



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Lineamientos técnicos para cargos de confianza con igualdad de  
oportunidades y transparencia en la parte administrativa de EsSalud  
Piura

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Díaz Rojas, Eduardo Michel ([orcid.org/0000-0002-9160-3776](https://orcid.org/0000-0002-9160-3776))

**ASESORES:**

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana ([orcid.org/0000-0002-1144-2037](https://orcid.org/0000-0002-1144-2037))

Dr. Dios Castillo, Christian Abraham ([orcid.org/0000-0002-2469-9237](https://orcid.org/0000-0002-2469-9237))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CHICLAYO – PERÚ  
2023**

## DEDICATORIA

A María, que ilumina mi camino desde el cielo; a mi esposa, compañera de vida, a mis hijos, mi motor y motivo. A ellos, mi trabajo de investigación que con mucho esfuerzo lo he logrado.

**Eduardo Michel.**

## AGRADECIMIENTO

A todas las personas que contribuyeron con mi tesis, y me ayudaron a encaminar la investigación, de la que, por tiempo y desconocimiento en la metodología, pensé desertar.

**El autor.**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	2
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Elección de cargos de confianza .....	19
Tabla 2 Inaplicación de la forma de elección de cargos de confianza .....	19
Tabla 3 Conocimiento de elección de cargos en enfermería.....	20
Tabla 4 Afectación de la ley por propuesta de lineamientos.....	20
Tabla 5 Meritocracia como lineamiento que genera igualdad de oportunidades y transparencia.....	21
Tabla 6 Resultados de eficiencia de cargos de confianza .....	21
Tabla 7 Perjuicio en los cargos de confianza .....	22
Tabla 8 Igualdad de oportunidades en cargos de confianza .....	22
Tabla 9 Cargos de confianza en la parte asistencial y administrativa.....	23
Tabla 10 Lineamientos técnicos para cargos de confianza .....	24
Tabla 11 Impacto en merito e igualdad .....	24
Tabla 12 Impacto en los cargos de libre designación.....	25
Tabla 13 Contribución de la meritocracia .....	25

## RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo proponer lineamientos técnicos para cargos de confianza que generen igualdad de oportunidades y transparencia en la parte administrativa de la Red Asistencial Piura. La investigación fue de tipo descriptivo explicativo, bajo el enfoque cuantitativo de tipo no experimental. Tuvo como resultado que la forma de elección de los cargos por libre designación al variar su forma por concurso público, no afecta la ley. Dicha propuesta debe darse mediante iniciativa legislativa, fundamentada en la ponderación normativa, razonabilidad y proporcionalidad. Cambiar la libre elección por concurso público no genera perjuicio a EsSalud, no desvirtúa las políticas de gestión que vienen proponiendo el estado, respecto a los cargos de confianza, por el contrario, afianza la misma. La meritocracia genera igualdad de oportunidades y transparencia, y los documentos de gestión sobre la elección de los funcionarios deben estar en un solo documento de gestión que abarque los requisitos específicos que establece el Manual de perfiles de Puestos - MPP de EsSalud y los requisitos mínimos que emitió el Estado respecto a la elección de cargos de confianza mediante Ley 31419.

Palabras clave: Concurso, igualdad, lineamientos, trato, transparencia.

## **ABSTRACT**

The objective of the research work was to propose technical guidelines for positions of trust that generate equal opportunities and transparency in the administrative part of the Piura Assistance Network. The research was of a descriptive explanatory type, under the quantitative approach of a non-experimental type. It had as a result that the form of election of the positions by free designation when varying its form by public contest, does not affect the law. Said proposal must be made through a legislative initiative, based on regulatory weighting, reasonableness and proportionality. Changing the free election by public tender does not harm EsSalud, it does not undermine the management policies that the state has been proposing, regarding trust positions, on the contrary, it strengthens it. Meritocracy generates equal opportunities and transparency, and the management documents on the election of officials must be in a single management document that covers the specific requirements established in the EsSalud Job Profile Manual - MPP and the minimum requirements that issued by the State regarding the election of positions of trust through Law 31419.

Keywords: Competition, equality, guidelines, treatment, transparency.

## I. INTRODUCCIÓN.

Podemos dar testimonio, que el Estado a través de políticas de gestión comenzó sumando esfuerzos para generar en la administración pública, el fortalecimiento del principio de mérito en el reclutamiento de sus servidores. El ingreso laboral de funcionarios públicos en la actualidad sigue siendo uno de los ejes relevantes de mayor preocupación en los especialistas de gestión; sin embargo, hay una brecha aún presente y es el hecho de cómo regular los cargos de confianza bajo el concepto de concurso público, sin interferir con su naturaleza de libre designación. En ese sentido, *la Escuela de Post Grado Universidad Continental (2021)* en su blog, señala cómo la meritocracia fortalece la gestión pública enfatizando que la aplicación de normas que regulen la meritocracia ayudaría generar igualdad de oportunidades y elevaría el servicio de calidad que el Estado brinde al ciudadano.

El problema que refleja abiertamente la parte administrativa de la Red Asistencial EsSalud – Piura, se enfoca en la elección por libre designación de los cargos de confianza, lo que demuestra que esta elección, al recaer en la voluntad del funcionario de mayor jerarquía, no garantiza contar con los mejores profesionales. A pesar de que el acceso de los cargos de confianza en EsSalud se sigue en virtud a normas reguladoras de actualización y aprobación de su Manual de Puestos de perfiles MPP. Asimismo, evalúan requisitos mínimos e impedimentos establecidos en la Ley 31419, a pesar de ello, se evidencia deficiencias en el trabajo del funcionario, y por ende profesionales no idóneos para el cargo. Así también, que en los concursos públicos de funcionarios a cargos jefaturales en la parte asistencial se realizan por concurso; sin embargo, en la parte administrativa no lo ejecutan.

En ese contexto, el trabajo de investigación sobre lineamientos técnicos para cargos de confianza con igualdad de oportunidades y transparencia en la parte administrativa de EsSalud Piura, buscó que la norma que dispone la libertad de la elección del cargo de confianza, se inaplique y se retorne por el sendero del concurso público a través del mérito como lineamiento de buena gestión, utilizando referencias normativas y trabajo previos; por ello, es necesario abordar lo relativo



a la aplicación e inaplicación de la norma respecto a la elección de cargos de confianza en EsSalud.

Los factores categóricos del problema se relacionan con la libertad de elección que recae en el funcionario de mayor nivel de la institución, cuya causa relaciona a la corrupción y favoritismo que se ve inmersa en esta forma de elección, establecida por ley. Trastocando la finalidad de las políticas públicas. Esta forma de elección relega a tener funcionarios que desconocen la parte normativa, técnica, estructural y operativa de EsSalud, y condena a tener profesionales sumisos, y no técnicos; trayendo como consecuencia, que las políticas de gestión pública que se forjan en la parte administrativa no contribuyen con las políticas de calidad en la atención de salud y generen una visión de una gestión pública deficiente en la Red Asistencial de EsSalud Piura. En ese sentido, Portugal, Pérez, & Shack (2021), señalan que la podredumbre y la administración funcional son elementos que distorsiona la forma de asignación y distribución del recurso público.

A razón de lo citado, se llegó a la formulación del problema ¿De qué manera los lineamientos técnicos para cargos de funcionarios mejoran la transparencia e igualdad de oportunidades en la Red EsSalud Piura, 2023? ¿De qué manera inaplicar esta forma de elegir a los cargos de funcionarios en la parte administrativa de la Red Asistencial Piura, afectaría la ley?, ¿De qué manera el inaplicar la ley garantiza transparencia e igualdad de oportunidades que nuestra carta magna pregona? Para este problema se formuló la siguiente hipótesis, los lineamientos técnicos para la elección de los cargos de funcionarios de confianza, en parte administrativa de la Red asistencial Piura, inaplicando la forma de elección por concurso público, afecta la ley. La meritocracia contribuye elegir a los mejores profesionales idóneos al cargo, mejora la transparencia de los procesos y la igualdad de oportunidad entre los participantes.

Ante lo expuesto debemos referirnos que el objetivo general fue proponer lineamientos técnicos para cargos de confianza que generen igualdad de oportunidades y transparencia. El primer objetivo específico fue determinar si al inaplicar la ley sobre la elección de los cargos de funcionarios en la parte

administrativa de EsSalud, afecta la legalidad. Como segundo objetivo tuvimos determinar si los cargos de libre elección ofertados en la parte administrativa de EsSalud al variar su naturaleza por concurso público, contribuye a la elección de los mejores profesionales al cargo. El tercer objetivo fue determinar si el principio de mérito genera igualdad de oportunidades de trabajo y transparenta los procesos de elección al Inaplicar la ley. Como cuarto objetivo se propuso determinar si la inaplicación de la ley y la aplicación de la meritocracia como lineamiento técnico contribuiría afianzar la transparencia del proceso y la igualdad de oportunidades en la elección de los cargos de confianza en la parte administrativa de EsSalud Piura.

Las justificaciones de la presente investigación se realizaron teniendo como referencia el carácter teórico, metodológico y práctico. En cuanto a la justificación Teórica, esta se realizó a través de criterios y fundamentos teóricos expuestos respecto a los lineamientos técnicos para la elección de los cargos de confianza mediante la meritocracia, cuyo propósito fue fortalecer la transparencia de los procesos y generar igualdad de oportunidades, a fin de elegir a los mejores profesionales idóneos al cargo. Así mismo, la metodología se justificó buscando diversos métodos a fin de afianzar lineamientos técnicos como los sostenidos por EsSalud en la elección de sus cargos jefaturales en la parte asistencial específicamente en los profesionales de enfermería en los centros asistenciales del Seguro Social de Salud (EsSalud). Finalmente, la justificación práctica consistió en demostrar si al inaplicar la ley y fomentar la elección mediante concurso público como lineamientos técnicos, contribuirían con nuestros objetivos de investigación.

