

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSE FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



**TESIS**

**GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
CASMA 2018**

**PARA OBTENER LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACION**

**Presentado por:**

**Bach. RAFAEL ARTEMIO MATUTE SOTO**

**ASESOR:**

**Dr. FELIX GIL CARO SOTO**

**HUACHO – PERÚ**

**2019**

**GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
CASMA 2018**

## **DEDICATORIA**

A mi madre Sonia Isabel Soto Espinoza por darme tanto amor, inculcarme su bondad y ser mi ejemplo de superación ante las adversidades, a mi familia que tanto amo, a quienes confiaron en mí para sobresalir como estudiante y como profesional. A ellos mi gratitud eterna.

**Rafael**

## **AGRADECIMIENTO**

A los maestros que tuve a lo largo de toda mi formación escolar y universitaria, profesores de la facultad de Administración que se empeñaron en formarme como persona y profesional.

**Rafael**

## **RESUMEN**

El trabajo realizado referente a la gestión en una organización y el ejercicio profesional de los empleados del Municipio provincial de la ciudad de Casma 2018, se ha realizado para la obtención de la licenciatura en Administración en la UNJFSC.

La metodología que se empleó es básica y descriptivo, diseño correlacional, no experimental en la que se contrastaron las variables gestión organizacional y desempeño laboral de los empleados del Municipio de la Provincial de Casma 2018". La población estuvo definida por 91 trabajadores del Municipio Provincial de Casma. La muestra censal igual a la población. Se utilizó el cuestionario aplicándose a las variables. Se evidencia que la gestión del municipio se correlaciona con el desempeño de los empleados en el Municipio de Casma, con un valor estadístico de Spearman igual a 0,554, siendo de una magnitud moderada.

El autor

**Palabras claves:** gestión, organización, desempeño

## **ABSTRACT**

The work carried out regarding the management in an organization and the professional practice of the employees of the provincial Municipality of the city of Casma 2018, has been carried out to obtain the degree in Administration at the UNJFSC.

The methodology used is basic and descriptive, correlational, non-experimental design in which the variables organizational management and work performance of the employees of the Municipality of the Provincial de Casma 2018 were contrasted ". The population was defined by 91 workers of the Provincial Municipality of Casma. The census sample equal to the population. The questionnaire was used applying to the variables. It is evident that the management of the municipality correlates with the performance of the employees in the Municipality of Casma, with a statistical value of Spearman equal to 0.554, being of a moderate magnitude.

The author

Keywords: management, organization, performance

## INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	9
INDICE DE FIGURAS.....	10
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Formulación de problema.....	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Justificación.....	13
1.4. Limitaciones.....	15
1.5. Antecedentes.....	16
1.6. Objetivos.....	14
1.6.1. Objetivo general.....	14
1.6.2. Objetivos específicos.....	14
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Gestión organizacional.....	18
2.2. Desempeño laboral.....	19
2.3. Definición de términos básicos.....	24
CAPITULO III METODOLOGIA.....	25
3.1. Hipótesis.....	25
3.1.1. Hipótesis General.....	24
3.1.2. Hipótesis específicas.....	24
3.2. Operacionalización de Variables.....	26
3.3. Tipo de estudio.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.4. Diseño del estudio.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.5. Población y muestra.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

3.5.1. Población .....	25
3.5.2. Muestra .....	26
3.6. Método de investigación .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.7. Técnicas e de recolección de datos .....	27
3.8. Método de análisis de datos .....	28
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....	29
4.1. Resultados descriptivo de las variables.....	30
4.2. Generalización entorno la hipótesis central .....	38
CAPITULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	46
CONCLUSIONES.....	48
RECOMENDACIONES .....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	50
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	53
MATRIZ DE DATOS .....	55



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable X	44
Tabla 2	Operacionalización de la variable Y	45
Tabla 3	Población	46
Tabla 4	Muestra	47
Tabla 5	Fiabilidad de la variable Y	50
Tabla 6	Fiabilidad de la variable X	50
Tabla 7	Gestión organizacional	53
Tabla 8	Valoración	54
Tabla 9	Motivación	55
Tabla 10	Liderazgo	56
Tabla 11	Desempeño laboral	57
Tabla 12	Producción laboral	58
Tabla 13	Trabajo colaborativo	59
Tabla 14	Trabajo bajo presión	60
Tabla 15	La gestión organizacional y el desempeño laboral	61
Tabla 16	La dimensión valoración y el desempeño laboral	63
Tabla 17	La dimensión motivación y el desempeño laboral	65
Tabla 18	La dimensión liderazgo y el desempeño laboral	67

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Gestión organizacional	53
Figura 2	Valoración	54
Figura 3	Motivación	55
Figura 4	Liderazgo	56
Figura 5	Desempeño laboral	57
Figura 6	Producción laboral	58
Figura 7	Trabajo colaborativo	59
Figura 8	Trabajo bajo presión	60
Figura 9	La gestión organizacional y el desempeño laboral	62
Figura 10	La dimensión valoración y el desempeño laboral	64
Figura 11	La dimensión motivación y el desempeño laboral	66
Figura 12	La dimensión liderazgo y el desempeño laboral	68

**CAPITULO I**  
**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En la sociedad globalizada, la competencia que tenemos con nuestros países vecinos es causada por dificultades sociales que afronta nuestro país, entre las que sobresalen la falta de educación, siendo un factor que influye en la falta de competitividad del país. La informalidad empresarial y laboral es otro de los puntos críticos que aqueja a nuestro sector empresarial.

La experiencia laboral puede de alguna forma suplir la falta de educación y esto debe mejorar la competitividad de la empresa. El estado debe brindar seguridad a los ciudadanos contrarrestando males que hoy golpean a nuestro país. Asumiendo procesos más sencillos se puede mejorar la formalidad empresarial siendo un factor indispensable si el trabajador se siente seguro queriendo mejoras y pensando en ascensos contribuyendo a la competencia individual y de las organizaciones.

En Paraguay la competitividad se encuentra afectada por problemas de corrupción y la escasez de normas para el trabajo. Hay carencia de sanciones a los personajes corruptos ocasionando que estos ejerzan cargos públicos y se dediquen a robar dinero del estado para beneficio propio. Este país debe mejorar su competitividad mejorando sus leyes y sancionando a los corruptos así como a las empresas informales, pensando que estas tienen que pasar a la formalidad otorgándoles beneficios de acuerdo a ley, ayudando a que los empleados sean proactivos y profesionales, logrando beneficios para el sector empresarial.

A nivel internacional las empresas buscan empleados competitivos para así poder sobresalir frente a otros alcanzando sus metas y objetivos.

A nivel nacional, la informalidad empresarial refleja descontentos en los empleados que en su mayoría solo están en calidad de contratados ganando poco y trabajando más horas, por lo que se sienten desmotivados pensando en retirarse a otras empresas que les ofrezcan mejores beneficios. Al ser informal y poco competitivos en el mercado mundial se declaran en bancarrota.

El Perú es un país innovador y negociante teniendo que ver la forma de realizar propuestas para la formalidad y la capacitación a empresarios para que se programen al futuro y formando empresas reconocidas a nivel mundial. Nuestro país se encuentra en el puesto 61 de competitividad y aun así falta mucho por hacer en el sector empresarial, trazando como objetivos el ser un país con empresas sólidas y competitivas ante cualquier mercado internacional sin perjudicarse económicamente por depender de otros.

Por ello, la investigación la realizaremos en el Municipio de la ciudad de Casma, creada con el Decreto Ley N° 11326 de fecha 14/04/1950 ubicada en el departamento de Ancash- Perú, limitando por el norte: El Santa, al este: Yungay y Huaraz y al oeste: Océano Pacífico.

## **1.2. Formulación de problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión valoración de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018?
- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión motivación de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018?

- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión liderazgo de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018?

### **1.3.Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Comprobar qué relación existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar qué relación existe entre la dimensión valoración de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.
- Verificar la relación que existe entre la dimensión motivación de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.
- Fijar la relación existente entre la dimensión liderazgo de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

### **1.4.Justificación**

**Justificación práctica.** El trabajo buscara mejorar las estrategias de gestión organizacional para elevar la eficiencia en el gasto público en el Municipio Provincial de Casma 2018, con este estudio se proponen estrategias de cultura organizacional que son vitales dentro del entorno de trabajo, pues si un empleado no se encuentra conforme eso se verá reflejado tanto interiormente como externamente.

**Justificación teórica:** Se justifica científicamente porque la investigación servirá para generalizar e incorporarlo al conocimiento científico, sirviendo para para detectar los vacíos existentes entre cada una de las variables, así mismo servirán como antecedentes para futuros trabajos de investigación que se pretendan realizar en esta área.

## **1.5. Delimitaciones**

### **a. Disponibilidad de tiempo**

El investigador a pesar del escaso tiempo con que contaba, tuvo planificar su trabajo laboral para la realización del trabajo de campo mediante la recolección de los datos.

### **c. Limitados medios económicos**

El costo al 100% lo asumió el propio investigador quien tuvo que sacar de su peculio para la realización del trabajo, invirtiendo sus ahorros.

## **1.6. Viabilidad de estudio**

(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) indican que es viable cuando se tiene recursos financieros, humanos y materiales por tal motivo y disponiendo de los recursos en mención, se garantiza la viabilidad y la ejecución de la investigación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

##### **2.1.1. Internacionales**

(Salvatierra & Vilorio, 2016) Investigó acerca del Clima en una organización de Guayaquil, Ecuador. Aquí se examinó el impacto de los cambios de la organización referidos al clima laboral. Fue un trabajo descriptivo y diseño correlacional aplicando encuesta a 100 empleados, llegándose a concluir que el buen Clima laboral mejora la productividad organizacional y el entorno laboral, aprendiendo a identificar las reacciones que se puedan presentar.

