



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Administrativas

Unidad de Posgrado

**Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y la
modernización del Estado**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública

AUTOR

Lisberth Kevelin BENITES PANIAGUA

ASESOR

Dr. Jorge Fernando GÓMEZ REÁTEGUI

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

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

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Benites, L. (2022). *Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y la modernización del Estado*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Lisberth Kevelin Benites Paniagua
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70145621
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2313-6053
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dr. Jorge Fernando Gómez Reátegui
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10281900
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-6894-5375
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Enrique Javier Cornejo Ramírez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08201280
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	José Antonio Villacorta Huapaya
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10321620
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Pedro Luis Abad Cáceres
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	43346398
Datos de investigación	
Línea de investigación	D.3.3.8. Reforma y modernización del Estado

Grupo de investigación	GESTIÓN PÚBLICA, DESARROLLO REGIONAL Y LOCAL
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: CENEPRED País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: San Isidro Centro poblado: No aplica Urbanización: Córpac Manzana y lote: No aplica Calle: Av. del Parque Norte Nro. 313 Latitud: -12.092032 Longitud: -77.016016
Año o rango de años en que se realizó la investigación	octubre 2020 - diciembre 2021
URL de disciplinas OCDE	Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 0013-UPG-FCA-2022

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN

GESTIÓN PÚBLICA



En la Ciudad Universitaria, a los cinco días del mes de mayo del año dos mil veintidós, siendo las ocho horas, en el enlace <https://meet.google.com/uzj-hyud-hoj> emitido por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; ante el Jurado Examinador, **Presidido** por el **Dr. Enrique Javier Cornejo Ramírez**, e integrado por los miembros: **Dr. Jorge Fernando Gómez Reátegui (Asesor)**, **Dr. José Antonio Villacorta Huapaya (Jurado)**, **Mg. Pedro Luis Abad Cáceres (Jurado)**; el postulante al Grado Académico de Magister en Gestión Pública, don **Lisberth Kevelin Benites Paniagua**, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada: **“Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y la Modernización del Estado”**, con el propósito de optar el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Concluida la exposición y absueltas las preguntas, de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 61°** del Reglamento para el Otorgamiento del Grado Académico de Magister en Gestión Pública, los miembros del Jurado Examinador, procedieron a asignar la calificación siguiente:

17 (Diecisiete) - Muy Bueno

Acto seguido, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Ciencias Administrativas **otorgar** el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, a don **Lisberth Kevelin Benites Paniagua**. Se extiende la presente Acta original y siendo las **09:30 horas** se da por concluido el Acto Académico de sustentación, firmando sus miembros en señal de conformidad.



Firmado digitalmente por CORNEJO
RAMIREZ Enrique Javier FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.05.2022 14:54:54 -05:00

Dr. Enrique Javier Cornejo Ramírez
PRESIDENTE

Dr. Jorge Fernando Gómez Reátegui
ASESOR

Dr. José Antonio Villacorta Huapaya
JURADO

Mg. Pedro Luis Abad Cáceres
JURADO

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vida y por estar conmigo en cada paso que doy.

A mis padres Secundina y Máximo, por forjarme como la persona que soy, por sus constantes motivaciones para alcanzar mis metas.

A mi hija Emma, por ser mi fuente de inspiración para seguir avanzando, y a mi compañera de vida Natalia, por siempre estar a mi lado con su apoyo absoluto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por contribuir en mi crecimiento profesional.

A mis docentes, que contribuyeron en mi formación académica.

A mi asesor, por su aporte y ser el guía en el desarrollo de la investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE GENERAL.....	V
LISTA DE CUADROS	IX
LISTA DE FIGURAS	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Situación Problemática	1
1.2 Formulación del Problema.....	4
1.2.1 Problema General	4
1.2.2 Problemas Específicos.....	5
1.3 Justificación Teórica	5
1.4 Justificación Práctica	6
1.5 Objetivos.....	7
1.5.1 Objetivo general	7
1.5.2 Objetivos específicos	8
1.6 Hipótesis.....	8
1.6.1 Hipótesis General.....	8
1.6.2 Hipótesis Específicas	9
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	10
2.1 Marco Filosófico.....	10

2.2	Antecedentes de Investigación	12
2.3	Bases Teóricas	25
2.3.1	Servicio Civil y Gestión Pública.....	25
2.3.2	Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.....	27
2.3.3	Gerencia Pública	28
2.3.4	Cuerpo de Gerentes públicos – CGP	29
2.3.5	Directivo Público.....	29
2.3.6	Modernización del Estado	31
2.3.7	Organización de las Entidades Públicas	32
2.3.8	Descripción de la Dirección Pública Peruana.....	32
2.3.9	Problemática Identificada respecto a la Dirección Pública Peruana.....	33
2.3.10	Ámbitos de Gestión de la Función Directiva Pública	34
2.3.11	Presupuesto para Resultados	34
2.3.12	Programas de Arreglos Monetarios.....	35
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA		37
3.1	Tipo y Diseño de Investigación	37
3.1.1	Tipo de Investigación	37
3.1.2	Diseño de Investigación	37
3.1.3	Corte	38
3.1.4	Nivel	38
3.2	Población de Estudio	38
3.2.1	Tamaño de Muestra	38
3.2.2	Criterio de Inclusión.....	39
3.2.3	Criterio de Exclusión	39

3.3	Técnica de Recolección de Datos	39
CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		41
4.1	Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados	41
4.1.1	Variable Eficiencia del cuerpo de gerente público.....	41
4.1.2	Dimensión Ejecución Presupuestaria.....	43
4.1.3	Dimensión Eficacia.....	44
4.1.4	Dimensión Flexibilidad	45
4.1.5	Dimensión Desarrollo de estrategias.....	46
4.1.6	Variable Modernización del Estado	47
4.1.7	Dimensión Presupuesto para Resultados	49
4.2	Prueba de Hipótesis General.....	50
4.2.1	Prueba de normalidad	50
4.2.2	Prueba de Hipótesis General	51
4.2.3	Prueba de Hipótesis Específica 1.....	51
4.2.4	Prueba de Hipótesis Específica 2.....	52
4.2.5	Prueba de Hipótesis Específica 3.....	53
4.2.6	Prueba de Hipótesis Específica 4.....	54
4.3	Presentación de Resultados	55
5	CONCLUSIONES.....	60
6	RECOMENDACIONES	63
7	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
8	ANEXOS	71
8.1	Anexo 1. Matriz de Consistencia	71
8.2	Anexo 2. Validación del instrumento.....	74
8.3	Anexo 3. Cuestionario de las variables.....	80

8.4	Anexo 4. Base de datos.....	85
-----	-----------------------------	----

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Resumen del procesamiento de datos	40
Cuadro 2. Estadísticas de Fiabilidad.....	40
Cuadro 3. Variable Eficiencia del cuerpo de gerente público.....	41
Cuadro 4. Dimensión Ejecución Presupuestaria.....	43
Cuadro 5. Dimensión Eficacia.....	44
Cuadro 6. Dimensión Flexibilidad	45
Cuadro 7. Dimensión Desarrollo de estrategias.....	46
Cuadro 8. Variable Modernización del Estado	47
Cuadro 9. Dimensión Presupuesto para resultados.....	49
Cuadro 10. Prueba de Normalidad	50
Cuadro 11. Correlación entre la Eficiencia del cuerpo de gerentes públicos y la Modernización del Estado	51
Cuadro 12. Correlación entre la Ejecución presupuestaria y Modernización del estado	51
Cuadro 13. Correlación entre la Eficacia y Modernización del Estado.....	52
Cuadro 14. Correlación entre la Flexibilidad y Modernización del Estado ...	53
Cuadro 15. Correlación entre la Desarrollo de estrategia y Modernización del Estado.....	54

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Simplificando vidas. Datos tomados del Banco Interamericano de Desarrollo – BID (2018).	2
Figura 2. Variable Eficiencia del cuerpo de gerente público. Elaboración propia.....	42
Figura 3. Dimensión Ejecución Presupuestaria. Elaboración propia.....	43
Figura 4. Dimensión Eficacia. Elaboración propia.....	44
Figura 5. Dimensión Flexibilidad. Elaboración propia.	45
Figura 6. Dimensión Desarrollo de estrategias. Elaboración propia.	47
Figura 7. Variable Modernización del Estado. Elaboración propia.....	48
Figura 8. Dimensión Presupuesto para resultados. Elaboración propia.	49

RESUMEN

El presente estudio titulado “Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos Y la Modernización del Estado” tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la eficiencia del Cuerpo de Directivos Públicos y la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED, durante el año 2019. Para ello, se trabajó bajo una metodología cuantitativa, se seleccionó un plan transversal no exploratorio, un nivel causal correlacional, la población estuvo conformada por 60 colaboradores del CENEPRED y se hizo una prueba de confort; además, se utilizó el resumen como estrategia de recolección de información y el cuestionario como instrumento. Con base en ello, se obtuvo como resultado que el coeficiente de conexión es de 0,885, por lo cual se deduce que existe una alta relación interior cierta entre los factores contemplados. De cualquier forma, se adquirió una significancia recíproca inferior a 0,05, de modo que se desestima la especulación inválida, tolerando la teoría sustituta. Se infirió que hubo una gran conexión entre la eficiencia del Cuerpo de Directivos Públicos y la modernización del Estado en el CENEPRED, para el año 2019.

Palabra clave: Eficiencia, Gerentes públicos, Modernización y Estado.

ABSTRACT

The present study "Efficiency of the Corps of Public Managers and the Modernization of the State". General goal was to decide the relationship exists between the Efficiency of the Corps of Public Managers and the modernization of the State in the National Center for Estimation, Prevention and Disaster Risk Reduction - CENEPRED, year 2019. Work was completed under a quantitative methodology, under a non-exploratory cross-sectional plan, a causal correlational level, the populace comprised of 60 CENEPRED associates and a comfort test was picked, the overview was utilized as an information assortment strategy and the questionnaire as an instrument. It was acquired as results that the connection coefficient is 0.885, for which it is deduced that there is a high certain inside relationship between the factors contemplated. Be that as it may, a reciprocal sigma of under 0.05 was acquired, for which the invalid speculation is dismissed, tolerating the substitute theory. It was inferred that, assuming there is a huge connection between the Efficiency of the Corps of Public Managers and the modernization of the State in the National Center for Estimation, Prevention and Disaster Risk Reduction - CENEPRED, year 2019.

Keyword: Efficiency, Public Managers, Modernization and State.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1 Situación Problemática

Para comenzar, es preciso señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR tiene como propósito administrar a las personas que sirven al país. Se puede decir que, en este sentido, la Agencia de la Administración Pública – CGP tiene como objetivo asegurar una gestión de alta calidad en una ubicación estratégica del país.

Asimismo, la denominada Agencia de Personal de la Administración Pública implementa un proceso de selección para cubrir puestos de orientación y gestión, a través de una competencia abierta de élite y transparente; cabe anotar que sus integrantes cuentan con un sistema y una escala salarial especiales. Es posible afirmar que la característica más notoria de las instituciones es que requieren que los administradores públicos alcancen metas y objetivos específicos, como sus requisitos a largo plazo en los puestos designados.

De esta forma, los profesionales que integran la agencia de gestión pública realizan tareas arduas que requieren un alto grado de responsabilidad, competencia y compromiso; además, sus resultados son evaluados. Estas no son las características de una "burocracia dorada" privilegiada, porque la remuneración de estos nuevos funcionarios depende de su contribución a la capacidad, el esfuerzo y los objetivos institucionales.

En la actualidad, esto es una "meritocracia". Los nuevos administradores reciben un salario adecuado, dado que la finalidad es incorporar a los mejores elementos para las instituciones estatales para atender a la población. No existen variaciones notorias respecto a los niveles salariales de cada entidad receptora, por considerar que, de no ser así, se producirían despidos. Por otra parte, los niveles de compensación de los supervisores deben ajustarse a los activos accesibles a los elementos adquirentes.

En 2018, se realizó una evaluación a los ciudadanos de Ecuador, Chile, Paraguay, Panamá y Uruguay, preguntándoles lo siguiente: ¿Puede indicarnos lo que para usted es tener confianza en el Gobierno / Entidad? ¿Qué le hace sentir más confianza?, a partir de lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:



Figura 1. Simplificando vidas. Datos tomados del Banco Interamericano de Desarrollo – BID (2018).

“Autenticidad” y “Calidad” son las dos clases, en un orden específico, generalmente conectadas a confiar en cada una de las naciones, además del Ecuador, donde se voltea el pedido. Les sigue “Protección Social”, en todos

los casos, excepto en Uruguay, donde ese tercer lugar lo ocupa “Seguridad Pública”. Por otra parte, la clase “Nada te haría confiar” merece una nota extraordinaria, en la que las respuestas que expresan una incredulidad general, con una alta carga pesimista pasional, y sin notoriedad (no se contabiliza una justificación particular del descontento) han sido reunidos.

Es preciso enfocarse en que, para la modernización del Estado, es vital que exista un enfoque público vinculado a la mejora de la gestión pública, por ejemplo: el régimen de modernización de la gestión pública gestionado por el DS N°004-2013-PCM, la mejora de la administración pública sugiere desarrollar, a nivel institucional, los cambios importantes para asegurar que la ordenación de las administraciones públicas mejore con el tiempo. Es necesario también que se puedan centralizar aquellas acciones indispensables para mejorar este tipo de servicios, porque si se tiene un Estado que no pueda entrar en contacto con los ciudadanos, un Estado que se encuentra de espaldas que la población demanda, se tiene un problema, sobre todo, en el valor público.

Por lo anterior, el presente examen pretende indagar cuánto influye la Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos en la modernización del Estado peruano. Esto debido a que es imperativo entender que la modernización supone una serie de importantes cambios políticos e institucionales, mejoras y avances, para progresar con mayor éxito en la realización de obras y elementos que el país adapte a los eventos públicos. Si hay factores que no se suman a este avance, esto se vuelve enorme. Además, el progreso por el progreso no propone la utilización desmesurada de los bienes públicos, sino que los administradores públicos cumplan provechosamente con las responsabilidades que les han sido encomendadas.

Es de mencionar que en el CENEPRED se suele ver que el marco de ordenamiento separado es, en consecuencia, que se hacen planes que no se verbalizan con los espacios que se deben llenar. Por ende, la organización no resulta ser un aparato de administración convincente y no está alineado con

el plan financiero público. Estos son elementos del Estado, de su construcción autoritaria y capacidades ineficaces, dado que fueron planeados como una asociación de varios niveles sin claridad en los ciclos. Resulta evidente que faltan las gestiones que dan, pues la mayoría de las organizaciones no tienen los activos ni las habilidades para agilizar sus ciclos; en ese orden, probablemente, el principal problema es la desarticulación entre los marcos normativos, puesto que solo están interesados en consensuar sus capacidades, sin buscar el cumplimiento del pueblo.

