



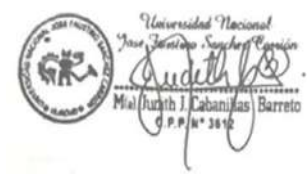
Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la
Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024**

Tesis
Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora
Jesica Izarra Ancalle

Asesora
M(a). Judith Johana Cabanillas Barreto



Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Jesica Izarra Ancalle	46550407	04-03-2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Judith Johana Cabanillas Barreto	41284870	https://orcid.org/0000-0003-0959-5234
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS-POSGRADO-MAESTRIA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Flor de María Garivay Torres de Salinas	15587359	https://orcid.org/0009-0005-2058-7392
Félix Gil Caro Soto	32124959	https://orcid.org/0000-0002-0946-5395
Ider Walter Alor Bellon	15737214	https://orcid.org/0000-0001-8355-7960

Jesica Izarra Ancalle 2025-048788

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD ...

- Quick Submit
- Quick Submit
- DGI_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::1:3302482985

Fecha de entrega
25 jul 2025, 1:26 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
25 jul 2025, 1:29 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS_JESICA_IZARRA.pdf

Tamaño de archivo
1.2 MB

59 Páginas

14.089 Palabras

58.949 Caracteres



Página 2 of 64 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3302482985

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

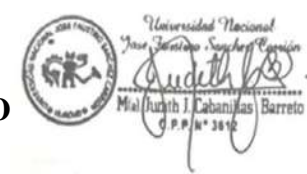
**MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
SERVIDOR PÚBLICO EN LA
MUNICIPALIDAD DE TAHUANIA, UCAYALI 2024**

Lic. JESICA IZARRA ANCALLE

TESIS DE MAESTRIA

Asesora

M(a). JUDITH JOHANA CABANILLAS BARRETO



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Huacho – Perú
2026**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi familia, por acompañarme y apoyarme durante toda esta etapa de posgrado y por alentarme a seguir adelante, enfocándome en lograr mis objetivos.

JESICA IZARRA ANCALLE

AGRADECIMIENTO

A los docentes que me enseñaron en esta Maestría estudiada, por las enseñanzas, experiencias y consejos que brindaron para mejorar mi formación profesional.

Asimismo, a los profesionales que participaron durante la investigación para que pueda ser culminada de manera correcta.

JESICA IZARRA ANCALLE

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCION	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	6
2.2 Bases teóricas	7
2.3 Bases filosóficas	14
2.4 Definición de términos básicos	15
2.5 Hipótesis de investigación	16
2.5.1 Hipótesis general	16
2.5.2 Hipótesis específicas	16
2.6 Operacionalización de las variables	17
CAPÍTULO III	18
METODOLOGÍA	18

3.1	Diseño metodológico	18
3.2	Población y Muestra	18
3.2.1	Población	18
3.2.2	Muestra	18
3.3	Técnicas de recolección de datos	19
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	19
	CAPÍTULO IV	20
	RESULTADOS	20
4.1	Análisis de resultados	20
4.1.1	Análisis descriptivo	20
	CAPÍTULO V	29
	DISCUSIÓN	29
5.1	Discusión de resultados	29
	CAPÍTULO VI	30
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30
6.1	Conclusiones	30
6.2	Recomendaciones	31
	REFERENCIAS	32
7.1	Fuentes bibliográficas	32
	ANEXOS	

RESUMEN

Se consideró como objetivo en esta tesis: Determinar como la Modernización de la Gestión Pública se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024. Se refirió como una tesis que correspondió al tipo básica, fue explicativa, con diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, se consideró 110 trabajadores como población, conformando la misma cantidad la muestra, llegó a emplearse como técnica a la encuesta, y al cuestionario, siendo este el instrumento. Llegó a obtenerse que, sobre la 1° variable, el 54.5% mostró un nivel predominante, y sobre la 2° variable, el 49.1% mostró mayoritariamente un nivel alto. Llegó a concluirse que las variables tuvieron correlación, siendo que su valor llegó a ser de 0.727, indicando haber sido positiva alta y significativa; además, tuvieron una Sig.= 0.00. Con ello se entiende que mientras aumenta la 1° variable, también se tiene tendencia de que la 2° variable aumente en los trabajadores referidos.

Palabras claves: Modernización de la Gestión Pública, Desempeño laboral, servidor público, gestión pública.

ABSTRACT

The objective of this thesis was considered: To determine how the Modernization of Public Management is related to the job performance of the public servant in the Municipality of Tahuania, Ucayali 2024. It was referred to as a thesis that corresponded to the basic type, it was explanatory, with a non-experimental design, with a quantitative approach, 110 workers were considered as a population, making up the same amount the sample, the survey and questionnaire were used as a technique, this being the instrument. It was obtained that, on the 1st variable, 54.5% showed a predominant level, and on the 2nd variable, 49.1% mostly showed a high level. It was concluded that the variables were correlated, its value being 0.727, indicating that it was high and significant positive; in addition, they had a Sig.= 0.00. This means that as the first variable increases, there is also a tendency for the second variable to increase in the workers referred to.

Keywords: Modernization of Public Management, job performance, public servant, Public management.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito nacional o estatal, las municipalidades son entidades muy importantes, puesto que son los órganos encargados de administrar los recursos públicos para brindar servicios básicos a las personas y propiciarles una adecuada calidad de vida. Por ello, se requiere que los trabajadores se encuentren capacitados para que cumplan sus labores de manera correcta, con un desenvolvimiento adecuado y que, con ello, se logre los objetivos que cada Municipalidad tiene según su jurisdicción.

Lluncor et al. (2021) abordan el panorama internacional relacionado, refiriendo que se necesita de capacitaciones para que los trabajadores cumplan sus respectivas funciones acorde a lo esperado o asignado mediante el desarrollo de sus habilidades. Con ello se puede conformar un ambiente de trabajo competitivo, donde se enfatice la confianza entre los trabajadores y equipos de trabajo, y que, reconociendo sus labores, se podrá estimular al personal a lograr los objetivos que se establecen mostrando un desempeño pertinente. Y que en la mayor parte de las instituciones públicas el ambiente laboral suele ser distinto al que se conforma en las privadas.

Sin embargo, se tiene que el Estado se encuentra buscando planes para modernizar la gestión pública, creando o modificando normas, pero ello no siempre conduce a resultados favorables, ya que puede tenerse deficiencias en la parte logística con el cambio en las disposiciones, lo cual puede afectar el desempeño del personal.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el mundo del sector público, se tiene que las entidades públicas pasan por situaciones que generan que muestren un accionar deficiente en función de sus funciones de su jurisdicción, siendo en parte por los modelos de trabajo o enfoques tradicionales de gestión pública, que, por la modernización y evolución constante de la vida misma, son desactualizados o dejados de ejecutar en base a evidencias recientes. Por lo que requieren de la modernización de su gestión pública para que, aprovechando las ventajas de la tecnología, puedan brindar un servicio de calidad a la población y se evite vulnerar su salud o vida por las brechas que se tienen en la sociedad. (Velásquez 2021)

En diversos países se viene mostrando el interés de las instituciones públicas de mejorar su servicio centrándose en la modernización de su gestión pública, para brindar los servicios a las personas de una mejor manera, con más rapidez y efectividad, lo cual también genera que los servidores públicos puedan estar más capacitados para trabajar y puedan desenvolverse de una mejor manera. Con ello se está logrando mantener la transparencia en las municipalidades mediante la rendición de cuentas a las personas y brindar servicios con un ambiente más democrático, organizado y actualizado.

A nivel nacional, Espinoza (2021) comenta que en las entidades públicas peruanas se tiene niveles altos tanto de ineficiencia como ineficacia con respecto a su gestión pública. Con lo que esa gestión se muestra deficiente o ausente en comunidades alejadas de la ciudad, siendo que en estas zonas no se realiza el esfuerzo para que se brinde servicios básicos para la vivencia, como los servicios de agua, luz, alcantarillado, de salud (hospitales) y educación (colegios), además, en estas instalaciones no se realiza el mantenimiento periódico de sus condiciones, lo cual representa peligros para los estudiantes, y estas limitaciones generan que la calidad de educación sea muy limitada en relación con las zonas urbanas.

Para esta investigación se considera analizar a la Municipalidad de Tahuania, ubicada en Ucayali, en la que se presenta problemas con respecto a la modernización de su gestión pública, con lo que se demuestra teniendo canales de comunicación descuidados o no renovados, no se mantiene capacitados a los trabajadores ni se les brinda talleres o acceso a cursos de carrera afines a su puesto laboral, asimismo, el personal muestra una atención inadecuada a las personas durante algunas preguntas o reclamos y durante los trámites. Ello genera que los ciudadanos no tengan una atención ni orientación adecuadas, lo cual conlleva a que se sientan insatisfechos y no confíen en el accionar y gobierno de la Municipalidad.

Asimismo, los servidores públicos son los que atienden a las personas y muestran su desempeño laboral para cumplir sus labores según la institución pública; con lo cual al abarcar el trato directo con la población se engloba situaciones que pueden perjudicar esa atención, como una actitud displicente, sin mostrar compromiso y responsabilidad para cumplir su trabajo, y ello sumado a una administración inadecuada de recursos públicos se limita el rendimiento o esfuerzos de los trabajadores, con lo que se genera niveles bajos de eficiencia.

Es por lo mencionado que se busca en la investigación determinar como la Modernización de la Gestión Pública se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo la Modernización de la Gestión Pública se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo el Gobierno abierto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024?

¿Cómo el Gobierno electrónico se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024?

¿Cómo la articulación interinstitucional se relaciona con desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar como la Modernización de la Gestión Pública se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cómo el Gobierno abierto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024.

Determinar cómo el Gobierno electrónico se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024.

Determinar como la articulación interinstitucional se relaciona con desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación Teórica

Al tratar las variables se considerará aportes informativos, como conceptos y teorías de autores para ampliar y enfatizar la relevancia de las mencionadas, contextualizándolos con la problemática que se analiza. (Bernal, 2016)

Justificación Práctica

Se busca a partir de los resultados que se obtienen plantear ideas o planes de acción para tratar de solucionar la problemática que se analiza. (Baena y Montero, 2010). En este caso, corresponde a tratar de encontrar soluciones a los problemas que se tiene en la municipalidad considerada, siendo sobre la modernización de su gestión pública para así mejorar el desempeño laboral de su personal.