## II. MARCO TEÓRICO.

En el ámbito internacional, témenos a Sánchez (2019), en su trabajo respecto al empleo público y el mérito en Colombia; tiene como objetivo, indicar que la meritocracia concebida como sistema para la gerencia pública ha logrado el objetivo por el que fue creado. Como resultado obtuvo que el concurso de mérito no es cerrados o estáticos ni mucho menos, tiene orden definitivo; lo indicado, está sustentado a partir del Desarrollo de pruebas de habilidades gerenciales, prueba de entrevista y conocimiento del sector agrario en periodos distintos 2013 y 2016. Para la prueba de habilidades gerenciales los resultados fueron distintos a pesar de que la temática fue idéntica. Para la prueba de entrevista se plantea la misma dinámica. En el año 2013 a la misma prueba se otorgó el 25% en comparación al 35% dado para el año 2016, evaluación que guarda cierta relación entre sí. Finalmente, y a modo de conclusión sostiene que el concurso de méritos nos permite contar con los mejores aspirantes al cargo con resultados óptimos, que deben presentarse como candidatos para la correspondiente terna.

En el ámbito nacional hallamos como antecedentes, lo siguiente. Para Ruiz & Cordero (2021) cuando se refiere a su trabajo sobre la meritocracia en la Municipalidad de coronel Portillo, 2018. El objetivo consistió en analizar la relación entre la estabilidad laboral y el mérito. Como resultado sobre la existencia de trabajadores talentosos para ocupar cargos directivos se obtuvo que el 56% respondió en forma negativa y el 21% no opino por temor a despidos; así mismo, el 41% sostiene que no se considera el mérito del trabajador para su incorporación a la institución, también, el 62% cree que la forma de ingreso del personal no es por concurso público. Concluyendo que los procesos de selección a cargos de funcionarios no fueron seleccionados por concurso público, mucho menos se evalúa capacidades como preparación técnica o científica de los trabajadores.

Asimismo, Barbaran (2018) en su tesis realizada en la Municipalidad del Santa sobre servidores públicos, sostenía como objetivo que el impacto de la relación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial, desde el resultado del estudio de impacto social, el 10.08% respondió favorablemente; mientras que

el 34.67% respondió como muy malo; en la dimensión sobre impacto organizacional el 5.67% indico que es muy bueno y el 38.00% respondió que es malo. Estos resultados, finalmente traen como conclusiones que hay un impacto social muy malo desde la perspectiva de los ciudadanos y visto por los funcionarios, la parte del impacto organizacional también es malo

También, Gómez & Ángeles (2017) en su trabajo sobre la gestión del capital y el sistema meritocrático en la Municipalidad de Chiclayo”. Obtuvo como objetivo mejorar la gestión respecto al capital humano. Como resultado se obtuvo que el 49 % de los encuestados señala que muy poco se percibe un compromiso de manera notable por parte de los trabajadores. Asimismo, el 47% no cuenta con formación especializada, y un 64% de los encuestados refirió no percibir evaluación en los procesos para incorporación del personal. Llegando a concluir que, en la Municipalidad de Chiclayo, el capital humano, es deficiente. Finalmente propone una mejora en el sistema meritocrático para el proceso de evaluación, promoción y reclutamiento; a fin de transparentar los procesos y mejorar la selección y publicación de los mejores profesionales con experiencia y desempeño.

Por otro lado, Terry (2017) en su trabajo de investigación realizada en los Ministerios del Perú sobre el sistema para la alta dirección, tuvo como objetivos que el reclutamiento conveniente de altos funcionarios en el ministerio optimiza el recurso económico y genera en los funcionarios un eficiente y eficaz desempeño en su calidad de función. El resultado que obtuvo en la muestra efectuada a 40 funcionarios mediante encuesta reveló que el 88% de los servidores seleccionados se da por simpatía, un 12.5% el estudio arroja que es mediante concurso, y un 2.5% de los encuestados lo atribuyó a un sistema de selección. En ese sentido, Concluye sobre la coincidencia de la mayoría que un sistema para designar funcionarios transparentaría la selección de funcionarios, asimismo, el 25%, refiere que los profesionales tendrían más oportunidad a acceder a dichos puesto.

De igual forma, Bossini (2022) en su libro sobre: “Legal Regime in High Políticas Positions in América” (Régimen jurídico en los altos cargos Políticos en América) los cargos de confianza por designación meritocrático. Su objetivo consiste en

remarcar el valor de la meritocracia en la designación de cargos de confianza. El resultado obtenido del 40% de los encuestados, sostienen que no hay meritocracia en la elección de funcionarios en entidades de sus ayuntamientos o también conocidas como Municipios, otro 50% menciona que no hay valor meritocrático en la elección, el 52% manifiesta la falta de evaluación de competencias, el 44% menciona que no hay transparencia y el 48% refiere que la igualdad es nula; a partir del estudio, concluye que la valoración del mérito es bajo, la meritocracia es una utopía en la elección que realiza se respecto a sus cargos de confianza.

Asimismo, para hablar de meritocracia en el sector público, es referirnos a la Boyer (2019) en su investigación *Law and the public function with civil law*, sostiene que la meritocracia en los procesos de gestión por resultados en la administración pública y la designación de directivos públicos entre los estratos políticos y burocráticos ha generado una irrupción en la lógica clásica weberiana; que altera el statu de burócratas originado por profesionales y políticos. En tal sentido, la forma de seleccionar directivos enfrenta la resistencia de los protagonistas tradicionales de la función pública ya que lo que propone es un modelo de función gerencial.

Según, Bychkov (2018) *A Service-Oriented Architecture for Some Problems of Municipal Management (Example of the City of Irkutsk Municipal Administration)* - Una arquitectura orientada a servicios para algunos problemas de gestión municipal (ejemplo la administración municipal de la ciudad de Irkutsk)" sobre la innovación de las instituciones mediante el principio del mérito; señala que el método de selección de acceso a un cargo público mediante el mérito, generaría igualdad de oportunidades, por su particularidad de generalidad, sin embargo, no se ha establecido mecanismos a la población de la cual se dirige a pesar de que responde a políticas de alcance social y su diseño depende del cubrimiento de las demandas sociales. Queda entonces la discusión en el campo meramente técnico en donde se podrá formular criterios meritocráticos que ayuden demostrar, destrezas y/o habilidades para ocupar el empleo.

Según Bacacorso (2020) cuando se refiere a la designación de empleados, como aquellas personas designadas al cargo gerencial o ejecutivo mediante la confianza que se le otorga para realizar acciones que disponga el titular o ejecutivo, basado en capacidad técnica y profesional, consiste en cumplir o reunir el perfil que se requiere para un puesto en particular, ello, en cuanto su designación está relacionado a la confianza.

Cremades (2008), cuando habla sobre la imparcialidad en la meritocracia, en su trabajo *Impartiality In The Public Function – Imparcialidad en la Función Pública*, enfatiza respecto a cómo crear condiciones sociales que ayuden generar igualdad de oportunidades. Hace una crítica a la meritocracia, pero finalmente argumenta sobre la validez de la relación entre meritocracia y el principio de igualdad de oportunidades.

Asimismo, el Congreso de la República (2005); indica que la Ley N.º 28175, tiene como finalidad establecer lineamientos de alcance general a fin de consolidar, promover y mantener a la gestión pública que guarde el debido respeto al estado de Derecho fortaleciendo los principios democráticos que ayuden a afianzar los niveles de eficacia en el Estado y el beneficio hacia la persona de una atención de calidad. También, clasifica a los cargos de confianza a los que ejercen cargo de ejecutivo técnico o político, y cuya designación obedece al entorno del funcionario de mayor nivel quien lo designa o renueva. Designación que se contrapone al fin que busca la administración pública de seleccionar a los profesionales idóneos mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en virtud de méritos y capacidades de las personas bajo parámetros de igualdad de oportunidades.

Por otro lado, EsSalud mediante su Ley de Creación, establece que la incorporación de trabajadores a su entidad, están comprendidas al régimen privado; siendo los cargos de confianza parte de dicho régimen conforme su estructura de personal.

En ese contexto, el Precedente Huatuco en su fundamento 13 del expediente N°05057-2013-PA/TC, establece, que: “El ingreso del personal cualquiera sea su forma a la administración, debe efectuarse necesariamente a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto”

En consecuencia, sería oportuno que el ingreso de los cargos de funcionarios sea también por concurso público a fin de garantizar oportunidades laborales en igualdad de condiciones que prevé nuestra carta magna en su artículo 26° la que concatenaría con la Ley del empleo público que pregona al mérito como elemento característico en el acceso del personal en el Estado, estando en concordancia con las sentencia de carácter vinculante que emite una órgano del estado como es el poder judicial, mandato que tiene referencia con las políticas que encamina la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. Por lo tanto, no habría inconveniente de inaplicar el inciso h) del Artículo 8 de la Ley 27056, que establece competencias en la designación del personal de dirección y de confianza en el presidente ejecutivo.

SERVIR (2022) aprobó el reglamento de la Ley N°31419, con (D.S. N°53-2022-PCM) documento técnico donde se aplican lineamientos para dar garantía de la idoneidad en los perfiles de cargos públicos de altos funcionarios y de libre designación.

En muchas de estas disposiciones se observan requisitos mínimos; excepciones y aplicaciones según las circunstancias de la designación, como, por ejemplo: la aplicación de la ley a funcionarios elegidos por democracia o voto popular los exceptúa de esta ley.

En el caso de: La experiencia es obligatorio en el sector público; por ello, los cargos o puestos con funciones derivadas de los sistemas administrativos. Los regula determinando como mínimo de 01 (año) a 02 (años) de experiencia general y específica según sus funciones mínimas.

También se establece que los directivos y funcionarios elegidos por libre designación y remoción deben cumplir requisitos mínimos, de no contar con ello, deben presentar la entrega del cargo de manera inmediata; sino serían pasibles de alguna acción de índole penal.

El criterio de experiencia en “Gestión pública” según opiniones de otros expertos en la materia es un punto crítico ya que al elevar los años de experiencia de las personas designadas para cargos de confianza generaría una inestabilidad

ya que conllevaría a cambios regulares de personal “no idóneos” no necesariamente cumplan un perfil específico y que por obvias razones aporten de forma positiva a agilizar las gestiones en los distintos ámbitos del estado y necesariamente en el sector salud.

SERVIR (2021) en su informe N°1268, respecto a la forma de cómo se designan los cargos de confianza en el régimen 276 establece en el artículo 8 “medidas de materia de personal” donde inicialmente establece prohibiciones bajo ciertos criterios (lo que llevaría a la inaplicación de la ley) pero a su vez se determinan las excepciones de esta bajo la libre designación.

