



Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020

José Luis Marín Cárdenas

jmarinca5@ucvvirtual.edu.pe

Escuela de posgrado
Universidad César Vallejo
ORCID: 0000-0001-9944-4979

José Manuel Delgado Bardales

jmdelgadob@ucvvirtual.edu.pe

Escuela de posgrado
Universidad César Vallejo
ORCID:0000-0001-6574-2759
Scopus autor ID: 24070333700
Código Renacyt: P0050554

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, Identificar las características del desempeño laboral para mejorar la gestión Municipal 2020, la investigación fue cualitativa de diseño revisión sistemática, se realizó el análisis de 10 artículos científicos relacionados a la variable de estudio. Se encontró que La evaluación de los 10 artículos científicos, enfocados al desempeño laboral en la gestión municipal pertenecen al tipo y diseño de estudios descriptivos. Los artículos enfocan al desarrollo de competencias y habilidades de los colaboradores municipales a través de capacitaciones, además se enfocan al uso de la tecnología, y 20% a metodologías aplicadas frente a los objetivos institucionales. También el desempeño laboral influye en la vida sostenible en el contexto de la crisis económica, debido a que demandan condiciones laborales diferentes, además de necesitar políticas, condiciones y consecuencias de afección pública. También se evidencia la necesidad de contar con un sistema para evaluar el desempeño laboral, por competencias, comprometidos y con comportamiento ético legal para su buen funcionamiento de los municipios y sobretodo integrado con todos los componentes del Estado. El control administrativo y financiero demanda de profesionales y técnicos con competencias integrales para el uso y disposición de recursos públicos para ser utilizados eficiente y eficazmente.

Palabras clave: Desarrollo laboral, gestión, territorio.

Labor performance in municipal management 2020

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the characteristics of job performance to improve Municipal management 2020, the research was qualitative with a systematic review design, the analysis of 10 scientific articles related to the study variable was carried out. It was found that the evaluation of the 10 scientific articles, focused on job performance in municipal management belong to the type and design of descriptive studies. The articles focus on the development of skills and abilities of municipal collaborators through training, also focus on the use of technology, and 20% on methodologies applied against institutional objectives. Work performance also influences sustainable life in the context of the economic crisis, due to the fact that they demand different working conditions, in addition to requiring public policies, conditions and consequences. There is also evidence of the need to have a system to evaluate job performance, by competencies, committed and with legal ethical behavior for the proper functioning of the municipalities and above all integrated with all the components of the State. Administrative and financial control demands professionals and technicians with comprehensive skills for the use and provision of public resources to be used efficiently and effectively.

Keywords: Labor development, management, territory.

Artículo recibido: 03 nov. 2020

Aceptado para publicación: 07 dic. 2020

Correspondencia jmarinca5@ucvvirtual.edu.pe

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral es un tema muy sensible para las organizaciones, sobre todo en aquellas de carácter público donde tienen que alcanzar los objetivos institucionales y lograr las metas propuestas por el Estado; sin embargo, muchas autoridades no le dan mayor atención por la condición política, ya que los funcionarios ejercen la función por conveniencia personal sin cumplir con las competencias determinadas en los perfiles de puestos laborales.

También debe considerarse que el desempeño laboral es pilar fundamental en el crecimiento de toda organización, porque tanto avanza, crece, se desarrolla permite responder a las condiciones y necesidades de la sociedad de lo contrario genera deficiencias que afectan el desarrollo social. Para garantizar el buen desempeño laboral de los trabajadores se debe cumplir criterios de selección y reclutamiento de los trabajadores, pero estos criterios muchas veces son obviados por factores intrínsecos de los municipios como, por ejemplo, presupuesto limitado, inestabilidad laboral a los trabajadores y ausencia de capacitaciones.

A nivel internacional, en Colombia, en un estudio realizado sobre el Modelo de Evaluación del Desempeño Basado en Competencias, indican que con una adecuada evaluación del desempeño del personal es posible identificar puntos débiles y fuertes del personal, establecer la calidad de los subordinados, reconocer el nivel de cumplimiento de las funciones administrativas, identificar la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de funciones, definir los requisitos de un programa de selección, formular las funciones de un cargo en específico, crear la base racional para recompensar el buen desempeño y definir las capacitaciones que se realizarán. Una forma de hacerlo es evaluándolos por las competencias necesarias para llevar las tareas del cargo a cabalidad, la cual es una técnica que ha tenido gran auge en los últimos tiempos (Manjarrés, A. 2013).

La evaluación del desempeño de la gestión pública está en el centro de las preocupaciones de los tomadores de decisiones de las instituciones gubernamentales, a todos los niveles de la gestión nacional, regional y local. La exigencia por optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, así como generar y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés que rodean la acción pública son los fundamentos básicos que han tenido

los gobiernos para impulsar el desarrollo de indicadores de desempeño en las instituciones públicas (Bonney y Armijo, 2005).

A nivel nacional, el desempeño laboral en nuestro país viene siendo afectado por el estrés que sufren los trabajadores, por diversos problemas familiares que tienen en casa, y por la incapacidad que tienen los jefes de delegar funciones, asimismo, por la falta de identidad con la institución que representan, y se frustran muchos proyectos importantes por la incapacidad de trabajar en equipo. El 70% en el país, tanto de empresas privadas y estatales sufren de esta enfermedad, sin embargo, son pocas las firmas que adoptan una solución al respecto (Medina y Ninanya, 2019).

En el sector público existe una necesidad urgente de mejorar el desempeño laboral del personal administrativo nombrado, toda vez, que se debe salvar las retenciones de la actual cultura administrativa. Se debe contar con líderes en Recursos Humanos, debiéndose mejorar la eficiencia y organización productiva, que tiene que incidir en el reclutamiento del talento humano, que va constituir un elemento de motivación y desarrollo de habilidades y destrezas (Medina y Ninanya, 2019).

A nivel Regional, en la provincia de Moyobamba realizaron un estudio en el Ministerio público específicamente en el área de Gerencia administrativa, donde determinaron que el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de Gerencia está relacionado con la modalidad de contrato (Quiroz, 2017).