Justificación Metodológica

Se emplea el método científico en esta investigación y la realización de procedimientos organizados como parte de conformar un trabajo estructurado. Para con ello tratar las variables que se consideran con la finalidad de obtener resultados coherentes. (Hernández y Mendoza, 2018)

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación temporal: Se desarrolla la investigación en 6 meses del año 2024.

Delimitación espacial: Se considera a la Municipalidad de Tahuania, ubicada en Ucayali.

Delimitación del contenido: Se analiza a las variables: Modernización de la Gestión Pública y desempeño laboral.

1.6 Viabilidad del estudio

Se pudo contar con los recursos necesarios para que la investigación pueda realizarse, es decir, fue posible contar con recursos como los materiales, financieros, tiempo, información, participación de la muestra para obtener los datos requeridos y la autorización necesaria de la municipalidad que se analiza.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Freire (2019) elaboró su estudio: *Modernización de la Gestión pública y rendición de cuentas: análisis del caso Ecuatoriano*; centrándose en analizar cómo impacta favorablemente la 1° variable sobre la 2°. Se llegó a analizar las políticas, mecanismo de agendas políticas, políticas públicas, cambio institucional, rastreo de procesos, coordinación de instituciones, mejoramiento de condiciones para la rendición de cuentas. Se llegó a obtener que el mecanismo que se emplea obtuvo un nivel de confianza de 98,8%, concluyendo que la 1° variable si logró mejorar a la 2°.

Carrillo y Guevara (2019) elaboraron su investigación: *Modelo de Gestión Publica y desempeño laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*; trató la evaluación del desempeño. La investigación se refirió como no experimental, descriptiva, se consideró a 180 servidores públicos como población. Llegó a obtenerse que se resalta al desempeño laboral como muy importante para las organizaciones del sector público o privado, ya que se puede identificar tanto las fortalezas como debilidades en el personal, lo que permite que se mantenga en constante revisión su accionar para lograr los objetivos que se les establece cumplir.

Balcof (2024) elaboró su estudio: *Implementación de gobiernos abiertos*. Estudio de caso: *Municipalidad de San Nicolas*. En el cual obtuvo que el gobierno mencionado resulta ser un paradigma nuevo, que se llega a emplear no solo en el ámbito público, sino que también en el académico. Y que sus principales elementos son la transparencia, participación, colaboración, rendición de cuentas, acceso a la información pública, entre otros. Asimismo, esos elementos generan que se llegue al potencial total de las funciones que se desarrollen, y que es un proceso circular que cambia continuamente, siendo mediante el uso de las TIC's, con su valor y tendencia en el entorno; y que el gobierno abierto puede alcanzar el mayor rendimiento posible en gobiernos locales.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Contreras (2023) elaboró su estudio: Modernización de la Gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Huancavelica, 2023, centrándose en hallar cómo se relacionan las variables. Se consideró como de tipo básica, correspondiendo al enfoque cuantitativo, siendo correlacional, tuvo diseño no experimental, y fue transversal, 42 empleados administrativos se consideraron para formar la población, se les aplicó la técnica encuesta e instrumento cuestionario. La correlación entre las variables tuvo como valor: $r=0.734$, también una $Sig.=0.000$, la cual se muestra como positiva alta y fue significativa.

Jiménez (2021) en su estudio: Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional de Perú años 2018-2019; se centró en identificar cómo se relacionan las variables mencionadas. Determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019. Correspondió a ser una investigación de tipo aplicada, correlacional, no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo, se empleó el método hipotético deductivo inductivo, se refirió una población de 797 trabajadores del área mencionada, de los cuales 259 fueron la muestra, se llegó a utilizar como técnicas a la encuesta y la observación, empleando el instrumento cuestionario. Conforme a los resultados, las variables presentaron una correlación (0,890), diferenciándose por haber sido positiva alta, y una $Sig.<0.05$, siendo también significativa. Y se calificó en mayor proporción las alternativas De Acuerdo y Totalmente De Acuerdo, obteniendo además un valor de correlación de Spearman de 0,890.

Espinoza (2021) en su investigación: Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral; se centró en cómo interviene la 1° variable sobre la 2°. Esta investigación correspondió a haber sido de campo, no experimental, descriptiva, transversal, 263 trabajadores fueron considerados para la población, de los que 123 fueron la muestra, se empleó la encuesta para recabar los datos, es decir, como técnica, y como instrumento al cuestionario. Se obtuvo que el 53.7% del

personal analizado opinó que los jefes del gobierno regional tomaron decisiones acertadas, y su nivel de modernización de la gestión mencionada fue moderado bajo, mientras que el 67.5% opinó que la totalidad de jefes de los niveles del gobierno referido si toman decisiones basadas en lograr el máximo nivel de eficacia para el uso de recursos. Con ello se entiende que la 1° variable influye sobre la 2°.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Modernización de la Gestión Pública

A.-Definiciones.

Crosby (2011) la considera como la aplicación de políticas públicas por parte de una institución pública o gobierno, abarcando los recursos públicos, para promover y concretar el desarrollo del bienestar y calidad de vida de la población. Y menciona que abarca los métodos para potenciar las áreas productivas de las instituciones públicas, y de elegir los mejores métodos para mejorar el gobierno y administración de la sociedad.

Por su parte, Iguñiz (2015) refiere que se estudia la gestión pública para analizar las políticas públicas que se tiene, asimismo, se realiza la consideración de estas y se elige las que sean más pertinentes y se separan las generales o no tan pertinentes. Y basa en desarrollar las que queden como necesarias para la gestión pública y con ello reemplazar las políticas que quedan desactualizadas.

El Decreto Supremo N° 004-2013-PCM manifiesta que esta modernización se debe enfocar en lograr los resultados esperados, con lo que se abarca el desarrollo del personal o funcionarios públicos, para que muestren una mayor preocupación y compromiso en brindar una atención y servicios de una mejor manera a los ciudadanos. Y se requiere la coordinación y apoyo entre todas las áreas para mantener sinergia y lograr que los procesos sean ejecutados de manera eficiente y efectiva, para satisfacer las necesidades de la población y reducir lo más que se pueda los costos que significa ello.

Se refiere que la variable fomenta la elaboración o uso de instrumentos que se basan en desarrollar los procesos productivos en el ámbito público. Con ello se evidencia que, en instituciones públicas, influye en el servicio que brinden sus trabajadores a la sociedad. Con lo que también se debe abarcar cómo se gobierna y administra los recursos en la sociedad, para brindarles una mejor calidad de vida a los ciudadanos. (Crosby (2011))

Por otro lado, según la Ley 27658 (2002), solamente las instituciones de administración pública pueden estar sujetos a las disposiciones de la ley. Asimismo, la finalidad de esta ley es que se mejore los servicios públicos que se entregan a los ciudadanos, y mediante ello lograr que sean ejecutados de manera eficiente.

Y en base a la Ley 27658 (2002), se menciona que la modernización de la gestión se realiza considerando las siguientes acciones:

- a. Se debe mejorar el desarrollo social para los sectores menos favorecidos, con lo cual se enfoca en mejorar los servicios públicos que se entregan a los ciudadanos.
- b. Se debe coordinar las fuerzas políticas con la sociedad, para que se traten temas de interés social y a partir de ello se elaboren estrategias efectivas y sustentables.
- c. Se debe descentralizar el poder, siendo por medio de una mayor intervención de los gobiernos tanto locales como regionales, resultando opcional la transferencia de funciones entre instituciones.
- d. Se debe definir roles claros entre las instituciones o entidades, para evitar duplicidad de funciones, además de establecer pautas o mecanismos para utilizar los recursos del Estado de manera eficiente.
- e. Se enfatiza la relevancia del empoderamiento de la Carrera Pública, principalmente en principios de especialización y ética pública.
- f. Se debe utilizar recursos tecnológicos actualizados, también se debe mejorar la planificación de estrategias, se debe rendir cuentas y mostrar transparencia de los resultados, decisiones o información por compartir a la sociedad; para mejorar la evaluación de la gestión por resultados.

B. Dimensiones de la primera variable

Gobierno Abierto

Según la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNGP, 2021) aporta mencionando que el gobierno abierto se enfoca en ser transparente al público, así como también fomentar la participación ciudadana y emplea el poder de las TIC'S para lograr niveles de eficacia mayores y para rendir cuentas.

Gobierno Electrónico

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, (PNGP, 2021) comparte que en el gobierno electrónico se utiliza las TIC'S, para mejorar los servicios que se ofrecen a las personas y para que se mantenga disponible la información en la que se detallen los objetivos o avances de trámites u operaciones en línea a las personas; así como para orientar la gestión pública, para que se logre niveles tanto de eficacia como de eficiencia. Asimismo, se basa en mejorar la transparencia de las entidades y fomentar la participación ciudadana. Por otro lado, al establecerse una serie de pasos se debe realizar la gestión de procesos, y que se realice el seguimiento de esos pasos y evaluarlos oportunamente.

Articulación Interinstitucional

Abarca que instituciones de un mismo sector se comuniquen y esfuercen, según las capacidades o jurisdicción de cada una, para alinear y coordinar los niveles de gobierno. Por lo que cada una debe cumplir sus labores o responsabilidades correctamente, aportando al logro de los objetivos y brindando servicios de una mejor manera a los ciudadanos.

Se lleva a cabo de dos maneras:

Vertical: La comunicación y coordinación se lleva a cabo entre instituciones de diferentes niveles del gobierno, siendo los gobiernos local, regional y nacional, con la finalidad de abordar problemas e idear iniciativas para solucionarlos.

Horizontal: La comunicación y coordinación se lleva a cabo entre las instituciones de un mismo nivel estatal. Por ejemplo, en un país se puede abarcar a la coordinación entre ministerios o agencias del gobierno, siendo centralizado. Pero, si es descentralizado se da la coordinación entre los gobiernos regionales y locales,

ejemplificando, las autoridades de una municipalidad o los jefes colaboran creando políticas para la solución de problemas de las personas. (PNGP, 2021)

Broström et al. (2019) refieren a la dimensión como aquella que es orientada en la unión y coordinación de entidades e instituciones, para mantener sinergia, comunicación y esfuerzos para que se brinde servicios de una mejor manera a los ciudadanos. Con ello también se podrá mejorar el desarrollo de las organizaciones para beneficio de la sociedad.

2.2.2 Desempeño Laboral

A.-Definiciones

Louffat (2012) lo menciona como el proceso en el que se considera evaluar los resultados que logran los trabajadores en un determinado periodo de tiempo. Con ello se determina los niveles de eficacia y eficiencia que han logrado, y su aporte al logro de las metas organizacionales.

