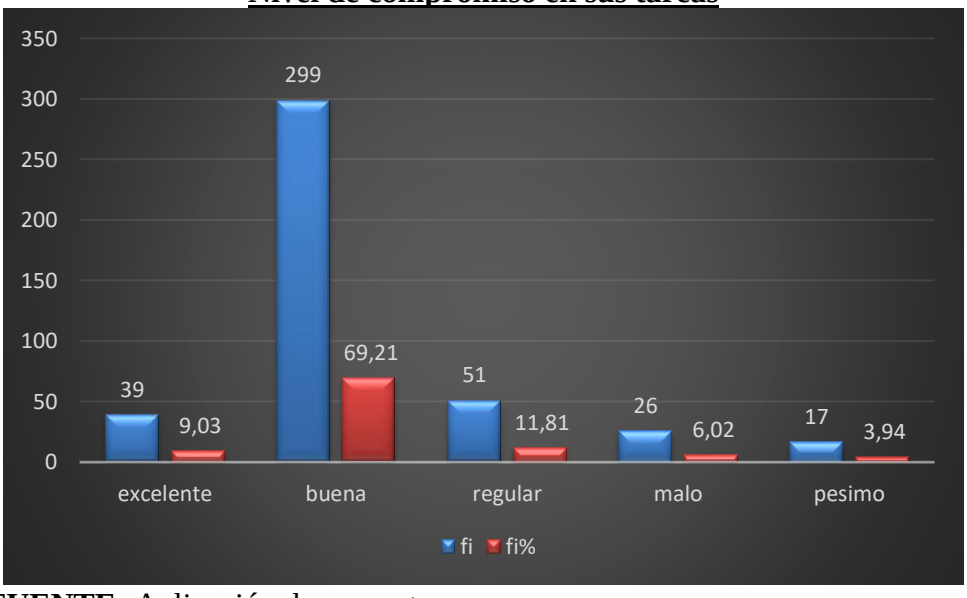
FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De 432 personas encuestadas 302 de ellas equivalente a un 69.91% mayoritario consideran que el Nivel de desarrollo de trabajo en equipo es buena; un 7.87% consecuente equivalente a 34 personas consideran de excelente, un 11.34% equivalente a 49 personas lo consideran regular, un 6.71% equivalente a 29 personas lo consideran malo y un 4.17% equivalente a 18 personas lo consideran como pésimo.

TABLA N° 11
Nivel de compromiso en sus tareas

ESCALA VALORATIVA	ni	ni%
EXCELENTE	39	9.03
BUENA	299	69.21
REGULAR	51	11.81
MALO	26	6.02
PÉSIMO	17	3.94
TOTAL	432	100

FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia

GRÁFICO N°11
Nivel de compromiso en sus tareas



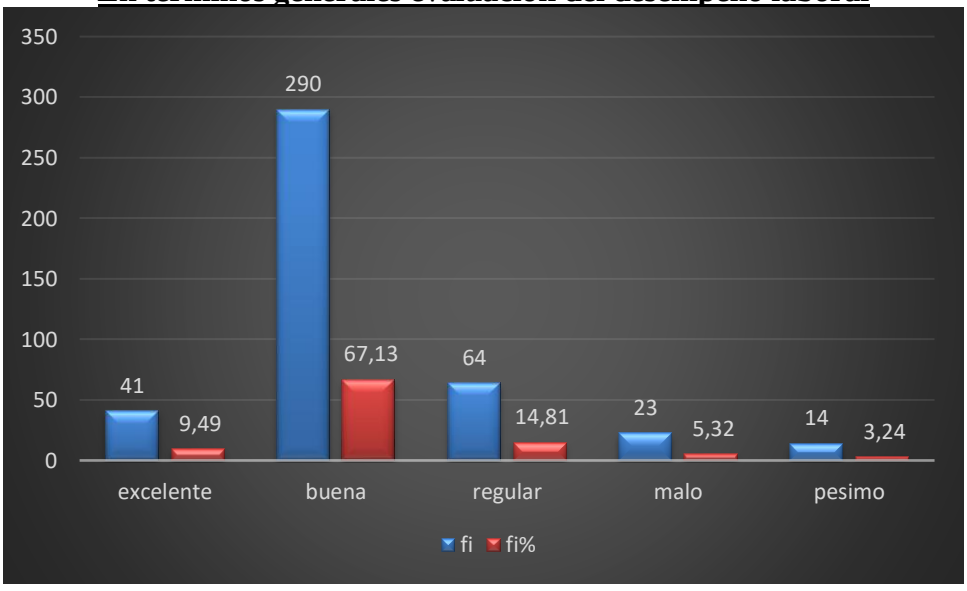
FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De 432 personas encuestadas 299 de ellas equivalente a un 69.21% mayoritario consideran que el Nivel de compromiso en sus tareas es buena; un 9.03% consecuente equivalente a 39 personas consideran de excelente, un 11.81% equivalente a 51 personas lo consideran regular, un 6.02% equivalente a 26 personas lo consideran malo y un 3.94% equivalente a 17 personas lo consideran como pésimo.