En la Provincia de Junín en el área de la Gerencia territorial Huallaga Central – Junín, el clima organizacional y el desempeño mantiene un nivel regular, debido a la capacidad de análisis de los colaboradores, además a las actitudes, el personal se muestra empático con las recomendaciones que el jefe realiza, no siguen con las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento, y en muchos casos el colaborador no tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo (Naveda, 2017).

A nivel local, la Municipalidad Distrital de Huicungo presenta 45 trabajadores, entre los cuales 10 nombrados y 35 contratados, por mucho tiempo se ha observado deficiencia y bajo rendimiento en su desempeño laboral, para prueba de ello en el último plan de incentivos municipales no se recaudó lo dispuesto por las normativas del estado y a todo ello porque no se dio cumplimiento a las metas establecidas en el periodo 2014 – 2018.

Por lo expuesto se formulación el problema: ¿Cuáles son las características del desempeño laboral para mejorar la gestión Municipal 2020? Y como objetivo Identificar las características del desempeño laboral para mejorar la gestión Municipal 2020.

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

El tipo de investigación es básica aplicada con revisiones sistemáticas enmarcada dentro del nivel aplicativo cuyo fin es la de resolver problemas prácticos. Es Analítica, porque en base a los resultados diagnósticos del evento a modificar y de las causas que lo originan, combinados con los elementos obtenidos en la revisión de la literatura servirá de base para desarrollar la propuesta, para el enfoque cuantitativo se utilizará el diseño descriptivo simple (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) Por la temporalidad es de corte transversal. Se utilizará el diseño descriptivo: se recogió información relacionada al desempeño laboral en la gestión municipal, así mismo se recogió información científica y se buscó una estrategia para solucionar el desempeño laboral a la municipalidad en estudio.

La recolección se realizar a través de una tabla de registro de datos y la fuente de revisión bibliográfica de artículos de investigación tanto internacionales como nacionales que tuvieron como tema principal el desempeño laboral para mejorar la gestión municipal, de todos los artículos buscados (10) se recogió los datos más importantes según nivel de evidencia y se descartó los menos relevantes. Se estableció la búsqueda con criterio que las características de información concuerden y discrepen en los artículos internacionales y nacionales. Además de acuerdo a criterios técnicos preestablecidos se realizó, a partir de ello, se determinó la calidad de la evidencia basa en instrumentos estandarizados, es decir un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Tablas 1: Estudios revisados sobre el desarrollo laboral en la gestión municipal 2020

DATOS DE LA PUBLICACIÓN

1. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y Número
Alarcón Barrero, R., & Salvador Hernández, Y.	2020	La efectividad del desempeño de la gestión pública de gobiernos locales.	Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 7(2), 1–16. México. http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=7&sid=a1263ca0-da85-41f8-bef7-8a928cb8ac2c%40sdc-v-essmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=eue&AN=141370013	Vol. 7(2), 1-16.

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
Análisis de un caso de estudio	Colaboradores del Municipio	Cuestionario	Código de ética en investigación	Se muestra el diseño y aplicación de un índice sintético que evalúa la efectividad del desempeño de gobiernos locales, resultado del estudio de propuestas metodológicas y procedimientos en sistemas empresariales y gubernamentales en distintos escenarios y contextos geográficos; así como de las proyecciones de perfeccionamiento de la gestión pública local	De la formulación teórica de un conjunto de subíndices formados por indicadores relacionados con dimensiones para una gestión pública efectivas y variables definidas para la efectividad del desempeño, se realizan evaluaciones prácticas con la combinación de diferentes métodos y técnicas

2. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y Número
Hernández Domínguez, J. I.	2018	Ley N°20.922 sobre fortalecimiento de la gestión y profesionalización del personal municipal: Un estudio de caso en dos municipios en torno a la percepción sobre la gestión de sus recursos humanos	Santiago de Chile. Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública, 16(29), 1–25. http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=5&sid=a1263ca0-da85-41f8-bef7-8a928cb8ac2c%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMMmc210ZT11ZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=136364842&db=lua	16(29), 1–25..

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
Análisis de un caso de estudio	Colaboradores del Municipio	Cuestionario	Código de ética en investigación	La implementación de una política de recursos humanos y de un reglamento de concursos en particular, aportaría a resolver en mayor o menor medida las necesidades que ellos manifiestan al respecto. En este sentido, las preguntas que orientarán la reflexión son las siguientes: ¿Cuál es la situación de sus recursos humanos? ¿Qué percepción tienen sus encargados? ¿Qué percepción tienen otros funcionarios involucrados en su administración? ¿En qué medida la situación de sus recursos humanos limita las expectativas de mejora que promueve la ley 20.922?	que esta ley significaría varias oportunidades de mejora, pero se corre el riesgo de que algunas medidas, como la de contar con una política de recursos humanos y un reglamento de concursos, no tengan un impacto real en la práctica, puesto que hay deficiencias estructurales en el sistema municipal que suponen ciertos límites a los resultados que se prevé obtener y a las expectativas que se espera cumplir

3. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y Número
Gonzales Ttito, Y. M., & Cereceda Quintanilla, Y. V.	2020	Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo	Avances, 22(4), 536–551. Havana Cuba. http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=15&sid=a1263ca0-da85-41f8-bef7-8a928cb8ac2c%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT11ZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=146334273&db=fua	22(4), 536–551..

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
preexperimental	La población comprende 48 trabajadores asignados al servicio de Serenazgo municipal, la muestra estuvo constituida por 32 agentes en servicio activo	Encuesta, pretest y postest	Código de ética en investigación	Los programas de capacitación son considerados como una estrategia eficiente para incentivar mejoras en el desempeño laboral. En ese orden, la presente investigación se propuso establecer la influencia del programa de capacitación "Excelencia" en el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Serenazgo en la Municipalidad Distrital de Paucarpata durante el año 2019	El programa de capacitación "Excelencia" influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Paucarpata. El análisis de los resultados del Pre test y Post test indican que entre ambas evaluaciones hubo un incremento considerable en el nivel de desarrollo de las tres dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Serenazgo

4. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y Número
Ramos Carpio, J. P., Acosta Herrera, R. A., Ramos Carpio, K. C., & Martínez Vásquez, Á. B	2019	El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018	Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 7, 1–32. Toluca México. http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail?vid=17&sid=a1263ca0-da85-41f8-bef7-8a928cb8ac2c%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZX Mmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=139572023&db=eue	7, 1–32.