Guízar (2013) manifiesta que se considera como el nivel de logro de los trabajadores con respecto a la comparación con resultados que se les asignan lograr, según sus funciones o área de trabajo.

También, Newstrom (2011) expone que se le entiende como las maneras en las que los trabajadores de las organizaciones cumplen sus funciones considerando los lineamientos organizacionales, siendo tanto resultados positivos como negativos.

Chiavenato (2011) lo menciona como las posibilidades o capacidades de los trabajadores para cumplir de manera eficaz sus responsabilidades o tareas, por lo cual resulta ser crucial para que las empresas u organizaciones logren sus metas.

Para evaluar el desempeño de los trabajadores en los años recientes se está utilizando diferentes métodos, sin embargo, no son aceptados por los jefes de las organizaciones debido a que no siempre son los pertinentes o adecuados para lograr ciertos objetivos, y por la falta de información completa.

Para abordar estos métodos, se considera como uno de los efectivos a “la Evaluación Vertical”; en este se colocan funciones y se mide el desempeño de los trabajadores. Asimismo, se lleva a cabo la retroalimentación de los trabajadores, recabando datos como los resultados que logró y recursos que se utilizó; con la finalidad que muestren un mejor rendimiento y se logre los resultados organizacionales.

Desarrollo y sus distintas variantes desde la mirada de los jefes

En el entorno organizacional, los jefes se encuentran en constante interacción con los trabajadores, con lo que tienen que supervisarlos para que estén seguros que cumplan sus respectivas labores acorde a lo esperado.

Para ello se tiene opciones para que los trabajadores puedan desarrollar sus conocimientos y habilidades, siendo:

Codesarrollo: Corresponde a llevar a cabo talleres para abordar temas que se requieren reforzar o desarrollar en los trabajadores, con lo que se mejora sus conocimientos y capacidades. Luego, al aplicarse métodos y procedimientos, se debe llevar a cabo otros talleres para verificar el progreso del personal.

Guías dentro del trabajo: Corresponde al documento que se dispone en la organización, en el que se comparte recomendaciones, pautas o normas a seguir para los trabajadores, siendo que se elaboran para aconsejar qué comportamientos mostrar para que cumplan sus labores de una mejor manera, o para reforzar conocimientos sobre ciertos temas laborales.

Guías fuera del trabajo: Corresponde al documento que se dispone por la organización, y en el que se comparte recomendaciones, pautas o normas a seguir para los trabajadores, siendo que se elaboran para aconsejar qué hacer en su tiempo fuera del trabajo, para que desarrollen sus capacidades o habilidades mientras están en casa.

Considerando lo mencionado, resulta necesario que intervenga los jefes de las organizaciones o empresas, siendo para realizar capacitaciones dirigidas a los trabajadores, con la finalidad que se desarrolle sus conocimientos y habilidades sobre ciertos objetivos que se desean lograr.

Sumado a lo mencionado, los jefes poseen un rol limitado en la formación del personal, ya que ellos como dirigentes pueden tener los métodos de trabajo, talleres o recursos para que los trabajadores muestren un mejor desempeño, pero no siempre los mencionados hacen caso y cumplen sus labores considerando las recomendaciones o ayuda de los jefes.

Entonces, para mantener un registro y desarrollo de la formación de los trabajadores, se deben utilizar elementos como el Mapa y la ruta del talento, los cuales abarcan las pautas y consideraciones para que los trabajadores logren los objetivos que se les establecen y para el nivel de desarrollo o formación que se les debe brindar; con ello se podrá generar que potencien sus habilidades y realicen sus labores de una mejor manera.

Para los jefes de las organizaciones o empresas, resulta necesario que ante diversas situaciones muestren actitudes positivas, un liderazgo adecuado, que estén dispuestos a revisar el rendimiento del personal, los procesos de contratación de trabajadores nuevos y los procesos para capacitarlos para que cumplan sus labores de manera correcta. Asimismo, se requiere que cuenten con una formación pertinente, para que sepan dirigir a los trabajadores, entablar una comunicación directa con ellos, orientarlos oportunamente, brindarles apoyo y sugerencias para resolver problemas, con la finalidad que se aplique métodos para evaluar ese rendimiento.

Para los jefes del departamento de R.R.H.H, su rol se basaría en identificar y analizar las herramientas más adecuadas para hallar las fortalezas y debilidades de los trabajadores. Al definir las herramientas se debe coordinar con las demás áreas para llevar a cabo capacitaciones a los trabajadores, en las que se muestre su retroalimentación y fomentarles a corregir las debilidades encontradas para que muestren un mejor desempeño.

Y deben estar en comunicación constante con los jefes o dueños de la empresa, con la finalidad que se les comente la experiencia del departamento mencionado para evaluar situaciones problemáticas que se abordan y compartir posibles soluciones.

En el caso de los dueños de las empresas deben estar en estrecha comunicación con el departamento de recursos humanos, para tratar la situación del problema y proponer alternativas de solución o mejora. Por lo que resulta pertinente el rol del dueño o propietario de la empresa para definir las herramientas o mecanismos a utilizar.

B.-Dimensiones de la segunda variable

Habilidades y Destrezas:

Griffin & Moorhead (2010) las consideran como las capacidades de las personas para realizar acciones en áreas determinadas, utilizando recursos, técnicas definidas y direccionar su personalidad para que puedan cumplir los resultados que se le asignan cumplir. Se caracterizan por ser:

Conductuales: Poseen este rasgo ya que dependen en cierta medida de la conducta o personalidad de la persona, por ejemplo, del esfuerzo que muestre para cumplir sus actividades correctamente; y este accionar es observable.

Controlables: Poseen este rasgo ya que las personas pueden controlarlas, es decir, en el caso positivo, de impulsarse o esforzarse para realizar sus actividades de una mejor manera, o bien dependiendo, en el caso negativo, limitan su esfuerzo para realizar las actividades o para intentar cumplirlas con un rendimiento sobresaliente.

Pueden ser desarrolladas: Poseen este rasgo ya que las personas pueden desarrollarlas, asistiendo a capacitaciones o talleres para que se mejore sus conocimientos y habilidades, además de ser necesaria la retroalimentación respectiva, para que sepan en qué situaciones, acciones o áreas deben mejorar y con ello se les fomenta la decisión de realizar las sugerencias para que cumplan sus labores según lo esperado.

Se encuentran interrelacionadas: Poseen este rasgo ya que las habilidades son aplicadas porque las personas se encuentran en ciertas situaciones donde se necesita mayores esfuerzos o efectividad, o desean realizar ciertas actividades de manera correcta o de una mejor manera.

A veces son contradictorias y paradójicas: Poseen este rasgo ya que las habilidades, al ser temas organizacionales y que impactan en los resultados de las mencionadas, se tienen paradigmas de tiempos antiguos y se tiene jefes que los siguen para dirigir a las empresas. Sin embargo, como se dice, se usaban en tiempos antiguos y no se encuentran actualizadas al entorno cambiante y dinámico de la actualidad, con lo que surge incertidumbre o contradicción para quienes las aplican en el día a día. Además, se enfocaban en los tiempos antiguos en lograr resultados sin considerar factores que, si se consideran en los tiempos actuales, como las relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, entre otros.

Schermerhorn (2010) por su parte, comenta que las habilidades y destrezas corresponden a las capacidades de las personas de idear planes de acción y tomar el conocimiento que tengan para aplicarlos en la realidad, con la finalidad de lograr ciertos resultados.

Toma de Decisiones

Hellriegel y Slocum (2010) la consideran como el proceso donde se aborda alternativas de solución o mejora de un problema determinado, con lo que, tras la recopilación de la información necesaria, se trazan las posibilidades de cada opción y se elige una o las que mejor beneficio o solución puedan generar.

Para Stoner (2010) es el proceso en el cual, a partir de un problema o situación, se elaboran ideas para actuar y solucionar los contextos mencionados.

Capacidad y Competencias

Pedroza y Sulser (2013) señalan que son las posibilidades y rasgos propios de la persona que le permite realizar acciones y cumplirlas correctamente. Y que se pueden desarrollar por medio de capacitaciones con temáticas determinadas. También, se tiene algunas que se desarrollan por medio de terceros, es decir, mediante talleres o capacitaciones, mientras que otras se desarrollan dependiendo de la persona misma, las cuales son, por ejemplo, la capacidad de escuchar, de atender, de análisis y de generación de soluciones.

2.3 Bases filosóficas

El fundamento ontológico: Se parte esta investigación de una realidad problemática, en base a conocimientos científicos sobre las variables que se analizan, y que suceden en un objeto de estudio y tiempo determinado. Con lo que se considera como la naturaleza objetiva-subjetivo, debido a que se parte de un problema que se aborda de manera coherente y procedimental, y es subjetivo ya que se considera opiniones de una muestra determinada.

El fundamento gnoseológico: Se concreta la ruptura de nexos y continuidad de los conocimientos que se tiene sobre ciertas variables que se desean investigar, con lo que se considera teorías y conceptos sobre las variables y se concreta la ruptura porque se llevará al contexto de la problemática la información que se tiene sobre las variables, para medirla en el objeto de estudio considerado. Con ello se podrá aportar al conocimiento científico sobre las variables.

El fundamento epistemológico: Se muestra que la presente investigación cuenta con validez y se enfatiza su aporte para compartirse a la comunidad en general.

El fundamento lógico: Representa que la investigación es elaborada de manera coherente y para que se entienda con claridad el aporte de la investigación a la sociedad.

El fundamento metodológico: Se parte del método científico para que en la investigación pueda realizarse procedimientos para medir y regular la realidad teórica con la práctica de la problemática.

2.4 Definición de términos básicos

Gobierno abierto

En este caso se da el libre acceso a las personas para que sepan las decisiones del Estado, los recursos que se utilizan y los procedimientos que se realizan. Asimismo, se muestra las demandas de la sociedad y las acciones que se van a realizar y se muestra los resultados que se van obteniendo. (Secretaría de Gestión Pública - SGP, 2017).

Gobierno Electrónico

En este caso se emplea las TIC's para mejorar la gestión pública, con lo que se automatiza procesos, también para ofrecer servicios y trámites digitales a los usuarios y para consolidar una comunicación más oportuna y accesible entre gobierno y población. (Secretaría de Gestión Pública - SGP, 2017).

