



# **Administración Pública y Designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza-Inabif 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Sonny Anthony Naupa Palacios

**ASESOR:**

Dr. Edwin Alberto Martínez López

**SECCIÓN:**

Ciencias Administrativas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**PERÚ – 2018**



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): NAUPA PALACIOS, SONNY ANTHONY

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA EN EL PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR DE LA FAMILIA - INABIF 2018

Fecha: 16 de agosto de 2018

Hora: 2:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma:

SECRETARIO: Mg. María Jesús López Vega

Firma:

VOCAL: Dr. Edwin Alberto Martínez López

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

A mis padres que son mi motivación para seguir cultivando mis exitos.

A mi familia en general quienes son el apoyo moral que ayudan a consolidar mis metas

**Agradecimiento**

Un agradecimiento sincero a la institución y sus docentes que en razón a sus aportes logran incentivar al alumno a la investigación científica.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Sonny Anthony Naupa Palacios, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 46297943, respectivamente, con la tesis titulada La Administración Pública y la Designación de la funcionarios públicos en cargos de confianza en el Programa Integral Nacional para el Bienestar de la Familia – INABIF, lima - 2018, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 de Agosto del 2018

---

Sonny Anthony Naupa Palacios

DNI: 46297943

## Presentación

Señores miembros del jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Administración Pública y Designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza-Inabif 2018, cuyo objetivo fue: Determinar los efectos que existe entre la administración pública y la regulación de un funcionario de confianza en el Programa Integral Nacional Para el Bienestar Familiar – INABIF, 2017, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro (a). en Gestión Pública.

En el presente trabajo, está comprendida en siete capítulos y un anexo: El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al Marco metodológico; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Los resultados obtenidos en la presente investigación han sido obtenidos cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El Autor

## Índice

	<b>Pág</b>
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	46
1.5 Justificación del estudio	47
1.6 Hipótesis	49
1.7 Objetivos	50
II. Método	52
2.1 Diseño de investigación	53
2.2 Variables, operacionalización	54
2.3. Población, muestra	56
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	59
2.5. Métodos de análisis de datos	62
2.6. Aspectos éticos	65
III: Resultados	68
3.1. Descripción de resultados	

3.2. Contratación de hipótesis	72
	75
IV. Discusión	77
V. Conclusiones	80
VI. Recomendaciones	82
VII. Referencias	86
Anexos	89
Anexo1: Matriz de consistencia	95
Anexo 2: Instrumento de medición de la variables	97
Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos	98
Anexo 4: Análisis de confiabilidad	100
Anexo 5: Base de datos de la muestra	102

**Índice de tablas**

	Pág
Tabla 1. Operacionalización de la variable Administración Pública.	58
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable</i> Designación de funcionario de confianza.	59
Tabla 3. Técnica del instrumento para medir la variable Administración Pública.	62
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento para medir la variable designación de funcionario público de confianza.	63
Tabla 5. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento.	63
Tabla 6. Niveles de confiabilidad.	64
Tabla 7. Resultados descriptivos de la variable Administración Pública.	68
Tabla 8. Resultados descriptivos de la variable Designación de funcionarios de confianza.	69
Tabla 9. Resultados descriptivos de la dimensión normatividad.	70
Tabla 10. Resultados descriptivos de la dimensión necesidad de servicio.	71
Tabla 11. Resultados descriptivos de la dimensión idoneidad.	72
Tabla 12. Resultados descriptivos de la dimensión confianza.	73
Tabla 13. Resultados descriptivos de la dimensión experiencia.	74

Tabla 14. Resultados descriptivos de la dimensión competencia.	75
Tabla 15. Correlación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza.	76
Tabla 16. Correlación entre la confianza y la designación de funcionarios de confianza.	78
Tabla 17. Correlación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza.	79
Tabla 18. Correlación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza.	80

## Índice de figuras

	Pág
Figura 1. Niveles de la variable Administración Pública	68
Figura 2. Niveles de la variable designación de funcionario de confianza	69
Figura 3. Niveles de la dimensión normatividad	70
Figura 4. Niveles de la dimensión necesidad de servicio	71
Figura 5. Niveles de la dimensión idoneidad	72
Figura 6. Niveles de la dimensión confianza	73
Figura 7. Niveles de la dimensión experiencia	74
Figura 8. Niveles de la dimensión competencia	75