Valdivia (2019) en su informe sobre “cargos de función de la Administración Peruana” señala que de todos los empleados públicos que ocupan cargos de confianza a nivel nacional aproximadamente representan el 5% y que un punto de a favor sería las capacitaciones “teórico prácticas” de estos servidores públicos para un mejor desempeño y rendimiento según sus especialidades y que todos ellos deberían formar parte del CAP (cuadro de asignación de personal). Bajo los lineamientos de la ley 29849.

LaRosa (2019) en su artículo, resalta una cuestión muy impactante con respecto: “¿Qué implicancias tiene impedimento constitucional para ocupar cargos de confianza?” esto lo analiza bajo el contexto de altos funcionarios como por ejemplo: ministros, viceministros, gerentes, representantes de gobiernos regionales y locales, muchos de ellos que son investigados por actos o delitos de algún tipo de corrupción no estarían impedidos de ser nombrados en cargos de confianza de alto perfil ya que según varios diagnósticos realizados por la comisión de ética la inaplicabilidad de la ley se estaría vulnerando el derecho de presunción de inocencia.

El Portal del Congreso de la República (2023) en su artículo, Regular procedimientos para la aplicación de cargos de confianza, se resalta el objetivo de algunos proyectos de ley como: 2629/2021-CR, 3849/2022-CR y 2806/2022-CR cuyo objetivo es dar estabilidad laboral a los funcionarios o servidores bajo el criterio de designación por cargo de confianza bajo el régimen 276 ayudaría a fomentar bases para carreras administrativas y mejores remuneraciones.



Presidencia de Consejo de ministros – PCM mediante Decreto Supremo N°084-2016-PCM, “Precisa la designación y límites para los funcionarios de confianza en las entidades del Estado” estableciendo lo siguiente: No más del 5% del personal total podrá ser designado bajo la modalidad de cargos de confianza o CAS confianza. Siendo estos no más de (50) personas asignadas. Que el presupuesto para asumir estos cargos de confianza será el mismo designado a las entidades sin la necesidad de pedir presupuesto adicional al tesoro público, siendo esta responsabilidad de cada una de las entidades.

Contraloría General de la República (2021) en su publicación sobre el cumplimiento de perfiles para asignación de cargos de confianza; pone en vigencia conductas que serían causales de infracción y de responsabilidad administrativa e inhabilitación de la función pública en casos de incumplimiento.

Señalan también los siguientes criterios: requisitos y perfil del cargo, publicidad de las convocatorias, proceso de evaluación y selección, por último, transparencia en la designación.

Es importante destacar que estos lineamientos buscan promover procesos transparentes y respaldar la igualdad de trato en la oportunidad laboral en la parte administrativa de EsSalud, lo que contribuye en incrementar en los ciudadanos la confianza por sus instituciones y garantizar en ellas una gestión eficiente y efectiva en beneficios de la comunidad.

Boyer (2022) presidenta ejecutiva de SERVIR enfatiza que la ley es clara en indicar que quien apruebe y/o permita el acceso de un profesional a cargo de confianza, sin el cumplimiento de requisitos mínimos, tendrán responsabilidad administrativa y penal por infracción de la Ley, e incluso también tendrán esta responsabilidad la personas que acepta dicha designación a sabiendas que no cumple el perfil. Todos los funcionarios deberán sustentar su idoneidad mediante documentos para prevalecer en sus cargos caso contrario deberán irse. Las consecuencias de la inaplicación de la ley.

Esponda (2019) en su trabajo *Responsibility of public servants. From punishment to trust*, puntualiza que, para permanecer en sus cargos designados, los servidores de la oficina deberán ser cambiados de acuerdo con los requisitos legales dentro de los 30 días naturales a partir de la fecha de operación.

Si una vez transcurrido el plazo, los profesionales designados no cumplen los requisitos señalados en el párrafo anterior, no continuarán ocupando sus cargos de confianza.

White (2017) en su libro *the Ministry of Publications - El Ministerio de las Publicaciones*, señala que en muchos países latinoamericanos se habla de la tensión entre la derecha y de la confianza al gobierno a fin de buscar la abolición de la rama política, el proceso implica el cambio de servicios públicos relacionados con las leyes que permiten el uso gratuito de los servicios públicos o altos líderes, en un último esfuerzo, las ideas tomadas permiten más encontrar un papel político para la financiación no fue satisfactorio.

Buen (2016) en su trabajo *Rights of the trusted worker*, relacionado al análisis de los lineamientos que regulan el nivel profesional y experiencia de los funcionarios bajo un enfoque de modernización del estado y sus entidades que la conforman, afirma que tener una carrera profesional con experiencia en el sector público garantiza la reducción de brechas sociales e interculturales.

Amaro (2001) en su investigación *Law And Practice Of Public Function*, señala que los efectos existentes entre la gestión pública y la regulación del funcionario dentro de un programa nacional, determinó que, de una población de 70 miembros, existe una relación positiva (más de 5%) entre la gestión pública y la designación de funcionarios de confianza.

World Economic Forum (2020) señala que la inaplicación de la ley es muy común y que se viene dando desde hace mucho tiempo e impacta en los tres niveles de gobierno, lo que ha generado grandes brechas y disconformidades por parte de la población y usuarios en las propias entidades del estado. Como por ejemplo la falta de juicio y capacidad para dar solución a los problemas que se presentan día a día es porque muchos de estos funcionarios no tienen un perfil acorde a las funciones que realizan.

Wesarat (2017) en su trabajo *Theoretical Framework of Glass Ceiling: A Case of India's Women Academic Leaders*, desde un punto de vista social la autora en su trabajo de investigación considera que existen pocas mujeres líderes en el mundo que ocupan cargos de confianza en las altas esferas del gobierno, inicialmente por falta de oportunidades y no tanto por falta de preparación académica o bajo criterios del cumplimiento de un perfil.

Rishani (2015) desde este punto se toma consideración los limitantes sociales limitan a las mujeres del Líbano a poder tener la oportunidad de poder conseguir un trabajo como especialistas y o profesional dentro de alguna entidad estatal de su región o en otro país del mundo y lo que se busca que condiciones las pusiese bajo la igualdad de oportunidades con sus iguales varones.

Bychkov (2008) señala en su investigación: *A Service-Oriented Architecture for Some Problems of Municipal Management (Example of the City of Irkutsk Municipal Administration)*, que hay que modificar la estructura de como las entidades públicas brindan servicios al ciudadano y que mediante reformas legales poder asignar funcionarios o profesionales especialistas de confianza a cargos de alto perfil y con impacto en toma de decisiones, así esta propuesta de solución haría más eficiente la gestión en los ayuntamientos del gobierno o mejor conocidos como los municipios.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

##### **Tipo de Investigación.**

El tipo de investigación que aplicaremos es descriptivo explicativo. Según Sampieri (2006) este tipo de investigación propone al investigador describir situaciones y eventos que manifiesten determinados fenómenos.

Creswell (2017) el tipo de investigación es de carácter teórica, el propósito de la investigación es obtener más información y plantear supuestos sin intención de intervenir en estos supuestos.

##### **Diseño de investigación**

Esta investigación fue de carácter descriptiva, bajo el enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, ya que esta nos acerca más a la problemática de la investigación diseñada. Con relación al diseño, Estela (2020) manifiesta que este diseño aporta cambios que contribuye dar un salto a las variables con el fin de responder los cuestionamientos planteadas y revertir el objeto de análisis.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **A) Variable Independiente:** Lineamientos técnicos de cargos de funcionarios

Definición conceptual: Según el diccionario de la Real Academia Española, los lineamientos son rasgos característicos de algo.

Por otra parte, un lineamiento es un plan de acción que rige a cualquier institución. De acuerdo a esta aceptación, sería el conjunto de medidas, normas y objetivos que se respetan dentro de una organización.

Definición operacional: Los lineamientos técnicos nos ayudan a generar políticas de gestión, por ello, inaplicar la norma sobre la forma de elección por libre designación, a través de una propuesta legislativa, sostenida en la

ponderación normativa, razonabilidad y proporcionalidad, conlleva concursar los cargos de confianza ofertados en la parte administrativa de EsSalud Piura a fin de contribuir en la igualdad de oportunidades y transparencia de los procesos, que señala nuestra Constitución Política del Estado.

Indicadores: El concurso público mide a la meritocracia como política de gestión y contribuye transparentar los procesos e igualdad de oportunidades, unificando en un solo documento de gestión el Manual de Perfiles de Puestos de EsSalud -MPP, y los requisitos mínimos que señala la ley 31419.

Escala de medición: nominal.

**B) Variable dependiente:** Transparenta procesos e igualdad de oportunidades

Definición conceptual: El derecho a la igualdad implica que todas las personas deben ser tratadas en forma igual por parte del Estado. En consecuencia, todo trato diferente está prohibido. Asimismo, la Real Académica Española, refiere que transparentar significa permitir que se vea o perciba algo a través de él.

Definición operacional: La optimización de instrumentos de gestión que contribuyan con modernizar el Estado siguiendo las pautas que propone el parlamento y SERVIR quienes plantea a la meritocracia, como instrumento de eficiencia.

Indicadores: Profesionales conocedores de la política de gestión de la institución, confianza en la ciudadanía transparentando los procesos de selección, e igualdad de oportunidades laborales.

Escala de medición: nominal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Población: Estuvo conformada por los servidores de la parte administrativa de la Gerencia de Salud – Piura.

Criterios de inclusión: Servidores públicos con más de 5 años de servicios y que pertenezcan a los regímenes público y privado.

Criterio de exclusión: Profesionales con contrato administrativo de servicios - CAS.

Muestra: Se consideró a 35 servidores públicos de la Gerencia del Hospital Base Nivel III José Cayetano - Piura.

Muestreo: El muestreo aplicado fue del tipo no probabilístico, esta técnica nos ayuda seleccionar una base bajo un juicio subjetivo siendo una técnica de muestreo que nos ayuda evitar hacer una selección al azar.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnicas de recolección de datos:** Fueron hechas con la intención de recabar datos y así poder diseñar los lineamientos técnicos de cargos de confianza para transparentar los procesos de selección e igualdad de oportunidades, bajo concurso público por mérito.