Articulación interinstitucional

Abarca la unión entre instituciones públicas pertenecientes a los niveles de gobierno y cada una con su respectiva jurisdicción, en la que se comunican para coordinar las acciones por realizar, para compartir resultados o decisiones, para organizar los recursos necesarios y definir las metas por lograr. Con la finalidad que se organicen y trabajen conjuntamente para brindar una mejor calidad de vida a la ciudadanía. (Secretaría de Gestión Pública - SGP, 2017).

Habilidades administrativas

Corresponde a las capacidades de las personas para organizar y dirigir recursos de la organización donde laboran, para lograr mayores niveles de eficiencia que aporten a lograr los objetivos que se establecen.

Toma de decisiones

Abarca considerar un grupo de opciones viables o realizables para solucionar un problema, con lo que se elige a la que mejores beneficios o soluciones brinde a la organización.

Capacidad y competencia

Abarca los límites o capacidad de las organizaciones de almacenar sus recursos, y abarca las habilidades de los trabajadores para que cumplan sus labores asignadas correctamente.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La Modernización de la Gestión Pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024.

2.5.2 Hipótesis específicas

El Gobierno abierto se relaciona significativamente con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024.

El Gobierno electrónico se relaciona significativamente con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024.

La articulación interinstitucional se relaciona significativamente con desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024.

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
VI Modernización de la Gestión Pública	Gobierno abierto	Transparencia Accesibilidad Integridad
	Gobierno electrónico	Promoción Actualización Coordinación TICS
	Articulación Interinstitucional	Estándares Articulación Coordinación Normatividad
VD: Desempeño Laboral	Habilidades y destrezas	Predisposición para el trabajo en equipo
	Toma de decisiones	Argumentos propios Comunicación
	Capacidad y competencia	Integridad Mejora personal Trabajo en equipo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Esta investigación correspondió al tipo básica, ya que se centró en la generación de conocimientos acerca de las variables que se analizan, con la finalidad de incrementar el conocimiento científico de las variables en una muestra y tiempo determinado. (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

Fue explicativa, ya que se persiguió hallar las causas que generan las variables en la muestra, es decir, la problemática en sí, con lo cual se consideró teorías relacionadas para explicar lo que viene sucediendo en la realidad de la investigación para a partir de ello interpretarlos. (INEGI, 2005).

Correspondió al diseño no experimental. Ya que no se realizaron modificaciones a las variables que se estudian para favorecer al investigador, sino que se analizaron en el objeto de estudio tal y como se desarrollaron. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Contó con enfoque cuantitativo. Ya que se empleó la estadística y escalas numéricas para recabar y procesar los datos que se recabaron para entender la realidad problemática que se analiza, y para contrastar las hipótesis que se formularon en la investigación. (Muñoz, 2011).

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

Se conformó por 110 trabajadores de la Municipalidad distrital de Tahuania.

3.2.2 Muestra

Se consideró a la totalidad de elementos mencionados que conformaron la población, es decir, los 110 trabajadores referidos.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para recabar los datos que se requieren en este apartado y el de los resultados, se empleó la encuesta, siendo la técnica que permite mantener contacto con una muestra de estudio, con la finalidad de realizar procedimientos, como recabar sus datos sobre una problemática determinada. Y, para ello se utilizó como instrumento al cuestionario, siendo el documento que se compone por hojas que contienen preguntas en relación a los indicadores de las dimensiones consideradas para las variables que se analizan, que son formuladas de manera objetiva y coherente y que se aplican para obtener opiniones de los integrantes de la muestra.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó en primer lugar la estadística descriptiva, con la que, con los datos recabados mediante el cuestionario, se procedió a tabularlos y presentarlos en gráficos estadísticos, para entender los patrones de comportamiento y definir valores para cada dimensión considerada de las variables que se analizan. Y se empleó la estadística inferencial, en la que se presenta la tabulación de las hipótesis formuladas que fueron contrastadas empleando el software SPSS, y se presentan con sus respectivas interpretaciones, para entender lo obtenido y llegar a conclusiones puntuales sobre la problemática que se analiza.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Desempeño laboral en función de la modernización de la gestión pública

		Desempeño laboral							
		Optimo		Regular		Pésimo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Modernización de la gestión publica	Alta	36	32.7%	11	10.0%	0	0.0%	47	42.7%
	Moderada	18	16.4%	34	30.9%	8	7.3%	60	54.5%
	Baja	0	0.0%	1	0.9%	2	1.8%	3	2.7%



Figura 1. Modernización de la gestión pública y desempeño laboral

Se puede observar que el 32.7% de los empleados presentan un desempeño óptimo, el 10%, regular, y el 42.7% no registra casos de desempeño pésimo. El 16.4% mostró un nivel de modernización moderada, también el 16.4% logran un desempeño óptimo, el 30.9%, regular, y el 7.3%, pésimo. En el nivel de modernización baja, ningún empleado alcanza un desempeño óptimo, el 0.9% tiene un desempeño regular y el 1.8%, pésimo.

Tabla 2
Desempeño laboral según el nivel de gobierno abierto

		Desempeño laboral							
		Optimo		Regular		Pésimo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Gobierno abierto	Alta	27	24.5%	9	8.2%	0	0.0%	36	32.7%
	Moderada	22	20.0%	28	25.5%	7	6.4%	57	51.8%
	Baja	5	4.5%	9	8.2%	3	2.7%	17	15.5%

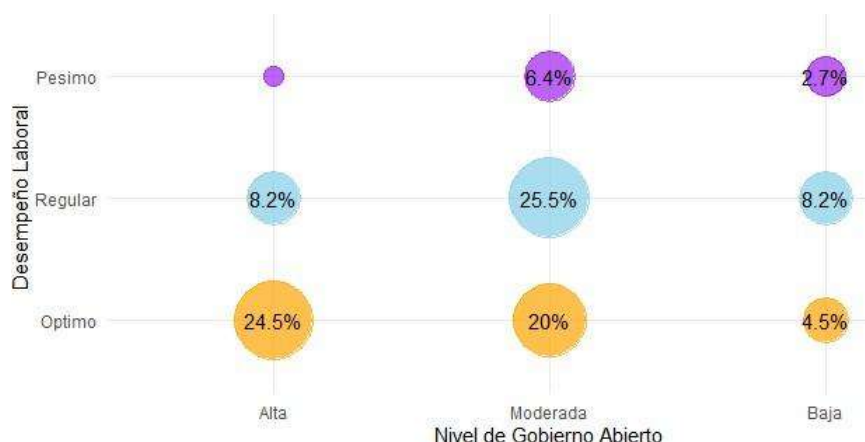


Figura 2. Gobierno abierto y desempeño laboral

Se puede observar que en el nivel de gobierno abierto alto, el 24.5% de los empleados tienen un desempeño óptimo, el 8.2%, regular, y no se registran casos de desempeño pésimo. En el nivel de gobierno abierto moderado, el 20% de los empleados presentan un desempeño óptimo, el 25.5%, regular y el 6.4%, pésimo. En el nivel de gobierno abierto bajo, el 4.5% de los empleados alcanzan un desempeño óptimo, el 8.2%, regular y el 2.7%, pésimo.

Tabla 3
Desempeño laboral según el nivel de gobierno electrónico

		Desempeño laboral							
		Optimo		Regular		Pésimo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Gobierno electrónico	Alta	39	35.5%	6	5.5%	0	0.0%	45	40.9%
	Moderada	11	10.0%	36	32.7%	3	2.7%	50	45.5%
	Baja	4	3.6%	4	3.6%	7	6.4%	15	13.6%

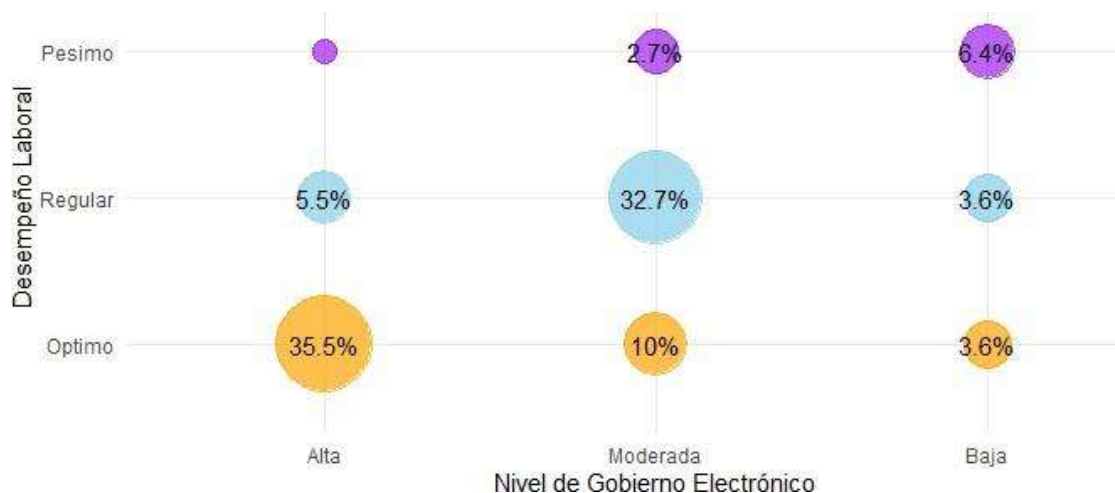


Figura 3. Gobierno electronico y desempeño laboral

Se puede observar que en el gobierno electronico alto, el 35.5% de los empleados tienen un desempeño óptimo, el 5.5% un desempeño regular, y no se registran casos de desempeño pésimo. En el gobierno electronico moderado, el 10% de los empleados presentan un desempeño óptimo, el 32.7%, regular y el 2.7%, pésimo. En el gobierno electronico bajo, el 3.6% alcanza un desempeño óptimo, otro 3.6% se encuentra en un nivel regular y el 6.4% en el nivel pésimo.

Tabla 4

Desempeño laboral según el nivel de articulación institucional

		Desempeño laboral							
		Optimo		Regular		Pésimo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Articulación institucional	Alta	33	30.0%	11	10.0%	0	0.0%	44	40.0%
	Moderada	20	18.2%	34	30.9%	8	7.3%	62	56.4%
	Baja	1	0.9%	1	0.9%	2	1.8%	4	3.6%



Figura 4. Articulacion institucional y desempeño laboral

Se puede observar que en el nivel de articulacion institucional alto, el 30% de los empleados tienen un desempeño óptimo, el 10%, regular, y no se registran casos de desempeño pésimo. En el nivel de articulacion institucional moderado, el 18.2% de los empleados presentan un desempeño óptimo, el 30.9%, regular y el 7.3%, pésimo. En el nivel bajo de articulación institucional, el 0.9% de los empleados alcanza un desempeño óptimo, otro 0.9% se encuentra en un nivel regular y el 1.8% en el nivel pésimo.