TABLA N° 12
En términos generales evaluación del desempeño laboral

ESCALA VALORATIVA	ni	N i%
EXCELENTE	41	9.49
BUENA	290	67.13
REGULAR	64	14.81
MALO	23	5.32
PÉSIMO	14	3.24
TOTAL	432	100

FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia

GRÁFICO N°12
En términos generales evaluación del desempeño laboral



FUENTE: Aplicación de encuesta
ELABORACION: Propia
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De 432 personas encuestadas 290 de ellas equivalente a un 67.13% mayoritario consideran que en Términos generales Evaluación del desempeño laboral es buena; un 9.49% consecuente equivalente a 41 personas consideran de excelente, un 14.81% equivalente a 64 personas lo consideran regular, un 5.32% equivalente a 23 personas lo consideran malo y un 3.24% equivalente a 14 personas lo consideran como pésimo.

4.2 DISCUSIÓN CON LOS ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Nolberto Ramos, Maribel Calixta (2017) expresa que 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.

Alexander Fernando Vinueza Jara (2017),plantea que el modelo de gestión del talento humano, basado en el clima organizacional, así como la satisfacción laboral tienen un constructo que está plenamente afianzado en la literatura y que cumple con los requisitos científicos de disponer de modelos, metodologías, tecnologías y publicaciones suficientes en calidad y frecuencia. Es plenamente aceptado por las organizaciones como útil para gestionar buenos ambientes laborales en términos de calidad de vida y de productividad. En efecto, en el presente trabajo de investigación, se concluye que el modelo de gestión basado en el clima organizacional que percibe el personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba tiene un efecto significativo y positivo sobre los niveles de la satisfacción laboral; es decir, a mejor clima organizacional, mejor será el nivel de satisfacción laboral, lo que permitirá incrementar su productividad.

Jorge Luis Segura Quiñones (2017). Agrega que la carga procesal no supera el 28% lo cual es un gran indicador si se toma en cuenta que el promedio nacional supera el 30% anual de carga procesal. El desempeño laboral de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL, se encuentra en un nivel medio con un 67%. Se demuestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,345 demostrándonos que existe una correlación negativa media entre la carga procesal y características del trabajo. Se demuestra que existe una correlación negativa media entre la variable carga procesal y la dimensión características individuales, demostrando con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,237. Entre la variable carga procesal y el desempeño laboral, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,386 demostrándonos que existe una correlación negativa media.

4.3 DISCUSIÓN CON EL PROBLEMA PLANTEADO

Con los problemas planteados como son: ¿De qué manera la Gerencia Corporativa se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019? . ¿De qué manera la Gerencia Corporativa se relaciona con el cumplimiento de Objetivos organizacionales en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?.¿De qué manera la Gerencia Corporativa se relaciona con Comportamiento Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?.¿De qué manera la Gerencia Corporativa se relaciona con el Trabajo en Equipo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?. ¿De qué manera la Gerencia Corporativa se relaciona con el Compromiso de las Tareas en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?. De los cuales se ha obtenido los siguientes resultados de 432 personas encuestadas 270 de ellas equivalente a un 62.50% mayoritario consideran que los Niveles de desarrollo del gerenciamiento corporativo es buena; un 11.11% consecuente equivalente a 48 personas consideran de excelente, un 18.06% equivalente a 78 personas lo consideran regular, un 5.56% equivalente a 24 personas lo consideran malo y un 2.78% equivalente a 12 personas lo consideran como pésimo.De igual manera de 432 personas encuestadas 300 de ellas equivalente a un 69.44% mayoritario consideran que los Niveles de uso de Recursos para ejecutar el gerenciamiento corporativo es buena; un 8.56% consecuente equivalente a 37 personas consideran de excelente, un 12.50% equivalente a 54 personas lo