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
Investigación cuantitativa de tipo descriptivocorrelacional	Colaboradores municipales	Cuestionario	Código de ética en investigación	Se evidenció que el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral de los colaboradores, y consecuentemente, un funcionario tiene un mejor desempeño	Cuando percibe un mejor clima; esto se comprobó mediante la prueba estadística del chi cuadrado; aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la nula, con lo cual se propuso un plan de mejora orientado a fortalecer el desempeño laboral entre los funcionarios

5. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y Número
Corrêa, I., Camões, M., Meyer-Sahling, J., Mikkelsen, K., & Schuster, C.	2020	Distorções de incentivo ao desempenho e redução de motivação no serviço público federal no Brasil	Revista Do Serviço Público (Civil Service Review), 71(3), 297–329. Brasil. https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3408	71(3), 297–329.

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
Investigación cuantitativa de tipo descriptivo	Colaboradores municipales	Cuestionario	Código de ética en investigación	En la estructura actual de carreras en el gobierno federal brasileño, los funcionarios públicos que no disfrutaban un puesto de DAS tienen dos formas predominantes de alcanzar un nivel de salario más alto	La antigüedad y la aprobación en examen para una carrera en el servicio público que tenga una mejor remuneración. Proponemos en este trabajo que estas vías afectan negativamente la motivación en el servicio público. Esas alternativas transfieren los incentivos de los funcionarios de temprana carrera del desempeño laboral a la preparación para exámenes de carrera que ofrecen mejores salarios, así como privan aquellos con mayor antigüedad en su carrera de oportunidades de ascenso. También causan inequidad salarial entre las carreras, desmotivando a los funcionarios con responsabilidades similares en las carreras de más baja remuneración. Datos de una encuesta con 2.800 servidores públicos en 14 instituciones del gobierno federal proporcionan evidencia sugestiva para la importancia de reducir las distorsiones de los incentivos en el servicio público

6. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y Número
Mhlanga, T.S., Mjoli, T.Q., Chamisa, S.F.	2019	Personalidad y compromiso laboral entre los trabajadores municipales de la provincia oriental del Cabo, Sudáfrica	SA Journal of Human Resource Management 17,a1188. Cabo Oriental, Sudáfrica.	17, al 1188.

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
cuantitativo de investigación transversal	403 Colaboradores municipales	Encuesta Cuestionario	Código de ética en investigación	Aunque los investigadores han descubierto muchas de las consecuencias beneficiosas y positivas del compromiso laboral, poco se sabe acerca de la multitud de factores antecedentes que conducen a la participación de los empleados, como la personalidad. Propósito de la investigación: El objetivo del estudio era investigar la relación entre los cinco grandes rasgos de personalidad y el compromiso laboral entre los trabajadores municipales. Motivación para el estudio: La motivación de este estudio es examinar la relación entre la personalidad y las condiciones psicológicas. Se basaba en investigaciones anteriores que la personalidad está asociada con el comportamiento de muchos empleados	La apertura a la experiencia, la conciencia, la extraversión y la agradableidad tenían una relación positiva con el compromiso laboral, mientras que el neuroticismo tiene una relación negativa con el compromiso laboral. Los municipios y las cualificaciones educativas tuvieron un impacto en la contratación laboral. Implicaciones prácticas/gerenciales: El estudio recomienda a los gerentes que pasen de un enfoque basado en la intervención a un enfoque basado en la selección, ya que los municipios pueden maximizar sus recursos al ser capaces de predecir mejor el éxito laboral al principio del proceso de selección en lugar de tratar de maximizar el rendimiento de forma continua a través de intervenciones. Contribución/valor añadido: Este estudio se suma a una comprensión de las influencias de la personalidad en los resultados laborales, como la contratación laboral, dando áreas para la exploración en el coaching o entrevistas de retroalimentación basadas en la evaluación de la personalidad.

7. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y Número
Jurkiewicz, C.L., Massey, T.K.	2018	Lo que los empleados municipales quieren de sus puestos de trabajo frente a lo que están obteniendo: Una comparación longitudinal	Servicio Público: Llamamientos, Compromisos y Contribuciones pp. 203-214. EE.UU https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85047117150&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=municipal+job&st2=&sid=a45e38875ca88c0abfa9f2232c149969&sot=b&sdt=b&sl=20&s=TITLE%28municipal+job%29&relpos=8&citeCnt=0&searchTerm=	pp. 203-214

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
investigación descriptiva	204 Colaborador es municipales	Encuesta Cuestionario	Código de ética en investigación	Cuanto más precisos sean los gerentes del sector público, puedan responder a la pregunta de qué motiva a sus empleados, más eficaces serán para maximizar la productividad, mejorar el rendimiento y avanzar en la noción de responsabilidad del sector público (Cherniss & Kane, 1987).	Conocer las dimensiones relevantes de la motivación de los empleados es información valiosa para cualquier persona interesada en el desempeño organizacional (Locke, 1991), como es la capacidad de hacer evaluaciones objetivas de lo que los empleados quieren de sus trabajos y si sienten que lo están recibiendo (Scully, 1994). Ya se trate de formular la política de 204personnel o los planes estratégicos o los procesos de reingeniería, mantener a los empleados motivados es esencial para alcanzar los objetivos de productividad y eficiencia (Emmert & Taher, 1992).

8. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y Número
McCabe, B.C., Reddick, C.G., Demir, T.	2017	Profesionalismo municipal: ¿Más que un trabajo en el gobierno?	American Review of Public Administration 47(8), págs. 867-880. EE.UU. https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85031497798&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=municipal+job&st2=&sid=a45e38875ca88c0abfa9f2232c149969&sot=b&sdt=b&sl=20&s=TITLE%28municipal+job%29&relpos=10&citeCnt=0&searchTerm=	pp. 867-880

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
investigación descriptiva	204 Colaboradores municipales	Encuesta Cuestionario	Código de ética en investigación	Aunque la profesionalidad sigue siendo importante para el estudio y la práctica de la administración pública, sus características siguen sin estar claras. Si los gerentes públicos comparten una identidad profesional aún no se ha probado empíricamente. En este artículo, probamos un modelo de identidad profesional entre los gestores públicos, utilizando una muestra nacional de gestores municipales, la primera profesión en la administración pública. Tanto la administración pública en general como la dirección de la ciudad en particular carecen de características institucionales, como programas obligatorios de formación especializada o un monopolio sobre la entrada en el campo, que marcan las profesiones tradicionales como la medicina o el derecho.	Utilizando cinco atributos de identificación profesional comúnmente encontrados, probamos un modelo de ecuación estructural de creencias profesionales entre los gerentes de la ciudad con datos de una encuesta nacional. Encontramos evidencia de la identidad profesional de los gerentes de la ciudad en cuatro atributos: creencia en asociaciones profesionales, creencia en el servicio público, creencia en la autorregulación y sentido de llamada. Las creencias de los gerentes de la ciudad sobre la autonomía, sin embargo, no estaban relacionadas con otros aspectos de su profesionalismo.

9. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y Número
Prakash, K.C., Neupane, S., Leino- Arjas, P., (...), Ilmarinen, J., Nygard, C.-H.	2016	Perfiles laborales y discapacidades en la vida posterior: un seguimiento de 28 años de los empleados municipales en Finlandia	Archivos Internacionales de Salud Ocupacional y Ambiental 89(6), págs. 997-1007. Finlandia https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84965032383&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=municipal+job&st2=&sid=a45e38875ca88c0abfa9f2232c149969&sot=b&sdt=b&sl=20&s=TITLE%28municipal+job%29&relpos=13&citeCnt=7&searchTerm=	89(6), págs. 997-1007

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
investigación descriptiva	2998 empleados municipales (1892 mujeres y 1106 hombres) de entre 44 y 58 años al inicio	entrevistas y observaciones en las plazas de trabajo al inicio	Código de ética en investigación	Después de ajustar la edad, la socioeconómica, el estilo de vida y las características relacionadas con la salud, las mujeres en las organizaciones auxiliares (RR 2.1, 95 % CI 1.4–3.2), atención domiciliaria (2.1, 1.4–3.2), supervisión de la cocina (2.0, 1.1–3.6) y oficina (1.6, 1.1–2.4) los perfiles de trabajo tenían un mayor riesgo de discapacidad en la vida más tarde que los de los trabajos administrativos. Los perfiles de trabajo auxiliares (1.5, 1.1–2.9) y de supervisión técnica (1.7, 1.1–2.7) conllevan un mayor riesgo entre los hombres.	Los perfiles de trabajo de mediana edad relacionados principalmente con el trabajo físicamente pesado fueron fuertes predictores de discapacidad en la vida posterior. En las mujeres, el trabajo de oficina también aumentó el riesgo de discapacidad

10. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y Número
Silva E, Silva G, Bautista J.	2017	Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, Región San Martín	Rev. Tzhoecoen 2018 VOL. 10 / N° 1, ISSN: 1997-8731. Chiclayo Perú. http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781/pdf	VOL. 10 / N° 1, ISSN: 1997-8731

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Investigación descriptiva Correlacional y método inductivo	75 colaboradores	Encuesta cuestionario	Código de ética en investigación	Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral es común y puede afectar su desempeño en los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín	Se ha determinado una relación significativa del clima organizacional sobre el desempeño de los colaboradores de la municipalidad, ya que, al mantener un clima regular, el desempeño de los colaboradores se comportaría de igual manera debido a que las políticas, beneficios, la estabilidad laboral, impiden el efectivo desempeño

DISCUSIÓN

Posterior a la revisión sistemática de los artículos, el 80% corresponden de a América latina y El Caribe, resaltando los países de Perú, México y Estados Unidos de América con 20% respectivamente, seguido de los países de Chile, Cuba, Brasil, Perú con el 10%; y el 20% corresponden a los continentes de Europa y África con los países de Finlandia y Sudáfrica con 105 respectivamente.

En relación a la variable desempeño laboral en el municipio, Alarcón Barrero, R., & Salvador Hernández, Y., determinó que, el diseño y aplicación de un índice sintético que evalúa la efectividad del desempeño de gobiernos locales. formulación teórica de un conjunto de subíndices formados por indicadores relacionados con dimensiones para una gestión pública efectivas y variables definidas para la efectividad del desempeño. Además, Hernández Domínguez, J. I., quien establece que, la implementación de una política de recursos humanos y de un reglamento de concursos en particular, aportaría a resolver en mayor o menor medida las necesidades que ellos manifiestan al respecto. Igualmente, Gonzales Ttito, Y. M., & Cereceda Quintanilla, Y. V., concluye que, El programa de capacitación "Excelencia" influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del servicio. Por otro lado, Ramos J, Acosta R, Ramos K, & Martínez Á, determinaron que, el clima laboral interviene en los colaboradores, y a consecuencia negativa puede tener menor desempeño.

Desde el punto de vista de los resultados de los artículos analizados se puede concluir adicionalmente que los líderes de talento humano perciben un menor impacto generado por los cambios, al implementar planes de capacitación y desarrollo de competencias y que as su vez, contribuye a mejorar o a reducir la tensión en el clima organizacional por efecto de los cambios y transformaciones organizacionales, reduciendo la incertidumbre, disminuyendo el efecto del rumor y mejorando la participación de los equipos y sus miembros como factor de protección o favorecedor del cambio. Esto a su vez, confirma que reduce las tenciones que se expresan en la teoría de Lewin (1951) sobre resistencia al cambio.

También, Corrêa, I., Camões, M., Meyer-Sahling, J., Mikkelsen, K., & Schuster, C., encontraron que, los funcionarios públicos que no disfrutaban un puesto de DAS tienen dos

formas predominantes de alcanzar un nivel de salario más alto, hecho que salen los valores institucionales y de desempeño de los colaboradores

Por su parte, Mhlanga, T, Mjoli, T., Chamisa, S. concluyen que, la experiencia, la conciencia, la extraversión y la condición agradable tenían una relación positiva con el compromiso laboral, mientras que el neuroticismo tiene una relación negativa con el compromiso laboral. Condiciones que complican el desempeño laboral. Igualmente, Jurkiewicz, C, Massey, T. encontraron que, conocer las dimensiones relevantes de la motivación de los empleados es información valiosa para cualquier persona interesada en el desempeño organizacional. Asimismo, McCabe, B, Reddick, C., Demir, T., concluyen que, utilizando cinco atributos de identificación profesional comúnmente encontrados, probamos un modelo de ecuación estructural de creencias profesionales entre los gerentes de la ciudad con datos de una encuesta nacional. Prakash, K., Neupane, S., Leino-Arjas, P., Ilmarinen, J., Nygard, C., establecen que, los perfiles de trabajo de mediana edad relacionados principalmente con el trabajo físicamente pesado fueron fuertes predictores de discapacidad en la vida posterior. En las mujeres, el trabajo de oficina también aumenta el riesgo de discapacidad. También, Silva E, Silva G, Bautista J., concluye que, una relación significativa del clima organizacional sobre el desempeño de los colaboradores de la municipalidad, al ser el clima organizacional regular el desempeño laboral sería igual.