(Montaña & Torres, 2015) en su tesis tomo a una Empresa financiera de Colombia como un caso para caracterizar la cultura organizacional e implementación de procesos de cambios. Los resultados muestran que la empresa en estudio presenta una sabiduría formada por la macro tendencias de formalización y de calidad de interacción social.

(Torres, 2013) en su trabajo planteó como objetivo relacionar las características del clima laboral y la adaptación al cambio organizacional en el personal de la policía metropolitana de Santiago de Cali, Colombia.

(Del Valle, 2008) trato acerca del trabajo laboral de los enfermeros y su relación con la calidad de asistencia en un Hospital. Descriptiva y diseño no experimental. Se uso la técnica del muestreo probabilista intencional y se uso la encuesta para aplicarlos a 120 personas tomando de ello 60 empleados para el análisis estadístico.



### 2.1.2. Nacionales

(Castillo, 2016) trato sobre el cambio de gestión y la competencia en los servicios estatales del Municipio de Ambo, 2014. Se utilizo el método analítico de diseño correlacional. Se tomó en cuenta una muestra aplicada a más de 350 funcionarios y servidores de la municipalidad. El objetivo fue el de determinar la relación entre las variables gestión de cambio y la competitividad en los servicio públicos. Los resultados evidencian que se da una correlación entre las variables, siendo la gestión del cambio de un nivel regular y para la variable competitividad de los servicios.

(Ortega & Solano, 2015) Investigo sobre la tenacidad al cambio y como influyen en el desempeño laboral en el Municipio del distrito de Alto Alianza, 2013. El trabajo es de diseño no experimental de y transeccional, aplicándose la encuesta a 64 funcionarios del municipio. El objetivo fue determinar cómo influye la variable resistencia al cambio sobre el desempeño laboral. Los resultados evidencian una desviación típica 16,772 y un valor medio de 59,72 en las dimensiones: factores individuales de saber, conocer, hacer, querer..

(Prado, 2015) se estudió la relación de las variables clima laboral y las competencias del desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Descriptiva y correlacional, usando una muestra de 60 empleados a quienes se aplicó un cuestionario con ítems sobre ambas variables. Los resultados evidencias que existe una relación alta entre el clima laboral y desempeño laboral, demostrándose que el clima laboral es vital para presentar un nivel adecuado en el desempeño de los trabajadores de la organización, llegándose a concluir que se da una correlación bilateral entre ambas variables.

## **2.1. Gestión organizacional**

### **2.1.1. Definición**

Zimmerman(2000) sostiene que

desde siglos pasados el ser humano ha sentido la necesidad de organizarse en función a intereses comunes, para lograr objetivos y resultados, manteniéndose la creencia que el capital financiera era la clave para el desarrollo de las empresas

Rodríguez (1996)

El tiempo genera modelos organizacionales que responden a las necesidades del entorno. En épocas antañas en otros países la burocracia primo en las empresas privadas como públicas. En algunos países del mundo, la burocracia surgió de la voluntad de administrar y controlar a otras sociedades.

Pinto (2012)

Sostiene que en las organizaciones se evidencian tres elementos importantes: los recursos financiero, los recursos humanos y los sistemas que se adecuan a los constantes cambios modernizando la nueva reestructuración de la organización de acorde a los cambios

### **2.1.2. Objetivos de la gestión organizacional**

Garzón (2005):

- Organizar informaciones subjetivas y objetivas sobre realidades en la organización.
- Generar un clima receptivo reconociendo las realidades de la organización y de apertura para el diagnóstico y solución de problemas.

- Reconocer los problemas y situaciones no satisfactorias.
- Promover la capacidad de colaboración grupal e individual que conduzca a la suma de esfuerzos.

### **2.1.3. Técnicas de la Gestión organizacional**

#### **a. Gestión por procesos**

Acuña (2005) menciona

administración por métodos involucra saber de la organización como un sistema de procesos que interactúan para generar valor a los clientes permitiendo a los grupos directivos retroalimentarla para crear nuevas capacidades e intercambiarle en los grupos de interés promoviendo la mejorar continua de la organización.

#### **b. Gestión por objetivo**

Ponce (2005)

establece que la administración por objetivos surgió como procedimiento de evaluación e inspección sobre el desempeño de áreas y organizaciones en crecimiento rápido, inicialmente constituyó un criterio financiero de evaluación y de control. Como criterio financiero fue válido pues los criterios de ganancia y de costo no son suficientes para explicar la organización social y humana.

## **2.2. Desempeño laboral**

### **2.2.1. Definiciones**

Stoner, Freeman, & Gilbert (1996),

es la forma como los trabajadores de la empresa se esfuerzan para alcanzar objetivos comunes, sometidas a reglas básicas establecidas.

Esta definición afirma que el desempeño laboral se enfoca al desarrollo de las funciones por parte de los trabajadores de una empresa de manera eficientemente para alcanzar los fines propuestos.

Chiavenato (2002,120),

se entiende el desempeño de los trabajadores como la eficacia dentro de las organizaciones, donde el ser humano funciona con labor y satisfacción. Por ello el trabajo de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados debiendo modificar el primero.

### **2.2.2. Elementos del desempeño**

Davis y Newtons (2000),

definen las capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa y trabajo en equipo para potenciar el diseño del trabajo, maximizando el desempeño. Sostiene que el desempeño es evaluado a través de factores definidos y valores: factores de actitudes y factores operativos como la calidad, cantidad, exactitud, trabajo de equipo y liderazgo.

(Benavides,2002), sostiene que conforme el trabajador procese sus competencias deberá mejorar su desempeño, por ello las capacidades son destrezas y comportamientos visibles que el trabajador aporta para cumplir responsabilidad en forma eficaz y satisfactoria.

(Robbins;2004), sostiene que se debe reflexionar y evaluar lo realizado por los gerentes atendiendo las habilidades y competencias normadas para alcanzar los fines.

### **2.2.1. Definición de Gasto público**

El gasto público en nuestro país se enfoca como el conjunto de reparticiones, capital y servicios de deudas, realizadas por las grandes entidades y con destino a los créditos del herario nacional, a fin de ser atendidos para la prestación de servicios públicos y acciones.

## **Dimensiones del desempeño laboral**

### **Dimensión 1: Productividad**

Se le conoce como eficiencia o productividad que el trabajador presenta ante su labor y de la actitud que adopte dependerá que su producción se vea eficiente o deficiente.

### **Dimensión 2: Trabajo en equipo**

Gamón (2012), el trabajo en equipo se muestra como una estrategia colectiva, coordinada en que los empleados comparten su experiencias, respetando sus roles y funciones logrando objetivos en el trabajo.

### **Dimensión 3: Trabajo bajo presión**

Esta definición se enfoca como una competencia que tiene que realizar el trabajador y en la práctica es entenderla como competencia de trabajar bajo condiciones adversas, salvaguardando la eficacia, así como la destreza al cambio y todo lo solicitado se hace “para ayer”

### **Dimensión 4: Valores personales**

Los valores personales de cada trabajador le permitirán actuar correctamente contribuyendo a alcanzar los objetivos de la entidad y que en muchas ocasiones tienen mayor relevancia que los conocimientos y la responsabilidad.

#### **2.2.1. Presupuesto**

En el Perú, la entidad encargada de planificar y ejecutar políticas económicas (MEF), define como:

Instrumento de gestión para beneficiar a una comunidad, con prestación de servicios, así como lograr metas para obtener grados de igualdad, en forma eficaz y eficiente. De igual forma el estado define los límites de gasto durante el año fiscal, para que las entidades del sector público estén acordes con los recursos de los Fondos Públicos a fin de sostener el equilibrio fiscal.

## **Presupuesto por Resultados**

Habla del PPR, el MEF lo define como unidades programadas a través de operaciones de entidades públicas asociadas en la asignación de recursos a intereses para lograr objetivos medibles

Es necesario determinar a los que serán responsables para la implementación de instrumento del PPR, quienes realizaran la rendición de cuenta y los mecanismos que se van a instaurar para propagar información concerniente a resultados y gestión.

## **El Plan de Incentivos**

El Plan de Incentivos (PI) se enfoca como un instrumento dentro del PPR, orientándose a promover situaciones que ayuden al crecimiento para el desarrollo sostenible a nivel económico, motivando a los municipios a la mejora de la gestión local, teniendo como objetivo mejorar de la recaudación y gestión tributaria.