Ahora bien, de acuerdo con lo expuesto, el estudio se sustenta en la teoría de Jurán (1954), denominada la Trilogía de Juran, donde se centran en tres pilares, que son la planificación de la calidad, el control de la calidad y la mejora de la calidad.

Finalmente, es importante indicar que en la actualidad el país, las entidades públicas no llegan a utilizar el 100 % de su presupuesto. Por tal razón, en la presente investigación se busca analizar la capacidad de gasto frente a la política de modernizar el Estado; de tal manera, este estudio resulta relevante, tomando en cuenta que se enfoca en que la presencia del Cuerpo de Gerentes Públicos se extienda en todas las instituciones públicas.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019?

1.2.2 Problemas Específicos

- a) ¿De qué manera, la ejecución presupuestaria se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019?
- b) ¿De qué manera, la eficacia del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019?
- c) ¿De qué manera la flexibilidad del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019?
- d) ¿De qué manera el desarrollo de estrategia del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019?

1.3 Justificación Teórica

Al 2021, el arreglo público para la modernización de la administración pública se ha vuelto el aparato rector vital para la modernización de la administración pública en el Perú. Asimismo, establece la visión, los estándares y las reglas para que el área pública realice movimientos sólidos y viables, en beneficio de la ciudadanía y el giro público de los acontecimientos.

La presente revisión pretende hacer crecer los datos hipotéticos con respecto a la eficiencia de la recaudación de los administradores públicos y la modernización del Estado, debido a que en el Perú se han realizado pocos

exámenes en cuanto a los factores de revisión, de ahí la justificación de esta revisión.

En ese mismo sentido, el objetivo general de la estrategia de modernización es dirigir, explicar y fomentar el ciclo de modernización de la administración pública en todos los elementos abiertos, y los resultados afectarán enfáticamente la asistencia gubernamental de los residentes y la mejora del país. Por esa razón, la revisión dependía de la hipótesis de valor de Tari.

Cabe resaltar que el proceso de modernización de la administración pública depende de un modelo de gestión que resulte en apoyo a los ciudadanos. Con este fin, la estrategia de modernización ha formado cinco puntos de apoyo, tres *tomahawks* planos y una interacción de cambio de tablero. Es indispensable saber cuánto influye la viabilidad de los ejercicios públicos de las gestoras en el ciclo de modernización del Estado, para ofrecer mejores tipos de asistencia a la población.

1.4 Justificación Práctica

De acuerdo con la percepción de los ciudadanos, se pudo evidenciar que no existen mecanismos por los cuales los niveles de gobierno coordinan eficaz y eficientemente, se tiene la percepción de que cada uno va por su propia cuenta.

Además, se ha establecido que existen dificultades para realizar buenos planes que articulen con el presupuesto, pareciera que el presupuesto tiene un horizonte y el planeamiento otro, cuando uno debería ser consecuencia de alimentar el proceso del otro. Otra percepción sobre ello es que existe una inadecuada política de gestión de recursos humanos, el sistema de gestión de recursos humanos en el Estado fue debilitado durante muchos años, y con la aparición de SERVIR, se retoma rectoría en materia de recursos humanos,

ya se están tomando acciones para fortalecer este campo, dando resultados tangibles.

La gestión de la información es percibida como negativa, pero poco a poco se están dando mecanismos para cambiar esa percepción. Percibe el ciudadano, que la infraestructura, equipamiento y logística de las entidades son deficientes o inclusive ausente, se ve también que no hay seguimiento y evaluación de resultados para todas las acciones públicas. Solamente para un grupo reducido, existen procesos para producir bienes y servicios en el estado que son ineficientes y eso genera malestar en la población, se ve que no existe una vocación real para obtener resultados concretos para el ciudadano.

Cabe destacar, que la presente investigación será de mucha utilidad para analizar el uso eficiente de los recursos del estado peruano en la política de modernización de la gestión pública dentro del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED en el año 2019

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Describir de qué manera la ejecución presupuestaria se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.
- b) Describir de qué manera la eficacia del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.
- c) Evaluar de qué manera la flexibilidad del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.
- d) Evaluar de qué manera el desarrollo de estrategia del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.

1.6.2 Hipótesis Específicas

- a) La ejecución presupuestaria se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.
- b) La eficacia del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.
- c) La flexibilidad del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.
- d) El desarrollo de la estrategia del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Filosófico

La mirada epistemológica, desde la cosmovisión fundacional de la administración pública y la administración social, establece la etapa inicial de una conversación significativa fijada en creadores preocupados por el tema como Rincón, Martínez y Guadarrama, desde las diversas metodologías y disciplinas afines, con la organización y la unión de asociaciones tanto públicas como privadas.

Resulta menester indicar que el desarrollo epistemológico de los dos tipos de organización, independientemente de que se trate de la empresa privada o de la organización estatal, ha sido proporcionado desde la fuente de diferentes ciencias, por ejemplo: aspectos financieros, ciencias sociales, humanidades, asuntos gubernamentales o investigación del cerebro; su ingeniería se ha fundado en la cosmovisión positivista y la perspectiva realista del progreso humano, con raíces muy profundas en el freudismo, el estructuralismo, el funcionalismo tradicional, etc. (Maffesoli, 2003).

La experiencia obtenida en la administración de los asuntos públicos, al notarse las consecuencias del actual modelo de gestión política y el efecto en la obliteración de los bienes ordinarios, así como el olvido de los estudiantes y educadores sobre el componente epistemológico de la administración, se hace fundamental el esfuerzo del examen y las recomendaciones que se

suman a la mejora de las expectativas de comodidades cotidianas de la población en general.

En un orden específico de pensamientos, el fundamento de la vieja cosmovisión positivista, entre otros, no ha tenido la opción de esclarecer el innegable grado de complejidad de las realidades humanas distinguidas en el abordaje del trato con la empresa privada y la administración pública, y con mucha más dificultad la pretendida administración social, para lo cual es importante el plan y la reorientación de la idea lógica, a fin de develar, ventajosamente, la construcción dentro de la cual se interrelacionan de manera fundamental los entresijos humanos.

Si bien la implementación de la política se beneficia de enfoques e hipótesis propios del emprendimiento privado, los nuevos flujos neoliberales condicionan a la administración de empresas públicas desde la metodología utilitarista del beneficio monetario o financiero, con resultados en cuanto a la evitación amistosa, la subestimación y la miseria escandalosa de la población. Lo anterior hace necesario reexaminar, desde la perspectiva epistemológica, el mejor enfoque para el tratamiento de las obligaciones y los recursos del Estado.

Este informe muestra una metodología epistemológica entre la administración abierta y la administración social, desde la cosmovisión fundacional, y parte de una forma de abordar las perspectivas calculadas desde lo alucinante, la episteme y la cosmovisión fundamental, como componentes aplicados o factores propios de la investigación hermenéutica, para posteriormente sumergirse en los inicios de los ejecutivos, la administración pública y la administración social, desde las visiones epistémica y epistemológica de creadores como Rincón (2011), Martínez (2009), Guadarrama (2012) y Maffesoli (1977).

Un compromiso subyacente a la conversación que se plantea se dirige a la fundamentación, se aplica una indagación de los resultados -regulatorios y sociales que asumen la administración pública-, a través de la cosmovisión

positivista y no desde la compleja metodología fundamental; lo que plantea para la implementación de políticas, la necesidad de reconsiderar la organización de los emprendimientos públicos, desde la manejabilidad social - natural, bajo la originarían del beneficio social y no monetario (disminución de costos).

2.2 Antecedentes de Investigación

En primer lugar, se debe hacer referencia al trabajo de Arriaza y Salinas (2012), una tesis de maestría de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, titulada “A través de una visión general de la selección de altos ejecutivos a través del sistema avanzado de gestión pública”.

Esta tesis tuvo como objetivo examinar los beneficios y las cargas del marco de elección de los supervisores públicos de alto nivel, y proponer un modelo hipotético que caracterice el perfil de los administradores públicos de alto nivel, para garantizar la coherencia con los supuestos de trabajo. A partir de ello, se llegó a las siguientes resoluciones: 1) No hay duda de que los cambios en el capital humano de Chile, desde la instauración de la “Ley de Gestión Pública Progresada” en 2003, son un logro más increíble en la modernización del país. 2) En correlación con otras naciones latinoamericanas, Chile da la impresión de ser una de las mejores naciones en cuanto a la ayuda al cambio común. Esta investigación evidenció que es una de las organizaciones de implementación de políticas más expertas en el continente africano.

De ese modo, la introducción de este archivo puede contribuir a la evaluación posterior de la presentación de los ejecutivos en sus capacidades. El Sistema de Alta Dirección Pública requiere que los directores de alto rango acepten un acuerdo de exhibición con sus jefes dentro de los 90 días posteriores a la puesta en marcha del negocio, con la explicación de sus objetivos de

administración y los objetivos a lograr durante su residencia. En realidad, los arreglos de presentación establecidos hasta este punto están directamente relacionados con los “desafíos de conciertos” establecidos en el perfil. En ese sentido, al caracterizar el perfil de un alto jefe público, la habilidad debe relacionarse con precisión con las dificultades reconocidas en un perfil similar.

Seguidamente, se expone el trabajo de Sosa (2015), una tesis doctotal titulada titulada “Democracia, Descentralización y Transformación de la Administración Pública en México (1982-2010)”, en la cual se concluyó que la mayoría de las reformas de gestión basada en el desempeño han funcionado bien. Después del aumento de la condición de ayuda del gobierno, muchos países de todos los continentes pretenden vencer las divisiones del gobierno y trabajar en la eficiencia y la suficiencia de los ejercicios, planes y sistemas del gobierno, con el propósito de adaptarse a los recursos monetarios realmente crecientes. Tomando esto en cuenta, se puede afirmar que México no es un un caso extraordinario, al estar limitado a cumplir con los requisitos previos de avance social de las personas.

Así pues, luego de esfuerzos específicos de separación y retiro entre las décadas de 1970 y 1990, la organización central del nuevo siglo adoptó un marco de alto nivel considerando una transparencia y responsabilidad más prominentes, evaluación de ejecución y resultados de liderazgo.

De igual manera, es pertinente destacar la investigación de Rebollo (2014), una tesis que lleva por título “Despolitización de las funciones públicas: un análisis de la efectividad del sistema avanzado de gestión pública de la República de Chile”. Este lógico examen pretende inspeccionar la visión de Chile para comprobar la idoneidad del desempeño de su estructura de administración pública de nivel indiscutible (SADP), como artilugio para disminuir la politización de los límites públicos. Esto es crítico, considerando la forma en que en varios países latinoamericanos aún existe la politización de las organizaciones públicas, por lo que el examen y la confirmación de la

experiencia chilena puede ayudar a advertir ejercicios encaminados a resolver este problema.

Asimismo, la evaluación prevé un procedimiento exploratorio y se desglosa en tres etapas esenciales: la etapa principal, llamada “Examen de establecimientos institucionales”, donde se reúne la afirmación de las propiedades del diseño institucional pertinentes al negocio y movimiento del Sistema de Alta Dirección Pública. En el segundo tiempo, “Análisis de Efectividad Razonable”, el plan de actividades del Sistema de Alta Dirección Pública no amerita establecerse firmemente para percibir cómo planificarlo, en torno a la comprensión de su motivación pública. Igualmente, se analizó el subsistema de RR. HH. que el directorio del Sistema de Alta Dirección Pública aplica a sus cargos (ejecución de los ejecutivos y mejoramiento de los ejecutivos), para comprobar si logra disminuir la politización de las funciones públicas. Por último, en la tercera etapa, “Unión de casos”, se comunican fines y sugerencias, con base en la sustancia obtenida en las etapas anteriores. A estas etapas se une la auditoría de fuentes bibliográficas y la utilización de aparatos de investigación subjetiva y cuantitativa, tales como registros e informes de examen, encuestas de noticias, examen de archivo, encuentros exploratorios, marcadores y medidas distintas.

De ahí que se pueda comprobar, correctamente, que el Sistema de Alta Dirección Pública de Chile, como marco del directorio de DD. HH., ha sabido organizar la profesionalización de la gestión fundamental, con la responsabilidad de los poderes públicos ante el marco social y político, de modo que disminuye así la politización de capacidades públicas. No obstante, si bien el Sistema de Alta Dirección Pública cumple con su oferta, el examen revela deficiencias específicas que pueden influir en el reconocimiento de su incentivo público y requieren consideración. Entre ellos se puede especificar que, debido a la severa estructura administrativa, la utilización del subsistema de administración de la asociación está confinada; además, que la laboriosidad de algunos clientes destaca en la exposición el subsistema de

tableros, que se establecen en modo dependencia; finalmente, que el avance del subsistema de ejecutivos que fomenta la ejecución y la mejora presenta limitaciones y restricciones del marco, particularmente en el espacio de compensación.

No obstante, los factores incluidos dejan ver que la experiencia chilena puede ser una fuente fascinante y estimulante de aprendizaje para los esfuerzos de cambio y la exploración futura en diferentes países de la localidad.

Por su parte, Silva (2015), en su tesis doctoral titulada “Sistema de Gestión Pública Avanzada de Chile: un estudio de caso desde la perspectiva del modelo principal-agente”, presentada en el departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad de Madrid, concluyó que el trabajo actual apunta a ser el segundo paso en el proceso de modernización y reforma del país; esta fue una investigación sobre el sistema avanzado de gestión pública de Chile en el contexto de la fase.

Al formular el objetivo central del trabajo, se buscó comprender por qué se produjo este cambio relacionado en la forma de seleccionar a los administradores públicos y se exploraron varias posibles razones para ello. Asimismo, una de las preguntas de investigación de este trabajo estuvo dirigida a la definición de la estructura del contrato en la relación principal-agente que se da entre la persona que nombra al gerente público y el gerente que realiza su tarea. El propósito de diseñar estas preguntas fue comprender mejor el proceso de cambio institucional en un país que está desarrollando un proceso de modernización, ya sea desde la perspectiva política del desarrollo del proceso o desde el contenido del cambio como tal.