Técnica de análisis documental: Se utilizó esta técnica ya que se rescata documentos escritos (libros y de plataformas digitales) sobre los parámetros del concurso público por mérito, transparencia e igualdad de oportunidades como política de una gestión moderna. Para Rubio (2018) es un asunto de avance intelectual por el que se separan fragmentos de distintos textos para luego personificar y simplificar el acceso a los originales.

Técnica de observación: Esta técnica se aplicó porque se recolecta información como el número de servidores propuestos, todo ello en el lugar donde se desarrolla la investigación. Castellanos (2017) sostienen que la técnica planteada reside en observar casos, hechos y acciones con el propósito de recabar información.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

Guía de análisis documental: Fue una herramienta que permitió evaluar aspectos relevantes acerca de la investigación que ayudan en el procesamiento de los datos que están en otras fuentes. En ese contexto debo citar a Palella y Martins (2017) quienes señalan que es el recurso por el que puede valerse cualquier persona que se inicia en la investigación para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.

Guía de observación: Se utilizó esta guía de observación porque se ejecutó la medición de qué tan determinante son los lineamientos técnicos de cargos de confianza por concurso público de méritos y de qué manera este proceso, generó igualdad de oportunidades y transparencia que defiende las políticas de gestión pública. Ante ello, es preciso mencionar lo que Campos y Lule (2012) sostienen, que se trata de un examen donde no hay correspondencia con los sujetos del escenario, siendo solo un espectador de lo que sucede, limitando al investigador a tomar nota de lo que sucede para llegar a su propósito.

### **3.5. Procedimientos**

Primera etapa: Planificación del proyecto de investigación

Se presentó la realidad problemática para determinar los objetivos; por consiguiente, se diseñó la hipótesis. Este trabajo de investigación se basó en lineamientos técnicos para cargos de confianza con igualdad de oportunidades y transparencia en la parte administrativa de EsSalud Piura. La información tiene origen en distintas fuentes confiables como tesis y artículos, asimismo, se tomó en cuenta la elaboración de los instrumentos y por último se realizó la coordinación con la institución de Salud para la obtención de la carta de aceptación.

Segunda etapa: Aplicación de los instrumentos y Recopilación de datos

Se validó los instrumentos a través de juicio de expertos y realizó las visitas a la red asistencial de salud EsSalud Piura, se tomó apuntes en nuestros instrumentos a fin de saber si la implementación del concurso público por merito genera igualdad de oportunidades y transparencia en los procesos de elección de los profesionales idóneos al cargo.

Tercera etapa: Procesamiento de información y Conclusiones

Se organizó los resultados en cuadros y tablas estadísticas que nos permitió tener una proyección de la información de una forma ordenada y, por consiguiente, se analizó la información obtenida para posteriormente discutirla con lo propuesto por otros autores. Por último, se llegó a conclusiones específicas de acuerdo con los resultados y objetivos marcados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Método analítico: Mediante este método logramos examinar, identificar y ejecutar un estudio muy meticuloso en base a la problemática, cuyo propósito fue comprender si los lineamientos técnicos de cargos de confianza por concurso público de mérito contribuyen con generar igualdad de oportunidades laborales y transparentar los procesos de elección de los profesionales idóneos al cargo.

Método sintético: Se sintetizó toda información sobre lineamientos técnicos de cargos de confianza por concurso público de mérito que genere oportunidades laborales y procesos transparentes abordado en el marco teórico, a fin de lograr validar la hipótesis que ha sido planteada.

Método de procesos: Se aplicó métodos e instrumentos de recolección de datos concernientes a lineamientos técnicos de los cargos de confianza con igualdad de oportunidades y transparencia.

### **3.7. Aspectos éticos**

Beneficencia: el beneficio que brinda esta investigación hacia la Institución es contar con los profesionales idóneos al cargo.

No maleficencia: se dio un buen uso a los datos recogidos. Además, el uso es con fines educativos más no con intenciones perjudiciales.

Autonomía: se respetó la autonomía de los participantes, en la libre decisión de participar en la investigación.

Justicia: la información reunida se ha trabajado sin ningún tipo de modificación o alteración para conveniencia o favoritismo del autor.



#### IV. RESULTADOS.

Inaplicación de la forma de elección de los cargos de confianza, afecta la ley.

**Tabla 1**

*Elección de cargos de confianza*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	1	2.9	2.9	2.9
Libre designación	31	88.6	88.6	91.4
No Sabe	3	8.6	8.6	100.0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Nota: Según los resultados obtenidos en nuestra encuesta de la presente investigación, en la pregunta N°1 el 91.4% de los profesionales y personas encuestadas afirmaron que si conocen como se eligen los cargos de confianza y que estos se eligen por libre designación, el 8.6% desconoce este método de libre designación.

**Tabla 2**

*Inaplicación de la forma de elección de cargos de confianza*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	1	2.9	2.9	2.9
SI	17	48.6	48.6	51.4
NO	17	48.6	48.6	100.0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Nota: De la lectura de este gráfico podemos inferir que el 51.4 % de los encuestados considera que inaplicar la forma de elección de los cargos de confianza afecta la ley, y otro 48.6% considera que inaplicar la forma de elección no afectaría la ley. Esta clase de incidencia nos lleva a sostener que entre los encuestado habría opiniones divididas respecto a la afectación de la ley.

**Tabla 3***Conocimiento de elección de cargos en enfermería*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	23	65.7	67.6	67.6
	NO	11	31.4	32.4	100.0
	Total	34	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.9		
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100.0</b>		

Nota: El 67.6% de los encuestados refieren tener conocimiento que los cargos de la jefatura del departamento y coordinación de enfermería se realiza por concurso público, mientras que un 32.4% de la población encuestada desconocía la forma de elección.

**Tabla 4***Afectación de la ley por propuesta de lineamientos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	14.3	14.7	14.7
	NO	29	82.9	85.3	100.0
	Total	34	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.9		
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100.0</b>		

Nota: De los resultados obtenidos el 14.7% del total de los encuestados considera que si afectaría la Ley proponer lineamientos en los concursos públicos para la elección de cargos en la parte administrativa de EsSalud. Mientras que el 85.3% piensa que la propuesta de lineamientos técnicos no afecta la ley.

La meritocracia como lineamiento que genera igualdad de oportunidades y transparencia

**Tabla 5***Meritocracia en elección de cargos de confianza*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	SI	30	85.7	88.2	88.2
	NO	4	11.4	11.8	100.0
	Total	34	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.9		
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100.0</b>		

Nota: Los encuestados sostienen en un 88.2% que incluir la meritocracia a la forma de elección de los cargos de confianza sería algo positivo, mientras que un 11.8% considera todo lo contrario.

**Tabla 6***Resultados de eficiencia de cargos de confianza*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	SI	5	14.3	14.7	14.7
	NO	29	82.9	85.3	100.0
	Total	34	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.9		
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100.0</b>		

Nota: Los encuestados en un 85.3% considera que la forma de elección de los cargos de funcionarios por libre designación no está generando resultados positivos y de alto impacto en el desarrollo de la gestión pública, mientras que un 14.7% considera que si tuviera resultados positivos y de alto impacto en el desarrollo de la gestión pública.

**Tabla 7***Perjuicio en los cargos de confianza*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	profesionales sin experiencia en gestión pública	10	28.6	29.4	29.4
	profesionales que desconocen la parte técnica y operativa	20	57.1	58.8	88.2
	políticas de gestión deficientes.	4	11.4	11.8	100.0
	Total	34	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.9		
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100.0</b>		

Nota: Los profesionales encuestados de la Red Asistencial Piura, en un 58.8% considera que la forma de elección de los cargos de funcionario genera perjuicio en las instituciones públicas identificando el perjuicio en la elección de profesionales que desconocen la parte técnica y operativa, mientras que un 29.4% identifica el perjuicio en la contratación de profesionales sin experiencia en gestión pública y un 11.8% en el desconocimiento de políticas de gestión deficiente

**Tabla 8***Igualdad de oportunidades en cargos de confianza*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	30	85.7	88.2	88.2
	NO	4	11.4	11.8	100.0
	Total	34	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.9		
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100.0</b>		

Nota: Podemos inferir que los encuestados en un 88.2% considera que la igualdad de oportunidades sería sustento válido para requerir que los cargos de confianza sean elegidos por concurso público, mientras un 11.7% sostienen que la igualdad

de oportunidades no sería suficiente para elegir a los profesionales al cargo de confianza por concurso público.

Tabla 9

*Cargos de confianza en la parte asistencial y administrativa*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Por favoritismo	12	34.3	35.3	35.3
	Para ganar favores políticos	18	51.4	52.9	88.2
	Para sacar provecho económico	4	11.4	11.8	100.0
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>97.1</b>	<b>100.0</b>	
Perdidos	Sistema	1	2.9		
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100.0</b>		

Nota: El 52.9% de los encuestados sostienen que la forma de elección entre los funcionarios de la parte asistencial y administrativa son diferentes, y que la forma de elección de la parte administrativa se ve reflejado en el propósito de ganar favores políticos, mientras que un 35.3% por favoritismo, y un 11.8% para sacar provecho económico.

**La Inaplicabilidad de la ley y la meritocracia como lineamientos técnicos contribuyen a generar buen impacto en los servidores y asegurados.**

**Tabla 10***Lineamientos técnicos para cargos de confianza*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Poco conveniente	2	5.7	5.9	5.9
	Oportuno	30	85.7	88.2	94.1
	No es necesario.	2	5.7	5.9	100.0
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>97.1</b>	<b>100.0</b>	
Perdidos	Sistema	1	2.9		
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100.0</b>		

Nota: Un 90.9 % de los encuestados refieren que sería oportuno elaborar lineamientos técnicos sobre cargos de confianza, la que contenga la forma de elección, respetando la meritocracia, la igualdad de oportunidades y la transparencia.

**Tabla 11***Impacto en merito e igualdad*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Totalmente	34	97.1	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	1	2.9		
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100.0</b>		

Nota: Los encuestados en un 100% están totalmente de acuerdo que para generar buen impacto institucional entre los servidores de EsSalud Piura debe incluirse el mérito y la igualdad de oportunidades en la elección de los cargos de confianza ofertados en la parte administrativa.