Desde otro punto de vista, los líderes de talento humano consideran que los procesos de formación hacen a sus colaboradores más susceptibles de ser reclutados por la competencia, esta cifra parece coincidir con el rango de empresas que contemplan dentro de sus indicadores aquellos relacionados con el impacto de la cualificación del talento humano en los resultados organizacionales y su relación con los índices de rotación por efecto de la competencia y mejores niveles económicos, contratación y estabilidad. Es importante tener en cuenta que resulta necesario revisar los esquemas de gestión de conocimiento que realizan las empresas analizadas, ya que aun cuando existe un impacto positivo sobre el desempeño a corto y largo plazo de los colaboradores; sin embargo se desaprovecha potencial al dejar de lado la sensibilización de los procesos para desarrollar competencias previas al cambio, así como la socialización y la transmisión de conocimientos y la medición permanente de del impacto de la retroalimentación de la capacitación sobre los resultados del cambio organizacional.

4. CONCLUSIÓN O CONSIDERACIONES FINALES

La evaluación de los 10 artículos científicos, enfocados al desempeño laboral en la gestión municipal pertenecen al tipo y diseño de estudios descriptivos. El 50% de los artículos científicos se encuentran enfocados al desarrollo de competencias y habilidades de los trabajadores municipales a través de capacitaciones, 30% se encuentra enfocado al uso de la TIC, para lograr la gestión y 20% menciona el uso de la eficiencia y metodologías aplicadas a al mapeo de objetivos institucionales.

El 70% de los estudios relacionados con el desempeño laboral influyen en la vida sostenible en el contexto de la crisis económica, debido a que demandan políticas, condiciones y consecuencias de afección pública.

Es importante contar con un sistema para evaluar el desempeño laboral, así como contar con colaboradores responsables, competencias, comprometidos y con comportamiento ético legal para su buen funcionamiento de los municipios y sobretodo integrado con todos los componentes del Estado.

El control administrativo y financiero demanda de profesionales y técnicos con competencias integrales para el uso y disposición de los diferentes recursos públicos para ser utilizados eficiente y eficazmente.

El clima laboral influye en el desempeño de los colaboradores, por ende, demanda generar compromisos de conlleven al cambio e identidad institucional.

5. LISTA DE REFERENCIAS

Alarcón Barrero, R., & Salvador Hernández, Y. 2020 La efectividad del desempeño de la gestión pública de gobiernos locales. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(2), 1–16. México. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=7&sid=a1263ca0-da85-41f8-bef7-8a928cb8ac2c%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=eue&AN=141370013>

Bonnefoy J, Armijo M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES. Publicación de las Naciones Unidas. ISSN impreso 1680-886X. ISSN electrónico 1680-8878. ISBN: 92-1-322800-7.

<https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/0/26120/manual45.pdf>

Corrêa, I., Camões, M., Meyer-Sahling, J., Mikkelsen, K., & Schuster, C. (2020). Distorções de incentivo ao desempenho e redução de motivação no serviço público federal no Brasil. *Revista Do Serviço Público (Civil Service Review)*, 71(3), 297–329. <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3408>

Gonzales Tito, Y. M., & Cereceda Quintanilla, Y. V. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536–551. Havana Cuba. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=15&sid=a1263ca0-da85-41f8-bef7-8a928cb8ac2c%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=146334273&db=fua>

Hernández Domínguez, J. I. (2018). Ley n°20.922 sobre fortalecimiento de la gestión y profesionalización del personal municipal: un estudio de caso en dos municipios en torno a la percepción sobre la gestión de sus recursos humanos. *revista enfoques: ciencia política y administración pública*, 16(29), 1–25. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=5&sid=a1263ca0-da85-41f8-bef7-8a928cb8ac2c%40sdc-v-sessmgr02&bdata=jmxhbm9zxm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#an=136364842&db=fua>

Hernández, Fernández y Baptista (2016). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición, México. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigación-sexta-edicion.compressed.pdf>

Jurkiewicz, C.L., Massey, T.K. 2018 Lo que los empleados municipales quieren de sus puestos de trabajo frente a lo que están obteniendo: Una comparación longitudinal Servicio Público: Llamamientos, Compromisos y Contribucionespp. 203-214. EE.UU. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85047117150&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=municipal+job&st2=&sid=a45e38875ca88c0abfa9f2232c149969&stot=b&sdt=b&sl=20&s=TITLE%28municipal+job%29&relpos=8&citeCnt=0&sear>

chTerm= pp. 203-214

Manjarrés A., Castell R., Luna C. (2013). INGENIARE, Universidad Libre-Barranquilla, Año 8, No. 15, pp. 11-29 • ISSN: 1909-2458. Modelo de Evaluación del Desempeño Basado en Competencias. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5980476.pdf>

McCabe, B.C., Reddick, C.G., Demir, T. 2017 Profesionalismo municipal: ¿Más que un trabajo en el gobierno? *American Review of Public Administration*. 47(8), págs. 867-880. EE.UU. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85031497798&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=municipal+job&st2=&sid=a45e38875ca88c0abfa9f2232c149969&st3=ot=b&sdt=b&sl=20&s=TITLE%20municipal+job%29&relpos=10&citeCnt=0&searchTerm=> pp. 867-880

Medina C., Ninanya E. (2019). La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima metropolitana. Tesis de posgrado. Universidad Marcelino Champagnat. Escuela de postgrado. Programa de maestría Perú. <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/3017/1/82.%20Tesis%20%28Medina%20%20y%20Ninanya%29.pdf>