Es en este punto que esta investigación adquiere relevancia, como insumo de experiencia, al permitir a otros investigadores analizar el proceso de modernización nacional y los cambios en la estructura de selección y operativa de los altos directivos públicos en otras partes del mundo. De esta manera, la gente intenta sacar conclusiones generales sobre la dinámica del proceso político relacionado con los cambios de modernización y la

implementación de reformas tecnológicas en el contexto político. Estos objetivos se han reflejado en las conclusiones aportadas; por tanto, la tesis básica de este estudio es que razones externas han acelerado significativamente el proceso de reforma del país en Chile, y la principal motivación es que la posible corrupción ha representado una amenaza para la coalición gobernante.

Lo anterior significa que las demostraciones técnicas y el desarrollo de contenido no son suficientes para aprobar cambios en el tamaño de la administración estatal. Se necesita más que eso, y los incentivos políticos son particularmente necesarios para instar a los actores a abandonar el ámbito del poder, al aprobar la escala de los cambios institucionales analizados en este artículo. Como complemento al proceso político, se obtuvieron aprendizajes relevantes y ampliables en el contenido de la reforma de directiva avanzada implementada en Chile.

Por ende, se puede demostrar que si el marco de incentivos típico para los contratos entre actores racionales que buscan maximizar el contacto con ellos no se formula adecuadamente, entonces los cambios institucionales, como 250 altos directivos públicos, pueden no ser suficientes. En este mismo sentido, el SADP es un ejemplo adecuado de diseño institucional básico, pero no ha entrado de lleno en la profundidad de los incentivos y lo ha convertido en un sistema operativo y eficiente.

Por otro lado, Arámbula (2015), en su tesis doctoral titulada "Profesionalización y desarrollo de altos directivos en el sector público. Caso de estudio: La experiencia de Chile en sistemas avanzados de gestión pública", presentada en el departamento de Gestión Integrada y Estrategia y Gestión de Personal y Organizaciones de la Universidad Ramón Lull.

Este estudio ha sumado al tema sobre la ejecución y los ejecutivos de la profesionalización del régimen de ayuda común mayor del gobierno público, que es un rumbo de exploración conexo que surgió dentro del sistema general del cambio de la administración del gobierno público. La configuración de su

examen incorpora un análisis contextual que depende de la triangulación estratégica, como metodología para recopilar y diseccionar información observacional subjetiva y cuantitativa, a fin de comprender y desarrollar la ejecución del marco regulatorio de ayuda común (SADP) en Chile. Lo anterior con el uso de una variación de la visión natural de los establecimientos públicos (hipótesis de posibilidad subyacente), que acentúa la posibilidad de que, como asociaciones, marcos o elecciones, puedan ajustarse a los requisitos y condiciones fundacionales o efectos ecológicos.

Esta revisión doctoral es importante para el desarrollo y la mejora de “marcos de administración pública de vanguardia”. El conjunto de experiencias (y resultados de la estrategia) (de 2002 a 2015) de la organización han sido investigados longitudinalmente, para trabajar la calidad y viabilidad de la gestión pública. Al dirigir este examen longitudinal, la investigación se basa en el examen de la información escrita y los datos auxiliares cuantitativos, así como en la prueba de observación subjetiva creada por 28 reuniones semiorganizadas con expertos clave. El marco de gestión debe ser considerado como un cambio institucional significativo en el que la base política asume un papel fundamental.

Otro hallazgo relacionado en el trabajo en mención es que el enfoque (basado en la posición) de los ejecutivos del marco (en cuanto a las opciones sobre el reclutamiento, la revolución y el mantenimiento de los supervisores públicos de alto nivel ha dado lugar a un modelo politizado, donde el estándar de legitimidad ha perdido una parte de su trascendencia y su viabilidad.

Del mismo modo, Torres (2009), en su tesis de maestría de la Universidad de Magallanes, titulada “Analizar el perfil del gerente público del servicio central en Punta Arenas”, planteó como propósito analizar y determinar el perfil del gerente público del servicio central en Punta Arenas. Las herramientas consideradas en este estudio fueron: 1) entrevista telefónica, 2) entrevista personal, 3) revisión de documentos, 4) encuesta y 5) estructura de la encuesta.

Con base en lo anterior, se extrajeron las siguientes conclusiones: 1) La encuesta realizada encontró un amplio abanico de características que constituyen la imagen de un administrador público en Punta Arenas, independientemente de la naturaleza de su cargo o servicio público, estas características son diversas. 2) Toda la información recopilada para determinar las principales características del perfil se obtuvo a través de las diferentes herramientas de recopilación de información utilizadas para tal fin. En general, el organismo investigador tiene una actitud amistosa hacia el trabajo de investigación y está dispuesto a colaborar con la investigación, también existen algunos casos que reconocen la importancia del investigador y sugieren hacer públicos los resultados finales del trabajo.

3) Por otro lado, hubo dos casos en los que los supervisores regionales se negaron a proporcionar información. Sus argumentos aluden a que la información solicitada se considera “confidencial”, sin tener en cuenta que la información es pública hoy. En lo que respecta a la sede del departamento, no hay rechazo de la solicitud, pero en la mayoría de los casos, el trámite de la entrega de la investigación es mayor que el trámite de su superior.

4) Cabe mencionar que el concepto de “administración pública” solo es familiar en el caso de los directores regionales, quienes entienden las nuevas políticas de gobierno en este ámbito y sus posiciones actuales en nuestra ciudad. Las jefaturas departamentales son todo lo contrario, se consideran “simples funcionarios que no pertenecen a ninguna dirección”. Tales hechos pueden deberse al desconocimiento de la nueva normativa, o no han medido la importancia de los cargos que ocupan, especialmente en las direcciones regionales que se encargan del funcionamiento de otras direcciones provinciales.

5) Según el año de nombramiento del cargo, el director regional es relativamente nuevo, debido al cambio de gobierno en 2006. Gran parte de los entrevistados fueron renovados por el actual presidente de la república y pasaron a formar parte de la exclusiva posición de confianza. Aunque la

política de quiebras para dichos puestos se implementó desde 2004. Sin embargo, también hay cargos designados por el gobierno militar desde hace más de 20 años; aunque la mayoría de los jefes de departamento fueron nombrados desde 2000 hasta la actualidad, el 40 % del número total fueron nombrados durante los años 80 (13 %) y los 90 (23 %). Esto se debe a la cantidad mínima de tiempo, en función de la antigüedad.

Ahora bien, Noborikawa et al. (2012) realizaron una tesis de maestría en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, titulada “Evaluación Institucional de Gerentes Públicos: Recomendaciones Metodológicas”. En este trabajo se analizó la forma en que la SERVIR evalúa el desempeño de las instituciones de gerencia pública a los tres años y su creación, y recomienda mejoras en la composición de los indicadores utilizados.

La evaluación anterior puede brindar una comprensión más certera de si el cuerpo, que hasta el momento ha destinado más de 140 profesionales en diversas entidades nacionales, ha cumplido con el propósito de consolidarse como un herramienta clave para la reforma del servicio civil. En este sentido, el objetivo principal de este trabajo es evaluar las políticas públicas establecidas por las agencias de gestión pública, analizar específicamente la aplicabilidad de los indicadores que se están aplicando actualmente, y establecer estándares de evaluación que deben cumplir con las políticas. Para lograr esto, se recopiló información tanto en el nivel primario como en el secundario.

Por otra parte, Arancel y Guardamino (2019) llevaron a cabo su tesis de maestría presentada en la Universidad de San Martín de Porres, titulada “Factores de incentivo y desempeño de los gerentes públicos”. Este estudio pretendía representar las variables inspiradoras de los supervisores públicos peruanos y su efecto en la ejecución del trabajo, para avanzar en la mejora de los marcos salariales exitosos, la ejecución del directorio y la preparación de programas, que es la más aplicable. Se trata de una revisión cuantitativa, expresiva, pertinente y transversal que utiliza el Cuestionario de Motivación

Laboral-CMT como dispositivo de exploración para evaluar 15 variables persuasivas en el ámbito laboral en América Latina.

Igualmente, Cantoral (2018), en su tesis de maestría presentada en la Universidad César Vallejo, titulada “La competencia y clima organizacional de los gerentes públicos de la UGEL en Lima Metropolitana”, propusieron como objetivo general concentrarse en la relación entre ambos factores, en lo que se refiere al cambio público a través de la ejecución. del reglamento SERVIR. El tipo de exploración es fundamental, el grado de examen es expresivo, significativo, no ensayístico y la estrategia es cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 244 especialistas de la UGEL de Lima Metropolitana.

Además, la innovación utilizada es una revisión y el instrumento de recopilación de información es una encuesta. La legitimidad del instrumento utiliza el juicio maestro y la calidad inquebrantable del aparato utiliza el alfa de Cronbach. En el examen actual se presume que existe una conexión inmediata y moderada entre el límite de los directores públicos y el ámbito autoritario de la UGEL en Lima Metropolitana. Lo anterior prueba la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < .05; Rho = 0.596)

En ese orden de ideas, Bravo y Rau (2018), realizaron una tesis de maestría en la Universidad César Vallejo, titulada “Modernización del Estado y Responsabilidad Social en la Ciudad Autónoma de Simón Bolívar, Pasco-2018”. En síntesis, el trabajo de investigación de flujo y reflujo significa decidir la conexión entre la modernización de la nación y la obligación social de los trabajadores de Simón Bolívar. Cabe señalar que la revisión es un estudio de relación ilustrativo, que utiliza un plan transversal de conexión de elucidación no experimental y utiliza técnicas cuantitativas.

La población estuvo compuesta por 70 trabajadores de la localidad de Pasco, Simón Bolívar. Para observar el tamaño de la prueba de exploración, se aplicaron estos dispositivos a 20 especialistas, y por la comodidad e interés del examen se optó por una inspección no probabilística. La innovación de recopilación de información utilizada es el estudio y se han creado dos

instrumentos de recopilación de información: el dispositivo utilizado es una encuesta que actúa sobre la modernización y el compromiso social del país.

Es de mencionar que las secuelas de la exploración muestran que existe una conexión moderada inmediata y crítica entre la modernización pública y la obligación social; al obtener el coeficiente de relación de Pearson de $r = .499^*$; esto demuestra que un nivel serio de modernización pública se compara con una obligación amistosa alta o modernización pública. El grado es medio, que se relaciona con el grado medio de obligación social y el bajo grado de modernización pública, y el relativo bajo grado de obligación social. Este gran número de estimaciones se realizan utilizando Sig. (Respectivo), 025 es idéntico a $p < 0.01$. El fin se descifra como redacción aplicada para seguir fortaleciendo la modernización del Estado y el deber social, de acuerdo con exploraciones pasadas e hipotéticos establecimientos.

Asimismo, Clares (2018), en su tesis de maestría en la Universidad César Vallejo, titulada "Modernización del estado y evolución de la burocracia según la percepción del personal de la Red de salud Lima Ciudad, 2017", propuso el siguiente objetivo: con base en las opiniones del personal de la Red de Salud de la Ciudad de Lima en 2017, determinar la relación entre la modernización nacional y la evolución de la burocracia.

Esta fue una investigación desarrollada bajo el método de la escuela positivista del conocimiento; además, con un enfoque cuantitativo en la medición, por lo que cuenta con un método de deducción hipotética. En el tipo de investigación básica, el propósito es incrementar el conocimiento de las variables en el contraste de hipótesis. Se trabajó con una muestra aleatoria de 116 colaboradores de la Red de Salud de la Ciudad de Lima, quienes publicaron datos en dos instrumentos con una escala que fue validada y confirmó su confiabilidad.

De acuerdo con en el procesamiento estadístico de datos utilizando SPSS 21.0, se concluyó que, según la percepción de los trabajadores limeños, existe una relación directa y significativa entre la modernización nacional y la

evolución de la burocracia, lo que prueba las estadísticas de Spearman (sig. De dos caras = .000 <0.01; Rho = . 547 **).

En ese sentido, Maguiña (2018) realizó una tesis de maestría para la Universidad César Vallejo, titulada “El papel de la modernización de la gestión pública en la gestión administrativa del departamento de gestión educativa local 01, 2018”. En esta investigación se tuvo como propósito describir el efecto de la modernización de la administración pública en la gestión empresarial de la rama de administración instructiva cercana. La intención fue trazar un grado de vista de la administración ciclo de los cuales dependen de los establecimientos objeto de estudio.

La investigación en mención fue de configuración no probatoria de relación causal, donde se examinaron los estados del proceso de modernización de la administración con respecto a la oficina de la administración pública en la región de San Juan de Miraflores para el surtido de información. La confiabilidad se aplicó a través de la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach de la programación SPPS. Al final se evidenció que, a través de la prueba de recaída ordinal, Nagelkerke mide esta variabilidad en 28,6 %. En la prueba de la línea igual, el valor de chi-cuadrado es 33,642, el nivel de oportunidad es 2 y la importancia es inferior a 0,05. En consecuencia, se desestima la teoría inválida y se resuelve la sociedad en general; la modernización de la junta influye en la administración autoritaria de las unidades de administración instructiva barrial.

De igual forma, Melgar (2018), en su tesis de maestría en la Academia Diplomática del Perú, la cual lleva por nombre “Ejecución de la Política para la Modernización de la Gestión Pública del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú”, señaló que la técnica de modernización es una responsabilidad de nivel importante para que las sustancias abiertas puedan responder a las necesidades de los ocupantes. La ejecución del PMGP requiere propuesta, grado y puntos de corte aplicados, datos suficientes del Ministerio de Relaciones Exteriores para cumplir con su misión institucional.

En este sentido, el PMGP es pieza central de la colaboración modernizadora de la cooperativa MRE. Para comprender mejor la asociación entre el proceso de modernización institucional, se suele avanzar en la elaboración de un modelo de tiranía anticipada con los animadores políticos pertinentes, que une las facultades de la PMGP y distintas partes del foco focal del MRE.

Este trabajo consideró que los componentes del modelo autoritativo pueden ubicarse en cuatro regiones o puntos de vista: I) PMGP y sugerencias para la modernización de la administración pública mundial ii. Dispositivos creados para la administración de las asociaciones en general (contando las asociaciones de áreas privadas), para desarrollar aún más la administración institucional, iii. Los últimos avances en datos, información y correspondencia de los ejecutivos, iv. Desafíos que enfrenta la ejecución de la estrategia internacional (es decir, la práctica discrecional) en el marco global actual. La división propuesta tiene cualidades sistémicas, más que atributos epistemológicos, sobre la base de que estos campos se comparan y convergen en la actualidad. Por ejemplo, el PMGP incorpora algunas propuestas realizadas en los presupuestos de modernización recordados para los arreglos de modernización de la administración pública ejecutados por otras naciones creadas y emergentes, y su sistema institucional no es lo mismo que la estructura pública.