4.2. Analisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Modernización de la gestión publica	0.069	110	,200*
Gobierno abierto	0.126	110	0.000
Gobierno electrónico	0.081	110	0.074
Articulación institucional	0.079	110	0.086
Desempeño laboral	0.077	110	0.112

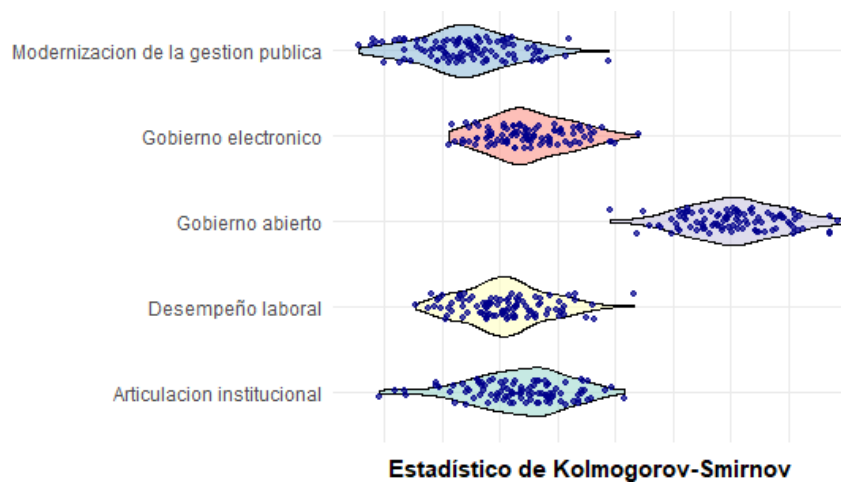


Figura 5. Comportamiento de normalidad

En la tabla los valores de las variables y dimensiones fueron mayores a 0.05, con lo cual se muestra que no presentan distribución normal. Con ello se puede considerar que se emplea pruebas no paramétricas, siendo en este caso la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

4.2.2. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 6
Prueba del Rho de Spearman entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral

			Modernización de la gestión pública	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Modernización de la gestión pública	Coefficiente de correlación	1.000	,727**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,727**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	110	110

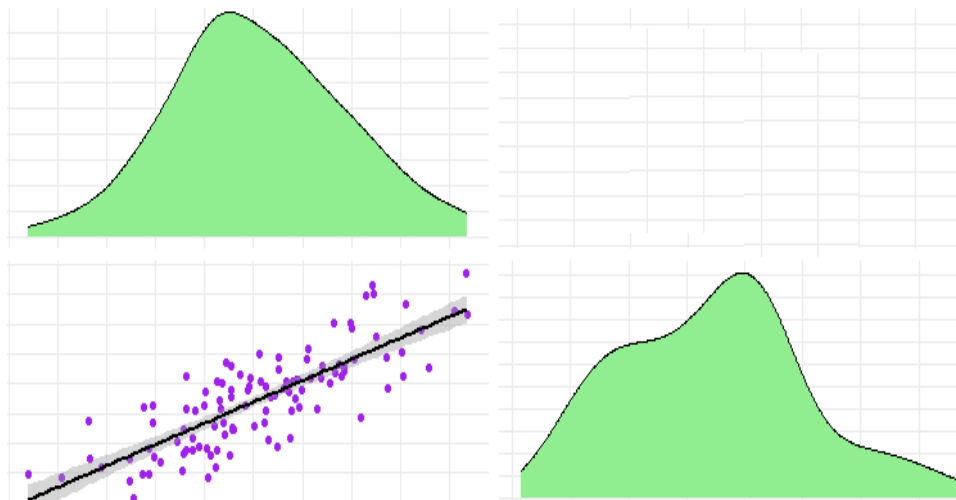


Figura 6. Dispersion entre la modernizacion de la gestion publica y el desempeño laboral

Se muestra que las variables tuvieron una correlación de 0.727, con lo que se considera como positiva alta y significativa; asimismo, presentaron una Sig.= 0.00. Dando a entender que mientras aumente la 1° variable, también se muestra una tendencia en mejorar en la 2° variable.

Hipótesis Especifica 1

Tabla 7
Prueba del Rho de Spearman entre el gobierno abierto y el desempeño laboral

			Gobierno abierto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	GOBIERNO ABIERTO	Coefficiente de correlación	1.000	,616**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	110	110
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,616**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	110	110

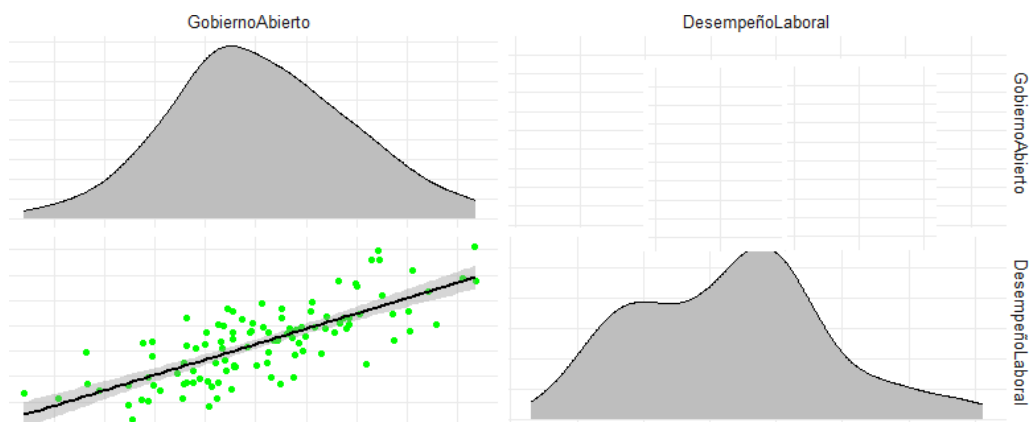


Figura 7. Dispersion entre el gobierno abierto y el desempeño laboral

Se muestra que la correlación entre la dimensión y 2° variable fue de valor: 0.616, siendo considerada como positiva alta y significativa; asimismo, se tuvo una Sig. = 0.00. Dando a entender que si se implementa de una mejor manera la dimensión y enfocándose en elementos como: principios de transparencia, participación ciudadana y colaborar con la gestión pública, se puede generar que la 2° variable también muestre tendencia en mejorar.

Hipótesis Especifica 2

Tabla 8
Prueba del Rho de Spearman entre el gobierno electrónico y el desempeño laboral

			Gobierno electrónico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gobierno electrónico	Coefficiente de correlación	1.000	,690**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,690**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	110	110

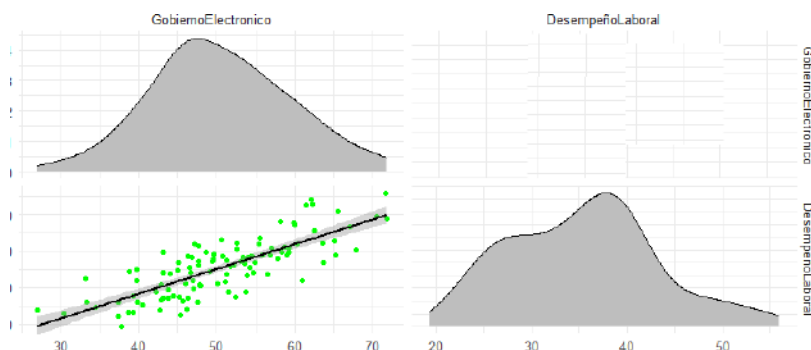


Figura 8. Dispersion entre el gobierno electronico y el desempeño laboral

Se muestra que la correlación entre la dimensión y 2° variable fue de valor: 0.690, siendo considerada como positiva alta y significativa; asimismo, se tuvo una Sig. = 0.00. Dando a entender que si se implementa de una mejor manera la dimensión se puede lograr que la productividad, precisión y satisfacción en el trabajo, como parte del desempeño laboral, aumenten sus niveles.

Hipótesis Especifica 3

Tabla 9
Prueba del Rho de Spearman entre la articulación institucional y el desempeño laboral

			Articulación institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Articulación institucional	Coefficiente de correlación	1.000	,677**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,677**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	110	110

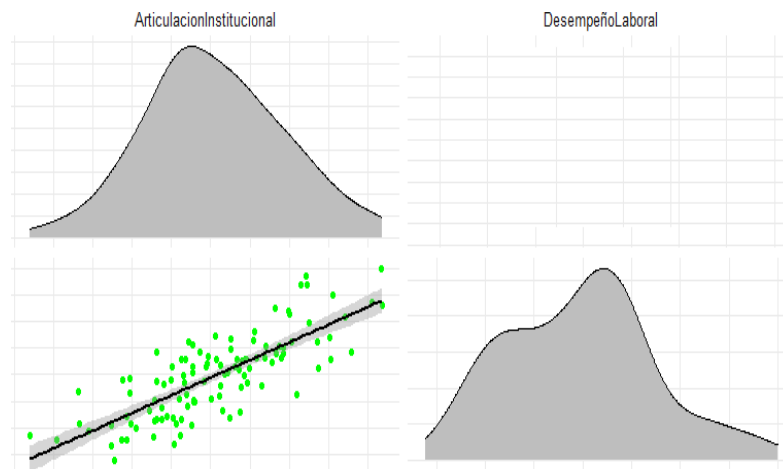


Figura 9. Dispersion entre la articulacion institucional y el desempeño laboral

Se muestra que la correlación entre la dimensión y 2º variable fue de valor: 0.677, siendo considerada como positiva alta y significativa; asimismo, se tuvo una Sig. = 0.00. Dando a entender que si se implementa de una mejor manera la dimensión se podrá mejorar el flujo de información, coordinación del personal y uso de recursos, para que el desempeño sea óptimo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Con respecto a los resultados, se obtuvo sobre la modernización de la gestión pública, que el 54.5% presenta un nivel predominante. También, se encontró un 51.8% como porcentaje mayoritario para la dimensión gobierno abierto. Asimismo, se encontró un porcentaje de 45.5% para Gobierno electrónico, correspondiendo al nivel moderado, y 56.4% para la articulación institucional. Ello se relaciona con lo obtenido por Freire (2019), siendo que en su estudio llegó a obtener que la modernización de la Administración pública mejoró las condiciones de gestión en la entidad que investigó. También Balcof (2024), obtuvo que los gobiernos abiertos logran su mayor desarrollo en gobiernos locales.