consideran regular, un 5.79% equivalente a 25 personas lo consideran malo y un 3.70% equivalente a 16 personas lo consideran como pésimo. De igual forma de 432 personas encuestadas 289 de ellas equivalente a un 66.90% mayoritario consideran que el Nivel de cumplimiento de normas de los gobiernos locales distritales es buena; un 7.18% consecuente equivalente a 31 personas consideran de excelente, un 14.35% equivalente a 62 personas lo consideran regular, un 6.94% equivalente a 30 personas lo consideran malo y un 4.63% equivalente a 20 personas lo consideran como pésimo. Ademas de 432 personas encuestadas 321 de ellas equivalente a un 74.31% mayoritario consideran que el Nivel de eficiencia es buena; un 4.86% consecuente equivalente a 21 personas consideran de excelente, un 10.42% equivalente a 45 personas lo consideran regular, un 5.79% equivalente a 25 personas lo consideran malo y un 4.63% equivalente a 20 personas lo consideran como pésimo. De igual manera a de 432 personas encuestadas 267 de ellas equivalente a un 61.81% mayoritario consideran que el Nivel de eficacia es buena; un 9.95% consecuente equivalente a 43 personas consideran de excelente, un 13.19% equivalente a 57 personas lo consideran regular, un 7.64% equivalente a 33 personas lo consideran malo y un 7.41% equivalente a 32 personas lo consideran como pésimo y de 432 personas encuestadas 346 de ellas equivalente a un 80.09% mayoritario consideran que el Nivel de economía es buena; un 3.01% consecuente equivalente a 13 personas consideran de excelente, un 5.56% equivalente a 24 personas lo consideran

regular, un 6.94% equivalente a 30 personas lo consideran malo y un 4.40% equivalente a 19 personas lo consideran como pésimo. Por otra parte de 297 de ellas equivalente a un 68.75% mayoritario consideran que en Términos generales Evaluación de la Gerencia Corporación es buena; un 8.80% consecuente equivalente a 38 personas consideran de excelente, un 12.73% equivalente a 55 personas lo consideran regular, un 5.56% equivalente a 24 personas lo consideran malo y un 4.17% equivalente a 18 personas lo consideran como pésimo.

De 432 personas encuestadas 305 de ellas equivalente a un 70.60% mayoritario consideran que el Nivel de cumplimiento de sus objetivos organizacionales es buena; un 8.33% consecuente equivalente a 36 personas consideran de excelente, un 11.81% equivalente a 51 personas lo consideran regular, un 4.86% equivalente a 21 personas lo consideran malo y un 4.40% equivalente a 19 personas lo consideran como pésimo. De 432 personas encuestadas 298 de ellas equivalente a un 68.98% mayoritario consideran que el Nivel de desarrollo de su comportamiento laboral es buena; un 9.26% consecuente equivalente a 40 personas consideran de excelente, un 13.43% equivalente a 58 personas lo consideran regular, un 5.09% equivalente a 22 personas lo consideran malo y un 3.24% equivalente a 14 personas lo consideran como pésimo.

Concordantemente de 432 personas encuestadas 302 de ellas equivalente a un 69.91% mayoritario consideran que el Nivel de desarrollo de

trabajo en equipo es buena; un 7.87% consecuente equivalente a 34 personas consideran de excelente, un 11.34% equivalente a 49 personas lo consideran regular, un 6.71% equivalente a 29 personas lo consideran malo y un 4.17% equivalente a 18 personas lo consideran como pésimo. Paralelamente de 432 personas encuestadas 299 de ellas equivalente a un 69.21% mayoritario consideran que el Nivel de compromiso en sus tareas es buena; un 9.03% consecuente equivalente a 39 personas consideran de excelente, un 11.81% equivalente a 51 personas lo consideran regular, un 6.02% equivalente a 26 personas lo consideran malo y un 3.94% equivalente a 17 personas lo consideran como pésimo.

Finalmente, de 432 personas encuestadas 290 de ellas equivalente a un 67.13% mayoritario consideran que en Términos generales Evaluación del desempeño laboral es buena; un 9.49% consecuente equivalente a 41 personas consideran de excelente, un 14.81% equivalente a 64 personas lo consideran regular, un 5.32% equivalente a 23 personas lo consideran malo y un 3.24% equivalente a 14 personas lo consideran como pésimo.