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar los efectos que existe entre la administración interna y regulación de un funcionario de confianza en el Programa de Integral Nacional para el Bienestar de la Familia 2018. En la actualidad se puede evidenciar las diferentes gestiones administrativas que se producen día a día en el sector público, observando régimen como uno nuevo y preguntándonos si el sucesor está en condiciones más óptimas para dirigir la gestión encomendada, evidenciando tal respuesta en los resultados de lo que pueda durar su consigna empezando una nueva con el cambio de designación la información documentaria a analizar se basa en directivas internas y Resoluciones de Presidencia ejecutiva, en el Programa Integral Nacional para el Bienestar de la Familia (INABIF) 2018 ha habido cambios manejados bajo óptica de la administración interna. Entendiendo esta como el manejo científico de los recursos y de la dirección de trabajo humano teniendo esta decisión un vínculo más estrecho cuando se trata de cargos asumidos por personal de confianza, dado que este que al ejercer un cargo de dirección reviste el contar ciertos saberes previos elementos que lo respalden para generar una gestión adecuada. Qué tipo de consecuencias se podría evidenciar en una mala designación para el ejercicio de un cargo de confianza y si la competitividad para designación sería una opción para la mejora de la selección para poder tener mejores consecuencias de la gestión aplicada. Para la recolección de datos se aplicara las entrevistas a quienes están a cargo de asumir esta administración interna en la designación de personal para los cargos de confianza. Es determinante para la investigación el evaluar si meritocracia podría ser una alternativa a la aplicación del problema descrito.

**Palabras claves:** Designación, competitividad, Dirección.

## Abstract

The general objective of this research was to determine the effects that exist between the internal administration and regulation of a trusted official in the National Integral Program for Family Welfare 2018. At present, it is possible to demonstrate the different administrative procedures that they occur every day in the public sector, observing the regime as a new one and asking if the successor is in the most optimal conditions to direct the entrusted management.

Evidencing such response in the results of what his slogan may last, starting a new one with the change of designation the documentary information to be analyzed is based on internal directives and Resolutions of the Executive Presidency, in the National Comprehensive Program for Family Welfare (INABIF) 2018 there have been changes handled under the optics of the internal administration, understanding is like the scientific management of resources and the irreción human work having this decision a closer link when it comes to positions assumed by trusted staff.

Given that this when exercising a management position is counting certain previous knowledge elements that support it to generate proper management. What kind of consequences could be evidenced in a bad appointment for the exercise of a position of trust and if the competitiveness for appointment would be an option for the improvement of the selection to be able to have better consequences of the applied management. For data collection, interviews will be applied to those in charge of assuming this internal administration in the appointment of personnel for trust positions. It is crucial for the investigation to evaluate if meritocracy could be an alternative to the application of the described problem.

**Keywords:** Designation, competitiveness, Direction.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática.**

En el presente trabajo a continuación abordaremos el tema situacional de los cargos por designación que aplican en la administración pública en el Programa de Integral Nacional para el Bienestar de la Familia basándose a las Directivas y Resoluciones de Dirección Ejecutiva designan el personal que ocupara un cargo de confianza en la entidad, al ser este cargo muchas veces de dirección dicho empleado de confianza no cuenta muchas veces con la experiencia y preparación necesaria para el ejercicio de dicha función encomendada y la que se ve afectada es la gestión que se encontraba en aplicación en su momento, por estos motivos lo que esta investigación intenta evidenciara que las designaciones para los cargos de confianza en el sector publico deberían ser en base a concurso por ser cargos de dirección en su mayoría o que se encuentren supeditados a estar con ciertos requisitos que puedan respaldar su ejecución y garanticen que la gestión que se vine dando eleve sus estándares de eficiencia y eficacia en la ejecución de la función llevada a cabo.

En razón a la teorías que engloban el tema la administración esta entendida como la capacidad de coordinar hábilmente las energías sociales revestidas conflictivamente para darle una orientación adecuada a la organización para de manera conjunta puedan ejecutarse como una sola unidad. En vista a este orden de ideas la administración pública seria el instrumento por el cual podría modificar el proceso que se ha venido dando para la aplicación de la gestión en la designación de funcionarios públicos que ejerce de confianza en la entidad pública. Dentro de nuestra normativa se entiende por empleado de confianza todo aquel que desempeña un cargo técnico o político y que goza de la confianza directa del funcionario público quien lo designa. Contando con requisitos mínimos a nivel general para el ejercicio del cargo, sin estimar el tiempo que lo pueda ejercer y la continuidad de la gestión que se está realizando una vez asumida por su remplazo que lo q su busca con la investigación presente en beneficio de la entidad y el servicio que se brinda a los usuarios.

La Ley de funcionarios públicos y empleados de confianza determina en el punto 3.3, a la Designación como el Acto administrativo por el cual la autoridad determina la contratación de un empleado de confianza. La designación se sujeta únicamente a la voluntad de la autoridad competente. Blancas B. (2013); La designación de este cargo se encuentra entendida como aquella de categoría especial en razón a las funciones que desempeña a comparación de los demás trabajadores ejerciendo dicha función de directamente con el empleador en la dirección (p.583)Entiendo la anterior definición la designación de funcionarios de confianza que ejercen cargos de confianza en la administración pública se otorga de manera especial y excepcional, siendo quienes tendrán la función de dirección al ser designados por que evidentemente cada decisión dentro del periodo de gestión que ejerza dicho funcionario solo las consecuencias recaerá en el área administrada ya sean estas de manera positivas o negativas y al estar sujetos a remoción tal cual fueron designados pueden ser removidos ocupando el cargo en la administración pública otro funcionario bajo las misma modalidad, ya que por la naturaleza del cargo es perteneciente a una cierta temporalidad sujeta a quien tuvo la responsabilidad de designarlo en el cargo.