Por último, Cornejo (2019) elaboró una tesis doctoral para la Universidad César Vallejo, titulada “Análisis de la Administración Pucusana-Municipal de Lima en el Marco de la Modernización Nacional”. En esta se llevó a cabo un análisis de la gestión municipal de Pucusana, en el marco de la modernización de la gestión nacional, con el propósito de evaluar la gestión municipal; luego de revisar la situación actual de la gestión municipal, se describieron las características de la gestión.

De acuerdo con lo anterior, los registros de administración y la administración de la metodología de ordenamiento pretenden asentar las opciones más pertinentes para el mejoramiento de la población pucusana, y pretenden

modernizar el avance económico, político, social y social del número de habitantes del distrito de Pucusana, a través de el componente de cooperación residente.

A nivel de examen, este trabajo se completa dentro de la estructura de una escritura distinta y una investigación de campo. Para realizar esta investigación se utilizó una técnica de evaluación subjetiva; entre estas: la investigación de la administración civil, el uso de los dispositivos de la junta de la ciudad para las reuniones, las percepciones y los procedimientos de encuestas escritas, así como sus dispositivos de recopilación de información separados, que pueden contribuir a la mejora de la administración metropolitana y, en consecuencia, afectar a los ejecutivos de la ciudad. Resulta necesario trabajar en el modo de vida y mejoramiento de acuerdo a la estrategia de descentralización y modernización de los ejecutivos estatales.

Este trabajo hace referencia a las administraciones de mejor calidad para trabajar en la ciudad los ejecutivos y la junta para atender los temas de la cantidad de habitantes en Pucusana, un proyecto de avance cercano que cumple con los objetivos esenciales en la estructura de mejora y modernización. La organización civil de Pucusana se ha realizado de acuerdo a las normas esenciales de administración, según la Ley de Planeación Municipal, el 75 % está terminado y el 25% está en proceso. Se completa la ordenación de la ciudad de Pucusana, según los ejes focales de la Ley Marco para la Modernización de la Gestión Nacional (Ley N° 27658), se ha culminado el 80 % y se encuentra en ejecución el 20 %.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Servicio Civil y Gestión Pública

En cuanto a los funcionarios públicos, se entienden como “un sistema público de gestión del empleo y los recursos humanos adscrito a los organismos y servicios públicos, que existen en la realidad de un determinado país” (Longo, 2002, p. 7). También se puede comprender en un sentido más estricto que la inclusión de arreglos en una organización está lejos de las características del trabajo frecuente. El mismo autor señaló los elementos y propósitos de la función pública:

[Tales como] un conjunto de arreglos institucionales a través del cual el empleo público y sus componentes pueden aclararse y gestionarse.

Los arreglos establecidos incluyen normas, escritas o informales, estructura, normas culturales, políticas explícitas o implícitas, procedimientos, prácticas y diversas actividades, y su propósito es asegurar la gestión adecuada de los recursos humanos dentro de un marco de administración pública profesional y eficaz. interesar. (Longo, 2002, p. 7)

Luego de la presentación de los nuevos lineamientos antes referenciados, el marco común de asistencia peruano ha sufrido ciertos cambios. Sea como fuere, estas nuevas sustancias simplemente se han sumado a la lista actual de artistas agregados en el marco, tienen un lugar en las divisiones líder, autoritaria y legal, y tienen consecuencias inmediatas e indirectas para los trabajadores comunitarios. (BID, 2015, p. 13)

En un documento similar, se resumió la ayuda común de la siguiente manera:

Perú ha recorrido un camino intrigante en términos de mejorar su ayuda humanitaria. Partiendo de una circunstancia frágil, y saltando por encima de una puerta abierta que se abrió en 2008, se optó por autorizar un conjunto de anuncios administrativos para revertir la tendencia pasada. La metodología fue exitosa: supo poner en marcha una habilidad increíble a través de tareas sustanciales con un efecto aparente, lo que en un breve espacio de tiempo hizo concebible introducir la necesidad de personificar el nuevo curso a través de una regulación pública sobre el plan (Internet). (BID, 2015, p. 64)

Entre tanto, para trabajar en la administración abierta, se completaron revisiones de ejecución en la principal región de las sustancias administrativas de América Latina y el Caribe, para tratar de desarrollar sus compromisos con la administración pública y reconocer oportunidades asombrosas para desarrollar aun más la competencia, la adecuación y la economía. En este sentido, los resultados son que el mejoramiento progresivo pero constante del modelo de administración pública ha llegado a una conclusión, sumándose al cumplimiento de los objetivos y destinos trazados (BID, 2018).

Con respecto a la junta, se puede establecer lo que se muestra a continuación:

La calidad en la administración abierta comprende una cultura de progreso, que insta a la gerencia de políticas a realizar en ella mejoras sumamente duraderas y cumplir cabalmente con las necesidades y supuestos de los vecinos de manera justa”. , imparcial, sensata y productiva. (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo-CLAD, 2008, p. 7)

Por otra parte, se caracteriza por lo que sigue:

La administración pública forma parte del espacio de interacción e institucionalidad del Estado para planificar y ejecutar estrategias, dar mano de obra y productos, y aplicar normas y lineamientos para el

despliegue de sus capacidades. La estructura aplicada utilizada para desglosar la administración abierta aquí caracteriza sus cuatro aspectos de regularización: (i) es competente, (ii) exitosa, (iii) efectiva y (iv) es probable que aborde la metodología de rendición de cuentas. Cuenta. (BID, 2007, p. 94)

Además, seguidamente, se ofrece otra definición de administración pública que es pertinente para la presente investigación:

Para integrar más estrechamente los conceptos de gestión pública y de Estado, decimos que esta es una organización política soberana de la sociedad humana establecida en un territorio específico, que es independiente y autónoma. bajo el sistema legal. -Decidir, junto con las agencias gubernamentales. (IDEA Internacional, 2008, pp. 13-14)

Por otro lado, se entiende por “administración pública” las “actividades que se realizan en las instituciones oficiales para el logro de las metas nacionales, que involucran la planificación, ejecución y control de las actividades organizacionales” (Alzate, 2009, pp. 28-29).

2.3.2 Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

Al ser el órgano especializado específico vinculado al líder del Consejo de Ministros, SERVIR tiene carácter lícito, en virtud de la regulación pública interior, tiene autoridad a nivel público y todas las sustancias de ejecución de políticas, y acepta el carácter de marco de las organizaciones ejecutivas (Decreto Legislativo N° 1023 de 2008, art. 6). Igual que la tabla del plan financiero. Adicionalmente, se debe mencionar:

[Que] SERVIR fue traído al mundo en junio de 2008 para modernizar las capacidades públicas. Busca una capacidad pública de clase mundial, adaptable y competente para atender con más facilidad a

todos los peruanos. Para ello, se debe llevar a cabo. (SERVIR, 2008, p. 1)

2.3.3 Gerencia Pública

En cuanto a la administración pública, es preciso hacer alusión a lo siguiente:

De acuerdo con lo establecido en el Decreto No. 1024, el objetivo de la gestión es liderar y gestionar la agencia de la administración pública (CGP). A través de un proceso transparente y competitivo, el objetivo es convocar bien profesionales capacitados para altos cargos. (SERVIR, 2008, p. 1)

Igualmente, “CGP se caracteriza por la meritocracia y la competencia abierta y transparente para la selección para ocupar puestos de dirección y gestión. Tiene un sistema especial y estándares salariales” (SERVIR, 2008, p. 1). Por su parte, Lafuente et al. como se citaron en el BID (2017):

La creación del sector directo como un sistema diferente a otros sectores de empleo público se ha convertido en una de las principales estrategias para modernizar el servicio civil. Más del 75% de los países miembros de la OCDE tienen prácticas especiales en el reclutamiento, compensación, evaluación y desarrollo de gerentes nacionales. (p. iii)

2.3.4 Cuerpo de Gerentes públicos – CGP

El grupo de administradores públicos es una herramienta de gestión pública de alta calidad que les permite a estos desempeñarse en cargos públicos, de modo que puedan proporcionar servicios de alta calidad de manera eficaz y estén comprometidos con el logro de los objetivos del sistema (SERVIR, 2008). Los Gerentes Públicos las siguientes obligaciones:

- a) Asumir la propiedad de su puesto y comprometerse a lograr los objetivos de la organización;
- b) Dentro del alcance de las condiciones y recursos existentes, desempeñar con diligencia las responsabilidades laborales, lograr las metas pactadas durante el período y explicar;
- c) Liderar las acciones y procesos de su cargo de manera eficiente y transparente;
- d) Informar al superior en el tiempo de cualquier situación que ponga en peligro o afecte el logro de las metas marcadas y proponer medidas para superar estos problemas; y,
- e) Impartir conocimientos de gestión a su personal responsable y comprometerse a cumplir con el compromiso de los servidores públicos. (Decreto Legislativo N°1024, 2008, art. 11)

2.3.5 Directivo Público

En cuanto a la idea de los administradores públicos, pueden percibirse como “los supervisores públicos son trabajadores comunitarios que guían la ejecución de las gestiones públicas y la construcción y ciclo de entrega de bienes públicos y administraciones bajo la dirección esencial de las autoridades públicas” (SERVIR, 2016, p. 46).

Continuando con esta definición, se planteó que “los administradores supervisan lo que indican las pautas de valorización pública, responsabilidad por los resultados y objetividad financiera. Además, todos los directores abiertos tienen muchas de las habilidades de los ejecutivos para buscar la mejor presentación”. de sus capacidades” (SERVIR, 2016, p. 46).

Asimismo, el objetivo principal de los directores públicos es “el cambio de trabajadores comunitarios del grupo de supervisión pública pretende uniformar y profesionalizar los elementos de la administración pública del Estado Peruano en atención a los estándares de valorización pública, obligación de resultados y objetividad financiera” (SERVIR, 2016, p. 47).

Los administradores públicos cumplen roles públicos en circunstancias públicas explícitas, las cuales son retratadas por ángulos monetarios, segmentarios, sociales y políticos. En este trabajo deben confrontar a diferentes animadores y partidos creados, y todos tienen intenciones e ímpetus explícitos. (Rogers y Guzmán, 2015, p. 49)

En síntesis, las partes que acompañan a la idea de gestor público no del todo resueltas: 1) Su situación como punto de interacción entre autoridades abiertas y expertos. 2) Desarrollar las capacidades ejecutivas bajo los principios de valorización pública, obligación de resultados y sensatez monetaria. 3) Necesidad de habilidades administrativas 4) Capacidades gerenciales. 5) Gestión de sus socios. (SERVIR, 2016, p. 46)

Los jefes públicos guían la ejecución de los arreglos públicos, el diseño y el ciclo de entrega de artículos y administraciones públicas. bajo la dirección esencial de la administración superior del elemento. Igualmente, garantizan el cumplimiento de los objetivos relegados, orientan el cumplimiento de los objetivos y se ocupan de la promoción de los funcionarios locales de los que son conscientes. Según lo dispuesto en ley, lo señalado por el objetivo de los titulares de SERVIR, las exenciones a esta norma pueden resolverse en función de la cantidad de niveles jerárquicos del elemento, el número total de

servidores o la idea de las capacidades del elemento (Ley N° 30057, 2013, art. 237).

2.3.6 Modernización del Estado

En cuanto a la modernización del país, se describe de la siguiente manera:

[...] En el año 2008 se inició en el Perú uno de los cambios vitalmente abiertos dentro de la construcción de la modernización de la ejecución de la estrategia: la diferencia de igual manera ayuda, que se inició con el aval de tres declaratorias: Decreto N° 1023, por el cual se establece el Sistema Administrativo para la Gestión de los Recursos Humanos (Administración Nacional del Servicio Civil-SERVIR) y el órgano dictatorial del tribunal de auxilio normal, Decreto N° 1024, por el cual se dicta y ordena la política fundaciones de gestión de fuerza de trabajo, y el Decreto N° 1025, que determina la norma de planificación y ejecución. (SERVIR, 2016, p. 14)

Además, “la modernización pública fusiona un rumbo de mejora constante con el objetivo de que los ejercicios públicos puedan responder progresivamente a las sospechas de los ocupantes” (Secretaría de Gestión Pública-PCM, 2015, p. 12).

En ese orden de ideas, Ágora Democrática (2006) expresó que la modernización es “más probable lograr lo que hace el Estado, límites del tablero, y así sucesivamente” (p. 10). En una definición más comparativa, “la modernización de la implementación de la política consolida la decisión y utilización de esta ingente cantidad de métodos para poner en valor a plena luz las actividades u organizaciones específicas de las sustancias públicas” (Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, 2018, art. 4).

Con respecto a la Modernización del Estado en Chile, se logra evidenciar:

[Que] el tamaño del país chileno es acorde a su nivel de avance, o incluso bastante no exactamente a su nivel de avance. Desde la década de 1990, el gasto público como grado del PIB se ha mantenido estable en torno al 20 % y ha fluctuado, mientras que el nivel normal en los países de la OCDE es del 38 %. (Rogers y Guzmán, 2015, p. 30)

2.3.7 Organización de las Entidades Públicas

Con relación a la asociación de elementos públicos, significa que “para retratar la circunstancia de la administración actual, es importante aludir a ciertas ideas de la asociación y los elementos públicos que la incluyen” (SERVIR, 2016, pp. 17-18).

También se indicó que “las entidades públicas del gobierno de tres niveles están organizadas en organizaciones y unidades. La relación organizacional entre estas organizaciones está determinada por el nivel organizacional, y la relación jerárquica está determinada por el nivel de jerarquía” (SERVIR, 2016, p. 19).

2.3.8 Descripción de la Dirección Pública Peruana

[A la fecha], los funcionarios locales peruanos cuentan con 1.405 millones de trabajadores comunitarios, una expansión del 36,93% interanual. Considerando a los trabajadores comunitarios por nivel de gobierno, el gobierno público atiende al 30% de cada funcionario local; las legislaturas cercanas (47%) y estados vecinos (14%).

Teniendo en cuenta el marco de trabajo al que tienen cabida, la mitad de los diputados tienen un puesto con una de las únicas ocupaciones

de la gestión política (educadores de formación esencial, expertos en bienestar, poderes equipados y policiales, negociadores, profesores universitarios), magistrados, investigadores, empleados del gobierno y funcionarios penitenciarios). De igual forma, el 19% tiene cabida con el Decreto N° 1057 (CAS), el 18% con el Decreto N° 276 y el 13% con el Decreto N° 728. (SERVIR, 2016, p. 21)

2.3.9 Problemática Identificada respecto a la Dirección Pública Peruana

[...] En las últimas décadas, ha habido un crecimiento no planificado y desestructurado en el servicio civil. Asimismo, se emitieron normativas separadas, lo que dio lugar a la coexistencia de distintas normativas. En la actualidad, el sector público peruano cuenta con diferentes sistemas laborales, los cuales generan derechos y obligaciones específicos en función del sistema de contratación donde se ubica el servidor.