Con respecto al desempeño laboral, el 49.1% presenta un nivel predominante en el nivel alto. También, se obtuvo un porcentaje mayoritario de 45.5% en la dimensión Habilidad o destreza, siendo de nivel moderado. Además se tuvo un 44.5% para la dimensión Toma de decisión, correspondiendo al nivel moderado, y un 43.6% predominante en la dimensión Capacidad y competencias. Ello se relaciona con lo obtenido por Contreras (2023), quien obtuvo que la modernización de la gestión pública tuvo correlación con el desempeño laboral, la cual fue significativa; y con lo obtenido por Espinoza (2021), ya que se logró obtener que la modernización de la gestión pública logró influir en el desempeño laboral del personal de la institución que evaluó.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se muestra que la Modernización de la gestión pública tuvo una correlación de 0.727 con el Desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024, con lo que se considera como positiva alta y significativa; asimismo, presentaron una Sig.= 0.00. Dando a entender que mientras aumente la primera variable, también se muestra una tendencia en mejorar en la segunda variable.

Se muestra que el gobierno abierto tuvo una correlación de valor: 0.616 con el Desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, siendo considerada como positiva alta y significativa; asimismo, se tuvo una Sig. = 0.00. Dando a entender que si se implementa de una mejor manera la dimensión y enfocándose en elementos como: principios de transparencia, participación ciudadana y colaborar con la gestión pública, se puede generar que la segunda variable también muestre tendencia en mejorar.

Se muestra que el gobierno electrónico tuvo una correlación de valor: 0.690 con el Desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, siendo considerada como positiva alta y significativa; asimismo, se tuvo una Sig. = 0.00. Dando a entender que si se implementa de una mejor manera la dimensión se puede lograr que la productividad, precisión y satisfacción en el trabajo, relacionándose a la segunda variable, aumenten sus niveles.

Se muestra que la articulación institucional tuvo una correlación de valor: 0.677 con el Desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, siendo considerada como positiva alta y significativa; asimismo, se tuvo una Sig. = 0.00. Dando a entender que si se implementa de una mejor manera la dimensión se podrá mejorar el flujo de información, coordinación del personal y uso de recursos, para que el desempeño laboral sea óptimo.

6.2 Recomendaciones

Llevar a cabo capacitaciones para tratar y mejorar los conocimientos y habilidades de los servidores públicos, para que puedan mantenerse actualizados y se pueda propiciar que muestren un mejor desempeño laboral para lograr los objetivos asignados.

Implementar elementos como el gobierno abierto para propiciar la transparencia, la rendición de cuentas y la participación ciudadana; con ello se podrá generar confianza en los ciudadanos para mejorar su calidad de vida.

Llevar a cabo talleres para que se instruya a los trabajadores públicos en temas como las TICS y redes sociales del gobierno electrónico, con la finalidad que se mantenga comunicación con la población por medio de redes sociales, para que con ello se pueda mejorar el servicio que se brinda a los usuarios.

Llevar a cabo la articulación institucional enfocándose en aspectos como la comunicación y cooperación entre las instituciones, para definir capacitaciones y coordinaciones para que puedan trabajar en equipo y se pueda lograr los objetivos que les corresponde a las municipalidades.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Balcof (2024) Implementación de gobiernos abiertos. Estudio de caso: Municipalidad de

San Nicolas; recuperado de: <https://rephip.unr.edu.ar/items/df7d3014-4859-465a-990c-9feb43ec6b3c>

Carrillo, Guevara (2019) Modelo de Gestión Pública y desempeño laboral: Caso de un

Municipio de Ecuador; recuperado de:

<https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/166>

Contreras(2023) Modernización de la Gestión pública y desempeño laboral del personal

administrativo de la municipalidad distrital de Huancavelica, 2023, recuperado de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/121949>

Espinoza(2021) Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño

laboral; recuperado de:

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2372/1/T026_07518495_M.pdf

Freire (2019) Modernización de la Gestión pública y rendición de cuentas: análisis del caso

Ecuatoriano; recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6924/1/08-ES-Freire.pdf>

Jiménez (2021) Modernización de la gestión pública y la administración de recursos

humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional de Perú años 2018-2019; recuperado de: <https://repositorio.caen.edu.pe/bitstreams/ae27d14b-36de-46c7-b258-06438d359dff/download>

7.2 Fuentes bibliográficas

- Crosby O.(2011) La administración pública a través de las ciencias sociales, México:
Fondo de Cultura Económica
- Chiavenato I. (2011). Administración de recursos humanos. (9ª ed.). México: Mc Graw
Hill Interamericana
- Hellriegel, y Slocum (2010) Administración Un enfoque basado en competencias (11ava
Edic.) México: Cengage Learning
- Iguñiz L.(2015) Política nacional de modernización de la Gestión Publica al 2021, Lima:
Metrocolors editores
- Louffat E. (2012) Administración del Potencial Humano (2da.ed) México: Cengage
Learning
- Martínez. (2013) *La Gestión empresarial* (1ª. Ed.) España: Díaz de Santos
- Schermerhorn, J. (2010). Administración. (2º Ed.). México: Limusa Wiley.
- .Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). Comportamiento Organizacional (9na,edic). México:
Cengage Learning.

7.2 Fuentes electrónicas

- Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM.** Decreto que crea el Sistema de Modernización de
la Gestión Pública como un sistema administrativo, recuperado de:
<https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/292460-004-2013-pcm>
- Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 (PNGP 2021),
recuperado de
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B58575817FAAC8705257B6E00749ED8/\\$FILE/POLITICANACIONALDEMODERNIZCIONDELAGESTIONPUBLICAAL2021.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B58575817FAAC8705257B6E00749ED8/$FILE/POLITICANACIONALDEMODERNIZCIONDELAGESTIONPUBLICAAL2021.pdf)
- Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado LEY N° 27658. Recuperado de:
https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27658_LALEY.pdf
- Hernández, R & Batista, P. (2010). Metodología de la investigación científica. (17º
ed.). Editorial Mc Graw
<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernand>

[ez%20y%20Baptista-
Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](#)

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTÊNCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema General ¿Cómo la Modernización de la Gestión Pública se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024?	Objetivo general Determinar como la Modernización de la Gestión Pública se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024 Objetivos de la investigación	Hipótesis General La Modernización de la Gestión Pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024	Variable Independiente: Dimensiones: Gobierno abierto Gobierno electrónico Articulación Interinstitucional	Tipo de Investigación: Se consideró el tipo básica, fue explicativa, también correspondió al diseño no experimental y al enfoque cuantitativo.
Problemas específicos ¿Cómo el Gobierno abierto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024? ¿Cómo el Gobierno electrónico se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024? ¿Cómo la articulación interinstitucional se relaciona con desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024?	Determinar como el Gobierno abierto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024 Determinar cómo el Gobierno electrónico se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024 Determinar como la articulación interinstitucional se relaciona con desempeño laboral en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024	Hipótesis Específicas El Gobierno abierto se relaciona significativamente con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024 El Gobierno electrónico se relaciona significativamente con el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024 La articulación interinstitucional se relaciona significativamente con desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024.	Variable Dependiente: Dimensiones: Habilidades y destrezas Tomade De decisiones Capacidad y competencia	Población y Muestra: Población: 110 trabajadores. Muestra: 110 trabajadores. Técnicas e Instrumentos: Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario.

ANEXO 02. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

ENCUESTA

Se solicita sus datos para que responda las preguntas que se presentan en relación a la problemática: Modernización de la Gestión Pública y Desempeño Laboral del Servidor Público en la Municipalidad de Tahuania, Ucayali 2024. Sus respuestas serán tratadas con confidencialidad. Proceda a trazar una “X” en la casilla que considere correcta según su opinión en cada interrogante, considerando el siguiente cuadro:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA

ÍTEMS	1	2	3	4	5
GOBIERNO ABIERTO					
1.- Las autoridades de la entidad fomentan que la información que se maneja sea transparente para el público					
2.- Se comunica de manera clara la misión y visión de la entidad a los trabajadores					
3 .-Se utiliza los recursos del presupuesto asignado de manera eficiente					
4 .-Se comparte en la página web de la Municipalidad los nombres de los trabajadores con los que cuenta					
5. Se comparte información oportunamente a los ciudadanos sobre actos administrativos que involucran a terceros					
6. Se identifica las capacidades del personal para en base a ello idear estrategias para que muestren una mejor atención al público					
GOBIERNO ELECTRONICO					
7. Con las plataformas digitales que utiliza la municipalidad se genera que los trámites que requiera el usuario sean más fáciles de hacer					

8. La Municipalidad comparte los lineamientos de interoperabilidad del Estado para que trabajen conjuntamente con demás instituciones públicas					
9. Se fomenta el uso de las TIC's para los procesos y trámites de administración pública					
10. Se mantiene actualizada la información a la que accede el público sobre la municipalidad					
11. Se implementa procesos que busca agilizar los servicios públicos en línea.					
ARTICULACION INSTITUCIONAL					
12. La municipalidad apoya a otras instituciones públicas para que los usuarios puedan acceder de manera rápida a la información que se les comparte.					
13. La entidad establece mecanismos para la participación ciudadana entre instituciones publicas					
14. Se mantiene comunicación con otras instituciones públicas para que los trámites sean más fáciles de realizar					
15. La entidad coordina con otras instituciones soluciones rápidas para que no exista aglomeración de procedimientos					
16. La entidad facilita el acceso a su base de datos transaccional para una mayor rapidez en consultas por otras instituciones					
17. Se elaboran y aplican estrategias para mejorar los procesos de articulación interinstitucional					

DESEMPEÑO LABORAL

ÍTEMS	1	2	3	4	5
HABILIDAD O DESTREZA					
1. Ud. muestra tener predisposición para trabajar en equipo					
2. Ud. se siente integrante de un equipo de trabajo en la entidad					
3. Ud. se mantiene sereno ante la ocurrencia de problemas y los soluciona satisfactoriamente					

4. Ud. limpia continuamente su espacio de trabajo					
5. Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia					
TOMA DE DECISIONES					
6. Es asertivo en sus decisiones					
7. Ud. expresa sus opiniones sin problemas					
8. Se fomenta una comunicación clara entre los trabajadores de la entidad					
9. Recibe información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo					
CAPACIDAD Y COMPETENCIAS					
10. La entidad le capacita sobre los riesgos laborales a los que usted se expone por su trabajo					
11. Se siente participe de los éxitos en su área de trabajo					
12. Ud. fomenta a sus compañeros a trabajar en equipo					

ANEXO 3. BAREMACION

1. **El primer paso en el proceso de baremación implica la definición precisa de los criterios de evaluación.** Estos deben ser relevantes directamente para los aspectos
2. **Diseño de una Escala de Valoración:** A continuación, se debe seleccionar una escala de valoración, que puede ser tanto numérica (ejemplo: 1 a 5) como cualitativa (ejemplo: “deficiente”, “regular”, “bueno”). La selección de esta escala depende de las necesidades específicas del estudio y del tipo de información que se está recopilar.
3. **Cálculo de Puntuaciones y Asignación de Valores:** Una vez establecida la escala, se procede a asignar valores a cada posible respuesta. A continuación, estos valores se suman o promedian para obtener una puntuación general o media, lo que facilita la comparación entre distintas respuestas o evaluaciones.
4. **Las interpretaciones de los resultados:** El último paso implica la interpretación de las puntuaciones obtenidas. El presente análisis puede incluir la comparación con estándares establecidos, la comparación entre grupos o la identificación de patrones y tendencias en las puntuaciones.