En el presente trabajo de investigación ha sido tomada como unidad de análisis a el Programa Integral Nacional para el Bienestar de la Familia –INABIF, el cual se encuentra adscrito al ministerio de la mujer que es la unidad ejecutora encargada de designar los funcionarios de confianza en el este programa para las diferentes áreas que se han dispuestas, dentro de la temporalidad escogida para esta investigación y teniendo la gestión pasada han sido designados y removidos siete directores ejecutivos que han desarrollado el cargo de confianza en dicha institución en casi un año aplicando planes de ejecución en el desarrollo siendo la institución quien cargue con los resultados de dichas gestiones siendo el motivo por el cual el presente trabajo de investigación promueve obtener como contribución que el funcionario de confianza que sea designado cuente con elementos necesarios que permitan direccionar adecuadamente una función como la que se le asigna pudiendo su sucesor continuar con los mismos resultados positivos por contar con los mismos elementos.

## **1.2. Trabajos previos.**

En relación con los trabajos previos empleados en la presente investigación se optó por utilizar investigaciones realizadas en base a las variables propuestas de la presente en razón tanto las de nivel nacional como las de nivel internacional, observando los determinados en cada una de ellas para de cierta manera fortalecer la presente investigación y le sirva de aporte.

### **1.2.1. Trabajos previos internacionales.**

Estrada (2017) presentó una tesis, titulada *“El servidor público de confianza y el servicio profesional de carrera marco teórico, práctico y jurídico en el ámbito de la administración pública federal”* en cuya tesis busca determinar como objetivo el poner en análisis los lineamientos que regulan el profesionalismo e ingreso de los servidores públicos en el relevante tema de la modernización de las instituciones, en donde sostiene contar con una carrera profesionalizada para la correcta gestión y dirección de los asuntos públicos, poder dar respuesta a las demandas y exigencias sociales, en cuya definición de la investigación está definida a los servidores de confianza como aquellos que se encuentran incluidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a manera de conclusión en la presente investigación se definió en la forma de ingreso de los servidores públicos existe ciertas dudas en razón a los exámenes de medición de capacidades y de visión de Gobierno, dado que en lugar de medir las habilidades de los candidatos se limitan a conocer sus impresiones sobre su trabajo lo que generaría márgenes de discriminación y no aportarían a la designación del mejor candidato. Como método de investigación empleado en la presente investigación es de tipo documental sobre el sistema de Servicio Profesional de carrera de la Administración Pública federal.

Villarreal (2016) presentó una tesis doctoral, titulada *“Impacto del conocimiento y la confianza en las atribuciones, en el funcionamiento y en la estructura orgánica de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León, para un óptimo cumplimiento de las funciones encomendadas al servidor público municipal”*. Al respecto, el objetivo planteado para la investigación es la de obtener una perspectiva al ejercicio de la fiscalización superior en el Estado de

Nueva león, en relación a la actuación del servidor público investigando el impacto de las atribuciones, el funcionamiento y la estructura orgánica de la auditoría superior del estado de nuevo león, dentro de desarrollo del trabajo de investigación plantea la definición para el concepto de servidor público dentro del marco legal y sus características las cuales están determinadas por su constitución política en el artículo 108 la cual establece que se reputaran como servidores públicos a los representantes de elección popular y a los miembros del poder judicial de la federación, los funcionarios y empleados en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública, llegando a la mera conclusión que los factores que impactan en el cumplimiento de las funciones encomendadas al servidor público municipal en la aplicación de sus funciones encomendadas están enfocadas al criterio de confianza como base de toda organización social que este enfocada a brindar un servicio en satisfacción de la colectividad.

Sosa (2015) elaboro una tesis doctoral titulada “Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-2010)”, en la que expone acerca del manejo de la administración pública en México teniendo como objeto de estudio el aporte de conocimientos de los fenómenos administrativos en la aplicación de la evolución de la gestión pública y la adopción de los nuevos paradigmas de la transparencia, la gestión por resultado y la evolución de su desempeño institucional, para ellos la investigación se basa en una perspectiva amplia sobre la evolución de los sistemas administrativos de México temporalizados entre los años 1982 y 2012. En cuya investigación se pudo concluir como resultado las dificultades de los actores públicos hay que agregar el papel que han jugado los actores sociales, ya que como se visto en el desarrollo del presente trabajo de investigación la sociedad civil sobre los resultados de las políticas públicas han sido diferentes de las posturas de los funcionarios, organismos y dependencias públicas lo que ha venido decreciendo en el debate de público sobre los resultados del desempeño del gobierno en la solución de los problemas nacionales.