## **Organigrama estructural del Municipio Provincial de Casma**

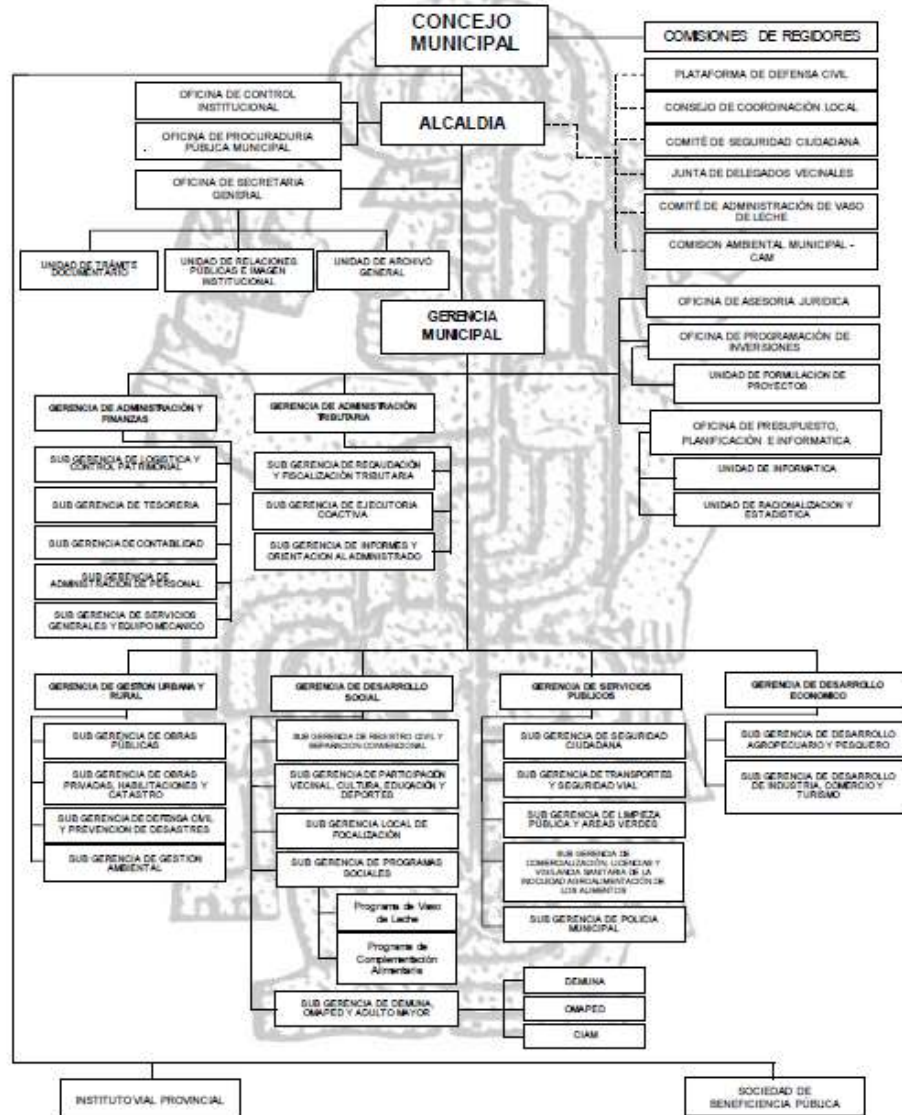


Municipalidad Provincial de Casma

# ORDENANZA MUNICIPAL N° 023-2017-MPC

## ANEXO 2

### ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA



### **2.3. Definición de términos básicos.**

#### **Cultura organizacional.**

Grupos de principios, formas de enfocar la vida y el trabajo en los municipios durante la gestión.

#### **Cultura orientada a la norma**

Compartido por los actores, orientado al cumplimiento estricto de leyes y reglamentaciones.

#### **Cultura orientada a las tareas**

Compartido por los actores, direccionadas fundamentalmente hacia la realización de acciones y tareas.

### **2.4. Hipótesis**

#### **2.4.1. Hipótesis general**

La gestión organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

#### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- La dimensión valoración de la gestión organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.
- La dimensión motivación de la gestión organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.
- La dimensión liderazgo de la gestión organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018.



## CAPITULO III METODOLOGIA

### 3.1. Diseño metodológico

#### 3.1.1. Tipo

(Sánchez & Reyes ,2009) sostiene que la investigación es de tipo básica, ya que responde a enfoques teóricos, buscando los principios y leyes generales para organizar teorías orientada a describir y predecir.

#### 3.1.2. Nivel

La investigación explicativa se orienta a descubrir los componentes causales que trasgreden la ocurrencia de un hecho o fenómenos (Walabonso, p7).

#### 3.1.3. Diseño

(Hernández Sampieri Et, Al.;2003) “los diseños de investigación transeccional recogen datos en un tiempo único, cuya intención es representar las variables y determinar su correlación.”

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1. Población

(Acuña;1998) como “Un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos con características comunes” (p.123).

La población fue de 91 trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018.

**Tabla 3**

*Población del estudio*

<b>Trabajadores</b>	<b>Cantidad</b>
Gerente general	1
Profesionales	25
Técnicos Administrativos	30
Administrativos	35
<b>Total</b>	<b>91</b>

**Fuente:** Municipalidad Provincial de Casma 2018.

### 3.2.2. Muestra

La muestra fue censal, al considerar al 100% de la población. Ramírez (1997) define la muestra censal como el total de todas las unidades de investigación.

**Tabla 4**  
*Muestra*

<b>Trabajadores</b>	<b>Cantidad</b>
Gerente general	1
Profesionales	25
Técnicos Administrativos	30
Administrativos	35
<b>Total</b>	<b>91</b>

**Fuente:** Municipalidad Provincial de Casma 2018.

### 3.3. Operacionalización de Variables

**Tabla 1.**

*La variable X*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>N ítems</b>	<b>Categorías</b>	<b>Intervalos</b>
<b>Valoración</b>	• Esfuerzos y lealtad	5	Deficiente	5 -9 10 -14 15 -20
	• Circunstancias y competitividad		Aceptable	
	• Cuidado y pertinencia		Eficiente	
<b>Motivación</b>	• Promoción	5	Deficiente	5 -9 10 -14 15 -20
	• Evaluación		Aceptable	
	• Aceptación		Eficiente	
	• Motivación			
<b>Liderazgo</b>	• Mandos del líder	5	Deficiente	5 -9 10 -14 15 -20
	• Ambiente laboral		Aceptable	
	• Escucha a pregunta		Eficiente	
	• Políticas de cambio			
<b>Gestión organizacional</b>		15	Deficiente Aceptable Eficiente	15 -31 32 -47 48 -60

**Tabla 2.**

*La variable Y*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>N ítems</b>	<b>Categorías</b>	<b>Intervalos</b>
<b>Producción laboral</b>	• Eficiencia en el cargo	5	Pesimo	5 -9
	• Eficacia en el cargo.		Aceptable	10 -14
	• Economía		Excelente	15 -20
<b>Trabajo colaborativo</b>	• Apoyo entre compañeros	5	Pesimo	5 -9
	• Iniciativa		Aceptable	10 -14
	• Relaciones interpersonales		Excelente	15 -20
<b>Bajo presión</b>	• Exceso de trabajo	5	Pesimo	5 -9
	• Dinámica del trabajo		Aceptable	10 -14
			Excelente	15 -20
<b>Desempeño laboral</b>		15	Pesimo	15 -31
			Aceptable	32 -47
			Excelente	48 -60

### **3.4. Técnicas de recojo de datos**

#### **Instrumentos utilizados**

Se utilizó el cuestionario para recoger la información teniendo como técnica el cuestionario.

La variable Gestión organizacional usó la escala: 4, 3, 2, y 1

La variable Desempeño laboral, usó la escala: 4, 3, 2, y 1

#### **Ficha Técnica 01:**

Nombre: Cuestionario para la variable Gestión organizacional

Autor: Matute

Procedencia: Casma - Perú, 2018

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018.

Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 15 a 20 minutos
Edad:	Mayores de 20 años

**Ficha Técnica 02:**

Nombre Original :	Cuestionario para la variable desempeño profesional.
Autor:	Matute
Procedencia:	Casma - Perú, 2018
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 15 a 20 minutos
Edad:	Mayores de 20 años
Estructura:	

### 3.5. Método de procesamiento

#### a. Descriptiva

Después de recoger los datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó para ello el SPSS, para hallar resultados de la aplicación de los cuestionarios

#### b. Inferencial

- Las hipótesis
- Cuadros de doble entrada
- Correlación de Spearman

**CAPITULO IV**  
**ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

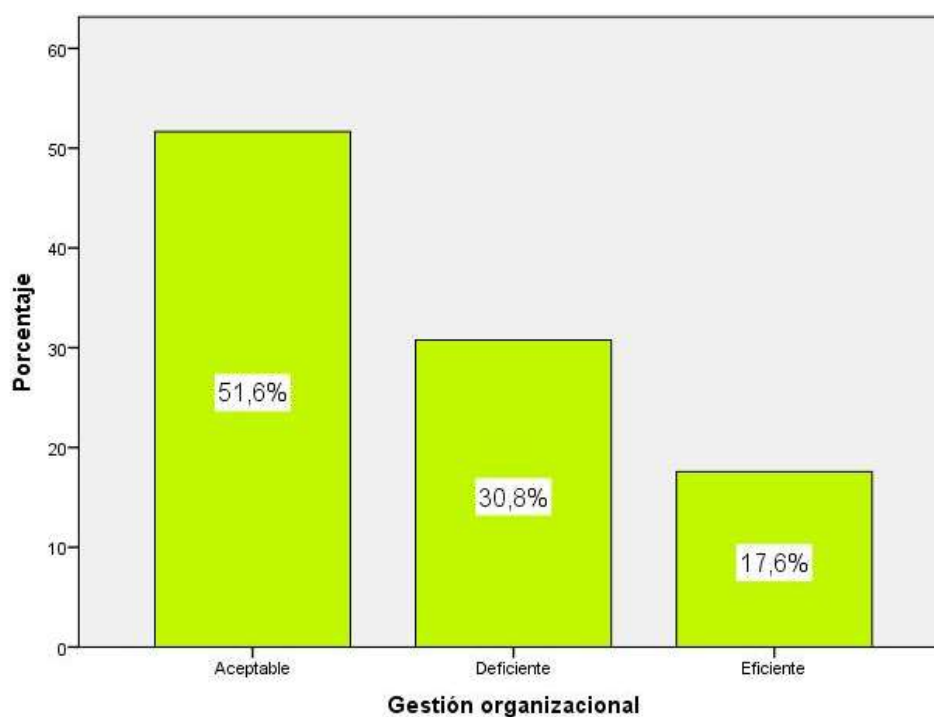
## 4.1. Resultados descriptivo

Tabla 7

Gestión organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	47	51,6	51,6	51,6
	Deficiente	28	30,8	30,8	82,4
	Eficiente	16	17,6	17,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