Además, durante mucho tiempo se han presentado diferencias en el manejo de los procesos de gestión de recursos humanos (selección, formación, evaluación, transferencia, despido, salario y recompensa) en función del sistema de empleo del servidor. La elección se basa principalmente en las características de la persona seleccionada, más que en las características del puesto. El sistema de compensación no es justo porque existen brechas entre diferentes entidades estatales y varios niveles de gobierno. (SERVIR, 2016, p. 24)

2.3.10 Ámbitos de Gestión de la Función Directiva Pública

El grupo de personal de gestión pública está compuesto por personal de gestión pública gubernamental de tres niveles. Como ya se señaló, el denominador común de estas gestiones está bajo los principios de creación de valor público, siendo responsable de los resultados y la racionalidad económica. A continuación, se introducen tres áreas de la gestión de funciones de mando, que incluyen los principios anteriores. El campo de la gestión actual se recoge del modelo de función de gestión mencionado anteriormente propuesto por la Kennedy School of Government de la Universidad de Harvard. (SERVIR, 2016, p. 39)

2.3.11 Presupuesto para Resultados

El arreglo monetario basado en resultados (PpR) es un procedimiento de implementación de políticas que relaciona la asignación de bienes públicos con componentes y resultados. Estas cosas y resultados se evalúan a través de información certificable para socavar la suficiencia y adecuación del gasto público. En Perú, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y la Dirección General de Presupuesto Público (DGPP) han ejecutado este patrón de progreso a partir de alrededor de 2007, por lo que se aprovechan los beneficios del avance financiero que ha tenido el país durante la última década. . en las organizaciones privadas que los ocupantes descubren cómo mejorar. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2016, p. 3)

Cabe destacar que el presupuesto por resultados tiene los objetivos expresos que lo acompañan:

a: (I) Priorizar la asignación del arreglo monetario para las mejores intercesiones; (ii) Mejorar las opciones de planes monetarios considerando la información y constancia de ejecución; Las progresiones también contemplan: (iii) Asociación y organización de enlaces; (iv) Seguimiento y evaluación de destinos y punteros; (v) fomentar aún más las limitaciones de la organización institucional, y (vi) promover la naturalidad y el compromiso de los habitantes. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2016, p. 3)

Antes de ejecutar el plan de gasto basado en resultados (PpR), el estado dispuso componentes para actividades comparativas de manera confiable, sin evaluar si los gastos se traducían en una mejora en el desempeño individual de los ocupantes. Por lo tanto, aunque el plan de gastos se ha extendido constantemente, los problemas que afectan a la población no han disminuido a la misma velocidad. De ahí que sea fundamental cambiar la forma de abordar la revisión del gasto público y hacer una técnica electiva: PpR. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2015, p. 15)

Esto es fundamental para abordar la idea de gasto público por componentes del Estado.

2.3.12 Programas de Arreglos Monetarios

El método utilizado para organizar el plan de gastos está relacionado con el sistema de marco sensible y se basa en la prueba (causalidad, replicabilidad de las intervenciones). Adquirir un efecto secundario específico del problema percibido y estimado de una reunión

determinada, retratado como el cambio que la reunión busca lograr. (Administración de Economía y Finanzas, 2016, p. 4)

Un plan de juego de gastos (PP) es una unidad que planifica los ejercicios de los componentes públicos. Estos ejercicios son facilitados y divulgados para dar elementos (trabajo y artículos) para lograr resultados expresos que beneficien a la población, sumando al logro de objetivos relacionados con la concentración pública producto final. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2016, p. 27)

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

Esta investigación es aplicada, de diseño no experimental. Además, el método es hipotético – deductivo y la línea de investigación es la variable sistema de gestión de calidad (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de Investigación

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, dado que el análisis y los resultados se expresan en cantidades y porcentajes. Asimismo, posee un diseño no experimental, pues no se manipulan las variables para que se vean los efectos en los procesos (Hernández et al., 2018).

3.1.3 Corte

La presente investigación es transversal, puesto que se recogen datos en un determinado periodo (Hernández et al., 2018).

3.1.4 Nivel

El nivel del estudio es correlacional – causal, debido a que se analiza el grado de asociación de las dos variables de estudio (Hernández et al., 2018).

3.2 Población de Estudio

La población de estudio son un grupo de colaboradores del CENEPRED.

3.2.1 Tamaño de Muestra

La muestra fueron 60 colaboradores del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED; esto debido a que se utilizó una prueba de registro no probabilística.

3.2.2 Criterio de Inclusión

- Ser colaborador del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED.
- Contar con un mínimo de 5 años de experiencia.
- Ser licenciado en administración, finanzas, contabilidad y carreras afines.
- Mostrar predisposición para participar-

3.2.3 Criterio de Exclusión

- Estar con licencia.
- No firmar la ficha de consentimiento informado.
- No ser parte del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED.

3.3 Técnica de Recolección de Datos

Para el desarrollo de este estudio se escogió la encuesta como instrumento de recolección de información. El cuestionario fue el instrumento de recolección de información y fue evaluado por especialistas en la materia, por lo que tiende a ser aplicado a la unidad de revisión de este examen.

Se elaboró un cuestionario para medir la variable Eficiencia de los Gerentes públicos, que está comprendida por 24 ítems y clasificada en cuatro dimensiones: Dimensión Ejecución Presupuestaria (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), Dimensión Eficacia (8, 9, 10, 11, 12, 13), Dimensión Flexibilidad (14, 15, 16,

17) y Dimensión Desarrollo de estrategias (18, 19, 20, 21, 22, 23, 24). Asimismo, se realizó un cuestionario para medir la variable Modernización del estado, que está comprendida por 14 ítems, compuesta por una sola dimensión: Dimensión Presupuesto (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14).

De tal manera, el Cron Bach Alpha se utilizó para decidir el coeficiente de confiabilidad del instrumento. Sobre ello, Hernández et al. (2018) aludieron a la forma en que la confiabilidad difiere según la cantidad de punteros o componentes explícitos contenidos en el instrumento de estimación.

Cuadro 1. Resumen del procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro 2. Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,940	49

A través de la estrategia de valor de Cron Bach Alpha, en general, se evidenció que su seguridad interna es alta, con un valor esperado de 0.940. En ese sentido, tiende a demostrarse que el instrumento se puede utilizar para evaluaciones actuales.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

4.1.1 Variable Eficiencia del cuerpo de gerente público

Cuadro 3. Variable Eficiencia del cuerpo de gerente público

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	10	12,0
	Casi Nunca	11	16,0
	A veces	12	20,0
	Casi Siempre	12	20,0
	Siempre	15	32,0
	Total	60	100,0

Fuente. Elaboración propia.

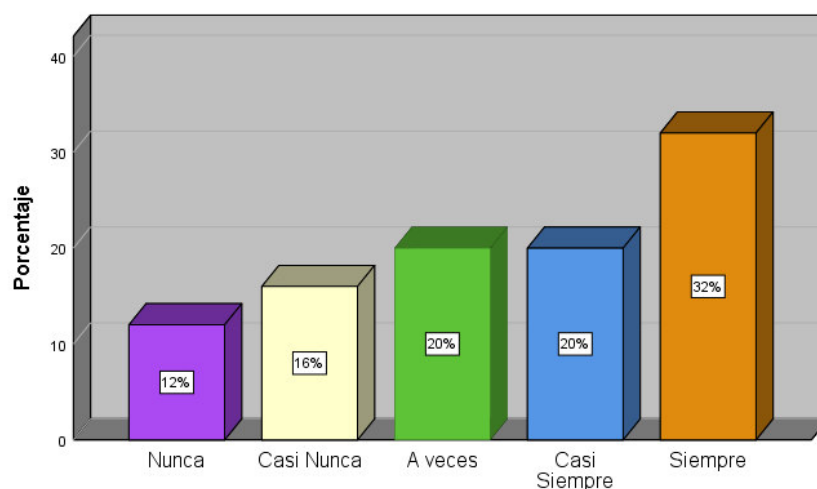


Figura 2. Variable Eficiencia del cuerpo de gerente público. Elaboración propia.

Como puede apreciarse, 10 encuestados, que representan un 12 %, refirieron que nunca se analiza la eficiencia del cuerpo de gerente público; 11 encuestados, que representan un 16 %, aseguraron que casi nunca se analiza la eficiencia del cuerpo de gerente público; 12 encuestados, que representan un 20 %, manifestaron que a veces se analiza la eficiencia del cuerpo de gerente público; 12 encuestados, que representan un 20 %, señalaron que casi siempre se analiza la eficiencia del cuerpo de gerente público; por último, 15 encuestados, que representan un 32 %, indicaron que siempre se analiza la eficiencia del cuerpo de gerente público.

4.1.2 Dimensión Ejecución Presupuestaria

Cuadro 4. Dimensión Ejecución Presupuestaria

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	10	8,0
	A veces	14	24,0
	Casi Siempre	16	28,0
	Siempre	20	40,0
	Total	60	100,0

Fuente. Elaboración propia.

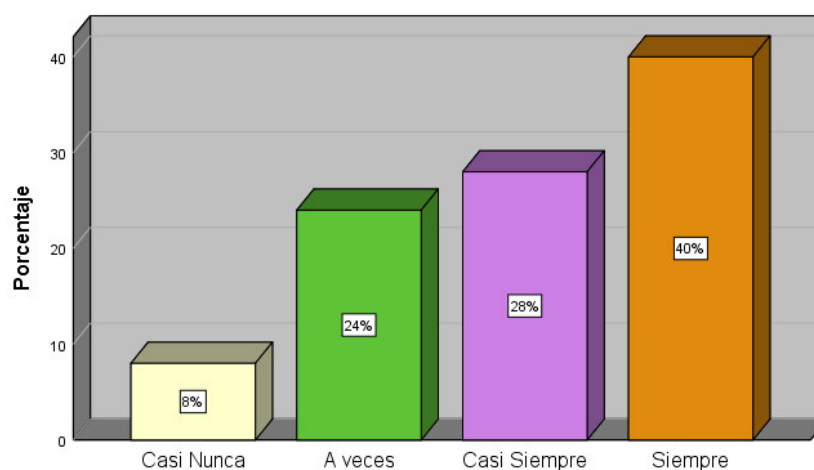


Figura 3. Dimensión Ejecución Presupuestaria. Elaboración propia.

Tal como se observa en esta dimensión, 10 encuestados, que representan un 8 %, señalaron que casi nunca se analiza la ejecución presupuestaria; 14 encuestados, que representan un 24 % indicaron que a veces se analiza la ejecución presupuestaria; 16 encuestados, que representan un 28 %, aseveraron que casi siempre se analiza la ejecución presupuestaria; 20 encuestados, que representan un 40 %, refirieron que siempre se analiza la Ejecución Presupuestario.

4.1.3 Dimensión Eficacia

Cuadro 5. Dimensión Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	12	20,0
	Casi Nunca	13	24,0
	A veces	11	16,0
	Casi Siempre	13	24,0
	Siempre	11	16,0
	Total	60	100,0

Fuente. Elaboración propia.

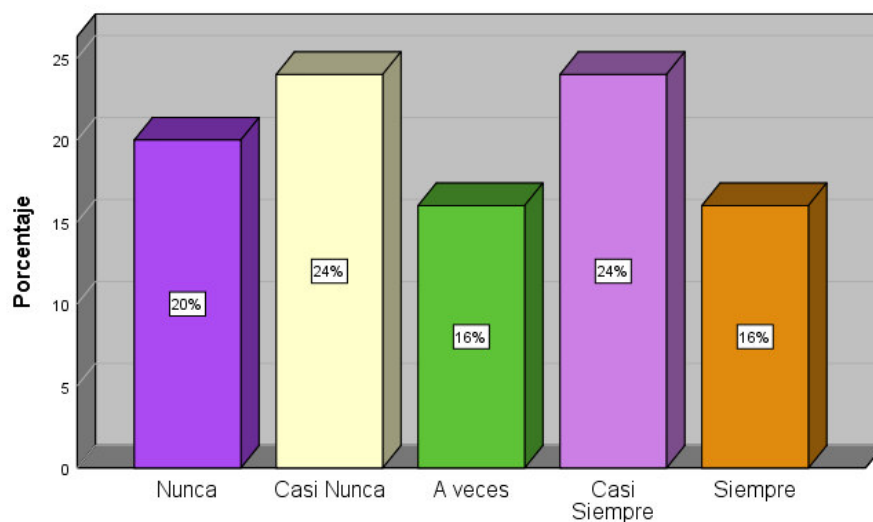


Figura 4. Dimensión Eficacia. Elaboración propia.

Para este punto, se puede apreciar que 12 encuestados, que representan un 20 %, mencionaron que nunca analizan la eficacia; 13 encuestados, que representan un 24 %, afirmaron que casi nunca analizan la eficacia; 11

encuestados, que representan un 16 %, manifestaron que a veces analizan la eficacia; 13 encuestados, que representan un 24 %, indicaron que casi siempre analizan la eficacia; finalmente, 13 encuestados, que representan un 16 %, señalaron que siempre analizan la eficacia.

4.1.4 Dimensión Flexibilidad

Cuadro 6. Dimensión Flexibilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	11	16,0
	Casi Nunca	13	24,0
	A veces	11	16,0
	Casi Siempre	15	32,0
	Siempre	10	12,0
	Total	60	100,0

Fuente. Elaboración propia.

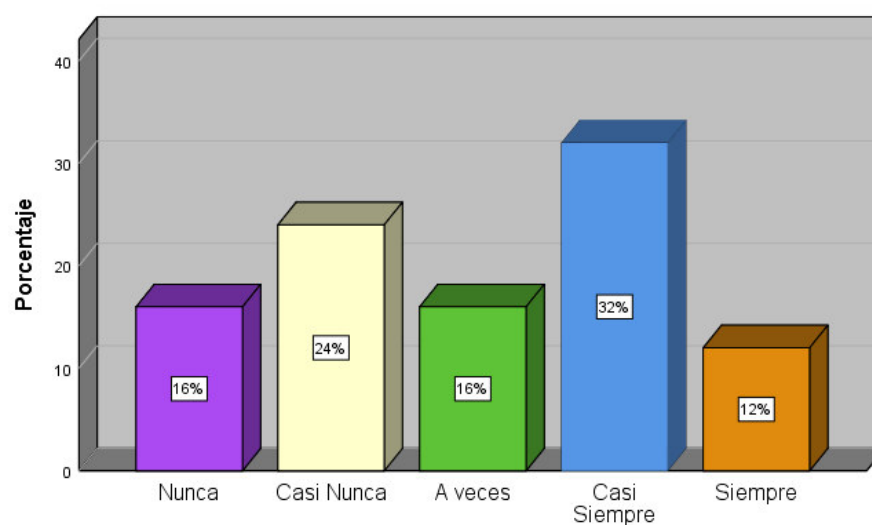


Figura 5. Dimensión Flexibilidad. Elaboración propia.