Mora (2013) elaboro una tesis, titulada “La Administración Pública y el Fomento al Desarrollo Económico”. En la cuyo planteamiento estaba orientado a coordinar y dirigir la economía nacional con base en el impulso de actividades

prioritarias para el bienestar general, en la que la administración pública se encargara de señalar y determinar los fines congregados en necesidades y demandas sociales que debe alcanzar, las cuales se definen la forma, los medios y los recursos que le permitan alcanzar dichos objetivos como las de influir y determinar el ámbito social a crear un sistema de incentivos y desincentivos que funciona a través de intervenciones directas e indirectas ya que hoy en día la Administración Pública esta vista como un factor de desarrollo de fomento a la educación de impulsos de producción, industrialización y crecimiento del sector, como resultado de la investigación planteada que a partir de los descrito el desarrollo debe ser el eje fundamental que guie la creación de políticas públicas y la conformación de las instituciones debe estar siempre ligado a la existencia de coherencia y consecución entre la finalidad que se quiere llegar.

Montejano (2010), en la presente investigación que realizo en la modernización de la administración pública como base de desarrollo corporativo empresarial e México, en que se buscó como objetivo examinar las políticas públicas estatales enfocadas al sector económico a fin de conseguir resultados que puedan favorecer al propósito de la investigación en el periodo de 1995-2007. La realizo de tipo descriptiva, los resultados obtenidos indican que la innovación de la administración estatal, ha permitido a las políticas internas estatales el progreso de las empresas que se instituyeron en situaciones de resultados eficiencia y eficacia gubernamental. Contribuir con des aumento de la corrupción seguridad de la empresa, gestión de las organizaciones estatales y uso de la innovación informal. En razón de conclusión se pudo evidenciar los resultados de la propuesta planteada para la utilización de enfoques sistémica que coadyuve a elaborar sinergia, otorgar aviso al personal en todos los niveles con los indicadores que se desarrollaron en la presente investigación.

Murcia (2009), en la investigación basada acerca de la función administrativa establecido como aquella potestad totalmente exclusiva de la administración pública guatemalteca en la que se buscó la finalidad de optar el grado de doctor en ciencias jurídicas y sociales por la universidad de san Carlos de Guatemala. En la que se buscó plantear como objetivo el de poder llegar a esclarecer un ámbito más claro para los procesos y procedimientos administrativos que se realizaron en la diferentes áreas y gestiones de las

administración pública que dicho actos devienen en distintos actos administrativos, dentro del desarrollo de la investigación se ha visto por utilizar métodos analítico-sintético, deductivo, inductivo, histórico y el de análisis de documentos; de esa manera poder acercarnos a la realidad del problemas enfocado así como la utilización de medios bibliográficos y documentales que permitieron recopilar la información objeto de análisis, dichas técnicas aplicadas permitieron la reelección y ordenar la información a partir del momento de su registro, por lo que para dicha investigación sirvió de aporte las fichas de resumen de citas textuales y de paráfrasis, así como las aportadas a la bibliográficas, obteniendo como resultados positivos en la presente investigación generando aportes.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales.**

Narváez (2017) realizó un trabajo de investigación titulado: Competencias gerenciales del director y relaciones interpersonales de los trabajadores del Hogar “Niño de Jesús de Praga”, INABIF, 2017. Siendo de nivel descriptivo ya que por medio de la investigación describe características y cualidades de las variables. La población censal estuvo conformada por 70 trabajadores del Hogar niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017; en la que al ser la población de tipo censal la presente investigación citada abordo la totalidad de sus elementos por lo tanto no presento muestreo. En esta presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del Hogar Niño de Jesús de Praga. Conceptualizando la primera variable como el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que emanan de una persona en el desarrollo y empleo de sus funciones interrelacionándose con otros elementos bajo su dirección y supervisión en una determinada entidad estatal. Lo que se pudo obtener como resultado que las competencias gerenciales del director ( $Rho=0,879$ ) y significativamente ( $p=0.001$ ) con la segunda variable que son las relaciones interpersonales de los trabajadores del hogar Niño Jesus de Praga INABIF 2017, siendo dicha asociación de manera positiva.

Babilón (2017) realizó un trabajo de investigación titulado: derecho de sindicación de los trabajadores públicos que ocupan cargos directivos y de los

denominados empleados o servidores de confianza, en cuyo propósito de tesis se buscó observar la manera en que es concebida la confianza que sirve de sustento para otorgar cargo al empleado público a desarrollar sus funciones de dirección basándose meramente en el la confianza derivada del origen político o técnico que reviste cierta lealtad personal a quien lo designa. Dentro de la investigación empleada se determinó el acceso a los puestos de directivos de confianza en la administración pública peruana, existe una necesidad de poder contar con trabajadores de confianza en los altos cargos con material humano a fin al entorno del gobernante, en lo que la crítica de la presente investigación comenta de que no comparte el pretender gobernar en base a cargos de confianza, estableciendo grandes prerrogativas para que cada una de las entidades públicas puedan incluir en sus estructuras organizacionales la cantidad de puestos de confianza y de personas a ocuparlos, lo que genera el posicionamiento de los puestos por personas afines por razones de amistad, pensamiento político u otro tipo de afinidad en el ejercicio de la administración pública que debe exigir una mayor medida de profesionalismo y la capacidad, generando una defectuosa gestión del talento humano en la organización y en lo que se ven perjudicados los miles y millones de usuarios, Lo que se pudo determinar a manera de conclusión de la presente es que la Constitución Política excluye de los derechos de sindicación y huelga a los trabajadores que ocupan cargos de directivos de libre designación y remoción. En cuanto a su designación y remoción en la presente investigación no queda claro que la potestad de designar trabajadores en cargos de directivos.