CONCLUSIONES

1. *La hipótesis de trabajo demuestra una relación significativa de las variables de investigación, es decir existe un coeficiente determinado de relación de 0,9874 entre la gerencia corporativa con la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca*

2. *Gerencia Corporativa se encuentra calificada en un 90.28% en escalas superiores a la escala de calificación normal, es decir en proceso de mejora continua. Municipalidad Distrital de Pillco Marca.*

3. *La Evaluación del desempeño Laboral, se encuentra evaluada 91,43% en escalas superiores a la escala de evaluación normal,*

de regular a superiores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

.

RECOMENDACIONES

- Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca deben Implementar un programa de fortalecimiento de capacidades en Gerencia Corporativa relacionado directamente con el cumplimiento de Objetivos organizacionales.

- Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca deben implantar el proceso de mejora continua y el Trabajo en Equipo.

- Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca deben implementar una cultura de calidad en los servicios públicos básicos, paralelamente con un modelo de gestión plana al servicio del ciudadano

BIBLIOGRAFÍA

Alhama, R (2015). *“Capital humano, concepto e instrumentación”*. Revista Cuba siglo XXI.

Alles, M. (2010) *“Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias”.* CASOS. Buenos Aires: Editorial Granica.

Aptitus. (2009). *“La Importancia de la Evaluación del Desempeño – II parte*”. Disponible en: Página de aptitus evaluación de desempeño.

Azuero, F. (2012). T*endencias en la administración: gerencia y academia.* Bogotá: universidad de los andes.

Escobar, J. (2009). *La comunicación Corporativa*. México: El cid

González, M. (2006). *Mundo de unos y ceros en la gerencia empresarial*: B-EUMED.

Rivas, L. (2013). *Decisiones corporativas: ilusiones de la sinergia y horizontes de la complejidad.* Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.

Sallenave, J. (2002). *La gerencia integral*. Bogotá: Editorial Norma.

Vélez, A. (2009). *Los clásicos de la gerencia. Bogotá*: Editorial Universidad del Rosario.

ANEXOS

ANEXO Nº 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la Gerencia Corporativa se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?	Establecer de qué manera la Gerencia Corporativa se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.	La Gerencia Corporativa se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.	**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Gerencia Corporativa. **VARIABLE DEPENDIENTE**: Desempeño Laboral. **POBLACIÓN** Servidores/ciudadanos municipalidad distrital de Pillco Marca. **MUESTRA** La muestra por ser finita, por decisión propia, lo he tomado el muestreo poblacional.	**TIPO DE INVESTIGACIÓN** • Correlacional **NIVEL DE INVESTIGACIÓN** • Aplicada **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN** • Correlacional **TECNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.** • Encuesta • Entrevista **INSTRUMENTOS** • Cuestionario • Guía **CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS** • Estadística Descriptiva
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿De qué manera el proceso de gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019? ¿De qué manera el recurso para ejecutar el gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019? ¿De qué manera el estándar para medir la gestión del gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laaboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019? ¿De qué manera las normas de los gobiernos locales distritales se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019? ¿De qué manera eficiencia se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019? ¿De qué manera eficacia se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019? ¿De qué manera economía se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Periodo 2019?	Establecer de qué manera el proceso de gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Establecer de qué manera el recurso para ejecutar el gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Establecer de qué manera el estándar para medir la gestión del gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Establecer de qué manera las normas de los gobiernos locales distritales se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Establecer de qué manera eficiencia se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Establecer de qué manera eficacia se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Establecer de qué manera economía se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco.	El proceso de gerenciamiento corporativo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. El recurso para ejecutar el gerenciamiento corporativo se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. El estándar para medir la gestión del gerenciamiento corporativo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Las normas de los gobiernos locales distritales se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. La eficiencia se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. La eficacia se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. La economía se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco.		

ANEXO Nº 02
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:
Estimados encuestados, la presente investigación necesita de su colaboración con respecto al tema "**Gerencia Corporativa y el Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Pillco Marca".** Agradecemos anticipadamente tu participación respondiendo con un aspa (x) la respuesta que considere correcta. La información es confidencial.

1. ¿Cómo califica usted al nivel de desarrollo del gerenciamiento corporativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

   EXCELENTE ( )
   BUENO ( )
   REGULAR ( )
   MALO ( )
   PÉSIMO ( )
2. ¿Cómo califica usted al nivel de uso de Recursos para ejecutar el gerenciamiento corporativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca??