Para esta dimensión, se pudo evidenciar que 11 encuestados, que representan un 16 %, refirieron que nunca se ha analizado la flexibilidad; 13 encuestados, que representan un 24 %, afirmaron que casi nunca se ha analizado la flexibilidad; 11 encuestados, que representan un 16 %, señalaron que a veces se ha analizado la flexibilidad; 10 encuestados, que representan un 32 %, aseguraron que casi siempre se ha analizado la flexibilidad; para terminar, 15 encuestados, que representan un 12 %, indicaron que siempre se ha analizado la flexibilidad.

4.1.5 Dimensión Desarrollo de estrategias

Cuadro 7. Dimensión Desarrollo de estrategias

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	10	12,0
	Casi Nunca	11	16,0
	A veces	12	20,0
	Casi Siempre	12	20,0
	Siempre	15	32,0
	Total	60	100,0

Fuente. Elaboración propia.

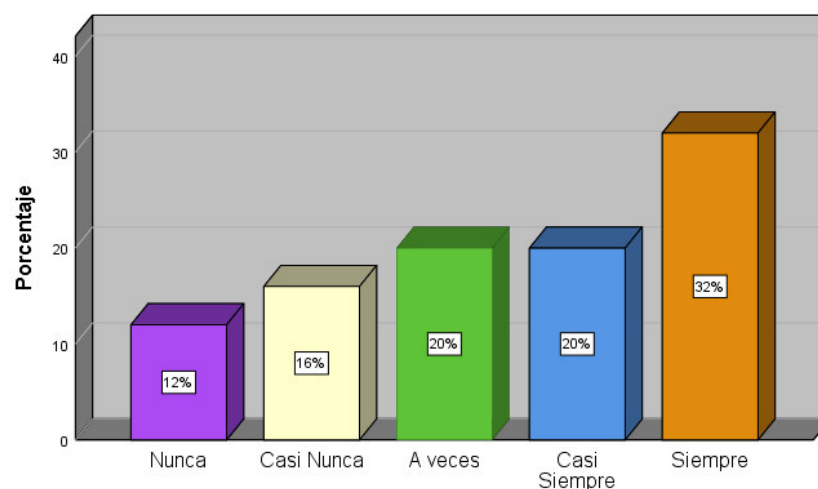


Figura 6. Dimensión Desarrollo de estrategias. Elaboración propia.

Para este punto, se puede apreciar que 10 encuestados, que representan un 12 %, refirieron que casi nunca se analiza el desarrollo de estrategias; 11 encuestados, que representan un 16 %, aseguraron que nunca se analiza el desarrollo de estrategias; 12 encuestados, que representan un 20 %, afirmaron que a veces se analiza el desarrollo de estrategias; 12 encuestados, que representan un 20 %, señalaron que casi siempre se analiza el desarrollo de estrategias; y 15 encuestados, que representan un 32 %, mencionaron que siempre se analiza el desarrollo de estrategias.

4.1.6 Variable Modernización del Estado

Cuadro 8. Variable Modernización del Estado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	11	12,0
	A veces	17	32,0

Casi Siempre	13	20,0
Siempre	19	36,0
Total	60	100,0

Fuente. Elaboración propia.

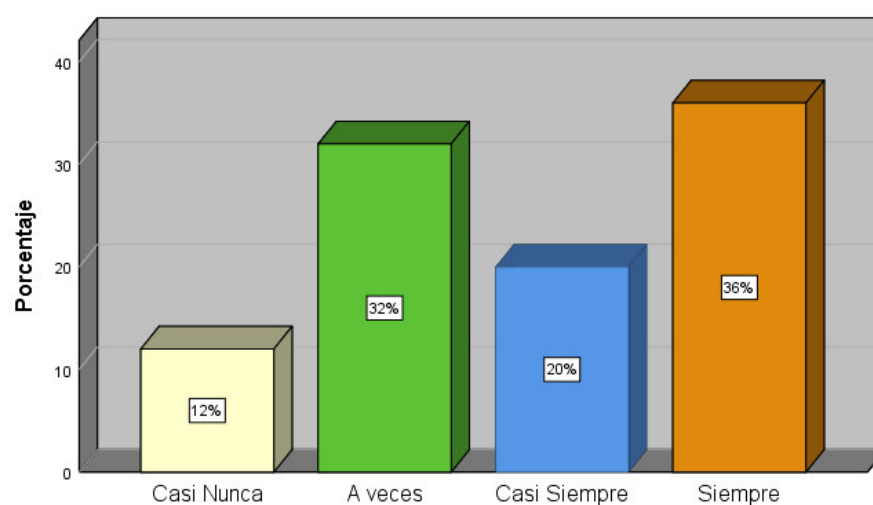


Figura 7. Variable Modernización del Estado. Elaboración propia.

Sobre este variable, se puede evidenciar que 11 encuestados, que representan un 12 %, indicaron que casi nunca se analiza la modernización del Estado; 17 encuestados, que representan un 32 %, refirieron que a veces se analiza la modernización del Estado; 13 encuestados, que representan un 20 %, manifestaron que casi siempre analiza la modernización del Estado; finalmente, 19 encuestados, que representan un 36 %, indicaron que siempre analiza la modernización del Estado.

4.1.7 Dimensión Presupuesto para Resultados

Cuadro 9. Dimensión Presupuesto para resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	4,0
	Casi Nunca	15	32,0
	A veces	10	12,0
	Casi Siempre	14	28,0
	Siempre	13	24,0
	Total	60	100,0

Fuente. Elaboración propia.

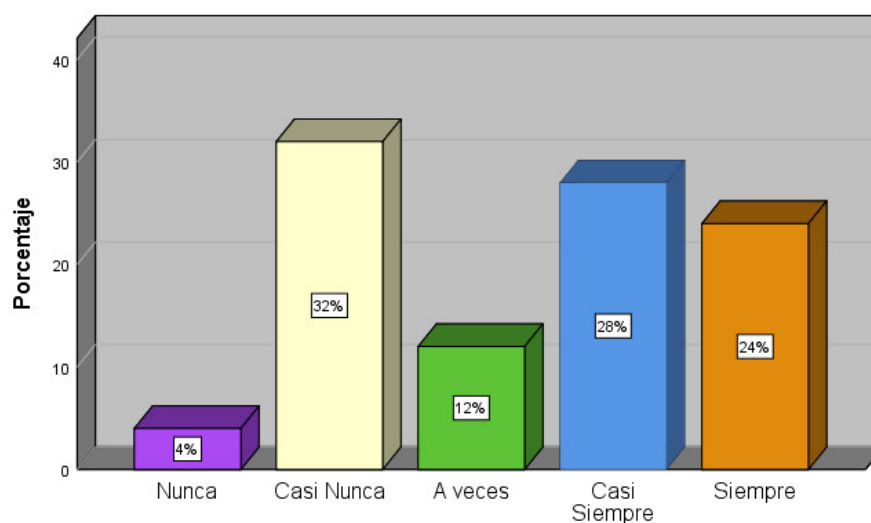


Figura 8. Dimensión Presupuesto para resultados. Elaboración propia.

En esta dimensión, se evidenciar que 8 encuestados, que representan un 4 %, indicaron que nunca se realiza un seguimiento didáctico; 15 encuestados, que representan un 32 %, señalaron que casi nunca se analiza el presupuesto para resultados; 10 encuestados, que representan un 12 %, manifestaron que a veces se analiza el presupuesto para resultados; 14 encuestados, que

representan un 28 %, mencionaron que casi siempre se analiza el presupuesto para resultados; 13 encuestados, que representan un 24 %, aseveraron que siempre se analiza el presupuesto para resultados.

4.2 Prueba de Hipótesis General

4.2.1 Prueba de normalidad

Es preciso mencionar que este cálculo se realizó a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov:

Cuadro 10. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Eficiencia del cuerpo de gerente público (agrupado)	,209	60	,000	,852	60	,000
Modernización del estado (agrupado)	,275	60	,000	,781	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La verificación se usa para saber si nuestra distribución es paramétrica o no paramétrica. Esta vez, el estudio es una distribución no paramétrica, porque

el sigma es 0.000 <0.05, lo que deja ver qué tipo de distribución se está estudiando y qué tipo probar. La distribución adopta.

4.2.2 Prueba de Hipótesis General

Cuadro 11. Correlación entre la Eficiencia del cuerpo de gerentes públicos y la Modernización del Estado

				Eficiencia del cuerpo de gerentes públicos	Modernización del Estado
Rho de Spearman	Eficiencia del cuerpo de gerentes públicos	del	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,885**
			N	60	60
	Modernización del Estado		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,885**	1,000
			N	60	60

En esta prueba se obtuvo un rho de ,885 y un p de ,000, por lo cual se infiere que se tiene que aceptar la H_1 y rechazar la H_0 .

4.2.3 Prueba de Hipótesis Específica 1

Cuadro 12. Correlación entre la Ejecución presupuestaria y Modernización del estado

			Eficacia	Modernización del estado
Rho de Spearman	Ejecución presupuestaria	Coeficiente de correlación	1,000	,988**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Modernización del estado	Coeficiente de correlación	,988**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

En esta prueba se obtuvo un rho de ,998 y un p de ,000, de modo que se concluye que se tiene que aceptar la H_1 y rechazar la H_0 .

4.2.4 Prueba de Hipótesis Específica 2

Cuadro 13. Correlación entre la Eficacia y Modernización del Estado

			Eficacia	Modernización del Estado
Rho de Spearman	Eficacia	Coeficiente de correlación	1,000	,944**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60

Modernización del Estado	Coefficiente de correlación	,944**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

En esta prueba se obtuvo un rho de ,944 y un p de ,000, por lo que se infiere así que se tiene que aceptar la H_1 y rechazar la H_0 .

4.2.5 Prueba de Hipótesis Específica 3

Cuadro 14. Correlación entre la Flexibilidad y Modernización del Estado

		Flexibilidad	Modernización del estado
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,953**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Coefficiente de correlación	,953**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

Para este punto, se obtuvo un rho de ,953 y un p de ,000, de manera que se determina que se tiene que aceptar la H_1 y rechazar la H_0 .

4.2.6 Prueba de Hipótesis Específica 4

Cuadro 15. Correlación entre la Desarrollo de estrategia y Modernización del Estado

		Desarrollo de estrategia	Modernización del Estado
Rho de Spearman	Desarrollo de estrategia	1,000	,988**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Modernización del Estado	,988**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

Por último, en esta prueba se obtuvo un rho de ,988 y un p de ,000, por lo cual se establece que se debe aceptar la H_1 y rechazar la H_0 .

4.3 Presentación de Resultados

Luego de investigar las tablas y los gráficos del presente estudio, así como las hipótesis y los objetivos formados, se han descifrado las secuelas del trabajo.

En cuanto al primer objetivo, 10 encuestados, que representan un 12 %, refirieron que nunca se analiza la eficiencia del cuerpo de gerente público, por su parte, 11 encuestados, que representan un 16 %, señalaron que casi nunca se analiza la eficiencia del cuerpo de gerente público; asimismo, 12 encuestados, que representan un 20 %, indicaron que a veces se analiza la eficiencia del cuerpo de gerente público, así, 12 encuestados, que representan un 20 %, refirieron que casi siempre se analiza la eficiencia del cuerpo de gerente público, y 15 encuestados, que representan un 32 %, refirieron que siempre se analiza la eficiencia del cuerpo de gerente público.

Al realizar la prueba para diferenciar la teoría, se observó que el coeficiente de relación es de 0,885,, por lo que se supone que existe una relación interior segura entre los factores contemplados. No obstante, se adquirió un sigma bilateral inferior a 0,05, por lo que se desestima la teoría inválida, de este modo, se tolera la especulación electiva, por ello, se deduce una conexión crítica entre la Eficiencia del Cuerpo de Gestores Públicos y la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED, año 2019.

En cuanto a los resultados obtenidos, estos están relacionados con el examen realizado por Loeb y Vandorsee (2012), así, la proposición de esta tesis trabajó sobre la evaluación resultante del gerente en la actividad de su cargo. El SADP requiere que, durante los tres meses de asumir el cargo, el Alto Ejecutivo plantee un Acuerdo de Desempeño con sus distintos niveles predominantes, con los fines de su gestión y objetivos a cumplir durante la actividad de su cargo. En este sentido, los Acuerdos de Desempeño

presentados hasta la fecha están directamente relacionados con las "Dificultades del Puesto" establecidas en el perfil. En consecuencia, al caracterizar el perfil de un Alto Directivo Público, las competencias deben estar en justa conexión con las dificultades planteadas en un perfil similar.

Respecto con el primer objetivo específico, 10 de los trabajadores encuestados, que representan un 8 %, refirieron que casi nunca se analiza la Ejecución Presupuestaria, asimismo, 14 encuestados que, representan un 24 %, señalaron que a veces se analiza la Ejecución Presupuestaria; 16 encuestados, que representan un 28 %, refirieron que casi siempre se analiza la Ejecución Presupuestaria, y 20 encuestados, que representan un 40 %, indicaron que siempre se analiza la Ejecución Presupuestaria.

Al realizar la prueba para diferenciar la teoría, se observó que el coeficiente de conexión es 0.998,, razón por la que se interpreta que existe una relación interna segura entre los factores examinados. En todo caso, se obtuvo un sigma recíproco menor a 0.05, por lo que se desestima la especulación inválida, tolerando la teoría electiva, así, se deriva que la Ejecución Presupuestaria se vincula con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción de Riesgo de Desastres - CENEPRED, año 2019.