Rodríguez (2016) realizó un trabajo de investigación titulado: Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción periodo determino la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción. Para lo cual tomo como población 108 trabajadores de la dirección general de políticas y desarrollo pesquero de ministerio de la producción a quienes encuestó a modo censo. La metodología de la presente investigación es la correspondiente al método hipotético deductivo siendo el tipo de estudio planteado para la presente investigación básica de nivel descriptivo y correlacionar. Tratando el tema de la gestión administrativa como el método de dirección para el manejo de las

instituciones públicas en el que sostiene que el buen clima laboral favorece el nivel de satisfacción de los trabajadores como tal es beneficio para institución por que el servicio al usuario incrementaría de manera eficiente y eficaz. Como resultado se logró concluir la existencia de una relación significativa entre las variables determinadas propuestas en la presente investigación.

Chávez (2015) elaboro un trabajo de investigación titulado: Administración pública, calidad de información en la toma de decisiones de gestión de servicios hospitalarios EsSalud, 2016. Para la presente investigación se aplicó el método hipotético – deductivo por lo que el investigador observo el fenómeno a ser estudiado y plantío una hipótesis para explicar dicho fenómeno, para verificar a verdad de los enunciados. Teniendo como objetivo el determinar la influencia de la administración pública y la calidad de información en la toma de decisiones de los profesionales y técnicos en la gestión de los servicios hospitalarios de EsSalud sede central, periodo 2016. Dentro del presente trabajo de investigación se conceptualizo la variable de administración pública sintetizándola como el proceso de operaciones las cuales son aplicadas para la adecuada gestión de los servicios brindados por una determinada entidad a los usuarios que conforman la colectividad, Pudiendo obtener a manera de conclusión que el comportamiento de la toma de decisiones de los profesionales y técnicos se debe al 58.4% de la administración pública y la calidad de información de los profesionales y técnicos de la sede central en la gestión de los servicios hospitaleros de EsSalud, en el periodo 2015.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Bases teóricas de la Administración Publica.**

Entorno a la presente investigación en razón de las teorías quienes brindaron un principal aporte para sustentación de esta investigación, ya que desde un punto de vista específico toda aquella institución que brinda un servicio a la ciudadanía está reconocida como parte de la administración pública por tal sentido su interpretación por aportes teóricos es de vital importancia para coadyuvar al desarrollo de la presente investigación.

### **Teoría Organizacional.**

Ridley S. (2000) En cuanto a las teorías éstas pueden ser cambiantes en razón de las características específicas de cada organización las que van a generar su cambio dependiendo de la época y el lugar donde se ubiquen; pudiendo definir a estas como no estáticas por lo que tienden a adaptarse constantemente a las exigencias del entorno en el que se encuentran, siendo utilizadas de modelo por otras organizaciones, evitando en todo momento que la decidofobia (miedo a tomar decisiones) obstaculice a las organizaciones a tomar lo mejor de otras áreas para realizar una teoría de acuerdo con la realidad actual.

### **Escuelas sobre la Administración Pública.**

Dentro del desarrollo de la investigación se pudo encontrar distintas teorías que realizaron un aporte a la presente trabajo de investigación ya que en razón de ellas se pudieron concretar definiciones e interpretaciones que engloban el entendimiento de la administración pública en un sentido amplio y específico en relación al tema.

#### **Escuela clásica de administración.**

Max W. (1864–1920) En motivo de las organizaciones que son orientadas al cumplimiento de las metas que se encuentran ligadas por una perspectiva de una división del trabajo basado en un modelo burocrático de acuerdo con este autor, para lo cual el funcionamiento ha de encontrarse definido en estructura jerárquicas suficientemente definidas y soportada en normas y lineamientos como parte del sustento legal de las mismas. Por otra lado la administración científica emerge a principios del siglo XX, centrándose principalmente en un incremento constante de la productividad, cuyos principales exponentes fueron, Frederick W. (1856–1915) Su aporte se basó en los estudios de tiempo y movimientos en líneas de ensamble, dichas observaciones se encuentran centradas en la división de cada operación y de sus partes, razón por la cual

permitió la implementación de métodos más eficientes para ejecución de actividades.

### **Escuela de las relaciones humanas.**

El surgimiento de esta escuela emerge de tal forma de maximizar las condiciones humanas de los trabajadores y su interacción entre directores y subordinados. Ya que mediante ellos se permitiría poder identificar las condiciones sociales y psicológicas para el mejoramiento y mayor desempeño de las relaciones humanas e razón a la búsqueda de la productividad laboral. Cabe resaltar la existencia de las aportaciones de diferentes teóricos que han ido sumando sus análisis de distintos enfoques del comportamiento humano, como referencia se tiene al estudio enfocado a Elton Mayo el cual hace referencia al "hombre social", quien está orientado por las necesidades sociales, y a su vez se puede influye al grupo el cual busca una mejor relación dentro del trabajo. Por otro lado de otro contexto Maslow y McGregor, se refirieron al estudio de la conducta, donde el hombre siempre se encuentra buscando la autorrealización, en lo que Maslow jerarquiza estas necesidades, describiendo que el trabajador tiende a necesitar diferentes formas de satisfacerse por medio de su trabajo.