Figura 1



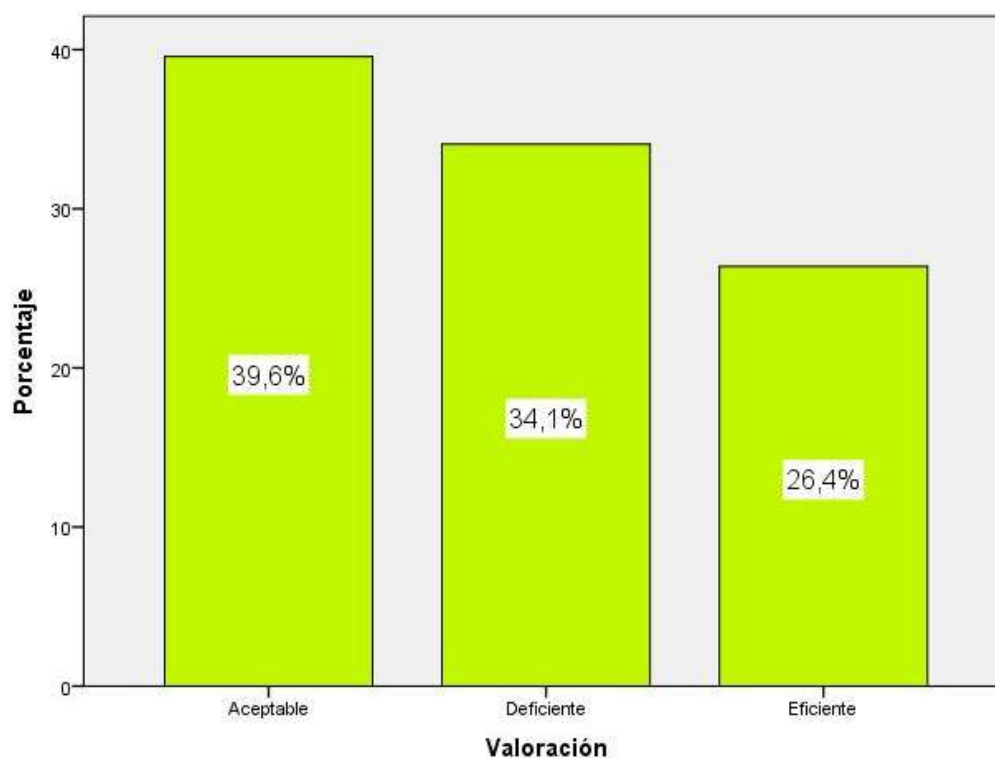
La fig. 1, muestra que un 51,6% de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018 sostienen que en la variable gestión organizacional alcanzaron un nivel aceptable, un 30,8% que se obtuvo un deficiente nivel y un 17,6% confirman que se consiguió un nivel eficiente.

**Tabla 8**

<b>Valoración</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	36	39,6	39,6	39,6
	Deficiente	31	34,1	34,1	73,6
	Eficiente	24	26,4	26,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

Figura 2



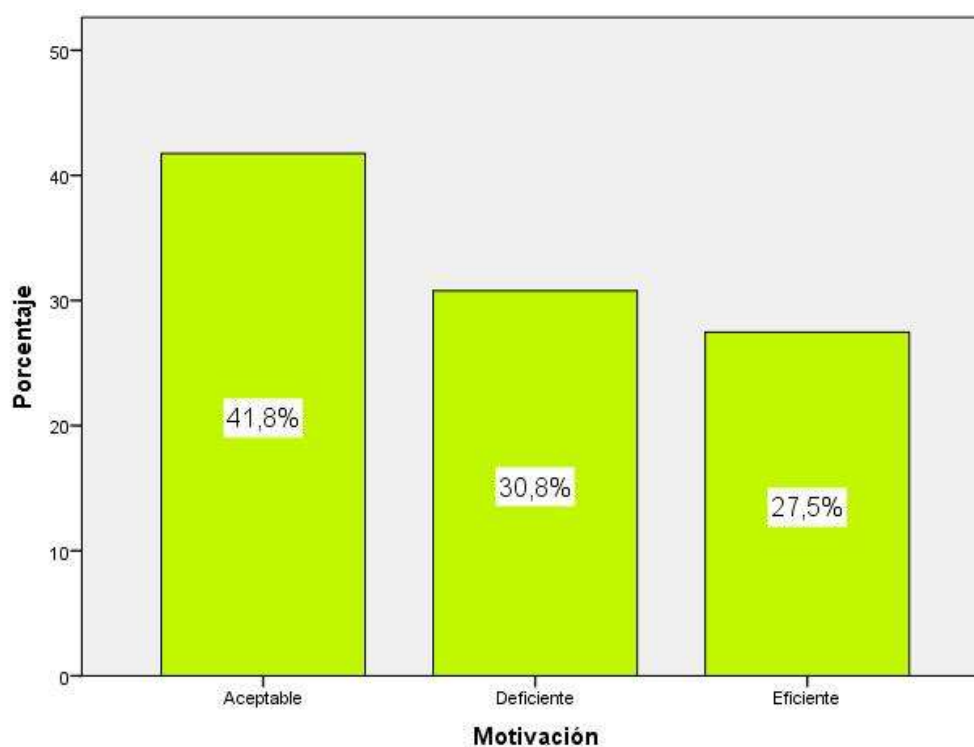
De la fig. 2, un 39,6% de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018 sostienen que en la dimensión valoración de la gestión organizacional alcanzaron un nivel aceptable, un 34,1% obtuvo un deficiente nivel y un 26,4% confirman que se consiguió un eficiente nivel.

**Tabla 9**

<b>Motivación</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	38	41,8	41,8	41,8
	Deficiente	28	30,8	30,8	72,5
	Eficiente	25	27,5	27,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

**Figura 3**



De la fig. 2, un 39,6% de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018 sostienen que en la dimensión motivación de la gestión organizacional se alcanzó un nivel aceptable, un 30,8% que se obtuvo un nivel deficiente y un 27,5% confirman que se consiguió un nivel eficiente.

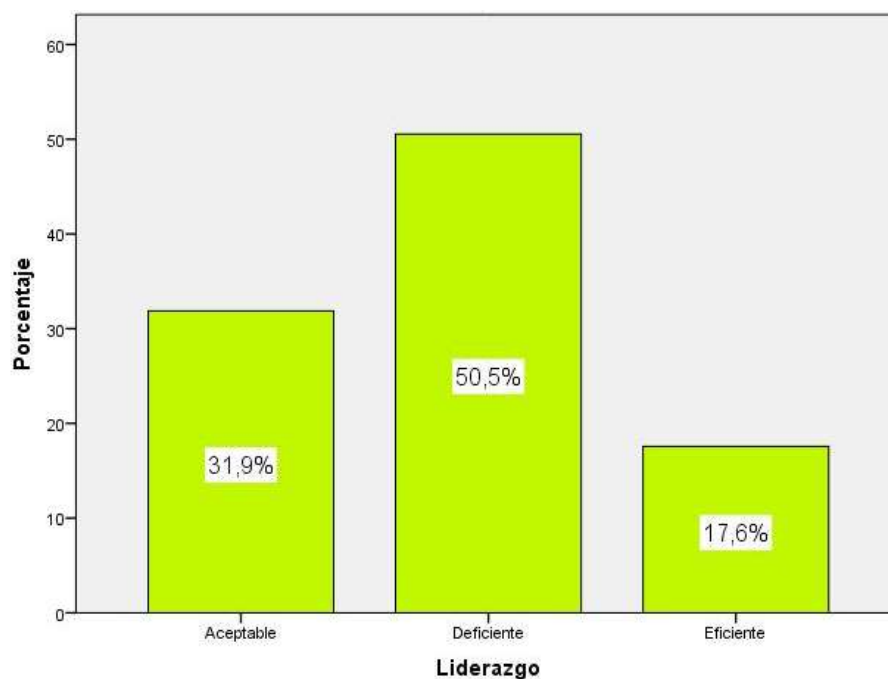


**Tabla 10**

<b>Liderazgo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	29	31,9	31,9	31,9
	Deficiente	46	50,5	50,5	82,4
	Eficiente	16	17,6	17,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

**Figura 4**



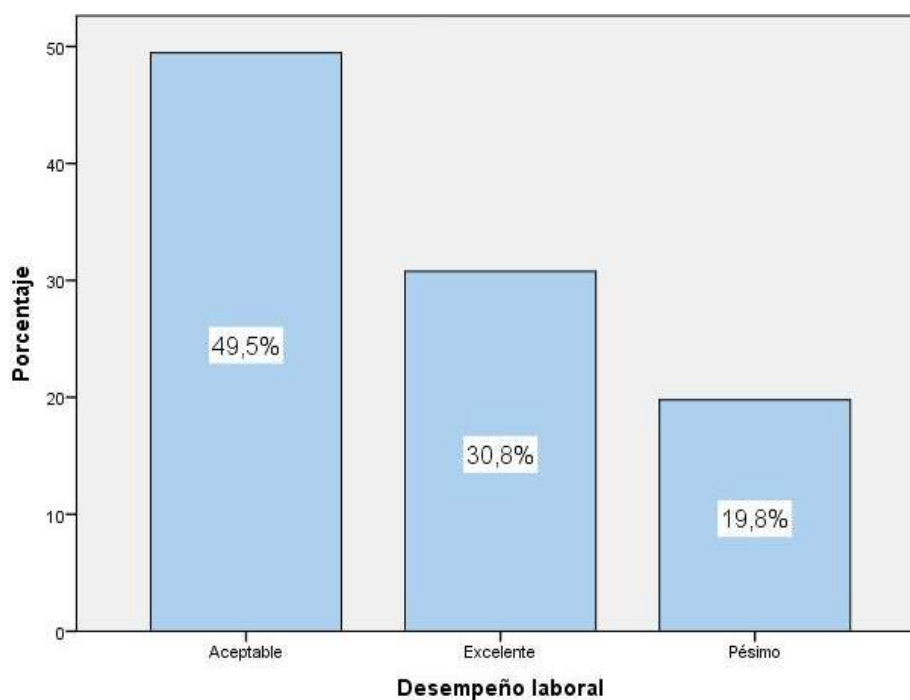
De la fig. 4, un 50,5% de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018 sostienen que en la dimensión liderazgo de la gestión organizacional se alcanzó un nivel deficiente, un 31,9% que se obtuvo un nivel aceptable y un 17,6% confirman que se consiguió un nivel eficiente.