ANEXO 4: BASE DE DATOS

MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA	GOBIERNO ABIERTO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	GOBIERNO ELECTRONICO	p7	p8	p9	p10	p11	ARTICULACION INSTITUCIONAL	p12	p13	p14	p15	p16	p17
45	18	5	2	5	3	2	1	19	4	5	3	5	2	8	2	1	2	1	1	1
50	15	5	1	1	2	5	1	21	5	5	4	4	3	14	4	3	1	2	1	3
49	18	4	5	3	3	2	1	13	3	4	3	2	1	18	4	3	2	2	2	5
36	10	1	3	2	2	1	1	9	4	1	1	1	2	17	5	2	1	2	4	3
46	18	1	2	5	4	3	3	13	3	5	1	3	1	15	5	2	1	2	2	3
39	16	2	2	3	5	2	2	8	1	2	1	3	1	15	3	1	4	2	4	1
58	18	4	5	3	2	1	3	18	4	4	4	2	4	22	2	3	4	5	3	5
50	20	1	2	3	4	5	5	13	5	1	1	3	3	17	3	4	2	3	3	2
60	24	5	3	5	5	5	1	18	5	2	4	5	2	18	5	1	3	4	4	1
48	8	1	1	2	1	2	1	14	4	3	3	2	2	26	4	5	3	5	4	5
41	18	1	2	5	5	2	3	6	1	1	2	1	1	17	2	5	5	2	2	1
57	17	5	2	3	1	3	3	16	1	5	4	5	1	24	2	4	4	4	5	5
32	8	1	1	1	1	3	1	11	1	2	4	3	1	13	2	2	2	2	1	4
50	16	1	2	5	1	5	2	16	5	3	2	4	2	18	4	3	5	1	4	1
47	19	5	2	2	4	1	5	14	4	4	2	2	2	14	4	2	2	1	2	3
58	22	5	4	5	3	2	3	17	3	5	5	2	2	19	3	2	1	5	4	4
40	6	1	1	1	1	1	1	14	4	4	3	2	1	20	2	5	2	5	1	5
53	19	4	1	5	3	5	1	13	3	1	2	5	2	21	5	4	4	2	3	3
50	18	2	1	5	3	2	5	15	4	3	4	1	3	17	5	1	4	2	1	4
43	14	4	3	1	3	1	2	10	2	1	5	1	1	19	4	1	3	5	4	2
53	17	1	5	4	1	4	2	20	2	4	4	5	5	16	4	2	1	3	3	3
56	18	3	1	1	4	5	4	18	5	4	5	2	2	20	4	2	1	5	5	3
39	12	3	1	1	1	5	1	12	4	3	2	1	2	15	2	1	4	1	3	4
46	16	4	1	1	4	2	4	14	4	1	1	3	5	16	3	4	4	1	1	3
50	18	5	2	3	2	3	3	17	5	3	2	3	4	15	4	2	1	4	2	2
61	22	2	4	4	4	5	3	15	4	4	2	3	2	24	3	5	4	2	5	5
59	20	5	4	1	4	3	3	18	2	1	5	5	5	21	4	5	1	3	5	3
53	14	2	4	1	4	2	1	17	2	4	1	5	5	22	1	5	4	2	5	5
47	10	1	1	1	3	1	3	21	5	4	3	5	4	16	5	3	1	2	2	3
43	8	1	1	1	2	1	2	14	5	3	1	1	4	21	4	5	5	5	1	1
48	18	5	4	3	4	1	1	14	1	3	3	2	5	16	1	1	3	4	2	5
46	16	4	1	3	5	1	2	14	4	1	3	5	1	16	4	1	3	5	1	2
35	13	3	1	1	3	1	4	9	3	1	1	3	1	13	3	1	1	3	1	4

52	18	1	3	4	3	5	2	16	1	3	4	3	5	18	1	3	4	3	5	2
46	8	1	1	2	1	2	1	17	4	4	2	5	2	21	4	4	2	5	2	4
55	20	2	4	3	5	1	5	15	2	4	3	5	1	20	2	4	3	5	1	5
31	11	2	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	11	2	2	1	2	2	2
36	13	1	2	1	4	2	3	10	1	2	1	4	2	13	1	2	1	4	2	3
45	16	1	4	5	1	2	3	13	1	4	5	1	2	16	1	4	5	1	2	3
35	10	1	3	1	2	2	1	12	4	3	1	2	2	13	4	3	1	2	2	1
59	18	1	4	4	3	5	1	20	4	4	4	3	5	21	4	4	4	3	5	1
47	16	1	5	4	2	3	1	15	1	5	4	2	3	16	1	5	4	2	3	1
42	12	1	1	2	2	4	2	14	5	1	2	2	4	16	5	1	2	2	4	2
54	19	4	3	2	4	3	3	16	4	3	2	4	3	19	4	3	2	4	3	3
68	24	4	5	5	2	4	4	20	4	5	5	2	4	24	4	5	5	2	4	4
47	17	3	4	2	1	3	4	13	3	4	2	1	3	17	3	4	2	1	3	4
68	19	1	1	4	5	3	5	22	5	5	4	5	3	27	5	5	4	5	3	5
66	22	1	3	3	5	5	5	21	5	3	3	5	5	23	5	3	3	5	5	2
52	18	3	3	5	4	1	2	16	3	3	5	4	1	18	3	3	5	4	1	2
46	8	1	3	1	1	1	1	17	5	3	4	1	4	21	5	3	4	1	4	4
67	23	4	5	3	5	4	2	21	4	5	3	5	4	23	4	5	3	5	4	2
38	9	1	2	1	1	1	3	13	1	2	4	5	1	16	1	2	4	5	1	3
36	10	1	2	2	2	1	2	12	1	2	2	2	5	14	1	2	2	2	5	2
57	20	4	3	4	5	1	3	17	4	3	4	5	1	20	4	3	4	5	1	3
41	11	3	2	2	2	1	1	13	3	2	2	2	4	17	3	2	2	2	4	4
52	18	4	2	3	4	3	2	16	4	2	3	4	3	18	4	2	3	4	3	2
40	14	2	1	5	2	2	2	12	2	1	5	2	2	14	2	1	5	2	2	2
49	17	1	4	4	2	4	2	15	1	4	4	2	4	17	1	4	4	2	4	2
36	13	1	1	1	3	4	3	10	1	1	1	3	4	13	1	1	1	3	4	3
38	13	1	4	2	3	2	1	12	1	4	2	3	2	13	1	4	2	3	2	1
63	22	4	3	5	2	5	3	19	4	3	5	2	5	22	4	3	5	2	5	3
40	15	4	3	1	1	1	5	10	4	3	1	1	1	15	4	3	1	1	1	5
62	22	5	5	1	3	4	4	18	5	5	1	3	4	22	5	5	1	3	4	4
54	19	5	5	1	1	4	3	16	5	5	1	1	4	19	5	5	1	1	4	3
55	20	1	5	2	5	2	5	15	1	5	2	5	2	20	1	5	2	5	2	5
37	13	1	3	3	2	2	2	11	1	3	3	2	2	13	1	3	3	2	2	2
65	23	2	5	3	4	5	4	19	2	5	3	4	5	23	2	5	3	4	5	4
52	19	3	2	5	1	3	5	14	3	2	5	1	3	19	3	2	5	1	3	5
49	18	2	2	4	4	1	5	13	2	2	4	4	1	18	2	2	4	4	1	5
56	20	3	5	4	2	2	4	16	3	5	4	2	2	20	3	5	4	2	2	4

64		23	4	4	3	5	2	5	18	4	4	3	5	2	23	4	4	3	5	2	5
55		20	3	2	4	3	3	5	15						20	3	2	4	3	3	5
46		16	3	3	2	5	1	2	14						16	3	3	2	5	1	2
52		18	4	5	3	3	1	2	16						18	4	5	3	3	1	2
53		18	3	4	5	4	1	1	17						18	3	4	5	4	1	1
48		17	1	3	5	1	4	3	14						17	1	3	5	1	4	3
42		15	2	2	1	5	2	3	12						15	2	2	1	5	2	3
47		17	5	1	4	2	1	4	13						17	5	1	4	2	1	4
44		15	4	4	1	2	3	1	14						15	4	4	1	2	3	1
54		19	1	3	5	2	5	3	16						19	1	3	5	2	5	3
37		13	2	2	1	2	4	2	11						13	2	2	1	2	4	2
64		23	5	3	4	2	4	5	18						23	5	3	4	2	4	5
31		12	1	1	1	3	1	5	7						12	1	1	1	3	1	5
37		14	2	3	1	2	1	5	9						14	2	3	1	2	1	5
38		13	2	4	3	1	2	1	12						13	2	4	3	1	2	1
61		22	3	5	4	2	3	5	17						22	3	5	4	2	3	5
50		17	3	1	5	5	2	1	16						17	3	1	5	5	2	1
65		23	2	4	4	5	4	4	19						23	2	4	4	5	4	4
53		19	1	5	2	3	4	4	15						19	1	5	2	3	4	4
62		22	2	5	4	4	3	4	18						22	2	5	4	4	3	4
56		19	4	4	1	4	5	1	18						19	4	4	1	4	5	1
35		12	2	2	1	4	2	1	11						12	2	2	1	4	2	1
54		19	4	5	1	3	3	3	16						19	4	5	1	3	3	3
52		18	4	1	5	1	5	2	16						18	4	1	5	1	5	2
48		17	4	4	1	2	3	3	14						17	4	4	1	2	3	3
37		14	2	3	1	1	2	5	9						14	2	3	1	1	2	5
38		13	2	1	2	2	5	1	12						13	2	1	2	2	5	1
41		14	5	2	1	4	1	1	13						14	5	2	1	4	1	1
45		16	2	3	5	2	1	3	13						16	2	3	5	2	1	3
57		20	2	4	1	5	5	3	17						20	2	4	1	5	5	3
49		18	2	5	2	2	2	5	13						18	2	5	2	2	2	5
55		19	2	1	5	5	4	2	17						19	2	1	5	5	4	2
53		20	5	4	5	3	1	2	13						20	5	4	5	3	1	2
55		20	5	1	3	5	1	5	15						20	5	1	3	5	1	5
47		17	2	2	3	1	5	4	13						17	2	2	3	1	5	4
41		15	1	2	2	5	1	4	11						15	1	2	2	5	1	4
58		21	3	1	5	3	4	5	16						21	3	1	5	3	4	5