### **Definiciones de la variable Administración Pública.**

Dentro de las diversas formas de entender a la administración pública están entendidas por diferentes enfoques que le atribuyen diversas formas de interpretación. La administración puede estar vista como la disciplina la cual está enfocada a la dirección de los recursos del manejo del trabajo humano dirigido a la consumación de una finalidad. Cuando hablamos acerca de administración se relaciona con el ser humano por lo tanto su marco de referencia, principios, medios y su dinamismo se los da el, no solo como medio o proceso sino como principio. Definición de Administración Según Koontz and Odonnell. (2004), Estos autores consideran a la administración como "la dirección de un organismo social y su forma efectiva en alcanzar sus objetivos fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes". (p. 6 y 14). Se puede determinar que con una mayor gestión interna en la designación de personal permitirá alcanzar las metas a cumplir

propuestas por la entidad ya que contaría con gente más preparada para asumir este tipo de encargatura.

Por su gestión debe aplicada en dirección y orientación en determinaciones humanas, por ello sus sistemas deben ser regidos por normas que tengan tal baje, puesto que no puede haber un verdadero esfuerzo cooperativo permanente si tales factores constituyen la médula o lo más importante. La administración establece un sistema de labor conjunta en el cual cada uno de sus componentes tiene su propia personalidad que influye positivamente o negativamente según su participación en el logro de los objetivos comunes. Definición de Administración Según Hitt, B. y Porter. (2006), En su libro "Administración" definen la administración como "el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional". (p. 8)

Es por tal que la administración va ir orientada a la adecuada organización por tal si se fortalece la administración pública para la designación de funcionarios públicos que ejercen cargos de confianza debe contener lineamientos que orientes a una mejor elección para quienes se les van a atribuir funciones de dirección, ya que contando con esos lineamientos se puede garantizar una mejor gestión en el ejercicio del cargo de confianza maximizando los elementos de gestión como la eficiencia y eficacia del rendimientos del servicio al usuario. Aplicando el recurso orientados para garantizar el fortalecimiento de la administración interna sería un pilar determinante que puede coadyuvar a la finalidad que pretende presentar esta investigación, que es de mejorar el proceso por designación y por defecto garantizar la buena gestión de los servidores públicos que ejercer cargos de confianza en la administración pública.

La administración pública es actividad relacionada al desempeño de la función del estado denominada administración publica sujeta a cambios históricos que se adecuan en base a la realidad social se muestre, su aplicación se direcciona a la prestación de servicios públicos teniendo esta la obligación de responder a las necesidades de que emanen de la colectividad, en palabras de Bonnin (2004) El estado administraba de antiguo, siendo la administración anónima, incógnita, habituando equivocadamente con diferentes definiciones del

estado. No siendo observado que la administración pública posee sus propias normativas y reglamentos fijos e invariables. Ni siquiera se sospechaba de qué exista una de entre otras. (p.99).

Dentro de la noción que expone Bonnin cabe mencionar la propuesta que reviste de carácter propio otorgando un distintivo a la administración pública, haciéndola activa de una idea propia autogestora de lineamientos propios para su gestión y aplicación de sus funciones a desarrollar dentro del aparato estatal emitiendo una característica del nuevo estado administrativo, en relación a lo desarrollado este determinante que la administración pública debería conservar y evidenciar el conjunto de las relaciones individuales por ser un ente que gestiona en base al interés público como objeto y elemento de su administración y como tal toda aquella actividad que pueda mejorar el servicio brindado debe ser de observación y mejoramiento.

Para entender la definición de Administración Pública podemos verlo como aquella función que abarca los quehaceres del estado y las instituciones públicas dentro del desarrollo de su gestión en aplicación de la administración de los recursos estatales, dentro de las definiciones comenta Dwigth (1964) La administración pública esta entendida como una organización y una administración de hombres y recursos materiales con la finalidad de lograr un propósito de gobierno y en relación de la administración pública como arte y ciencia para lo fines del estado a lo que está supeditado a la investigación y la enseñanza de la actividad pública, entendiendo este último punto de vista como la ciencia de la administración. (p.32).

Fernández (2016) Es preciso poder considerar a la administración pública como el objeto del estudio de la Ciencia de la administración entendiéndola como una meta concluyente de esta ciencia. (p.39). Es de vital importancia resaltar que el estado como ente gobernador tienen la carga de satisfacer las necesidades de la sociedad por intermedio del bienestar colectivo teniendo un punto de vista legal e institucional, la administración reviste características humanas en cuanto a sus objetivos y sus actores que se desempeñan esta función punto de vista compartido con Villanueva (1994) El estado tiene su origen a partir de satisfacer las necesidades colectivas e individuales de los seres humanos que lo integran,

por lo que una administración pública que no está orientada a lo humano, no tienen razón de ser (p.54).