Mhlanga, T.S., Mjoli, T.Q., Chamisa, S.F. 2019 Personalidad y compromiso laboral entre los trabajadores municipales de la provincia oriental del Cabo, Sudáfrica SA *Journal of Human Resource Management*. 17,a1188. Cabo Oriental, Sudáfrica. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85075058053&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=municipal+job&st2=&sid=a45e38875ca88c0abfa9f2232c149969&st3=ot=b&sdt=b&sl=20&s=TITLE%20municipal+job%29&relpos=3&citeCnt=1&searchTerm=>

Naveda K (2017). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Alto Huallaga. Tesis de pregrado. Universidad de Huánuco. Facultad de Ciencias Empresariales. Programa académico profesional de administración de empresas. http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/344/T047_47461367T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Prakash, K.C., Neupane, S., Leino-Arjas, P., (...), Ilmarinen, J., Nygard, C.-H. 2016
Perfiles laborales y discapacidades en la vida posterior: un seguimiento de 28 años de los empleados municipales en Finlandia Archivos Internacionales de Salud Ocupacional y Ambiental 89(6), págs. 997-1007. Finlandia
[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84965032383&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=municipal+job&st2=&sid=a45e38875ca88c0abfa9f2232c149969&st3=&st4=&st5=&st6=&st7=&st8=&st9=&st10=&st11=&st12=&st13=&st14=&st15=&st16=&st17=&st18=&st19=&st20=&st21=&st22=&st23=&st24=&st25=&st26=&st27=&st28=&st29=&st30=&st31=&st32=&st33=&st34=&st35=&st36=&st37=&st38=&st39=&st40=&st41=&st42=&st43=&st44=&st45=&st46=&st47=&st48=&st49=&st50=&st51=&st52=&st53=&st54=&st55=&st56=&st57=&st58=&st59=&st60=&st61=&st62=&st63=&st64=&st65=&st66=&st67=&st68=&st69=&st70=&st71=&st72=&st73=&st74=&st75=&st76=&st77=&st78=&st79=&st80=&st81=&st82=&st83=&st84=&st85=&st86=&st87=&st88=&st89=&st90=&st91=&st92=&st93=&st94=&st95=&st96=&st97=&st98=&st99=&st100=&st101=&st102=&st103=&st104=&st105=&st106=&st107=&st108=&st109=&st110=&st111=&st112=&st113=&st114=&st115=&st116=&st117=&st118=&st119=&st120=&st121=&st122=&st123=&st124=&st125=&st126=&st127=&st128=&st129=&st130=&st131=&st132=&st133=&st134=&st135=&st136=&st137=&st138=&st139=&st140=&st141=&st142=&st143=&st144=&st145=&st146=&st147=&st148=&st149=&st150=&st151=&st152=&st153=&st154=&st155=&st156=&st157=&st158=&st159=&st160=&st161=&st162=&st163=&st164=&st165=&st166=&st167=&st168=&st169=&st170=&st171=&st172=&st173=&st174=&st175=&st176=&st177=&st178=&st179=&st180=&st181=&st182=&st183=&st184=&st185=&st186=&st187=&st188=&st189=&st190=&st191=&st192=&st193=&st194=&st195=&st196=&st197=&st198=&st199=&st200=&st201=&st202=&st203=&st204=&st205=&st206=&st207=&st208=&st209=&st210=&st211=&st212=&st213=&st214=&st215=&st216=&st217=&st218=&st219=&st220=&st221=&st222=&st223=&st224=&st225=&st226=&st227=&st228=&st229=&st230=&st231=&st232=&st233=&st234=&st235=&st236=&st237=&st238=&st239=&st240=&st241=&st242=&st243=&st244=&st245=&st246=&st247=&st248=&st249=&st250=&st251=&st252=&st253=&st254=&st255=&st256=&st257=&st258=&st259=&st260=&st261=&st262=&st263=&st264=&st265=&st266=&st267=&st268=&st269=&st270=&st271=&st272=&st273=&st274=&st275=&st276=&st277=&st278=&st279=&st280=&st281=&st282=&st283=&st284=&st285=&st286=&st287=&st288=&st289=&st290=&st291=&st292=&st293=&st294=&st295=&st296=&st297=&st298=&st299=&st300=&st301=&st302=&st303=&st304=&st305=&st306=&st307=&st308=&st309=&st310=&st311=&st312=&st313=&st314=&st315=&st316=&st317=&st318=&st319=&st320=&st321=&st322=&st323=&st324=&st325=&st326=&st327=&st328=&st329=&st330=&st331=&st332=&st333=&st334=&st335=&st336=&st337=&st338=&st339=&st340=&st341=&st342=&st343=&st344=&st345=&st346=&st347=&st348=&st349=&st350=&st351=&st352=&st353=&st354=&st355=&st356=&st357=&st358=&st359=&st360=&st361=&st362=&st363=&st364=&st365=&st366=&st367=&st368=&st369=&st370=&st371=&st372=&st373=&st374=&st375=&st376=&st377=&st378=&st379=&st380=&st381=&st382=&st383=&st384=&st385=&st386=&st387=&st388=&st389=&st390=&st391=&st392=&st393=&st394=&st395=&st396=&st397=&st398=&st399=&st400=&st401=&st402=&st403=&st404=&st405=&st406=&st407=&st408=&st409=&st410=&st411=&st412=&st413=&st414=&st415=&st416=&st417=&st418=&st419=&st420=&st421=&st422=&st423=&st424=&st425=&st426=&st427=&st428=&st429=&st430=&st431=&st432=&st433=&st434=&st435=&st436=&st437=&st438=&st439=&st440=&st441=&st442=&st443=&st444=&st445=&st446=&st447=&st448=&st449=&st450=&st451=&st452=&st453=&st454=&st455=&st456=&st457=&st458=&st459=&st460=&st461=&st462=&st463=&st464=&st465=&st466=&st467=&st468=&st469=&st470=&st471=