**Tabla 12***Impacto en los cargos de libre designación*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Totalmente	27	77.1	79.4	79.4
	Muy poco	4	11.4	11.8	91.2
	Casi Nada	3	8.6	8.8	100.0
	Total	34	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.9		
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100.0</b>		

Nota: Los encuestados en un 79.4% están totalmente de acuerdo que el incluir la meritocracia a los cargos de libre designación genera buen impacto social en los asegurados de EsSalud Piura, mientras que un 11.8% sostienen que a pesar de que se incluya esta clase de elementos en los cargos de confianza muy poco generaría el impacto social, mientras que un 8.8% que casi nada se lograría con la inclusión de estos elementos en el impacto social que buscan en el asegurado.

**Tabla 13***Contribución de la meritocracia*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	SI	32	91.4	94.1	94.1
	NO	2	5.7	5.9	100.0
	Total	34	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.9		
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100.0</b>		

Nota: Los encuestados en un 94.1% refieren que la meritocracia contribuiría en la búsqueda de los mejores profesionales al cargo de funcionario para una gestión pública eficiente, mientras que 5.9% considerada todo lo contrario.

## V. DISCUSIÓN.

Inaplicación de la forma de elección de los cargos de confianza, afecta la ley.

De los resultados obtenidos el 91.4% de los encuestados saben que los cargos funcionales en la parte administrativa de EsSalud son por libre designación, sin embargo, un 51.4 % sostuvo que inaplicar la forma de elección no afecta la ley, y un 85.3% refirió que la propuesta de lineamientos técnicos, no afecta la legalidad. Barbaran (2018) dice que el 10.8 % de sus encuestados están a favor del impacto en la inaplicación en la forma de elección en los cargos de confianza. Esto ha generado un impacto organizacional muy malo sostenido por el 38% de sus encuestados. A todo estos podemos sostener que inaplicar la forma de elección por libre designación en la parte administrativa de EsSalud, no afectaría su naturaleza, ya que lo que busca el Estado, es fortalecer la igualdad de oportunidades y la transparencia en los procesos de selección, conceptos que, con la forma de libre designación, no se evidencia.

Asimismo, un 14.7% de los encuestados sostuvo que la forma de elección por libre designación no genera resultados positivos y de alto impacto en el desarrollo de la gestión pública, mientras que el 88.2% sostuvo que la meritocracia como lineamiento técnico genera una reacción positiva en la forma de elección de los cargos jefaturales. Hay un porcentaje aceptable de los encuestados que considera al concurso público como lineamiento técnico para sostener la igualdad de oportunidades y transparentar proceso de selección.

En ese sentido, se efectuó el análisis de conceptos normativos de alcance constitucional como la ponderación normativa, razonabilidad y proporcionalidad a fin de sostener la inaplicación de la forma de seleccionar a los funcionarios en la Red Piura.

En primer lugar, se garantizó la propuesta del Estado como herramienta de gestión pública en el acceso del personal al aparato Estatal. Sostenidas mediante las políticas de gestión que emite el SERVIR, y precedente vinculante que emitió el poder judicial respecto de la forma de ingreso al sector estatal.



En segundo lugar, EsSalud no debería hacer distinción en la forma de elección de los cargos jefaturales tanto en la parte asistencial, y la parte administrativa. En la parte asistencial los cargos jefaturales son elegidos por concurso público y en la parte administrativa es por libre designación, Esta forma de distinción irrumpe con el porcentaje que establece la ley, como es el 5% de los cargos de libre designación, que establece la ley como cuota política para cargos por libre designación. Es decir; si pretendió dar ese porcentaje solo a la parte administrativa; evidencia un trato de desigualdad en el ofrecimiento del porcentaje que establece la ley sobre los cargos de libre designación, generando desigualdades en el trato de oportunidad de trabajo.

En tercer lugar, en la investigación se evidenció que la forma de elección de los cargos de funcionarios en la Red Asistencial Piura, bajo el contexto de la libre designación no está dando resultados. Este enunciado se ve reflejado en las opiniones de los encuestados que en su mayoría son profesionales del derecho, que tienen 5 años a más de experiencia en la administración pública, quienes refieren en un 85.3% que la forma de elección que establece la ley para los cargos de confianza, no está generando resultados positivos en la gestión pública; y que esta forma de elección acrecienta los favores políticos, conforme se evidencian de las opiniones de los encuestados quienes sostienen en un 52.9 %, lo antes mencionado.

Esta forma de elección, por libre designación, está regulado en el numeral 2 del Artículo 4 de la ley 28175, establece que el Empleado de confianza, es aquel que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o renueva libremente.

Esta forma de elección, lo aplica EsSalud solo en la parte administrativa. En la parte asistencial los cargos jefaturales que oferta, son concursables. Distinción que realiza afectando el trato igualitario ante la ley que señala el inciso 2 del artículo 2 de nuestra constitución política del 1993; porcentaje que debió aplicarse tanto en la parte administrativa y asistencial de manera equitativa. Situaciones que son incongruentes entre sí, que afecta normas de

índole constitucional. En ese sentido, utilizando la figura de la ponderación de la norma, es necesario inaplicar esta forma de elección ya que afecta normas de alcance constitucional referidas al trato igualitario en la oportunidad de trabajo. En ese sentido, Solano (2013), sostiene que la ponderación logra generar condiciones de aplicación de los principios o de los mandatos de optimización, en que son proclamados los valores fundamentales. Asimismo, Lino (2022) refiere que mediante la ponderación se determina el principio más adecuado para el caso concreto, en aras de obtener el resultado constitucionalmente esperado, considerando que el objeto respecto de acceso que promueve el estado en la función pública, busca en sus participantes, el mérito, igualdad, ascenso y transparencia;

Por lo expuesto, sostenemos para el trabajo de tesis, respaldar la propuesta legislativa desde la motivación del proyecto legislativo, para que esta sea promovida mediante ley. Sobre lo indicado, Campos (2018), refiere sobre la necesidad de implementar la evaluación legislativa en México como una forma de generar eficiencia en el desempeño legislativo y de avanzar en el desarrollo jurídico social, en ese entendido la inaplicación de la forma de elección por libre designación de los cargos de confianza en la parte administrativa de la Red Piura en conformidad de lo establecido en el en el inciso 1 del artículo 102 de nuestra carta magna. Este trabajo de investigación no debe entenderse desde la perspectiva de la ponderación normativa mediante el acto difuso, ya que esta es una prerrogativa exclusiva del juez constitucional.

No obstante, de lo señalado en el párrafo precedente, es menester indicar otros elementos de alcance constitucional como la razonabilidad y proporcionalidad que nos llevaría a inaplicar esta forma de elección sin trasgredir la legalidad. Arcila, (2022) sostienen que el poder siempre procura desconocer la legalidad y, por lo tanto, las libertades individuales no tendrán la protección debida, en ello, en cuanto la cuota de poder que la ley establece para los cargos de confianza en instituciones técnicas, debe de inaplicarse por la razonabilidad y proporcionalidad en políticas de gestión que de ellas depende

para sostener políticas de alcance duraderas en el tiempo. Esta clase de elección no contribuye en ello.

EsSalud, es una institución pública, no ajeno a la aplicación del precedente vinculante – caso Huatuco, que da las pautas sobre la forma de acceso a la función pública. Suarez (2020), manifiesta que la profesionalización en la función pública esta cimentada sobre procesos de selección objetivos y transparentes en lo que el mérito es el criterio principal. En ese entendido, el poder judicial mediante precedente vinculante, estableció que el ingreso a la administración pública es mediante la meritocracia, también, debemos mencionar que el Estado a través de Autoridad del Servicio Civil – SERVIR, viene proponiendo en la administración pública las gerencias publica, mediante concurso público, las cuales las viene realizando de manera progresiva.

En ese sentido, no podemos seguir eligiendo a los funcionarios mediante la libre designación, bajo el contexto de una cuota política, sobre instituciones que son netamente técnica y que requieren profesionales idóneos para despegar política de gestión en beneficios del Estado. Bello, García & Cuba (2017), refieren que los procesos de selección son relevantes para el desempeño de las organizaciones. Asimismo, Gaviño (2021), indica que un país con debilidades de gestión, necesita a sus mejores cuadros, y que esto se logrará sumando el valor a la meritocracia.

Por lo manifestado, la elección de los cargos por libre designación irrumpe con conceptos de alcance constitucional como es el trato en la oportunidad de trabajo, evidenciándose que esta forma de fomenta el favoritismo político. Vásquez (2022), refiere que en el sector público los puestos de trabajo se asignan por redes de influencia o las llamadas convocatorias guiadas, ello quebranta política de gestión públicas, por lo que debe darse pase a la elección por concurso público; variación que no generaría perjuicio en ello; por el contrario, generaría igualdad de oportunidades y transparenta sus propios procesos.

La meritocracia como lineamiento que genera igualdad de oportunidades y transparencia.

De los resultados obtenidos, el 88.2% de los encuestados opina que se debe incluir la meritocracia en la forma de elección en los cargos de confianza y el 11.8% opina lo contrario. Gómez & Ángeles (2017) según sus encuestados el 49% opinan que los funcionarios públicos tienen poco compromiso laboral, el 47% opina que los funcionarios no tienen formación especializada para afrontar los cargos de confianza y el 64% dice que no son sometidos a evaluación. Terry (2017) realizó una encuesta a 40 funcionarios de los cuales el 88% sostienen que los cargos de confianza son dados por simpatía, el 12.5% por concurso público y el 2.5% por sistemas de selección.

Asimismo, los encuestados en el presente trabajo, refiere un 88.2% que la igualdad de oportunidades es válida para requerir que los cargos de confianza sean elegidos por concurso público; y un 94.1% sostienen sobre la elaboración de lineamientos técnicos, que contenga al mérito, igualdad de oportunidades y transparencia.

Las referencias estadísticas, coinciden con la propuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y otras instituciones gubernamentales respecto a la meritocracia como indicador de eficiencia y eficacia en la administración pública y que esta sirve como instrumento que garantiza la igualdad de oportunidades. Además, un proceso meritocrático disminuye el favoritismo político que se ve inmersa los cargos por libre designación.

La Inaplicabilidad de la ley y la meritocracia como lineamientos técnicos contribuyen a generar buen impacto en los servidores y asegurados.