En el desarrollo de las definiciones nos hace incluir que toda definición de administración pública debe estar sujeta a elementos según Fernández (2016) la conceptualización de esta variable de contener la finalidad y orientación pública a que se inclina a brindar como servicio teniendo el elemento humano como eje de su acción, se caracteriza por la organización y estructura que muestra en su composición acompañada del marco legal correspondientes manifestado en directivas y la relación con el estado no siendo esta necesario de servidumbre (p.41). Chiavenato (2009) en su definición de administración sostiene que la palabra en si proviene del latín ad (dirección o tendencia), y minister (subordinación u obediencia), que orienta al significado del cumplimiento de una función bajo la dirección de otro conocido como la prestación de un servicio brindado (p.125). Entendiendo así como el medio específico para la realización de una función pública designada.

Sánchez (2012) indica a la administración pública como la que constituye poderes públicos cuya eventualidad es la aplicación del poder el que les fue otorgado por la sociedad para actuar como administración pública (p. 198). Siendo así que poder de ejercicio lo obtiene de quien administra. Drucker (2010) tomo en consideración como lo que el usuario tiene la disponibilidad de a pagar en función de lo que está por obtener y valorar (p.129) entendiendo que la valoración de los servicios que la administración pública, son los administrados quienes a determinan en base al trato el son sometidos en cada acto administrativo que realicen.

La administración pública tiene múltiples definiciones dependiendo al enfoque en el que se determine definir y el objeto de estudio que se le asigne. Sánchez (2001) En nuestro caso no vamos a ocuparnos de ningún punto de vista particular, a no ser que lo podemos llamar tradicional, en el sentido de que retoma elementos de la tradición administrativa en toda su variedad, que pueden servir de base para la intervención práctica. Siendo así que resulte relevante resaltar aspectos comunes a definiciones diversas que enfatizan el adjetivo público. (p. 5)

Para Guerrero (2000) quien dice fue el primero en realizar una definición científica de la administración pública es la autoridad común que ejecuta las leyes de interés general que se estatuyen sobre las relaciones necesarias de cada administrados con la sociedad, y de la sociedad con cada uno de ellos; así como sobre las personas, los bienes y las acciones, como interesantes al orden público (p.7). Entendiendo como aquella que administrara el interés de la colectividad en base a la gestión que se encuentre realizando en razón a uno de sus administrados.

## **Dimensiones de la Administración Pública**

### **Dimensión 1: confianza**

Martínez (1998) El empleado público de confianza es aquel que por la razones de las funciones que desempeña necesita de la confianza de tal magnitud por parte del superior jerárquico, básicamente debe contar con un requisito de idoneidad como base para su selección o designación de los demás trabajadores en el campo de la administración pública, por tales motivos es que los trabajadores de confianza no están sometidos a las normas establecidas para el ingreso a la función pública. (p.70). Entendiendo este punto según se expresa la presente cita como el empleo de la confianza depositada en un empleado público para que pueda desempeñar una función de dirección, por considerarlo que posee un criterio de idoneidad basado en la confianza de para el desempeño de su función impartiendo la buena fe depositada por el superior jerárquico para el desempeño de sus funciones, criterio tomado en cuenta para la procedencia de su designación al cargo de confianza. Este criterio de confianza tomado como punto de vista para ejercicio de la designación es emergente las actitudes éticas y la demostración de la lealtad mostrada como trabajador que todo superior jerárquico debe evidenciar en su subalterno para depositar algún tipo de función específica que pueda garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados para dicha función, es de entender que la confianza engloba ciertos requisitos para poder ser obtenida.

La confianza está ligada muy fuerte mente con esta modalidad de designación en la administración pública según la legislación podemos definirlos como aquellas

personas que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y, en general, a información de carácter reservado, por tal modo el elemento de la confianza es un punto determinante para desarrollo de esta función. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones de carácter de interés público o en beneficio de la colectividad. Para algunas legislaciones, el trabajador de confianza es diferente del trabajador de dirección. Hacemos esta precisión, pues la jurisprudencia suele utilizar los calificativos de dirección y de confianza como si fueran sinónimos.