**Tabla 11**

<b>Desempeño laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	45	49,5	49,5	49,5
	Excelente	28	30,8	30,8	80,2
	Pésimo	18	19,8	19,8	100,0
Total		91	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

**Figura 5**



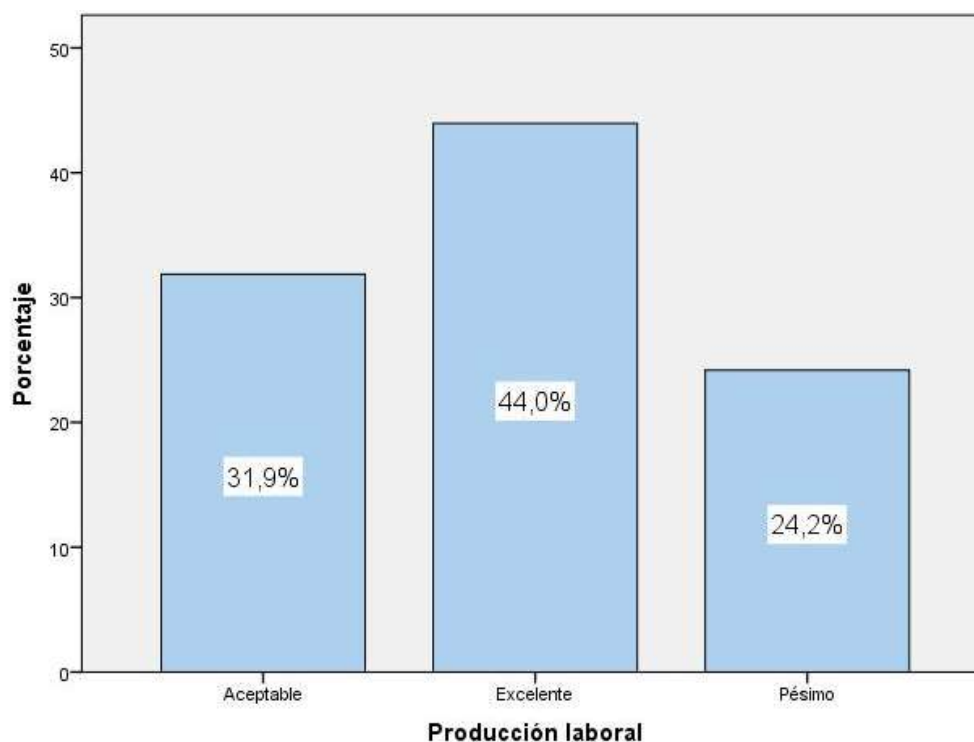
De la fig. 5, un 49,5% de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018 sostienen que en el desempeño laboral se alcanzó un nivel aceptable, un 30,8% que se obtuvo un nivel excelente y un 19,8% confirman que se consiguió un nivel pésimo.

**Tabla 12**

<b>Producción laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	29	31,9	31,9	31,9
	Excelente	40	44,0	44,0	75,8
	Pésimo	22	24,2	24,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

**Figura 6**



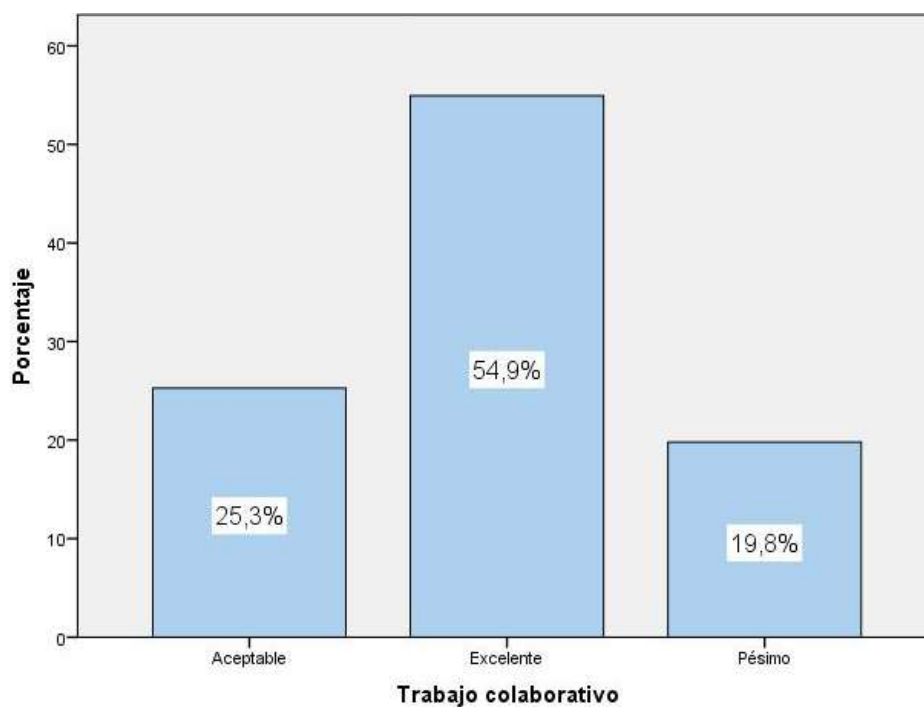
De la fig. 6, un 44,0% de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018 sostienen que en la dimensión producción laboral del desempeño laboral alcanzaron un nivel excelente, un 31,9% que se obtuvo un logro aceptable y un 24,2% confirman que se consiguió un nivel pésimo.

**Tabla 13**

<b>Trabajo colaborativo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	23	25,3	25,3	25,3
	Excelente	50	54,9	54,9	80,2
	Pésimo	18	19,8	19,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

**Figura 7**



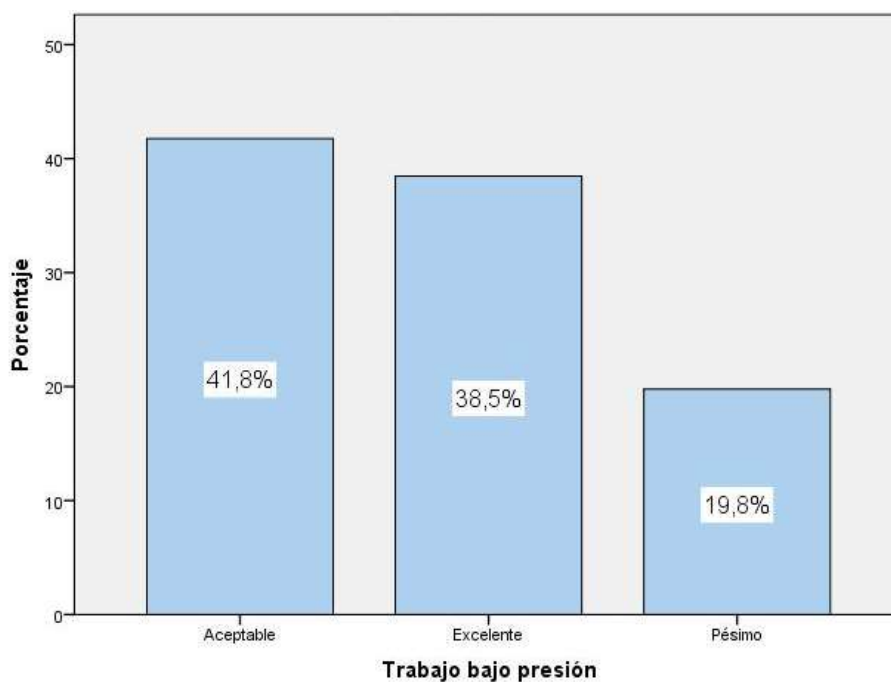
De la fig. 7, un 54,9% de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018 sostienen que en la dimensión trabajo colaborativo del desempeño laboral alcanzaron un nivel excelente, un 25,3% que se obtuvo un nivel aceptable y un 19,8% confirman que se consiguió un nivel pésimo.

**Tabla 14**

<b>Trabajo bajo presión</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	38	41,8	41,8	41,8
	Excelente	35	38,5	38,5	80,2
	Pésimo	18	19,8	19,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

**Figura 8**



De la fig. 8, un 41,8% de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018 sostienen que en la dimensión trabajo bajo presión del desempeño laboral alcanzaron un nivel aceptable, un 38,5% que se obtuvo un nivel excelente y un 19,8% confirman que se consiguió un nivel pésimo.