   EXCELENTE ( )
   BUENO ( )
   REGULAR ( )
   MALO ( )
   PÉSIMO ( )
3. ¿Cómo califica usted al nivel del cumplimiento de normas de los gobiernos locales distritales?

   EXCELENTE ( )
   BUENO ( )
   REGULAR ( )
   MALO ( )
   PÉSIMO ( )
4. ¿Cómo califica usted al nivel de eficiencia en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

   EXCELENTE ( )
   BUENO ( )
   REGULAR ( )
   MALO ( )
   PÉSIMO ( )
5. ¿Cómo califica usted al nivel de eficacia en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

   EXCELENTE ( )
   BUENO ( )
   REGULAR ( )
   MALO ( )
   PÉSIMO ( )

6. ¿Cómo califica usted al nivel de economía en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

   EXCELENTE ( )
   BUENO ( )
   REGULAR ( )
   MALO ( )
   PÉSIMO ( )

7. ¿Cómo califica usted a la Gerencia Corporativa de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

   EXCELENTE ( )
   BUENO ( )
   REGULAR ( )
   MALO ( )
   PÉSIMO ( )

8. ¿Cómo califica usted al Nivel de cumplimiento de sus objetivos organizacionales en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

   EXCELENTE ( )
   BUENO ( )
   REGULAR ( )
   MALO ( )
   PÉSIMO ( )

9. ¿Cómo califica usted al nivel de cumplimiento de sus objetivos organizacionales en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

   EXCELENTE ( )
   BUENO ( )
   REGULAR ( )
   MALO ( )
   PÉSIMO ( )

10. ¿Cómo califica usted al nivel de desarrollo de trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

    EXCELENTE ( )
    BUENO ( )
    REGULAR ( )
    MALO ( )
    PÉSIMO ( )

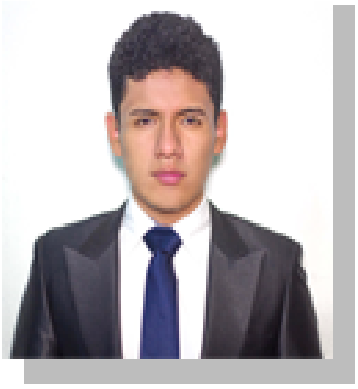
11. ¿Cómo califica usted al nivel de compromiso en sus tareas en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

    EXCELENTE ( )
    BUENO ( )
    REGULAR ( )
    MALO ( )
    PÉSIMO ( )

12. ¿Cómo califica usted al nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

EXCELENTE	( )
BUENO	( )
REGULAR	( )
MALO	( )
PÉSIMO	( )

NOTA BIOGRÁFICA



Deivid Rafael Villanueva Bonilla, identificado con DNI Nº 77078258, nació un 22 de enero de 1998, en el distrito de Chaupimarca, provincia de Cerro de Pasco, departamento de Pasco, sus padres son: don Rafael Angel Villanueva Sinche y doña Merlith Natividad Bonilla Basilio; cursó sus estudios primarios en la institución educativa particular “Castillo del Rey”, sus estudios secundarios en la Institución Educativa “LIDER”, sus estudios superiores en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco, en la facultad de ciencias administrativas y turismo, escuela profesional de ciencias administrativas.

Experiencia laboral: trabajó en la DIREMID de Apoyo en departamento de Huánuco desempeñándose como asistente de jefatura de contabilidad, Trabajó en el área de Recursos Humanos como asistente de gerencia de la inmobiliaria COINVIA SAC, actualmente se desempeña como asistente financiero en la entidad financiera Banco Interbank.

RESOLUCIÓN DE DECANO Nº 559-2019-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 24 de octubre de 2019.