De acuerdo a los datos obtenidos el 77.1% de los encuestados está de acuerdo que la libre designación podría generar impacto social en los asegurados de EsSalud Piura, el 11.4% está en poco de acuerdo y el 8,6% está en desacuerdo. Bossini (2022) según sus encuestados el 60% está a favor de la meritocracia, el 50% dice que no se da valor a la meritocracia, el 52% no ácido evaluado y el 48% dice no haber igualdad de condiciones, dentro de las conclusiones, el autor opina que la meritocracia mejora el proceso de

evaluación promoción y reclutamiento de los cargos de confianza. Barbara (2018) según sus encuestados llama la atención que solo el 5.67% dice que la elección de cargos de confianza sin meritocracia genera un buen impacto organización bueno

Por las razones expuestas está demostrado que la meritocracia es un instrumento importante en la nueva gestión pública. Para ello, desde la perspectiva de normas constitucionales que regulan la forma de ingreso a la administración e igualdad de oportunidades laborales, es necesario inaplicar la ley N° 28715 respecto de los cargos de confianza en la parte administrativa de la Red Asistencial Piura, la misma que debería ser inaplicada mediante propuesta legislativa, en virtud de lo establecido en el inciso 1 del artículo 102 de nuestra carta magna, cuyos fundamentos, estarán referidos a la ponderación normativa, razonabilidad y proporcionalidad. En ese contexto, mediante concurso público ofertar las plazas de funcionarios de la Red Piura a fin de generar igualdad de oportunidades y transparencia, sosteniendo en uno solo documentos de gestión los requisitos específicos que establece el Manual de perfiles de Puestos - MPP de EsSalud y los requisitos mínimos que emitió el Estado respecto a la elección de cargos de confianza mediante Ley 31419.

## **VI. CONCLUSIONES.**

1. Con lineamientos técnicos, se plantea que los cargos de libre designación sean concursados con el propósito de evitar el ambiente de desconfianza que se tiene con los funcionarios elegidos de manera directa en la parte administrativa de la Red Piura.
2. Se concluyó que, inaplicando la forma de elección de los cargos de funcionarios en la parte administrativa, no afectó la ley; tampoco, generó perjuicio en la institución, en cuanto EsSalud promociona el ingreso del personal por concurso público; asimismo, es una institución con autonomía administrativa y financiera que garantiza políticas de gestión en salud. En ese sentido, inaplicar la ley, generó un buen impacto social.
3. Según el estudio, el principio de mérito sí genera igualdad de oportunidades y transparencia, ya que se buscará a través del concurso público, el perfil de profesionales idóneos con conocimiento de la parte administrativa y gerencial de EsSalud, afianzándose con los requisitos establecidos por EsSalud en su Manual de perfiles de puestos y los requisitos mínimos establecidos en la Ley 31419.
4. La inaplicación de la ley y la forma de elección por concurso público si contribuye afianzar la igualdad de oportunidades y transparenta los procesos, evitando la influencia política que tanto daño ocasiona en las políticas de gestión que tienen EsSalud sobre políticas en salud.
5. Al inaplicarse la ley, mediante propuesta legislativa. La meritocracia, es un excelente medio para garantizar la elección de profesionales idóneos al cargo, para ello, buscamos el cumplimiento de requisitos al cargo que postula, con experiencia indiscutible y con resultados en gestión en la propia institución o en otras dentro de la administración pública; a fin de generar resultados en gestión pública que ayuden a la eficacia y eficiencia que el Estado busca; evitando cuestionamientos de favoritismo y corrupción.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente de la red de Piura, fortalecer los lineamientos ya aprobados y establecido por ley, en base a los distintos informes normativos y proyectos de ley presentados por las entidades involucradas: SERVIR, PCM entre otras, para de esta manera poder tener un cambio e impacto positivo en cuanto a la elección de los profesionales que ocupan cargos de confianza en la parte administrativa de la Red Asistencial Piura.
2. El director de la red de salud de Piura, fortalecer las políticas públicas, regulando la contratación de personal de confianza en la parte administrativa de la Red Asistencial Piura, mediante concurso público, respetándose los requisitos establecidos en el manual de perfiles de puestos de EsSalud y los requisitos mínimos que establece la Ley 31419.
3. Al gerente de la red de Piura, consolidar los requisitos establecidos en el manual de perfiles de puestos de EsSalud y los requisitos mínimos que establece la Ley 31419, en un solo documentos de gestión que sirva de base para la elección de los cargos de confianza ofertados en la parte administrativa de la Red Asistencial Piura, mediante concurso público.
4. A los legisladores, revise la cuota de libre designación de funcionarios en EsSalud; e inaplique la ley de designación de los cargos de confianza, mediante la ponderación normativa referente a la igualdad de trato laboral, como la razonabilidad y la proporcionalidad como medios de motivación, para tal propuesta legislativa.

## REFERENCIAS

- Acosta (2023). *Perspectivas de la función investigación de los docentes de la universidad politécnica territorial del estado mérida kléber ramírez (uptm k.r.)*.
- Amaro (2001). *law and practice of public function*.
- Bacacorso (2020). *sobre designación de empleados*.
- Barbaran (2018). *Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial del Santa* .
- Bedregal (2017). *Metodos de Procesos de Investigacion Cientifica*.
- Bossini (2022). *Regimen juridico de los altos cargos*. Los angeles.
- Boyer (2022). *SERVIR: funcionarios y directivos de confianza que no cumplan con requisitos para el puesto tendrán que irse*.
- Boyer (2019). *El derecho de la funcion publica y el derecho civil*. Mexico.
- Buen (2016). *Rights of the trusted worker*. Mexico.
- Bychkov (2008). *A Service-Oriented Architecture for Some Problems of Municipal Management (Example of the City of Irkutsk Municipal Administration)*.
- Bychkov (2018). *A Service-Oriented Architecture for Some Problems of Municipal* .
- Chaudhuri (2018). *Metodologia de la Investigacion* .
- Congreso de la Republica (2005). *Ley marco del empleo público ley nº 28175*.
- Contraloría General de la República (2021). *Cumplimiento de perfiles de puestos para designación de funcionarios públicos de confianza*.
- Cremades (2008). *Imparcialidad en la Funcion Publica* . Mocu.
- Creswell (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.



Esponda (2019). *Responsibility of public servants. From punishment to trust.* Mexico.

Estela (2020). *Diseño de la Investigación* .

Flores (2015). *Servir*.

Gallardo (2019). *Metodología de la Investigación* .

Gomez & Angeles (2017). Diseño de un sistema meritocrático para la gestión del capital humano en la Municipalidad de Chiclayo 2015 - 2017. *Instituto de Gobierno y de Gestión Pública*.

Jalal (2015). *Metodos de Investigación*.

LaRosa (2019). ¿Qué implicancias tiene impedimento constitucional para ocupar cargos de confianza? *el comercio*, pág. 1.

Lopez (2016). *Muestra de estudio*.

McCombes (2021). *What Is a Research Design | Types, Guide & Examples*.

Portal del congreso de la republica . (2023). *Regulan procedimientos para cargos de confianza*.

Presidencia de Consejo de Ministros - PCM . (2016). *Decreto Supremo que precisa la designación y los límites de empleados de confianza en las entidades públicas*.

Reich (2022). *Research in Engineering Design*.

Rishani (2015). *Lebanese perceptions of of the glass ceiling*.

Ruiz & Cordero (2021). *tesis sobre estabilidad laboral y el mérito en el acceso a la Municipalidad Provincial de coronel Portillo*.

Sampieri, R. H. (2006). *metodologia de la investigacion\_4ta edicion*.

Sanchez (2019). *El empleo Público y el Mérito en Colombia*.

SERVIR (2021). *Informe de designación en cargos de confianza en el régimen 276*.

SERVIR (2022). *Reglamento de la Ley N° 31419 (D.S. N° 053-2022-PCM)*.

- Terry (2017). Propuesta de un sistema de selección de funcionarios de la alta dirección de los ministerios del Perú. *UPC*.
- Valdivia (2019). *Los empleados de confianza en la Administración Pública Peruana*.
- Vasquez (2017). *Técnicas de Muestreo para Investigaciones*.
- Wesarat (2017). *Theoretical Framework of Glass Ceiling: A Case of India's Women Academic Leaders*.
- White (2017). *the Ministry of Publications*. Florida.
- World Economic Forum (2020). *Global Gender Gap Report 2020: Measuring The he Global Gender Gap, Index 2020 rankings*.
- SOLANO (2013) La ponderación como técnica de aplicación de las normas sobre derechos fundamentales.
- Lino (2022) La ponderación en un estado constitucional de derecho.
- Campos (2018) La evaluación legislativa y la credibilidad social en el quehacer parlamentario.
- Arcila, (2022) Crisis del principio de legalidad: discusión recurrente pero necesaria en América Latina.
- Suarez (2020), El acceso a la función pública en Colombia: discrecionalidad del ejecutivo y control de sus decisiones.
- Bello, García & Cuba (2017) Estudio estadístico del efecto de la similaridad entre rankings en la selección de personal en un contexto competitivo.
- Gaviño (2021), Meritocracia en el Sector Público, artículo publicado en la revista la Ley.
- Vásquez (2022) Es tráfico de influencias recomendar a un amigo para un puesto en el Estado, artículo publicado en la revista la Ley.

## ANEXOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADOR
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera la implementación del concurso público en la parte administrativa de los cargos de funcionarios mejora la elección sin afectar la forma establecida por</p> <p><b>Problemas secundarios</b> ¿En qué medida la implementación de los cargos de confianza mediante concurso público de mérito contribuye con la gestión pública?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Implementar técnicas que contribuyan a consolidar la forma de mejor elección del profesional, a través del concurso público que ayude a transparentar procesos y genere igualdad de oportunidades a partir de la inaplicación de la forma de elección mediante la ponderación normativa, sin afectar la Ley.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Los cargos de libre elección ofertados en la parte</p>	<p>La implementación de lineamiento técnicos de cargos de funcionarios mediante concurso público contribuiría a seleccionar a los mejores profesionales al cargo en la Red Asistencial Piura, sin afectar la forma establecida por Ley.</p>	<p><b>Variables e Indicadores</b> Para demostrar y comprobar la hipótesis anteriormente formulada determinamos las variables e indicadores que a continuación se mencionan: Variable x = Variable independiente: Lineamientos técnicos de cargos de funcionarios.</p>	<p><b>Metodología.</b> Tipo de investigación descriptivo explicativo sobre el proceso de investigación que nos ayudara demostrar la hipótesis. Se aplicaron los métodos que a continuación se indican: Histórico. - A través de este método se conocerá la evolución histórica que ha experimentado el problema de investigación. Comparativo. - A través de este método se hará</p>

<p>¿En qué medida la implementación de los cargos de confianza mediante concurso público contribuye con la igualdad de oportunidades?</p>	<p>administrativa de EsSalud mediante concurso público afectarían la ley</p> <p>Determinar si el principio de mérito generara igualdad de oportunidades de trabajo y transparentar los procesos de elección</p>		<p>Indicadores:</p> <p>Hipótesis de incidencia X1</p> <p>Hecho Imponible x2</p> <p>Variable Y = Variable Dependiente</p> <p>Transparentar procesos e igualdad de oportunidades</p>	<p>una comparación con otras legislaciones sobre el principio demerito y cuáles son sus resultados en los cargos de función.</p> <p>Dialectico. - Las normas sobre gestión pública moderna y el principio de mérito en los cargos de libre designación y remoción</p>
<p>¿En qué medida la implementación de los cargos de confianza mediante concurso público contribuye con transparentar los procesos de elección?</p>	<p>Determinar si los lineamientos técnicos contribuirían afianzar la transparencia del proceso y la igualdad de oportunidades al consolidarse en un solo documentos de gestión la forma y procedencia de la elección de los cargos de confianza en la parte asistencial de EsSalud Piura</p>		<p>Concurso público y1</p> <p>Meritocracia en los procesos por concurso público y2</p>	<p>Diseño de la Investigación:</p> <p>No Experimental</p> <p>Muestreo se ha tomado como universo 35 servidores públicos para evaluar si los cargos de funcionarios mediante libre elección contribuyen</p>

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	FUENTES DEL ITEM	TECNICAS E INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE  Lineamientos técnicos para cargos de confianza	Los lineamientos técnicos responden a la urgencia de instrumentos, medidas y herramientas que permitan conseguir la igualdad de oportunidades y transparencia en la elección de los cargos de funcionarios	Legalidad.	Ponderación Normativa. Razonabilidad Proporcionalidad			Cuestionario

VARIABLE DEPENDIENTE	La meritocracia, enfatiza respecto cómo a crear condiciones sociales que ayuden	Concurso público.	Experiencia profesional Experiencia curricular			Cuestionario.
----------------------	---	-------------------	---	--	--	---------------

<p>Meritocracia</p> <p>Igualdad de oportunidades</p> <p>Transparencia</p>	<p>generar igualdad de oportunidades. Duque (2020)</p> <p>Carencia de toda exclusión, directa o indirecta, que afecte derechos fundamentales de la persona.</p> <p>Cualidad de ser visible y apto para todos. Tiene que ver con la honestidad.</p>		<p>Examen</p> <p>Entrevista</p> <p>Evaluación psicológica</p> <p>Antecedentes judiciales</p> <p>Perfiles de los concursantes al cargo</p> <p>Participación abierta a los cargos propuestos</p> <p>Difusión del concurso.</p> <p>Comité de evaluación interna</p> <p>Veedores externos</p>			
---	--	--	---	--	--	--

## GUÍA DE OBSERVACIÓN

El presente instrumento utilizado por el investigador para inaplicar la ley, sobre la forma de elección por libre designación a los funcionarios de la Red Asistencial Piura.

FICHA PARA GUIA DE OBSERVACIÓN.

Observador	
Servidor Publico	
Fecha	

LA FORMA DE ELECCIÓN DE LOS CARGOS DE FUNCIONARIOS POR LIBRE DESIGNACIÓN

	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NO APLICA
1.- Genera favoritismo político				
2.- Acrecienta la corrupción				
3.- Otros				

LA PONDERACIÓN NORMATIVA COMO INSTRUMENTO PARA INAPLICAR LA LEY

	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NO APLICA
1.- Instrumento legal valido para inaplicar la ley				
2.- Instrumento no recomendado para aplicar la ley				
3.- Otros				



	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NO APLICA
1.- forma recomendada para inaplicar la ley				
2.- Forma no recomendada para inaplicar la Ley				
3.- Otros				

LA RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD SERIA INSTRUMENTO PARA INAPLICAR LA LEY POR LA PONDERACIÓN

	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NO APLICA
1.- Forma recomendada para inaplicar la ley				
2.- Forma no recomendada para inaplicar la Ley				
3.- Otros				

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El trabajo de investigación tiene como título: **Lineamientos técnicos para cargos de confianza con igualdad de oportunidades y transparencia en la parte administrativa de EsSalud Piura.**

1.- Conoce usted como se elige a los cargos de confianza en la parte administrativa de EsSalud.

a) Concurso publico

b) Libre designación

**C) Por merito**

d) No sabe

2.- Cree Usted que la inaplicabilidad de la forma de elección por libre designación de los cargos jefaturales en EsSalud afectaría la ley de contrataciones?

a) Si

b) No

3.- Sabía Usted que los cargos de las Jefaturas del Departamento, Servicio y Coordinación de enfermería se hacen mediante concurso público.

a) Si

b) No

4.- Cree usted que proponer lineamientos en los concursos públicos para la elección de cargos en las distintas jefaturas de ESSALUD afectaría la ley.

a) Si

b) No

5.- Cree usted que incluir la meritocracia a la forma de elección de los cargos de confianza sería algo positivo?

a) Si

b) No

6.- Cree usted que la forma de elección de los cargos de funcionarios por libre designación está dando resultados positivos y de alto impacto en el desarrollo de la gestión pública.

a) Si

b) No

7.- Cree usted que la forma de elección de los cargos de funcionario genera perjuicio en las instituciones públicas, por qué.

a) profesionales sin experiencia en gestión pública.

b) profesionales que desconocen la parte técnica y operativa.

c) políticas de gestión deficientes

8.- Cree usted que la igualdad de oportunidades como principio constitucional sería sustento válido para requerir que los cargos de confianza pasen a ser elegidos por concurso público.

a) Si

b) No

9.- Porque cree usted que EsSalud a los cargos jefaturales en el área asistencial los somete a concurso público y porque no hace lo mismo con los cargos jefaturales en la parte administrativa, si son cargos técnicos.

a) Por favoritismo

b) Para ganar favores políticos.

c) Para sacar provecho económico.

10- Cree usted que sería conveniente implementar un reglamento sobre cargos de confianza que contenga la forma de elección del cargo, respetando el mérito, la igualdad de oportunidades y la transparencia.

a) Poco conveniente.

b) Oportuno

c) No es necesario

11.- Cree Usted que incluir el mérito y la igualdad de oportunidades generara buen impacto institucional entre los servidores de EsSalud Piura.

a) totalmente

b) Muy poco

c) Casi nada

d) Nada.

12.- Cree usted que incluir el mérito a los cargos de libre designación podría generar un buen impacto social en los asegurados de EsSalud Piura.

a) totalmente

b) Muy poco

c) Casi Nada

d) Nada

13.- La Meritocracia contribuirían a la gestión pública en la búsqueda de los mejores profesionales al cargo de funcionario.

a) Si

b) No



JHON JHAIRO BRAVO QUIROZ  
INGENIERO ECONOMISTA  
REG. CIP. 220642  
MAGISTER EN GESTION PUBLICA

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

### EXPERTOS

Nº	DIMENSIÓN 1: Selección del personal	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Las evaluaciones al personal están de acuerdo al puesto de trabajo.				X				X				X	
2	Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto superior.				X				X				X	
3	Las entrevistas son las más adecuadas para cubrir la plaza a la que postula				X				X				X	
4	Se asignan las técnicas de selección por un personal altamente capacitado e idóneo de Recursos Humanos.				X				X				X	
Nº	DIMENSIÓN 02: Capacitación													

5	Se ejecutan programas de capacitación a los colaboradores.				X				X				X	
6	Los programas de capacitación van acorde al puesto de trabajo.				X				X				X	
7	Los programas de desarrollo de capacidades son dirigidos a todos los trabajadores.				X				X				X	
8	Alcanzaste los objetivos generales de aprendizaje.			X				X				X		
9	Cómo calificarías el contenido del curso que fuiste capacitado.				x				x				x	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN 03: Retención</b>													
10	Los trabajadores son motivados con bono de productividad.				X				X				X	
11	Consideras que con la motivación mantendría un alto potencial de rendimiento en los trabajadores.				X				X				X	
12	Las remuneraciones que percibe van acordes con las expectativas de cada profesional.				X				X				X	
13	Las remuneraciones están por encima de las del mercado.				X				X				X	
14	Se incentiva al trabajador por su ardua labor y metas al cierre de año.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems cumplen con los criterios de claridad, coherencia y relevancia.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador.** ..... **DNI:**  
.....