## 4.2. Contrastar la hipótesis central

**Ha:** La gestión organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

**Ho:** La gestión organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

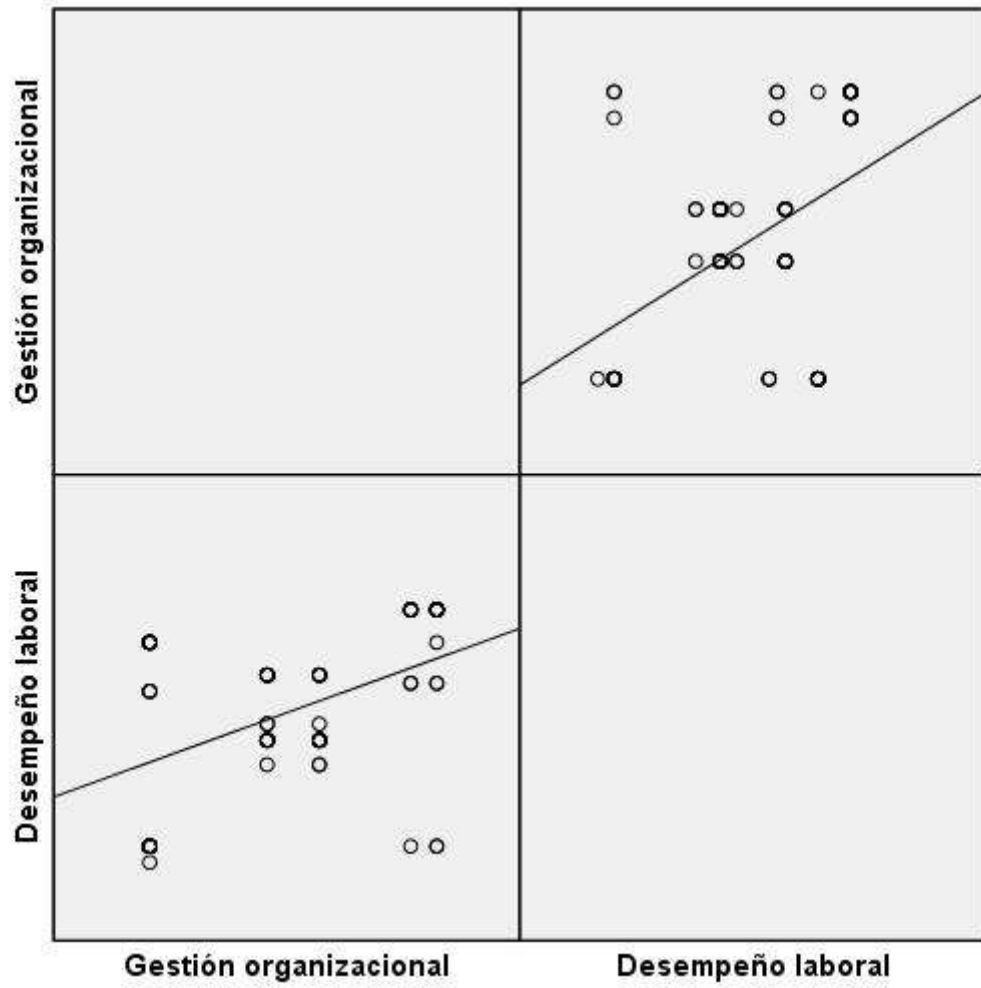
**Tabla 15**

*La gestión organizacional y el desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Gestión organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,554**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,554**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

La tabla 15 evidencia un valor estadístico de  $r=0,554$  con un valor  $p<0,05$  con lo que se refuta la suposición nula y se acepta la conjetura alternativa. Se puede afirmar que la gestión organizacional se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Casma 2018. La relación es moderada.



**Figura 9.** La gestión organizacional y el desempeño laboral

## Hipótesis 1

**Ha:** La dimensión valoración de la gestión organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

**H<sub>0</sub>:** La dimensión valoración de la gestión organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

**Tabla 16**

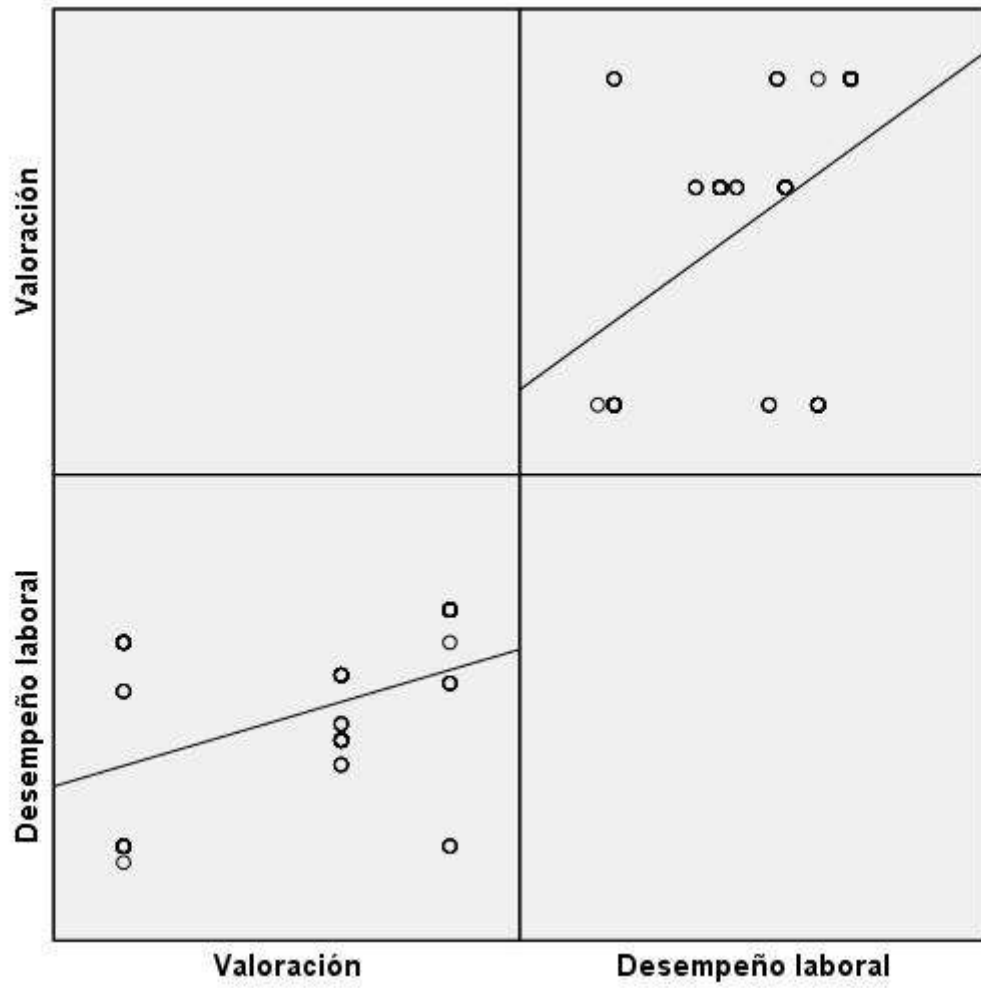
*La valoración y el desempeño laboral*

Correlaciones				
			Valoración	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Valoración	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

La tabla 16 evidencia un valor estadístico de  $r=0,485$  con un valor  $p<0,05$  con lo que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se puede afirmar que la dimensión valoración de la gestión organizacional se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de Casma 2018. La relación es moderada.





**Figura 10.** La dimensión valoración y el desempeño laboral

## Hipótesis 2

**Ha:** La dimensión motivación de la gestión organizacional se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018.

**H<sub>0</sub>:** La dimensión motivación de la gestión organizacional no se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018.

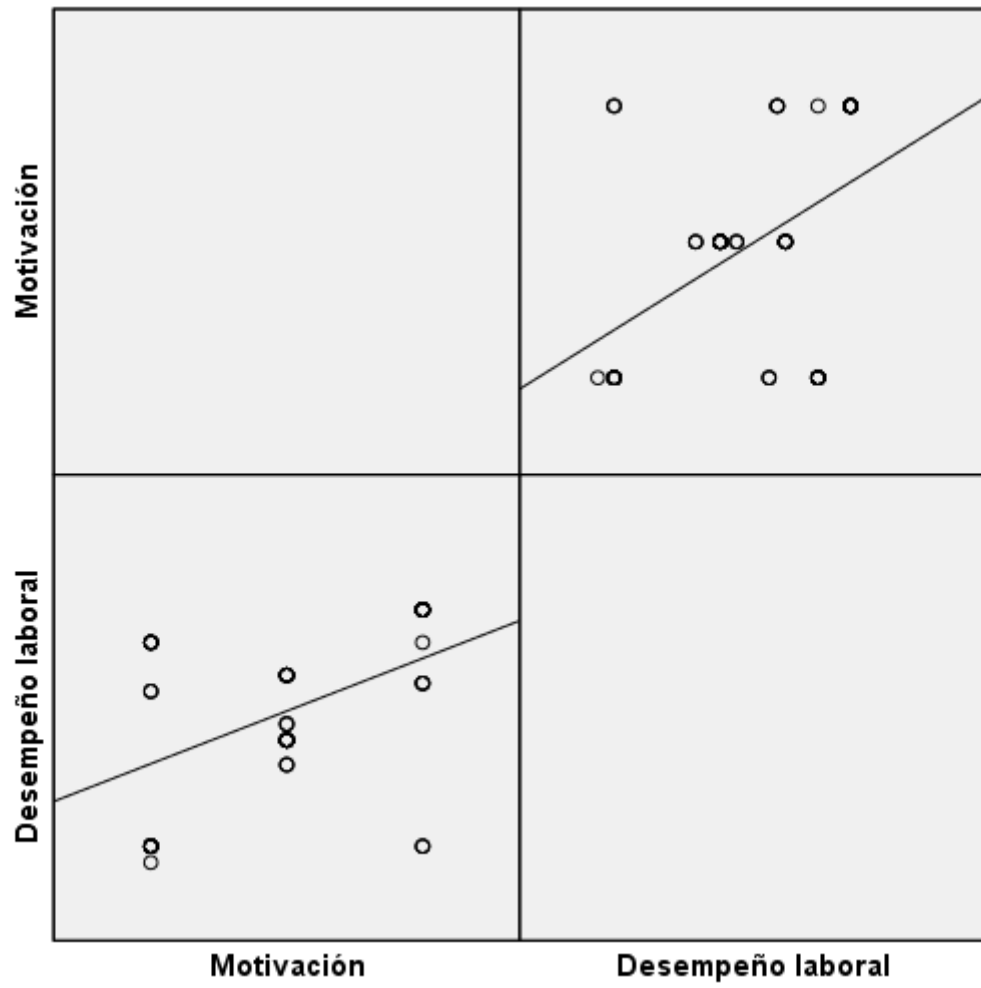
**Tabla 17**

*La motivación y el desempeño laboral*

Correlaciones				
			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

La tabla 17 se evidencia un valor estadístico de  $r=0,585$  con un valor  $p<0,05$  con lo que se refuta la conjetura nula y se acepta la conjetura alternativa. Se puede afirmar que la dimensión motivación de la gestión organizacional se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de Casma 2018. La relación es moderada.