Vistos los documentos que se adjuntan en Tres (03) folios;

CONSIDERANDO:

Que con solicitud en FUT Nº 0505213, de fecha 24.OCT.2019, el alumno, **VILLANUEVA BONILLA DEIVID RAFAEL de** la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas,** solicita designación de Asesor de Tesis Individual y propone al profesor, **Mg. JUAN CARLOS MATOS ROJAS,** quien firma en el **documento** aceptando tal propuesta;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 3098-2019-UNHEVAL se aprobó las líneas de investigación alineadas a las áreas y sub áreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU;

Que en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, en el Capítulo IV De la Modalidad de Tesis, en el Art. 14º señala: ***"El alumno que va a obtener el Título Profesional por esta modalidad, debe presentar en el último año de estudios de su carrera profesional, el Proyecto de Tesis.... solicitando al Decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis, con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión Revisora Ad-Hoc integrado por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático. Asimismo, en el Capítulo V Del Asesor de Tesis, en el Artículo 27° señala "El profesor Asesor de Tesis deberá ser profesor ordinario y tener experiencia en el tema de investigación..."***;

Que en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: ***"Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario"***;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHJEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución Nº 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

1° **DESIGNAR** al profesor, **Mg. JUAN CARLOS MATOS ROJAS**, como Asesor de Tesis Individual del alumno, **VILLANUEVA BONILLA DEIVID RAFAEL de** la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas,** Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.

2° **DISPONER** al tesista y al docente asesor que los trabajos de tesis estén debidamente alineados de acuerdo a las líneas de investigación de la UNHEVAL y de la Carrera Profesional, asimismo a las áreas y sub áreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU.

3º **DISPONER** al docente Asesor de tesis designado para que apoye en la elaboración del Proyecto, desarrollo de tesis e informe final (borrador) de Tesis Individual del alumno precedente.

4º **DAR A CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesado y quienes corresponda.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo
DECANO
HUÁNUCO

Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:
UIFCAT/Asesor de Tesis(1)/Interesadas(2)/Archivo.

RESOLUCIÓN DE DECANO Nº 0115-II-2020-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 23 de diciembre de 2020

Visto los documentos que se acompañan en dos (02) archivos adjuntos más el borrador de tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N°0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco/...como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, en consecuencia de la comunidad universitaria de la UNHEVAL; por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución;

Que con Resolución de Decano Nº 559-2019-UNHEVAL/FCAT, de fecha 24.OCT.2019, se designó al profesor **Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS** como Docente Asesor de Tesis Individual del alumno, **Deivid Rafael VILLANUEVA BONILLA, d**e la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas,** Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con **Resolución de Decano Nº 581-2019-UNHEVAL/FCAT**, de 06.NOV.2019, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual intitulado, **"LA GERENCIA CORPORATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA – PERIODO 2019",** presentado por el tesista de pregrado, **Deivid Rafael VILLANUEVA BONILLA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas,** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores siguientes: **Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA, Metodólogo** y el **Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA, Especialista;**

Que con Resolución de Decano Nº627-2019-UNHEVAL/FCAT, de 02.DIC.2019, se aprobó el Proyecto de Tesis Individual intitulado, **"LA GERENCIA CORPORATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA – PERIODO 2019",** presentado por el tesista, **Deivid Rafael VILLANUEVA BONILLA,** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas,** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, d e la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con Resolución de Decano Nº105-2020-UNHEVAL/FCAT. del 18 de diciembre de 2020 se **DESIGNÓ** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Individual intitulado, **"LA GERENCIA CORPORATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA – PERIODO 2019"**, presentado por el tesista, **Deivid Rafael VILLANUEVA BONILLA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas,** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores: **Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA, Presidente; Dr. JUVENAL AUBERTO OLIVEROS DÁVILA, Secretario; Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO, Vocal y Dr. PABLO WALTER MENESES JARA, Accesitario**

Que, con INFORME S/N de fecha 21.12.2020 del Dr. Rodolfo Valdivieso Echevarría- **Presidente**; Informe S/N- de fecha 21.DIC.2020 del Dr. Juvenal Auberto Oliveros- Secretario e INFORME S/N de fecha 26.12.2020 de la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo- Vocal; los miembros titulares del jurado de tesis, habiendo revisado el borrador de tesis, han dictaminado acerca de la suficiencia del trabajo de Tesis Individual intitulado, **"LA GERENCIA CORPORATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA – PERIODO 2019",** presentado por el tesista, **Deivid Rafael VILLANUEVA BONILLA,** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas,** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con solicitud vía correo electrónico dirigido a la Decana (e) de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Dra. Mélida Sara Rivero Lazo, el tesista, **Deivid Rafael VILLANUEVA BONILLA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas,** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, solicita se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de su Tesis Individual intitulado, **"LA GERENCIA CORPORATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA – PERIODO 2019";** toda vez que los jurados han informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis; por lo que proponen que el acto público de sustentación sea el día lunes **28 de diciembre de 2020, a las 16:00 horas**; mediante la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL;