Respecto a los resultados adquiridos, estos están relacionados con la exploración de López (2015). Luego de algunos intentos desconectados e incoherentes entre las décadas de 1970 y 1990, los estados centrales del nuevo siglo han asumido la metodología de la modernización en vista de una mayor sencillez y responsabilidad, en la evaluación de la ejecución y la administración por resultados. En esta multitud de esfuerzos, a las legislaturas mexicanas se han sumado asociaciones de todo el mundo, por ejemplo, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial, y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Por otro lado, conforme con el segundo objetivo específico, fue posible apreciar que 12 encuestados, que representan un 20 %, indicaron que nunca

analizan la eficacia; 13 encuestados, que representan un 24 %, refirieron que casi nunca analizan la eficacia; 11 encuestados, que representan un 16 %, señalaron que a veces analizan la eficacia; 13 encuestados, que representan un 24 %, refirieron que casi siempre analizan la eficacia, y 13 encuestados, que representan un 16 %, manifestaron que siempre analizan la eficacia.

Respecto con el tercer objetivo específico, 11 de los trabajadores encuestados, que representan un 16 %, refirieron que nunca se ha analizado la flexibilidad; 13 encuestados, que representan un 24 %, señalaron que casi nunca se ha analizado la flexibilidad; 11 encuestados, que representan un 16 %, refirieron que a veces se ha analizado la flexibilidad; 10 encuestados, que representan un 32 %, indicaron que casi siempre se ha analizado la flexibilidad, y 15 encuestados, que representan un 12 %, manifestaron que siempre se ha analizado la flexibilidad.

Al realizar la prueba para separar la hipótesis, se evidenció que, como lo demuestra la prueba de tolerancia, el coeficiente de asociación fue de 0,953, por lo que se deduce que existe una conexión interna segura entre los elementos analizados. No obstante, se adquirió un sigma individual inferior a 0,05, por lo que se desestima la hipótesis inválida, soportando la teoría electiva, así, se determinó que la Flexibilización del Cuerpo de Directivos Públicos está ligada con la modernización del Estado en el Centro Nacional Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED, año 2019.

En cuanto a los resultados obtenidos, estos se relacionan con la investigación de Cantoral (2018). De este modo, en la presente evaluación se presumió que existe una pronta y moderada asociación entre las capacidades del jefe público y el círculo dictatorial en la UGEL de Lima Metropolitana, lo que se muestra con la prueba de Spearman (sig. individual= ,000 < ,05; Rho = 0,596).

Conforme con el cuarto objetivo específico, los resultados observados dan cuenta de que 10 encuestados, es decir, el 12 %, informaron que nunca se investiga el avance de las técnicas; el 16 % de los encuestados, 11 individuos,

informaron que nunca se examina el mejoramiento de las metodologías; el 20 % de los 12 encuestados informó que, ocasionalmente, se disecciona el avance de los procedimientos; 12 de los encuestados que abordan el 20 % informaron que la mejora de los sistemas se rompe con frecuencia, y los 15 encuestados que representan el 32 % informaron que la mejora de las técnicas se disecciona todo el tiempo.

Al realizar la prueba para separar la hipótesis, el coeficiente de relación se consideró de 0.998, razón por la que se deduce que existe una conexión interna segura entre las variables consideradas. No obstante, se obtuvo un sigma respectivo menor a 0.05, por lo que se excusa la hipótesis inválida, perdurando la hipótesis electiva, así, se descifra que la Estrategia de Desarrollo del Cuerpo de Directivos Públicos está ligada con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED, año 2019.

En cuanto a los resultados obtenidos, estos se relacionan con la investigación de Bravo y Rau (2018). En tal marco, en esta evaluación se esperaba la existencia de una relación rápida y moderada entre las restricciones de la cabecera pública y los diferentes círculos nivelados en la UGEL de Lima Metropolitana, lo que se muestra con la prueba de Spearman (respectivas sig.= .000 < .05; Rho = 0.596).

En este sentido, los resultados adquiridos en la conclusión han puesto de manifiesto que existe una relación directa, extraordinariamente protegida, entre la modernización del Estado y el deber social, puesto que se ha obtenido un coeficiente de extensión de Pearson de $r=.499^*$ (Cuadro 14); lo anterior muestra que se diferencia un grado específico de modernización del Estado, y se diferencia una responsabilidad agradable alta o un grado medio de modernización del Estado y un grado medio de responsabilidad social y bajo grado de modernización del Estado, contrastado esto con un bajo grado de responsabilidad social. Esta estimación ha finalizado con una Sig. (específico) .025 incierto de $p<0.01$, en los especialistas de la Municipalidad Distrital de

Simón Bolívar, Pasco-2018. Los planes se descifran en términos aplicados para apoyar la modernización del Estado y el deber social, lo que coincide con las pruebas pasadas y los hipotéticos establecimientos.

5 CONCLUSIONES

1. Según lo indicado por la prueba de derivación, se obtuvo que el coeficiente de conexión es de 0.885, por lo que se interpreta que existe una cierta relación interior alta entre los factores considerados. Sin embargo, se adquirió un sigma bilateral inferior a 0,05, por lo que se desestima la especulación inválida, es decir, se tolera la teoría electiva, de lo que se asume que existe una gran conexión entre la Eficiencia del Cuerpo de Gestores Públicos y la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED, año 2019. El marcador actual que dependía del arreglo institucional de trabajo del CENEPRED no responde a todos y cada uno de los objetivos determinados en el Decreto N° 1024 (elaboración de una fundación de la administración pública), ni prueba los cambios fundamentales institucionales clave, lo que pone de manifiesto el desarrollo de marcadores significativos de estimación de valor.
2. De acuerdo con la prueba de suposición, se obtuvo que el coeficiente de conexión es de 0,998, por lo que se interpreta que existe una alta relación interior cierta entre los factores contemplados. No obstante, se adquirió un sigma bilateral inferior a 0,05, por lo que se desestima la especulación inválida, así, se tolera la teoría electiva, por ello, se interpreta que la Ejecución Presupuestaria se vincula con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción de Riesgo de Desastres - CENEPRED, año 2019. De este modo, existe un proceso de evaluación del plan financiero relacionado con el indicador actual (el nivel

de objetivos cumplidos por los jefes abiertos), pese a ello, la investigación de los objetivos de designación muestra que son fundamentalmente procesos que debilitan su trabajo y lo legitiman.

3. Según lo indicado por la prueba de derivación, se obtuvo que el coeficiente de relación es de 0.944₃, por lo que se deduce que existe una cierta relación interior alta entre los factores considerados. No obstante, se adquirió un sigma respectivo menor a 0.05, por lo que se desestima la especulación inválida, así, se tolera la teoría electiva, y se deduce que la Eficiencia del Cuerpo de Administradores Públicos está ligada con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Desastre Prevención y Reducción de Riesgos - CENEPRED, año 2019.
4. Según lo indicado por la prueba de derivación, se obtuvo que el coeficiente de relación es de 0.953₃, por lo que se deduce que existe una cierta relación interior alta entre los factores contemplados. No obstante, se adquirió un sigma recíproco menor a 0.05, por ello, se desestima la especulación inválida, tolerando la teoría electiva, por lo tanto, se deduce que la Flexibilización del Cuerpo de Directivos Públicos está ligada con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED, año 2019. Se propone no solo evaluar los objetivos planteados por el Decreto Legislativo N° 1024, sino cuantificar la producción de valor público y decidir su vinculación inmediata con todas las partes del cambio de ayuda común.
5. Conforme con lo indicado por la prueba de derivación, se obtuvo que el coeficiente de relación es de 0.998₃, por lo que se deduce que existe una cierta relación interior alta entre los factores contemplados. Sin embargo, se adquirió un sigma respectivo menor a 0.05, por lo que se desestima la teoría inválida y se tolera la especulación electiva, de este modo, se deduce que la Estrategia de Desarrollo del Cuerpo de Directivos Públicos

se vincula con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED, año 2019. Por último, en consideración con que la evaluación de la interacción de los enfoques públicos incorpora una parte de responsabilidad, lo que suma a su autenticidad y sustentabilidad, se confía en una adecuada difusión de los datos instrumento, como lo demuestra el caso de Chile.

6 RECOMENDACIONES

1. Con base en los resultados relacionados con los niveles de eficiencia variable de las agencias de gestión pública, se recomienda que el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres-CENEPRED, responsable en 2019, implemente un modelo de gestión y, actualmente, evalúe el trabajo en equipo. Si hay personas en la organización, es preciso cultivar talentos de liderazgo, determinar si los colaboradores brindan sugerencias de mejora e investigar el entorno organizacional, con el fin de mejorar la cultura organizacional. A partir de la medición de la pertinencia, la eficacia y la eficiencia, se deben considerar no solo las metas de las políticas públicas, sino las metas y las tareas de la organización, por lo que es necesario e imperativo establecer un proceso de evaluación integral.
2. Es importante medir y evaluar la comunicación que existe en la organización, pues los incidentes dentro de la organización deben informarse de inmediato, así, la atención debe centrarse en los empleados, para medir su desempeño, la capacitación que reciben y transmitir los comentarios existentes sobre lo que han aprendido. Es primordial el establecimiento de indicadores de desempeño personal, analizar el impacto y la sostenibilidad de las políticas, esto de manera resumida, así como priorizar los indicadores de impacto de la gestión, y trascender los indicadores de proceso, los que son, actualmente, los principales indicadores aplicados. Como en el caso anterior, la

recomendación se basa en reconocer la importancia de contar con indicadores de desempeño.

3. Los puntos anteriores son importantes para la implementación del modelo de gestión, de este modo, el proceso de mejora continua debe involucrar a toda la organización. Para promover una organización eficaz y más humana, el modelo de gestión a establecer es para la organización, pero viene de la organización, es decir, para implementar el modelo de acuerdo con la situación actual de la organización. En tal marco, es pertinente evaluar los cambios normativos en cuanto al cumplimiento del desempeño de los gerentes públicos, de manera que la tasa de cumplimiento de los indicadores que produce la separación varíe de un año a otro.
4. Los líderes organizacionales necesitan estimular diferentes motivaciones laborales y proporcionar las herramientas necesarias, para que el personal de operaciones y gerencia desarrolle habilidades y / o capacidades.
5. El modelo de gestión debe crearse en lugar de copiarse, así, la creación del modelo de gestión dependerá de los objetivos de la organización. Para el primer año de distribución, la mayoría de los indicadores de proceso son razonables, porque se supone que están asignados a varias entidades que pueden no tener un nivel de especialización suficiente, pero es claro que debe haber desempeño para el segundo y el tercer año de indicadores de distribución, así como distintas tasas de cumplimiento asignadas cada año.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ágora Democrática. (2006). Reforma y Modernización.

Alfredo, L. F. (2000). La Reforma del Estado Mexicano. Universidad Nacional Autónoma de México.

Alzate, J. (2009). Capital Social, descentralización y Modernización del Estado. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2009d/616/616.pdf>

Arámbula, H. (2015). La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile. Universitat Ramon Llull: <https://www.tdx.cat/handle/10803/371156>

Arancel, A., & Guardamino, L. (2019). Los Factores Motivacionales y el Desempeño de los Gerentes Públicos. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5785>

Aráoz Fernández, M. (2006). Reforma y Modernización del Estado. Miraflores-Perú.

Arriaza, A., & Salinas, C. (2012). Perfiles para selección de directivos a través del sistema de alta Dirección Pública. <http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/1411>

Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. (2008). La Gerencia Pública. <https://www.servir.gob.pe>

Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. (2008). Servir. <https://www.servir.gob.pe>

Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. (Agosto de 2016). Modelo de Gestión del Grupo de Directivos Públicos del Servicio Civil Peruano. https://storage.servir.gob.pe/publicaciones-sc/2016/Modelo_de_Gestion_Directivos_Publicos_Ago16.pdf

Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2015). Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina. BID.

Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2017). ¿Cómo diseñar e implementar un segmento directo profesionalizado?: opciones para una gerencia pública "a la carta". División de Capacidad Institucional del Estado. BID.

Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2018). Auditoría de desempeño para una mejor gestión pública en América Latina y el Caribe. Documento para discusión N°IDB-DP-587, División de Innovación para Servir al Ciudadano, BID.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2007). República del Perú: Evaluación de la Gobernabilidad Democrática. Publicación, Departamento Regional de Operaciones 3.

BID. (2018). Confianza y calidad de los servicios públicos: ¿Qué significa confiar en el gobierno? <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/confianza-y-calidad-de-los-servicios-publicos-que-significa-convfiar-en-el-gobierno/>

Bravo, N., & Rau, J. (2018). Modernización del Estado y Responsabilidad Social en la Municipalidad Distrital de Simón Bolívar, Pasco- 2018. Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32831/bravo_mn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cantoral, E. (2018). Competencias del gerente público y clima organizacional en las UGEL's de Lima Metropolitana. Universidad César Vallejo : <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2999296>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo [CLAD]. (2008). Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública.
- Clares, S. (2017). Modernización del estado y evolución de la burocracia según la percepción del personal de la Red de salud Lima Ciudad, 2017. Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14745/Clares_MS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cornejo, M. (2019). Análisis de la gestión municipal de Pucusana - Lima en el marco de la Modernización del Estado. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27260/Cornejo_SME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Decreto Legislativo N°1023. (21 de Junio de 2008). Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano.
- Decreto Legislativo N°1024. (21 de Junio de 2008). Decreto Legislativo que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos. Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano.
- Decreto Legislativo N°1440. (16 de Septiembre de 2018). Decreto Legislativo del Sistema Nacional. Lima, Perú.
- Decreto Supremo N°123-2018-PCM. (19 de Diciembre de 2018). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública. Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano.
- Fernández-Ríos, M., & Sánchez, J. (1997). Eficacia Organizacional. Madrid: Díaz de Santos S. A.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- IDEA Internacional. (2008). Gestión Pública. IDEA Internacional Oficina Región Andina.
- Jiménez Saavedra, H. (2010). La Gestión de Intereses en la Administración Pública Peruana. Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad Nacional de Ingeniería, Facultad de Ingeniería Económica y Ciencias Sociales, Lima-Perú.
- Ley N°30057. (4 de Julio de 2013). Ley del Servicio Civil. Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano.
- Longo, F. (2002). Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Marco-Anal%C3%ADtico-para-el-Diagn%C3%B3stico-Institucional-de-Sistemas-de-Servicio-Civil.pdf>
- Maguiña, N. (2018). Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30449/Magui%C3%B1a_PNM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Melgar, C. (2018). La Implementación de la Política de Modernización de la Gestión Pública en el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú. Obtenido de <https://repositorio.adp.edu.pe/handle/ADP/107>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2015). El Presupuesto por Resultados (PpR) Dirigido a gobiernos locales. Dirección General de Presupuesto Público. Miraflores: Dirección de Calidad del Gasto Público de la DGPP – MEF.