**Figura 11.** La dimensión motivación y el desempeño laboral

### Hipótesis 3

**H<sub>a</sub>:** La dimensión liderazgo de la gestión organizacional se corelaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018.

**H<sub>0</sub>:** La dimensión liderazgo de la gestión organizacional no se corelaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018.

**Tabla 18**

*La dimensión liderazgo y el desempeño laboral*

Correlaciones				
			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,402**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,402**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

La tabla 18 evidencia un valor estadístico  $r=0,402$  con un valor  $p<0,05$  lo que refuta el enunciado nulo y se acepta el enunciado alternativa. Se puede afirmar que la dimensión liderazgo de la gestión organizacional se corelaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de Casma 2018, siendo una relación moderada.

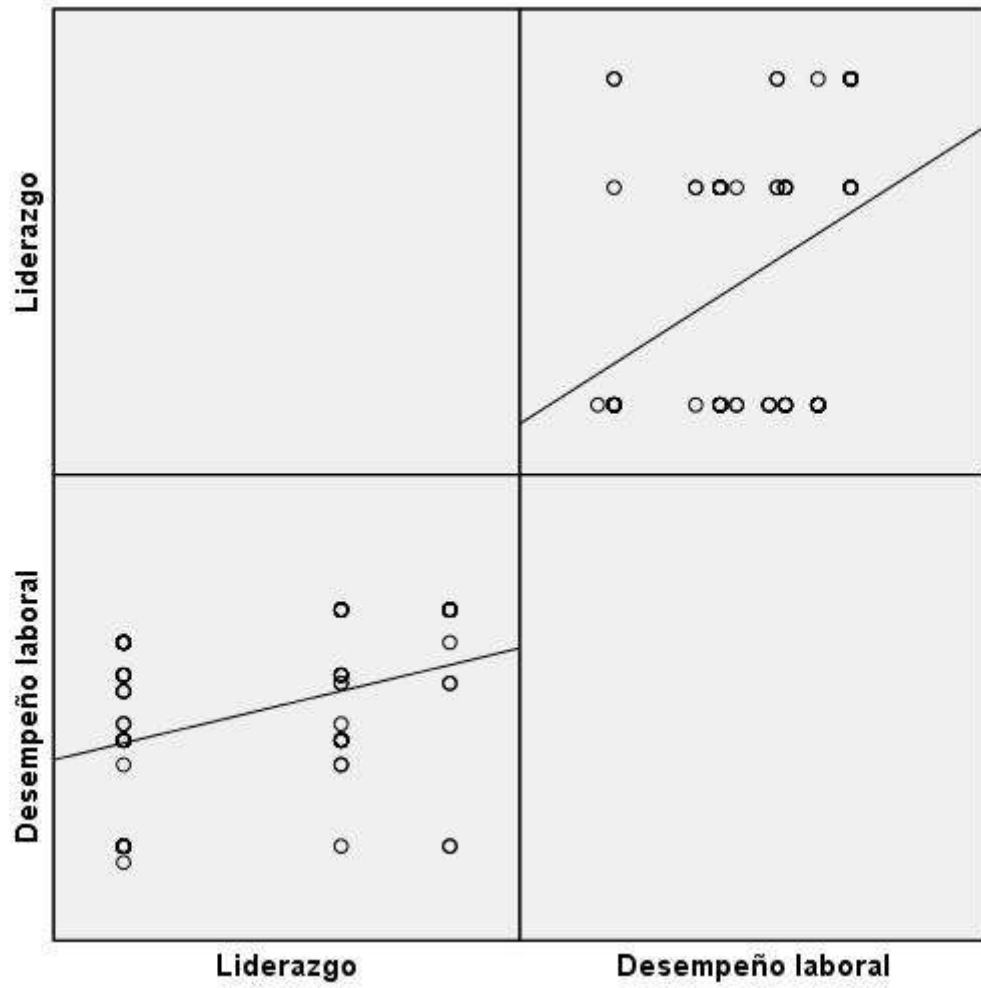


Figura 12. La dimensión liderazgo y el desempeño laboral

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **DISCUSIÓN**

Describir y mejorar la labor del Municipio Provincial de Casma es uno de los fines de este trabajo de investigación, así también que los empleados del mencionado municipio sean competitivos y que esto se vea reflejado en la función del actual alcalde. Somos conscientes que la competitividad en los trabajadores del municipio es baja, y que esto afecta a los pobladores de la provincia. Se puede decir que, la competitividad de una municipalidad se mide a través de la calidad que esta muestra, y si se tiene empleados con una cultura organizacional sólida podremos obtener empleados competentes y comprometidos en lograr los objetivos.

El trabajo tuvo como intención determinar la relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018.

En la tabla 7, podemos notar que un 51,6% de los empleados del Municipio Provincial de Casma 2018 sostienen que en la variable gestión organizacional alcanzaron un nivel aceptable, un 30,8% que se obtuvo un nivel deficiente y un 17,6% confirman que se consiguió un nivel eficiente. Y en la tabla 11, un 49,5% de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018 sostienen que en la variable desempeño laboral alcanzaron un nivel aceptable, un 30,8% que se obtuvo un excelente nivel y un 19,8% confirman que se consiguió un pésimo nivel.

En los análisis estadísticos se evidencia una correlación entre la gestión organizacional y el desempeño de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018., debido a la correlación que muestra un valor de 0.554, simbolizando una moderada asociación. Análogos resultados se encuentran en los trabajos de (Prado, 2015) se estudió la relación de las variables clima laboral y las competencias del desempeño de los trabajadores de la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. De tipo de descriptiva, diseño correlacional y se uso una muestra de 60 empleados a quienes se aplico un cuestionario con ítems sobre ambas variables. Los resultados evidencian que existe relación alta entre el clima laboral y desempeño laboral, demostrándose que el clima laboral es vital para presentar un nivel

desempeño adecuado, llegándose a concluir que existe una causa-efecto positiva entre ambas variables. Y en el de (Castillo, 2016) trato sobre la gestión del cambio y la competitividad en los servicios del Municipio de Ambo, 2014. Se utilizó el método analítico de diseño correlacional. Se tomó en cuenta una muestra aplicada a 374 funcionarios y empleados de la municipalidad. El objetivo fue establecer la relación entre las variables gestión del cambio y la competitividad en los servicio públicos. Los resultados evidencias que existe una relación entre las variables en estudio, siendo la gestión del cambio de un nivel regular y para la variable competitividad de los servicios.

También se correlacionan significativamente las dimensiones: valoración, motivación, liderazgo de la gestión municipal con el desempeño de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018. Igualmente se muestra en la investigación de Del Valle (2008) quien investigo el desempeño laboral de los enfermeros y la calidad de servicio, de tipo descriptiva y diseño no experimental, mostrándose resultados alto en la variable desempeño laboral y en todas sus dimensiones: productividad, responsabilidad y disciplina.

## CONCLUSIONES

- **Primera:** Se evidencia relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los empleados del Municipio Provincial de Casma 2018. La correlación muestra un valor de 0.554, de magnitud moderada.
- **Segunda:** Se demostró la relación entre la dimensión que valora la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018, ya que de Spearman muestra un valor de 0,485, de moderada asociación.
- **Tercera:** Existe relación entre la dimensión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018. La correlación devuelve un valor de 0.585, de moderada asociación.
- **Cuarta:** Consta la relación entre la dimensión liderazgo de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Casma 2018, pues Spearman muestra 0,402, de magnitud moderada.



## RECOMENDACIONES

- Primera:** La Municipalidad Provincial de Casma debe diseñar propuestas de cultura organizacional con los indicadores estudiados, lo cual ayudará a que las estrategias de cultura organizacional que se apliquen sean exitosas.
- Segunda:** Ejecutar maniobras que involucren a la comunicación, identificación y organización en la Municipalidad, según los resultados de las pruebas de hipótesis, haciendo que los empleados sean más competitivos..
- Tercera:** El municipio debe considerar los resultados y las estrategias para mejorar los problemas internos y que estos mejoren el servicio que entregan a los usuarios
- Quinta:** Se recomienda a los empleados tener en cuenta que son el activo valioso que tiene una organización y que de ellos dependerá lograr los objetivos institucionales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Castillo, M. (2016). *Gestión del cambio y la competitividad de servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Ambo, año 2014*. Huanuco . Perú: Universidad de Huánuco. Perú.
- Del Valle, L. (2008). *Desempeño laboral del personal de enfermería y calidad de servicio en una institución hospitalaria, estado de Zula – Maracaibo*. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- García, M., Camargo, P., Cervera, A., Ramirez, A., & Romero, B. (2009). *Relación entre grupos/equipos de trabajo y cambio organizacional en una empresa comercializadora de la ciudad de Bogotá*. Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Montaña, A., & Torres, G. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero*. Bogota: Colombia.
- Ortega, P., & Solano, C. (2015). *La gestión del cambio organizacional en entidades públicas del poder ejecutivo peruano: Una aplicación de las teorías de cambio provenientes de la gestión Privada*. Lima. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Prado, C. (2015). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejos de Trujillo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pachucha, Andahuaylas 2015*. Andahuaylas. Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.