38		14	1	3	3	2	1	4		10		1	3	3	2	1	14		1	3	3	2	1	4
41		16	3	5	1	1	4	2		9		3	2	1	1	2	16		3	5	1	1	4	2
42		16	1	4	3	2	4	2		10		1	2	3	2	2	16		1	4	3	2	4	2

DESEMPEÑO LABORAL	HABILIDAD O DESTREZA	a1	a2	a3	a4	a5	TOMA DE DECISIONES	a6	a7	a8	a9	CAPACIDAD Y COMPETENCIAS	a10	a11	a12
41	17	4	5	5	1	2	12	3	3	2	4	12	2	5	5
33	11	2	1	3	2	3	16	3	5	5	3	6	1	3	2
38	13	1	5	1	4	2	17	4	4	5	4	8	2	3	3
42	14	1	2	4	4	3	17	5	5	5	2	11	3	4	4
39	19	4	5	5	4	1	10	1	2	3	4	10	4	4	2
39	14	1	2	5	5	1	13	2	2	5	4	12	4	3	5
39	19	4	5	5	2	3	10	4	2	2	2	10	5	1	4
32	13	2	1	4	3	3	9	3	4	1	1	10	3	4	3
40	19	3	4	4	5	3	11	1	4	5	1	10	5	2	3
32	15	3	3	2	2	5	8	1	1	4	2	9	5	2	2
41	16	4	3	3	3	3	13	1	4	3	5	12	4	4	4
43	21	5	2	5	5	4	14	4	4	1	5	8	5	2	1
35	15	1	4	5	1	4	10	3	1	5	1	10	3	3	4
39	14	5	1	1	5	2	14	3	1	5	5	11	3	3	5
33	16	2	2	4	3	5	9	1	3	4	1	8	4	2	2
35	9	2	1	1	3	2	16	5	5	3	3	10	2	5	3
28	7	2	1	2	1	1	15	3	3	4	5	6	2	1	3
32	15	3	1	5	5	1	10	5	1	3	1	7	1	2	4
38	17	5	3	1	5	3	11	2	4	1	4	10	3	2	5
37	14	2	4	2	5	1	17	4	4	5	4	6	1	2	3
28	13	2	2	2	3	4	10	1	2	2	5	5	1	1	3
36	18	3	5	3	5	2	8	3	2	2	1	10	4	3	3
44	17	3	4	4	5	1	17	5	5	3	4	10	2	5	3
37	16	2	1	4	4	5	13	4	5	3	1	8	4	1	3
38	17	3	4	4	5	1	14	4	5	3	2	7	4	2	1
44	17	3	2	3	5	4	17	5	4	3	5	10	3	4	3
38	16	1	1	5	5	4	9	1	4	3	1	13	5	5	3
40	15	4	4	5	1	1	12	4	5	2	1	13	3	5	5

41		18	5	4	3	2	4		13	3	3	2	5		10	4	1	5
29		11	1	3	5	1	1		12	2	5	3	2		6	1	3	2
45		19	4	2	5	4	4		15	4	2	5	4		11	4	2	5
35		14	4	1	3	5	1		13	4	1	3	5		8	4	1	3
22		9	3	1	1	3	1		8	3	1	1	3		5	3	1	1
35		16	1	3	4	3	5		11	1	3	4	3		8	1	3	4
42		17	4	4	2	5	2		15	4	4	2	5		10	4	4	2
38		15	2	4	3	5	1		14	2	4	3	5		9	2	4	3
21		9	2	2	1	2	2		7	2	2	1	2		5	2	2	1
22		10	1	2	1	4	2		8	1	2	1	4		4	1	2	1
34		13	1	4	5	1	2		11	1	4	5	1		10	1	4	5
30		12	4	3	1	2	2		10	4	3	1	2		8	4	3	1
47		20	4	4	4	3	5		15	4	4	4	3		12	4	4	4
37		15	1	5	4	2	3		12	1	5	4	2		10	1	5	4
32		14	5	1	2	2	4		10	5	1	2	2		8	5	1	2
38		16	4	3	2	4	3		13	4	3	2	4		9	4	3	2
50		20	4	5	5	2	4		16	4	5	5	2		14	4	5	5
32		13	3	4	2	1	3		10	3	4	2	1		9	3	4	2
55		22	5	5	4	5	3		19	5	5	4	5		14	5	5	4
48		21	5	3	3	5	5		16	5	3	3	5		11	5	3	3
42		16	3	3	5	4	1		15	3	3	5	4		11	3	3	5
42		17	5	3	4	1	4		13	5	3	4	1		12	5	3	4
50		21	4	5	3	5	4		17	4	5	3	5		12	4	5	3
32		13	1	2	4	5	1		12	1	2	4	5		7	1	2	4
24		12	1	2	2	2	5		7	1	2	2	2		5	1	2	2
44		17	4	3	4	5	1		16	4	3	4	5		11	4	3	4
29		13	3	2	2	2	4		9	3	2	2	2		7	3	2	2
38		16	4	2	3	4	3		13	4	2	3	4		9	4	2	3
30		12	2	1	5	2	2		10	2	1	5	2		8	2	1	5
35		15	1	4	4	2	4		11	1	4	4	2		9	1	4	4
19		10	1	1	1	3	4		6	1	1	1	3		3	1	1	1
29		12	1	4	2	3	2		10	1	4	2	3		7	1	4	2
45		19	4	3	5	2	5		14	4	3	5	2		12	4	3	5
27		10	4	3	1	1	1		9	4	3	1	1		8	4	3	1
43		18	5	5	1	3	4		14	5	5	1	3		11	5	5	1
39		16	5	5	1	1	4		12	5	5	1	1		11	5	5	1
36		15	1	5	2	5	2		13	1	5	2	5		8	1	5	2

27		11	1	3	3	2	2			9	1	3	3	2		7	1	3	3
43		19	2	5	3	4	5			14	2	5	3	4		10	2	5	3
35		14	3	2	5	1	3			11	3	2	5	1		10	3	2	5
33		13	2	2	4	4	1			12	2	2	4	4		8	2	2	4
42		16	3	5	4	2	2			14	3	5	4	2		12	3	5	4
45		18	4	4	3	5	2			16	4	4	3	5		11	4	4	3
36		15	3	2	4	3	3			12	3	2	4	3		9	3	2	4
35		14	3	3	2	5	1			13	3	3	2	5		8	3	3	2
43		16	4	5	3	3	1			15	4	5	3	3		12	4	5	3
45		17	3	4	5	4	1			16	3	4	5	4		12	3	4	5
33		14	1	3	5	1	4			10	1	3	5	1		9	1	3	5
27		12	2	2	1	5	2			10	2	2	1	5		5	2	2	1
35		13	5	1	4	2	1			12	5	1	4	2		10	5	1	4
34		14	4	4	1	2	3			11	4	4	1	2		9	4	4	1
36		16	1	3	5	2	5			11	1	3	5	2		9	1	3	5
23		11	2	2	1	2	4			7	2	2	1	2		5	2	2	1
44		18	5	3	4	2	4			14	5	3	4	2		12	5	3	4
16		7	1	1	1	3	1			6	1	1	1	3		3	1	1	1
23		9	2	3	1	2	1			8	2	3	1	2		6	2	3	1
31		12	2	4	3	1	2			10	2	4	3	1		9	2	4	3
43		17	3	5	4	2	3			14	3	5	4	2		12	3	5	4
39		16	3	1	5	5	2			14	3	1	5	5		9	3	1	5
44		19	2	4	4	5	4			15	2	4	4	5		10	2	4	4
34		15	1	5	2	3	4			11	1	5	2	3		8	1	5	2
44		18	2	5	4	4	3			15	2	5	4	4		11	2	5	4
40		18	4	4	1	4	5			13	4	4	1	4		9	4	4	1
25		11	2	2	1	4	2			9	2	2	1	4		5	2	2	1
39		16	4	5	1	3	3			13	4	5	1	3		10	4	5	1
37		16	4	1	5	1	5			11	4	1	5	1		10	4	1	5
34		14	4	4	1	2	3			11	4	4	1	2		9	4	4	1
22		9	2	3	1	1	2			7	2	3	1	1		6	2	3	1
24		12	2	1	2	2	5			7	2	1	2	2		5	2	1	2
33		13	5	2	1	4	1			12	5	2	1	4		8	5	2	1
35		13	2	3	5	2	1			12	2	3	5	2		10	2	3	5
36		17	2	4	1	5	5			12	2	4	1	5		7	2	4	1
33		13	2	5	2	2	2			11	2	5	2	2		9	2	5	2
38		17	2	1	5	5	4			13	2	1	5	5		8	2	1	5

49		18	5	4	5	3	1	17	5	4	5	3	14	5	4	5
38		15	5	1	3	5	1	14	5	1	3	5	9	5	1	3
28		13	2	2	3	1	5	8	2	2	3	1	7	2	2	3
26		11	1	2	2	5	1	10	1	2	2	5	5	1	2	2
37		16	3	1	5	3	4	12	3	1	5	3	9	3	1	5
26		10	1	3	3	2	1	9	1	3	3	2	7	1	3	3
33		14	3	5	1	1	4	10	3	5	1	1	9	3	5	1
32		14	1	4	3	2	4	10	1	4	3	2	8	1	4	3