**Especialidad del validador:** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**13 de junio de 2023**



**JHON JHAIRO BRAVO QUIROZ  
INGENIERO ECONOMISTA  
REG.CIP.220642  
MAGISTER EN GESTION PUBLICA**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

### EXPERTOS

Nº	DIMENSIÓN 01: Conocimiento	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	El razonamiento es importante en las tareas propias del cargo que desempeña				X				X				X	
2	Las tareas que le encomiendan son acordes a su responsabilidad.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 02: Habilidad</b>													
3	Se adapta rápidamente a cualquier cambio dispuesto por su jefe inmediato que lidera el equipo de trabajo.				X				X				X	
4	Participa y coopera de forma positiva el trabajo en equipo, en su centro de trabajo de manera armoniosa.				X				X				X	



5	Hay un buen clima laboral el trabajo en equipo esperando buenos resultados.				X				X				X	
6	Se comunica abiertamente con fluidez y claridad todos sus compañeros.				X				X				X	
7	La comunicación con sus superiores es clara y precisa para poder llegar a entender lo que está solicitando.				X				X				X	
<b>DIMENSIÓN 03: Actitud</b>														
8	El valor de la puntualidad se respeta en el trabajo, sin necesidad que se recuerde.				X				X				X	
9	Una tarea primordial es al logro de objetivos y metas institucionales por su iniciativa y actitud positiva.				X				X				X	
10	La lealtad es un principio fundamental en el centro de trabajo.				X				X				X	
11	La honestidad es sumamente apreciada en el centro laboral.				X				X				X	
12	Rapidez para soluciones creativas a los inconvenientes que se presentan.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo Nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems cumplen con los criterios de claridad, coherencia y relevancia.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. ....DNI: .....**

**Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**13 de junio de 2023**



**JHON JHAIRO BRAVO QUIROZ  
INGENIERO ECONOMISTA  
REG. CIP. 220642  
MAGISTER EN GESTION PUBLICA**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

### EXPERTOS

Nº	DIMENSIÓN 1: Selección del personal	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Las evaluaciones al personal están de acuerdo al puesto de trabajo.				X				X				X	
2	Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto superior.				X				X				X	
3	Las entrevistas son las más adecuadas para cubrir la plaza a la que postula				X				X				X	
4	Se asignan las técnicas de selección por un personal altamente capacitado e idóneo de Recursos Humanos.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN 02: Capacitación</b>													
5	Se ejecutan programas de capacitación a los colaboradores.				X				X				X	

6	Los programas de capacitación van acorde al puesto de trabajo.				X				X				X	
7	Los programas de desarrollo de capacidades son dirigidos a todos los trabajadores.				X				X				X	
8	Alcanzaste los objetivos generales de aprendizaje.			X				X				X		
9	Cómo calificarías el contenido del curso que fuiste capacitado.				x				x				x	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN 03: Retención</b>													
10	Los trabajadores son motivados con bono de productividad.				X				X				X	
11	Consideras que con la motivación mantendría un alto potencial de rendimiento en los trabajadores.				X				X				X	
12	Las remuneraciones que percibe van acordes con las expectativas de cada profesional.				X				X				X	
13	Las remuneraciones están por encima de las del mercado.				X				X				X	
14	Se incentiva al trabajador por su ardua labor y metas al cierre de año.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems cumplen con los criterios de claridad, coherencia y relevancia.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. LITO ROOSWELL BECERRA ANGULO      DNI: 16614240**

**Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

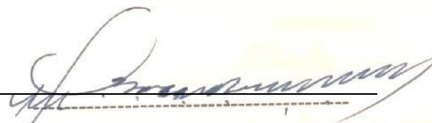
<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**13 de junio de 2023**



Firma del experto informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

### EXPERTOS

Nº	DIMENSIÓN 01: Conocimiento	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	El razonamiento es importante en las tareas propias del cargo que desempeña				X				X				X	
2	Las tareas que le encomiendan son acordes a su responsabilidad.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 02: Habilidad</b>													
3	Se adapta rápidamente a cualquier cambio dispuesto por su jefe inmediato que lidera el equipo de trabajo.				X				X				X	
4	Participa y coopera de forma positiva el trabajo en equipo, en su centro de trabajo de manera armoniosa.				X				X				X	
5	Hay un buen clima laboral el trabajo en equipo esperando buenos resultados.				X				X				X	

6	Se comunica abiertamente con fluidez y claridad todos sus compañeros.				X				X				X	
7	La comunicación con sus superiores es clara y precisa para poder llegar a entender lo que está solicitando.				X				X				X	
<b>DIMENSIÓN 03: Actitud</b>														
8	El valor de la puntualidad se respeta en el trabajo, sin necesidad que se recuerde.				X				X				X	
9	Una tarea primordial es al logro de objetivos y metas institucionales por su iniciativa y actitud positiva.				X				X				X	
10	La lealtad es un principio fundamental en el centro de trabajo.				X				X				X	
11	La honestidad es sumamente apreciada en el centro laboral.				X				X				X	
12	Rapidez para soluciones creativas a los inconvenientes que se presentan.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo Nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems cumplen con los criterios de claridad, coherencia y relevancia.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** LITO ROOSWELL BECERRA ANGULO      **DNI:** 16614240

**Especialidad del validador:** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

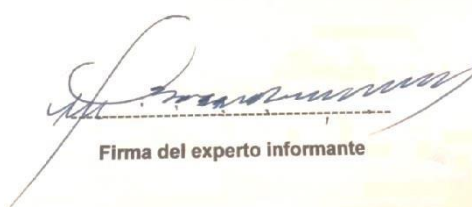
<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**13 de junio de 2023**



Firma del experto informante



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

### EXPERTOS

Nº	DIMENSIÓN 1: Selección del personal	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Las evaluaciones al personal están de acuerdo al puesto de trabajo.				X				X				X	
2	Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto superior.				X				X				X	
3	Las entrevistas son las más adecuadas para cubrir la plaza a la que postula				X				X				X	
4	Se asignan las técnicas de selección por un personal altamente capacitado e idóneo de Recursos Humanos.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN 02: Capacitación</b>													
5	Se ejecutan programas de capacitación a los colaboradores.				X				X				X	

6	Los programas de capacitación van acorde al puesto de trabajo.				X				X				X	
7	Los programas de desarrollo de capacidades son dirigidos a todos los trabajadores.				X				X				X	
8	Alcanzaste los objetivos generales de aprendizaje.			X				X					X	
9	Cómo calificarías el contenido del curso que fuiste capacitado.				x				x				x	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN 03: Retención</b>													
10	Los trabajadores son motivados con bono de productividad.				X				X				X	
11	Consideras que con la motivación mantendría un alto potencial de rendimiento en los trabajadores.				X				X				X	
12	Las remuneraciones que percibe van acordes con las expectativas de cada profesional.				X				X				X	
13	Las remuneraciones están por encima de las del mercado.				X				X				X	
14	Se incentiva al trabajador por su ardua labor y metas al cierre de año.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems cumplen con los criterios de claridad, coherencia y relevancia.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. MARIA LUCEINA BARTUREN LLATAS      DNI: 27282454**

**Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**13 de junio de 2023**

  
Dra. María Luceina Barturen Llatas

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

### EXPERTOS

Nº	DIMENSIÓN 01: Conocimiento	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	El razonamiento es importante en las tareas propias del cargo que desempeña				X				X				X	
2	Las tareas que le encomiendan son acordes a su responsabilidad.				X				X				X	

DIMENSIÓN 02: Habilidad														
3	Se adapta rápidamente a cualquier cambio dispuesto por su jefe inmediato que lidera el equipo de trabajo.				X				X				X	
4	Participa y coopera de forma positiva el trabajo en equipo, en su centro de trabajo de manera armoniosa.				X				X				X	

5	Hay un buen clima laboral el trabajo en equipo esperando buenos resultados.				X				X				X	
6	Se comunica abiertamente con fluidez y claridad todos sus compañeros.				X				X				X	
7	La comunicación con sus superiores es clara y precisa para poder llegar a entender lo que está solicitando.				X				X				X	
<b>DIMENSIÓN 03: Actitud</b>														
8	El valor de la puntualidad se respeta en el trabajo, sin necesidad que se recuerde.				X				X				X	
9	Una tarea primordial es al logro de objetivos y metas institucionales por su iniciativa y actitud positiva.				X				X				X	
10	La lealtad es un principio fundamental en el centro de trabajo.				X				X				X	
11	La honestidad es sumamente apreciada en el centro laboral.				X				X				X	
12	Rapidez para soluciones creativas a los inconvenientes que se presentan.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo Nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems cumplen con los criterios de claridad, coherencia y relevancia.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. MARIA LUCEINA BARTUREN LLATAS      DNI: 27282454**

**Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**13 de junio de 2023**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Dra. María Luceina Barturen Llatas

## GRADO DE CONFIABILIDAD DE VARIABLES

### (PRUEBA ALFA DE CRONBACH) EN SPSS.

				Estadísticas de fiabilidad	
Resumen de procesamiento de casos				Alfa de Cronbach	N de elementos
				.928	19
		N	%		
Casos	Válido	34	97.1		
	Excluido <sup>a</sup>	1	2.9		
	Total	35	100.0		

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

Análisis: Alfa de Cronbach; según los datos mostrados en esta prueba de confiabilidad todas las variables analizadas en el presente trabajo de investigación tienen un alto nivel de confiabilidad por tanto de correlación por que los resultados son de 0.928 (cercano a 1) nos muestra en una escala de 1=es confiable y 0=no confiable.

Por tanto, la escala de medición a nivel de confiabilidad de las variables que son parte de este trabajo de investigación: Lineamientos Técnicos para cargos de confianza con igualdad de oportunidades y transparencia en la parte administrativa de EsSalud Piura. es confiable o tienen un alto nivel de confiabilidad bajo la prueba de Crombach.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BRAVO QUIROZ**  
Nombres **JHON JHAIRO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **47061014**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **17/10/22**  
Resolución/Acta **0612-2022-UCV**  
Diploma **052-175081**  
Fecha Matrícula **05/04/2021**  
Fecha Egreso **01/09/2022**

Fecha de emisión de la constancia:  
23 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000998881

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 23/11/2022 08:46:14-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BECERRA ANGILO
Nombres	LITO ROOSWELL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	16414240

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ
Secretario General	FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
Directora	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA
Fecha de Expedición	02/12/21
Resolución/Acta	575-2021-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2021-0765
Fecha Matricula	14/04/2012
Fecha Egreso	11/05/2014

Fecha de emisión de la constancia:  
31 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 9001387947

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
lébulo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 31.07.2023 09:26:19-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>BARTUREN LLATAS</b>
Nombres	<b>MARSA LUCELINA</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Número de Documento de Identidad	<b>27282454</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.</b>
Rector	<b>TANTALEÁN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA</b>
Secretario General	<b>LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA</b>
Director	<b>PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>DOCTOR</b>
Denominación	<b>DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>
Fecha de Expedición	<b>13/06/22</b>
Resolución/Acta	<b>0338-2022-UCV</b>
Diploma	<b>052-163781</b>
Fecha Matriculación	<b>01/04/2019</b>
Fecha Egreso	<b>30/01/2022</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
02 de Agosto de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001390560

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 02/08/2023 15:00:08-0580

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Lineamientos técnicos para cargos de confianza con igualdad de oportunidades y transparencia en la parte administrativa de EsSalud Piura", cuyo autor es DIAZ ROJAS EDUARDO MICHEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 02 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA <b>DNI:</b> 41661370 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1144-2037	Firmado electrónicamente por: SCABREJOSRE el 04-08-2023 12:58:36

Código documento Trilce: TRI - 0636984