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2007-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, Artículo 24° que señala: **"El interesado presentará en el Formato Único de Trámite una solicitud dirigida al Decano pidiendo se fije hora, lugar y fecha para el acto de sustentación, adjuntando los documentos señalados en el Artículo 10° del presente Reglamento"**. Asimismo, el Artículo 25° señala: **"Una vez que los miembros del Jurado hubieran informado al Decano acerca de la suficiencia del trabajo de tesis, el Decano emitirá la resolución fijando día, hora y lugar para la sustentación y aprobación de la tesis en acto público, dando a conocer este hecho en un lugar visible a la comunidad Valdizana en general y a la comunidad de la facultad en particular"**;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHJEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N°0012-2020-UNHEVAL DE 21.AGO.2020; que reconoce la elección de la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana encargada de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

SE RESUELVE:

1° **FIJAR** hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación virtual utilizando la plataforma de videoconferencia CISCO, de la Tesis Individual intitulado, **"LA GERENCIA CORPORATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA – PERIODO 2019"**, presentado por el tesista, **Deivid Rafael VILLANUEVA BONILLA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, para el día **lunes 28 de diciembre de 2020, a las 16:00 horas**; mediante la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.

2° **RECOMENDAR** a los siguientes miembros del jurado calificador el cumplimiento del artículo 31° y 32° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL:

Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA	**Presidente**
Dr. JUVENAL AUBERTO OLIVEROS DÁVILA	**Secretario**
Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO	**Vocal**
Dr. PABLO WALTER MENESES JARA	**Accesitario**

3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a quienes correspondan y a las interesadas.

Regístrese, comuníquese, archívese.

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo
DECANA

Distribución:
Jurados de tesis (4)
Asesor de Tesis (1)
Interesados (1)

"Año de la Universalización de la Salud"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN MODALIDAD DE TESIS

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los veintiocho días, del mes de diciembre del año 2020, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron a través de la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL: https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=m3de2aaf04f9ecde8645edec135e4ee3f las dieciséis horas, y en mérito a la Resolución de Nº 0115-II-2019-UNHEVAL/FCAT., de fecha 23.DIC.2020, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis Individual,, en mérito a la RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N°0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoria y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco/...como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, en consecuencia de la comunidad universitaria de la UNHEVAL; los miembros integrantes del Jurado Examinador de Tesis Individual intitulado, **"LA GERENCIA CORPORATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA – PERIODO 2019"**, presentado por el tesista de pregrado, **Deivid Rafael VILLANUEVA BONILLA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas,** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, siendo Asesor de Tesis el profesor **Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS,** designado con Resolución de Decano N°105-2020-UNHEVAL/FCAT. del 18 de diciembre de 2020, procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados Resolución de Decano N°105-2020-UNHEVAL/FCAT. del 18 de diciembre de 2020:

Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA	**Presidente**
Dr. JUVENAL AUBERTO OLIVEROS DÁVILA	**Secretario**
Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO	**Vocal**
Dr. PABLO WALTER MENESES JARA	**Accesitario**

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
Deivid Rafael VILLANUEVA BONILLA	14	14	14	14	Catorce

OBSERVACIONES:

.....

.....

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas 17:40, en fe de lo cual firmamos.

Dr. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría
PRESIDENTE

Dr. Juvenal Auberto Oliveros Dávila
SECRETARIO

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo
VOCAL

ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL: (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: VILLANUEVA BONILLA, Deivid Rafael

DNI: 77078258 Correo electrónico: rafaelvillanuevabonilla@outlook.es

Teléfonos: _____ Celular 919051213 Oficina _____

Apellidos y Nombres: _____

DNI: _____ Correo electrónico: _____

Teléfonos: _____ Celular _____ Oficina _____

Apellidos y Nombres: _____

DNI: _____ Correo electrónico: _____

Teléfonos: _____ Celular _____ Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS:

Pregrado
Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

Título Profesional obtenido:

Licenciado en Administración

Título de la Tesis:

"LA GERENCIA CORPORATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA- PERIODO 2019"

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor (es):

Marcar (X)	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional - UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web reposltorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

_____

_____

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año
( ) 2 años
( ) 3 años
( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Huánuco, 18 de enero de 2021.

_____ _____

_____