&st472=&st473=&st474=&st475=&st476=&st477=&st478=&st479=&st480=&st481=&st482=&st483=&st484=&st485=&st486=&st487=&st488=&st489=&st490=&st491=&st492=&st493=&st494=&st495=&st496=&st497=&st498=&st499=&st500=&st501=&st502=&st503=&st504=&st505=&st506=&st507=&st508=&st509=&st510=&st511=&st512=&st513=&st514=&st515=&st516=&st517=&st518=&st519=&st520=&st521=&st522=&st523=&st524=&st525=&st526=&st527=&st528=&st529=&st530=&st531=&st532=&st533=&st534=&st535=&st536=&st537=&st538=&st539=&st540=&st541=&st542=&st543=&st544=&st545=&st546=&st547=&st548=&st549=&st550=&st551=&st552=&st553=&st554=&st555=&st556=&st557=&st558=&st559=&st560=&st561=&st562=&st563=&st564=&st565=&st566=&st567=&st568=&st569=&st570=&st571=&st572=&st573=&st574=&st575=&st576=&st577=&st578=&st579=&st580=&st581=&st582=&st583=&st584=&st585=&st586=&st587=&st588=&st589=&st590=&st591=&st592=&st593=&st594=&st595=&st596=&st597=&st598=&st599=&st600=&st601=&st602=&st603=&st604=&st605=&st606=&st607=&st608=&st609=&st610=&st611=&st612=&st613=&st614=&st615=&st616=&st617=&st618=&st619=&st620=&st621=&st622=&st623=&st624=&st625=&st626=&st627=&st628=&st629=&st630=&st631=&st632=&st633=&st634=&st635=&st636=&st637=&st638=&st639=&st640=&st641=&st642=&st643=&st644=&st645=&st646=&st647=&st648=&st649=&st650=&st651=&st652=&st653=&st654=&st655=&st656=&st657=&st658=&st659=&st660=&st661=&st662=&st663=&st664=&st665=&st666=&st667=&st668=&st669=&st670=&st671=&st672=&st673=&st674=&st675=&st676=&st677=&st678=&st679=&st680=&st681=&st682=&st683=&st684=&st685=&st686=&st687=&st688=&st689=&st690=&st691=&st692=&st693=&st694=&st695=&st696=&st697=&st698=&st699=&st700=&st701=&st702=&st703=&st704=&st705=&st706=&st707=&st708=&st709=&st710=&st711=&st712=&st713=&st714=&st715=&st716=&st717=&st718=&st719=&st720=&st721=&st722=&st723=&st724=&st725=&st726=&st727=&st728=&st729=&st730=&st731=&st732=&st733=&st734=&st735=&st736=&st737=&st738=&st739=&st740=&st741=&st742=&st743=&st744=&st745=&st746=&st747=&st748=&st749=&st750=&](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84965032383&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=municipal+job&st2=&sid=a45e38875ca88c0abfa9f2232c149969&st3=&st4=&st5=&st6=&st7=&st8=&st9=&st10=&st11=&st12=&st13=&st14=&st15=&st16=&st17=&st18=&st19=&st20=&st21=&st22=&st23=&st24=&st25=&st26=&st27=&st28=&st29=&st30=&st31=&st32=&st33=&st34=&st35=&st36=&st37=&st38=&st39=&st40=&st41=&st42=&st43=&st44=&st45=&st46=&st47=&st48=&st49=&st50=&st51=&st52=&st53=&st54=&st55=&st56=&st57=&st58=&st59=&st60=&st61=&st62=&st63=&st64=&st65=&st66=&st67=&st68=&st69=&st70=&st71=&st72=&st73=&st74=&st75=&st76=&st77=&st78=&st79=&st80=&st81=&st82=&st83=&st84=&st85=&st86=&st87=&st88=&st89=&st90=&st91=&st92=&st93=&st94=&st95=&st96=&st97=&st98=&st99=&st100=&st101=&st102=&st103=&st104=&st105=&st106=&st107=&st108=&st109=&st110=&st111=&st112=&st113=&st114=&st115=&st116=&st117=&st118=&st119=&st120=&st121=&st122=&st123=&st124=&st125=&st126=&st127=&st128=&st129=&st130=&st131=&st132=&st133=&st134=&st135=&st136=&st137=&st138=&st139=&st140=&st141=&st142=&st143=&st144=&st145=&st146=&st147=&st148=&st149=&st150=&st151=&st152=&st153=&st154=&st155=&st156=&st157=&st158=&st159=&st160=&st161=&st162=&st163=&st164=&st165=&st166=&st167=&st168=&st169=&st170=&st171=&st172=&st173=&st174=&st175=&st176=&st177=&st178=&st179=&st180=&st181=&st182=&st183=&st184=&st185=&st186=&st187=&st188=&st189=&st190=&st191=&st192=&st193=&st194=&st195=&st196=&st197=&st198=&st199=&st200=&st201=&st202=&st203=&st204=&st205=&st206=&st207=&st208=&st209=&st210=&st211=&st212=&st213=&st214=&st215=&st216=&st217=&st218=&st219=&st220=&st221=&st222=&st223=&st224=&st225=&st226=&st227=&st228=&st229=&st230=&st231=&st232=&st233=&st234=&st235=&st236=&st237=&st238=&st239=&st240=&st241=&st242=&st243=&st244=&st245=&st246=&st247=&st248=&st249=&st250=&st251=&st252=&st253=&st254=&st255=&st256=&st257=&st258=&st259=&st260=&st261=&st262=&st263=&st264=&st265=&st266=&st267=&st268=&st269=&st270=&st271=&st272=&st273=&st274=&st275=&st276=&st277=&st278=&st279=&st280=&st281=&st282=&st283=&st284=&st285=&st286=&st287=&st288=&st289=&st290=&st291=&st292=&st293=&st294=&st295=&st296=&st297=&st298=&st299=&st300=&st301=&st302=&st303=&st304=&st305=&st306=&st307=&st308=&st309=&st310=&st311=&st312=&st313=&st314=&st315=&st316=&st317=&st318=&st319=&st320=&st321=&st322=&st323=&st324=&st325=&st326=&st327=&st328=&st329=&st330=&st331=&st332=&st333=&st334=&st335=&st336=&st337=&st338=&st339=&st340=&st341=&st342=&st343=&st344=&st345=&st346=&st347=&st348=&st349=&st350=&st351=&st352=&st353=&st354=&st355=&st356=&st