- Ramirez, T., Nigenda, G., & Nájera, P. (1998). Percepción de la calidad de la atención de los servicios de salud en México: Perspectiva de los usuarios. *Salud pública de México*, 1-10.
- Salvatierra, W., & Vilorio, H. (2016). *Análisis de clima organizacional en una empresa pública Guayaquileña, Ecuador*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Torres, J. (2013). *Análisis del clima organizacional y adaptación al cambio organizacional del personal adscrito al Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por cuadrantes de la Policía Metropolitana de Santiago de Cali*. Cali: Colombia.
- Traverso Bedón, I. (2008). *Calidad de Servicio y satisfacción del Usuario de Electrosur S.A, regiones Moquegua y Tacna*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Valqui, J. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

## **ANEXOS**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA 2018**

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b><u>Problema General</u></b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018?</p> <p><b><u>Problema específicos</u></b> ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión valoración de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la dimensión motivación de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación existente</p>	<p><b><u>Objetivo general</u></b> Comprobar qué relación existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.</p> <p><b><u>Objetivos específicos</u></b> Determinar qué relación existe entre la dimensión valoración de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.</p> <p>Verificar la relación que existe entre la dimensión motivación de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.</p> <p>.</p>	<p><b><u>Hipótesis general</u></b> La gestión organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.</p> <p><b><u>Hipótesis específicas</u></b> La dimensión valoración de la gestión organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.</p> <p>La dimensión motivación de la gestión organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): <b>Gestión organizacional</b>				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INDICES	
			Valoración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzos y lealtad</li> <li>• Circunstancias y competitividad</li> <li>• Cuidado y pertinencia</li> </ul>	5	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Aceptación</li> <li>• Motivación</li> </ul>	5		
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mandos del líder</li> <li>• Ambiente laboral</li> <li>• Escucha a pregunta</li> <li>• Políticas de cambio</li> </ul>	5		
			TOTAL			15	
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): <b>Desempeño laboral</b>				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INDICES	
			Producción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia en el cargo</li> <li>• Eficacia en el cargo.</li> <li>• Economía</li> </ul>	5	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	
			Trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo entre compañeros</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	5		

entre la dimensión liderazgo de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018?	Fijar la relación existente entre la dimensión liderazgo de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.	La dimensión liderazgo de la gestión organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.	Bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exceso de trabajo</li> <li>• Dinámica del trabajo</li> </ul>	5	
			<b>TOTAL</b>		15	

### MATRIZ DE DATOS

Codigo	Gestión organizacional																V1	Desempeño laboral																						
	Valoración						Motivación					Liderazgo						ST1	Producción laboral						Trabajo colaborativo					Trabajo bajo presión					ST2	V2				
	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13	14			15	S3	1	2	3	4	5	S4	6	7	8	9	10	S5	11	12			13	14	15	S6
1	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
2	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
3	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	4	1	4	4	4	17	4	1	4	2	4	15	2	4	4	2	4	16	48	Excelente
4	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
5	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
6	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
7	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	16	2	4	3	4	3	16	48	Excelente
8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	4	1	4	4	4	17	4	1	4	2	4	15	2	4	4	2	4	16	48	Excelente
9	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
10	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
11	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
12	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
13	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	4	2	4	17	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	44	Aceptable
14	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
15	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	4	1	4	4	4	17	4	1	4	2	4	15	2	4	4	2	4	16	48	Excelente
16	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	4	2	4	17	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	44	Aceptable
17	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
18	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
19	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	1	2	4	13	47	Aceptable	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
20	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	4	1	4	4	4	17	4	1	4	2	4	15	2	4	4	2	4	16	48	Excelente
21	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	4	2	4	17	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	44	Aceptable
22	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	1	2	4	13	47	Aceptable	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
23	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
24	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
25	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	1	2	4	13	47	Aceptable	2	1	2	1	2	8	1	3	1	1	1	7	2	1	1	1	3	8	23	Pésimo
26	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	1	2	1	2	1	7	21	Pésimo
27	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
28	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	1	2	1	2	8	1	3	1	1	1	7	2	1	1	1	3	8	23	Pésimo
29	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	4	2	4	17	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	44	Aceptable

30	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	1	2	1	2	8	1	3	1	1	1	7	2	1	1	1	3	8	23	Pésimo
31	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
32	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	4	1	4	4	4	17	4	1	4	2	4	15	2	4	4	2	4	16	48	Excelente
33	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
34	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
35	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
36	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
37	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
38	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
39	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
40	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	4	2	4	17	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	44	Aceptable
41	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
42	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	4	1	4	4	4	17	4	1	4	2	4	15	2	4	4	2	4	16	48	Excelente
43	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	4	2	4	17	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	44	Aceptable
44	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
45	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
46	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	1	2	4	13	47	Aceptable	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
47	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	4	1	4	4	4	17	4	1	4	2	4	15	2	4	4	2	4	16	48	Excelente
48	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	4	2	4	17	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	44	Aceptable
49	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	1	2	4	13	47	Aceptable	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
50	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
51	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
52	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
53	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
54	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
55	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
56	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	4	2	4	17	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	44	Aceptable
57	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
58	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	4	1	4	4	4	17	4	1	4	2	4	15	2	4	4	2	4	16	48	Excelente
59	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	4	2	4	17	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	44	Aceptable
60	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
61	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
62	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	1	2	4	13	47	Aceptable	2	1	1	1	4	9	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	43	Aceptable
63	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	4	1	1	1	4	11	4	1	4	2	4	15	2	4	4	2	4	16	42	Aceptable
64	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	1	1	2	4	11	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	38	Aceptable
65	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	1	2	2	2	10	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	33	Aceptable



66	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	1	1	1	4	9	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	43	Aceptable
67	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
68	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	1	2	2	2	10	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	33	Aceptable
69	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	1	1	2	4	11	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	38	Aceptable
70	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	1	1	1	4	9	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	43	Aceptable
71	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	4	1	1	1	4	11	4	1	4	2	4	15	2	4	4	2	4	16	42	Aceptable
72	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	1	1	2	4	11	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	38	Aceptable
73	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
74	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	1	2	2	2	10	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	33	Aceptable
75	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	1	2	4	13	47	Aceptable	2	1	1	1	4	9	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	43	Aceptable
76	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	4	1	1	1	4	11	4	1	4	2	4	15	2	4	4	2	4	16	42	Aceptable
77	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
78	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
79	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
80	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
81	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	2	13	40	Aceptable	3	4	4	2	4	17	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	44	Aceptable
82	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	3	2	4	15	49	Eficiente	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
83	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	4	1	4	4	4	17	4	1	4	2	4	15	2	4	4	2	4	16	48	Excelente
84	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	4	2	4	17	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	44	Aceptable
85	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	1	2	2	2	1	8	1	1	4	1	1	8	1	1	1	2	2	7	23	Pésimo
86	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable
87	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	1	2	4	13	47	Aceptable	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
88	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	27	Deficiente	4	1	4	4	4	17	4	1	4	2	4	15	2	4	4	2	4	16	48	Excelente
89	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	4	2	4	17	3	2	4	2	4	15	4	2	2	2	2	12	44	Aceptable
90	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	3	19	4	2	1	2	4	13	47	Aceptable	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	2	17	2	4	4	4	3	17	52	Excelente
91	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	14	3	1	1	2	2	9	36	Aceptable	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	36	Aceptable



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL**

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>Gestión organizacional</b>					
<b>Valoración</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Debo esforzarme mas de lo esperado normalmente para que la organización sea exitosa				
2.	Soy leal a la organización en la cual laboro actualmente				
3.	Mi persona puede contribuir a mejorar la organización				
4.	Compito con los compañeros en esta organización.				
5.	Soy demasiado esmerado para que la organización no falle				
<b>Motivación</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	Los procedimientos para la evaluación de los empleados son justos				
7.	La organización aplica procedimientos para determinar los incrementos.				
8.	Estoy usualmente conforme con mi trabajo actual				
9.	Mis compañeros apoyarían más los proyecto si recibieran alguna motivación				
10.	La motivación que realiza el Municipio es adecuada para incentivar a los empleados.				
<b>Liderazgo</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11.	Mi institución muestra un liderazgo para el cumplimiento de las objetivos				
12.	Mi superior me permite saber qué áreas de mi desempeño son débiles				
13.	Los jefes de áreas están dispuestos a escucharme si se presentan problemas				
14.	Los jefes de áreas toman el tiempo para escucharme lo que tengo que decir				
15.	Los jefes de áreas hacen lo mejor que puede para darme una respuesta				

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>Valores</b>			
<b>Producción laboral</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	El trabajo lo realizo con eficiencia aportando al logro de los objetivos de la organización.				
2.	Cumplo con las instrucciones instituidos para brindar un buen trabajo				
3.	Realizo mi trabajo con eficiencia en los tiempos acordados				
4.	Mi productividad se incrementa por la complacencia salarial				
5.	En mi área hacen uso eficientemente de los recursos para nuestra actividad.				
<b>Trabajo colaborativo</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	Estoy involucrado en las actividades que van más allá de las labores de oficina.				
7.	Mejoro constantemente mi trabajo en la organización				
8.	Los trabajadores de mi área asumen una actitud para innovar ideas de trabajo.				
9.	Existen buenas relaciones interpersonales con mi grupo de trabajo				
10.	Comparto mis habilidades con el equipo de trabajo.				
<b>Bajo presión</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11.	Solicito ayuda cuando el trabajo es excesivo				
12.	Los jefes prestan se extralimitan en atención cuando hay trabajo en exceso				
13.	Prevalozco adecuadamente mis labores para darles cumplimiento				
14.	Me acomodo rápidamente a la dinámica del trabajo en equipo.				
15.	Colabora con mis compañeros, aunque no esté dentro de mis funciones.				