- Ministerio de Economía y Finanzas. (2016). Presupuesto por Resultados-PpR
Una estrategia para la modernización de la gestión pública en el Perú.
- Noborikawa, J., Pacheco, N., & Quispichuco, A. (2012). Evaluación del Cuerpo de Gerentes Públicos: Una Propuesta Metodológica. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/628133>
- Rebollo, W. (2014). Despolitización de la Función Pública: Análisis de Eficiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en la República de Chile. Universidad de Chile.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130668/Despolitizaci%C3%B3n-de-la-funci%C3%B3n-p%C3%BAblica-an%C3%A1lisis-de-eficacia-del-sistema-de-alta-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rogers, R., & Guzmán, N. (2015). El Directivo Público Hoy.
<https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=2927f104-c1e8-423c-8654-48ab2279c4e5>
- Secretaría de Gestión Pública-PCM. (09 de Enero de 2013). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>
- Secretaría de Gestión Pública-PCM. (2015). Marco Conceptual sobre Reforma y Modernización del Estado y de la Gestión Pública. Secretaría de Gestión Pública-PC.
- Silva, R. (2015). El Sistema de Alta Dirección Pública en Chile: Estudio de un caso desde la perspectiva del modelo Principal - Agente.
<https://repositorio.uam.es/handle/10486/672046>
- Sosa, J. (2015). Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-2010).
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/34482/>

Torres Angulo, P. (2009). Análisis del perfil del Gerente Público de Servicios Centralizados en la Ciudad de Punta Arenas. Universidad de Magallanes, Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Punta Arenas.

Torres, P. (2009). Análisis del perfil del Gerente Público de servicios centralizados en la ciudad de Punta Arenas.
http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/torres_angulo_2009.pdf

8 ANEXOS

8.1 Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones / Indicadores	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación,</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa entre la Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y la modernización del Estado en el Centro Nacional de</p>	<p>Eficiencia del cuerpo de gerentes públicos</p>	<p>Dimensión Ejecución presupuestaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto inicial modificado (PIM) • Devengado <p>Dimensión Eficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicios atendidos • Conformidad del servicio 	<p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional causal</p>

<p>Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019?</p>		<p>Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas <p>Dimensión Flexibilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación • Delegación de tareas <p>Dimensión Desarrollo de estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevención • Orientación del trabajo • Plan de contingencia. 	<p>Diseño: No experimental</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos: a) ¿De qué manera la ejecución presupuestaria se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019? b) ¿De qué manera la eficacia del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la</p>	<p>Objetivos específicos a) Describir de qué manera la ejecución presupuestaria se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019. b) Describir de qué manera la Eficacia del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación,</p>	<p>Hipótesis específicas a) La Ejecución presupuestaria se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019. b) La eficacia del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro</p>	<p>Modernización del estado</p>	<p>Dimensión Presupuesto para resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programas presupuestales 	

<p>modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019?</p> <p>c) ¿De qué manera la flexibilidad del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019?</p> <p>d) ¿De qué manera el DESARROLLO de estrategia del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019?</p>	<p>Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.</p> <p>c) Evaluar de qué manera la Flexibilidad del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.</p> <p>d) Evaluar de qué manera el desarrollo de estrategia del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.</p>	<p>Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.</p> <p>c) La Flexibilidad del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.</p> <p>d) El desarrollo de estrategia del Cuerpo de Gerentes Públicos se relaciona con la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, año 2019.</p>			
---	---	---	--	--	--

8.2 Anexo 2. Validación del instrumento

XFICHA PARA EL JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES

- 1.1. **Título:** "Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos Y La Modernización Del Estado".
- 1.2. **Finalidad:** Validar todo el contenido de la entrevista referida
- 1.3. **Objetivo del instrumento:** Recavación de ideas y pensamientos

1.4. Investigador 1:

- **Nombres y Apellidos:** LISBERTH KEVELIN BENITES PANIAGUA
- **Condición** : Bachiller
- **Nacionalidad** : Peruana
- **Procedencia** : Lima
- **Idioma** : Español

1.5. **Instrumento:** Cuestionario

1.6. **Información del experto (Validador):**

- 1.7. **Nombres y Apellidos:** Vicente Mauro Silva Escalante
Grado académico/ Título/Especialidad:

Título Profesional	Administración de Empresas
Especialidad	
Maestría	Gestión Pública

Experiencia laboral actual:

Institución	Cargo	Tiempo (años)
Programa Nacional de Saneamiento Urbano	Especialista en control Patrimonial	08 años
Sierra Exportadora	Especialista en control Patrimonial	05 años

- **Fecha de revisión:** 12 de octubre de 2021

Comentarios:

NINGUNO.

Opinión de Aplicabilidad:

Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Nombres y apellidos del Juez experto validador:

Mg. Vicente Mauro Silva Escalante

Documento de Identidad: 09555945

Lima, 12 de octubre de 2021



Juez Validador

FICHA PARA EL JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES

- 1.1. **Título:** "Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos Y La Modernización Del Estado".
- 1.2. **Finalidad:** Validar todo el contenido de la entrevista referida
- 1.3. **Objetivo del instrumento:** Recavación de ideas y pensamientos
- 1.4. **Investigador 1:**
- **Nombres y Apellidos:** LISBERTH KEVELIN BENITES PANIAGUA
 - **Condición** : Bachiller
 - **Nacionalidad** : Peruana
 - **Procedencia** : Lima
 - **Idioma** : Español
- 1.5. **Instrumento:** Cuestionario
- 1.6. **Información del experto (Validador): Nombres y Apellidos:** DEL ROSARIO PANDO, JULIA YOLANDA
Grado académico/ Título/Especialidad:

Título Profesional	CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
Especialidad	
Maestría	GESTIÓN PÚBLICA

Experiencia laboral actual:

Institución	Cargo	Tiempo (años)
Programa Nacional de Saneamiento Urbano	Especialista Contable Financiero	14 años
Gamarra Air Cargo y Cía. SAC	Contador General	4 años
Ministerio de Salud	Directora de Economía	1 año
Proyecto Especial Periférico Vial Norte	Contador	2 años

- **Fecha de revisión:** 12 de octubre de 2021

Comentarios:

NINGUNO.

Opinión de Aplicabilidad:

Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Nombres y apellidos del Juez experto validador:

Mg. Julia Yolanda del Rosario Pando.

Documento de Identidad: 06285998

Lima, 12 de octubre de 2021



Juez Validador

FICHA PARA EL JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES

1.1. **Título:** "Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos Y La Modernización Del Estado".

1.2. **Finalidad:** Validar todo el contenido de la entrevista referida

1.3. **Objetivo del instrumento:** Recavación de ideas y pensamientos

1.4. **Investigador 1:**

- **Nombres y Apellidos:** LISBERTH KEVELIN BENITES PANIAGUA
- **Condición** : Bachiller
- **Nacionalidad** : Peruana
- **Procedencia** : Lima
- **Idioma** : Español

1.5. **Instrumento:** Cuestionario

1.6. **Información del experto (Validador):**

Nombres y Apellidos:

Elena Zoraida Celis Pacherez

Grado académico/ Título/Especialidad:

Título Profesional	Contador Público Colegiado
Especialidad	
Maestría	Gestión Pública

Experiencia laboral actual:

Institución	Cargo	Tiempo (años)
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico	Especialista Contable	6

- **Fecha de revisión:** 12 de octubre de 2021

Comentarios:

NINGUNO.

Opinión de Aplicabilidad:

Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Nombres y apellidos del Juez experto validador:

Mg. Elena Zoraida Celis Pacherez

Documento de Identidad: 06545362

Lima, 12 de octubre de 2021



Juez Validador

8.3 Anexo 3. Cuestionario de las variables

Cuestionario para medir la variable Eficiencia de los Gerentes Públicos

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Ejecución presupuestaria						
1	Identifico los costos de las actividades que realizo.					
2	El personal cumple los servicios programados dentro de sus ocho horas de trabajo.					
3	El personal se encuentra motivado.					
4	Identifico las actividades laborales que me toman más tiempo durante el día.					
5	Existe duplicidad de esfuerzos para cumplir con las actividades diarias.					
6	Se utiliza la totalidad de la capacidad de los vehículos en cada servicio.					
7	Se utilizan, correctamente, los recursos disponibles para cada servicio.					
Eficacia						
8	Entrego en el horario indicado los reportes solicitados de mi área.					
9	Brindo solución inmediata a los problemas que se presentan.					
10	Se cumple con el horario indicado al usuario.					
11	Se cumple con las características del servicio mencionadas al usuario.					

12	Se realizan todas las tareas programadas en el día.					
13	Muestra el usuario conformidad de los servicios realizados.					
Flexibilidad						
14	Se generan alternativas de solución ante los problemas.					
15	Existe adaptabilidad del personal administrativo para trasladarse a otras áreas.					
16	Existe adaptabilidad del personal operativo para trasladarse a otras áreas.					
17	Se delegan tareas entre los colaboradores, con el fin de cumplir con los objetivos planteados.					
Desarrollo de estrategias						
18	Tengo presente la visión de mi institución.					
19	Identifico cuál es mi rol dentro de la organización.					
20	Me encuentro comprometido(a) con la institución.					
21	Identifico los puntos débiles de mi área.					
22	Tomo medidas preventivas antes de realizar mi trabajo.					
23	Organizo las actividades que tengo a través de herramientas que me ayuden a visualizarlas fácilmente.					
24	Realizo un plan de acción de acuerdo con los incidentes reportados.					

Questionario para medir la variable Modernización del estado

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Presupuesto						
1	¿Con qué frecuencia percibe usted que las instituciones del Estado son monitoreadas?					
2	¿Las instituciones del Estado garantizan y promueven la transparencia en el manejo de la información?					
3	¿Con qué frecuencia usted percibe que las instituciones del Estado peruano publican la planilla de remuneraciones de sus colaboradores?					
4	¿En las instituciones del Estado peruano se evidencia la existencia de oficinas modernizadas?					
5	¿Las instituciones del Estado peruano apoyan el proceso de adopción de prácticas de Gobierno electrónico que permitan brindar una mejor atención al usuario?					
6	¿En las instituciones que pertenecen al Estado peruano, utilizan plataformas nacionales de Gobierno electrónico?					
7	¿Con qué frecuencia percibe usted que las instituciones del Estado peruano facilitan el acceso de los ciudadanos a servicios públicos en línea, organizados en forma sencilla, cercana y consistente?					

8	¿En las entidades del Estado peruano se da a los usuarios acceso a información permanentemente actualizada sobre las entidades?					
9	¿Con qué frecuencia percibe usted que las instituciones públicas se coadyuvan con el establecimiento del marco de interoperabilidad del Estado peruano, así como los estándares de interoperabilidad entre instituciones públicas?					
10	¿Las instituciones del Estado peruano implementan procesos que buscan la implementación de servicios públicos en línea?					
11	¿Percibe usted que las instituciones del Estado promueven el espacio de diálogo y concentración de las políticas nacionales que conciernen con los tres niveles de gobierno?					
12	¿Las instituciones del Estado promueven la coordinación?					
13	¿Las instituciones establecen mecanismos de participación entre los Consejos nacionales o instancias directivas de organismos nacionales especializados, para los que está normada la participación de representantes de diversos sectores del nivel nacional, y de los Gobiernos regionales y locales?					
14	¿Las instituciones del Estado peruano, coordinan con las Asociaciones de					

	Gobiernos descentralizados, tales como ANGR, AMPE, REMURPE, MUNIRED y decenas de otras asociaciones de municipalidades, como organizaciones de representación, a través de sus autoridades, intereses compartidos por agrupaciones de Gobiernos descentralizados?					
--	---	--	--	--	--	--

8.4 Anexo 4. Base de datos

	Variable 1														Variable 2																																							
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30																								
E 1	3	2	3	3	5	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	2	2	5	4	5	5	3	4	4	5	4	2	2	5	4	5	5	2	1	3	4	5			
E 2	4	3	3	5	1	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	1	1	2	1	3	3	1	2	4	4	3	4	1	1	2	1	3	3	1	2	3	4	4	3	2		
E 3	1	3	5	5	4	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	4	3	1	2	3	3	1	4	3	1	3	5	4	2	1	4	4	3	1	4	3	1	3	5	4	2	1	4	4	5	3	1	2	4		
E 4	1	4	5	3	5	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	4	2	1	2	3	1	2	4	5	5	2	5	2	1	4	1	3	1	2	4	5	5	2	5	2	1	4	1	5	2	3	3	1		
E 5	1	2	3	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	5	1	2	2	1	1	2	5	1	2	5	2	3	2	3	3	5	1	2	5	1	2	5	2	3	2	3	3	5	5	3	1	4	5		
E 6	3	5	4	5	4	2	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	2	1	5	3	3	4	4	2	1	5	2	3	4	1	3	5	1	4	4	2	1	5	2	3	4	1	3	5	1	4	1	2	5	3	4		
E 7	1	5	1	1	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	4	1	2	2	3	1	4	3	1	2	2	1	4	1	2	2	3	1	4	1	4	4	4		
E 8	2	2	2	1	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	5	3	2	2	2	2	4	5	3	4	1	5	2	2	4	2	4	2	4	2	4	5	3	4	1	5	2	2	4	2	4	5	4	1	3	4
E 9	1	5	1	4	5	3	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	4	4	1	1	2	3	2	4	4	5	1	4	3	2	3	2	3	3	2	4	4	5	1	4	3	2	3	2	3	1	3	2	4	3		
E 10	3	1	4	5	2	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	1	3	3	3	4	3	5	1	5	3	3	3	3	1	3	2	4	3	5	1	5	3	3	3	3	1	3	2	1	2	1	4	2		
E 11	1	5	4	5	5	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	5	4	2	2	2	3	2	5	4	3	4	4	3	3	4	3	5	3	2	5	4	3	4	4	3	3	4	3	5	3	5	5	1	5		
E 12	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	5	1	5	3	3	3	4	3	1	5	4	2	4	2	3	3	3	4	4	3	1	5	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	5	4			

E 2 5	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	3	3	3	1		
E 2 6	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	1	1	2	2	3	1
E 2 7	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	2	2	2	3			
E 2 8	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	1	1	2	3		
E 2 9	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	1	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3			
E 3 0	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3		
E 3 1	3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3		
E 3 2	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
E 3 3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2
E 3 4	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	3	2	2	1	
E 3 5	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	3	2	4	3	2	4	4	2	3	2	4
E 3 6	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	4	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	4	3	2	1	1	4	

E50	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	3	3	3	1	
E51	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	1	1	2	2	3	1	
E52	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	2	2	2	3	
E53	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	1	1	2	3	
E54	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	1	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3		
E55	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3
E56	3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	
E57	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E58	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2
E59	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	3	2	2	1
E60	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	2	2	3	2	4	3	2	4	4	2	3	2	4