357=&st358=&st359=&st360=&st361=&st362=&st363=&st364=&st365=&st366=&st367=&st368=&st369=&st370=&st371=&st372=&st373=&st374=&st375=&st376=&st377=&st378=&st379=&st380=&st381=&st382=&st383=&st384=&st385=&st386=&st387=&st388=&st389=&st390=&st391=&st392=&st393=&st394=&st395=&st396=&st397=&st398=&st399=&st400=&st401=&st402=&st403=&st404=&st405=&st406=&st407=&st408=&st409=&st410=&st411=&st412=&st413=&st414=&st415=&st416=&st417=&st418=&st419=&st420=&st421=&st422=&st423=&st424=&st425=&st426=&st427=&st428=&st429=&st430=&st431=&st432=&st433=&st434=&st435=&st436=&st437=&st438=&st439=&st440=&st441=&st442=&st443=&st444=&st445=&st446=&st447=&st448=&st449=&st450=&st451=&st452=&st453=&st454=&st455=&st456=&st457=&st458=&st459=&st460=&st461=&st462=&st463=&st464=&st465=&st466=&st467=&st468=&st469=&st470=&st471=&st472=&st473=&st474=&st475=&st476=&st477=&st478=&st479=&st480=&st481=&st482=&st483=&st484=&st485=&st486=&st487=&st488=&st489=&st490=&st491=&st492=&st493=&st494=&st495=&st496=&st497=&st498=&st499=&st500=&st501=&st502=&st503=&st504=&st505=&st506=&st507=&st508=&st509=&st510=&st511=&st512=&st513=&st514=&st515=&st516=&st517=&st518=&st519=&st520=&st521=&st522=&st523=&st524=&st525=&st526=&st527=&st528=&st529=&st530=&st531=&st532=&st533=&st534=&st535=&st536=&st537=&st538=&st539=&st540=&st541=&st542=&st543=&st544=&st545=&st546=&st547=&st548=&st549=&st550=&st551=&st552=&st553=&st554=&st555=&st556=&st557=&st558=&st559=&st560=&st561=&st562=&st563=&st564=&st565=&st566=&st567=&st568=&st569=&st570=&st571=&st572=&st573=&st574=&st575=&st576=&st577=&st578=&st579=&st580=&st581=&st582=&st583=&st584=&st585=&st586=&st587=&st588=&st589=&st590=&st591=&st592=&st593=&st594=&st595=&st596=&st597=&st598=&st599=&st600=&st601=&st602=&st603=&st604=&st605=&st606=&st607=&st608=&st609=&st610=&st611=&st612=&st613=&st614=&st615=&st616=&st617=&st618=&st619=&st620=&st621=&st622=&st623=&st624=&st625=&st626=&st627=&st628=&st629=&st630=&st631=&st632=&st633=&st634=&st635=&st636=&st637=&st638=&st639=&st640=&st641=&st642=&st643=&st644=&st645=&st646=&st647=&st648=&st649=&st650=&st651=&st652=&st653=&st654=&st655=&st656=&st657=&st658=&st659=&st660=&st661=&st662=&st663=&st664=&st665=&st666=&st667=&st668=&st669=&st670=&st671=&st672=&st673=&st674=&st675=&st676=&st677=&st678=&st679=&st680=&st681=&st682=&st683=&st684=&st685=&st686=&st687=&st688=&st689=&st690=&st691=&st692=&st693=&st694=&st695=&st696=&st697=&st698=&st699=&st700=&st701=&st702=&st703=&st704=&st705=&st706=&st707=&st708=&st709=&st710=&st711=&st712=&st713=&st714=&st715=&st716=&st717=&st718=&st719=&st720=&st721=&st722=&st723=&st724=&st725=&st726=&st727=&st728=&st729=&st730=&st731=&st732=&st733=&st734=&st735=&st736=&st737=&st738=&st739=&st740=&st741=&st742=&st743=&st744=&st745=&st746=&st747=&st748=&st749=&st750=&st751=&st752=&st753=&st754=&st755=&st756=&st757=&st758=&st759=&st760=&st761=&st762=&st763=&st764=&st765=&st766=&st767=&st768=&st769=&st770=&st771=&st772=&st773=&st774=&st775=&st776=&st777=&st778=&st779=&st780=&st781=&st782=&st783=&st784=&st785=&st786=&st787=&st788=&st789=&st790=&st791=&st792=&st793=&st794=&st795=&st796=&st797=&st798=&st799=&st800=&st801=&st802=&st803=&st804=&st805=&st806=&st807=&st808=&st809=&st810=&st811=&st812=&st813=&st814=&st815=&st816=&st817=&st818=&st819=&st820=&st821=&st822=&st823=&st824=&st825=&st826=&st827=&st828=&st829=&st830=&st831=&st832=&st833=&st834=&st835=&st836=&st837=&st838=&st839=&st840=&st841=&st842=&st843=&st844=&st845=&st846=&st847=&st848=&st849=&st850=&st851=&st852=&st853=&st854=&st855=&st856=&st857=&st858=&st859=&st860=&st861=&st862=&st863=&st864=&st865=&st866=&st867=&st868=&st869=&st870=&st871=&st872=&st873=&st874=&st875=&st876=&st877=&st878=&st879=&st880=&st881=&st882=&st883=&st884=&st885=&st886=&st887=&st888=&st889=&st890=&st891=&st892=&st893=&st894=&st895=&st896=&st897=&st898=&st899=&st900=&st901=&st902=&st903=&st904=&st905=&st906=&st907=&st908=&st909=&st910=&st911=&st912=&st913=&st914=&st915=&st916=&st917=&st918=&st919=&st920=&st921=&st922=&st923=&st924=&st925=&st926=&st927=&st928=&st929=&st930=&st931=&st932=&st933=&st934=&st935=&st936=&st937=&st938=&st939=&st940=&st941=&st942=&st943=&st944=&st945=&st946=&st947=&st948=&st949=&st950=&st951=&st952=&st953=&st954=&st955=&st956=&st957=&st958=&st959=&st960=&st961=&st962=&st963=&st964=&st965=&st966=&st967=&st968=&st969=&st970=&st971=&st972=&st973=&st974=&st975=&st976=&st977=&st978=&st979=&st980=&st981=&st982=&st983=&st984=&st985=&st986=&st987=&st988=&st989=&st990=&st991=&st992=&st993=&st994=&st995=&st996=&st997=&st998=&st999=&st1000)