## **Dimensión 2: Experiencia**

Valdivia (2012) Los empleados de confianza solo pueden acceder a los programas de formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías nacionales e internacionales, siempre que cuenten con el respaldo de la entidad, en razón al fortalecimiento de la formación profesional referida al postdoctorado, doctorado, maestrías y cursos de actualización impartidas por centros, con sede en el extranjero o especialistas según sea el caso y en la formación laboral, capacitación teórica y/o práctica que recibe las personas al servicio del estado dentro de la entidad, en la que se desempeñan y que es impartida durante la jornada laboral, dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del estado estuviera recibiendo la capacitación. En palabras de Valdivia entendiéndose que la experiencia esta se fortalece por intermedio de la capacitación intelectual, en respaldo de la institución quien fortalece los conocimientos de sus funcionarios a través de cursos de actualización y de formación profesional, lo que fomentara competitividad de quienes aspiren a un cargo de dirección por la medio de la modalidad por designación, dentro de la formación de la experiencia están entendidas las prácticas recibidas por las personas al servicio del estado lo que permitirá adquirir conocimientos sobre el área y función que desempeña. Es de concluir esta teoría de que todo funcionario que asuma un cargo de confianza en la administración pública debe tener conocimiento del área y de las funciones que se le puedan designar para desarrollarlas, lo que formara como elemento

competente y capacitado para el ejercicio del cargo teniendo la experiencia necesaria para liderar una dirección a su cargo cumpliendo con los objetivos de exigibilidad para el notable aplicación de la eficiencia y eficacia que se evidenciara con el desempeño de las actitudes antes descritas. La experiencia profesional derivada del ejercicio profesional emitido de una actividad que se desarrolle en el ámbito público como privada, lo que permite enriquecer los conocimientos adquiridos y puestos en práctica del profesional en ejecución. Ese conjunto de nuevos saberes coadyuvan a la madurez del profesional dentro del ámbito o especialidad que se está desarrollando generando más experiencia por más tiempo que permanezca en el puesto y dependiendo al grado de responsabilidad o toma de decisiones que este pueda ir adquiriendo. La experiencia comprende los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos o desarrollados mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. Teniendo a su vez la oportunidad de adquirirlos o fortalecerlos encontrándose en la etapa de estar cada vez más preparado a asumir un grado más de responsabilidad mayor. Las experiencias adquiridas en el desarrollo profesional se clasifican en estrechamente al ámbito laboral adquirida a partir del terminación y aprobación de la experiencia académico, próximo al enriquecimiento profesional, en el ejercicio de sus actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo. La Administración Pública, siempre requerirá de la experiencia adquirida en el ejercicio de la profesión, obtenida en una empresas privadas que trabajen con temas relacionados a la sus labores, las experiencias laborales que se hayan obtenido son demostradas debidamente certificadas puede ser acreditada como experiencia profesional. Calculando el tiempo de servicio y poder medir acumulativa mente en todo ese tiempo la experiencia adquirida.

### **Dimensión 3: Competencia**

Encarnación (2009) La libre designación es un sistema excepcional para cubrir puestos de especial responsabilidad; por esta designación admite que la administración pueda cesar a los funcionarios nombrados por este método los funcionarios de la administración civil del estado pueden participar en esta convocatoria; para ello necesitan el informe favorable del departamento donde

estén presentando sus servicios. Considerándose positivo si, en el plazo de quince días no hay contestación (p.114), entendiendo que el funcionario que acceda a un cargo de confianza por designación debe estar acompañado de un informe positivo del superior jerárquico que lo considere competente e idóneo para desarrollar el cargo. Para que un funcionario público pueda ser considerado competente debe tener fortalezas que coadyuven a su experiencia en la administración pública, debe poseer habilidades que maximicen su capacidad de resolver problemas que puedan suscitar en el desarrollo de su función, es de salvaguardar que todo funcionario que tenga funciones de dirección tenga actitudes de liderazgo en el empleo de cargo que lo pueda llevar a una buena toma de decisiones en la aplicación de su gestión. Uno de los principales objetivos del servicio civil es la capacitación y perfeccionamiento de los servidores públicos, ya que son ellos quienes brindan la atención a los usuarios son parte de la estructura del sistema de servicio profesional de carrera generando competencia de Capacitación y Certificación de Capacidades en la administración pública a nivel general en todas sus entidades. Esta competencia establece para los servidores públicos los modelos de profesionalización en la ejecución de cada uno de sus funciones los cuales les permitirán poder adquirir conocimientos básicos sobre la dependencia en que se encuentran laborando y la Administración Pública en su conjunto a la que sirven o se encuentran adscritas si se tratase de un programa; dentro de la competencia se puede llegar a formar la especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado en base las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar determinados cargos de igual o mayor responsabilidad; la posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia; las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas, y las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres. De esta manera, la capacitación en el servicio civil se convierte en un tema fundamental para las relaciones laborales entre los servidores públicos y el Estado; la prestación de servicios a favor del Estado debe implicar un beneficio para los servidores públicos, quienes, al ver mejoradas sus capacidades, podrán prestar un mejor servicio; además de exigirles, bajo responsabilidad, este mejoramiento.

En la legislación peruana se indica que no son considerados como actividades de capacitación los estudios primarios y secundarios ni los estudios de pregrado que conlleven a la obtención de un título profesional (cfr. art. 14, primer párrafo, Ley 30057; Perú). La inducción tampoco es considerada capacitación. Para la legislación colombiana como cuerpo legal establece que capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos (cfr. art. 4 Decreto 1567; Colombia). La educación definida como formal no está incluida entre los procesos definidos como capacitación; el apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y estará regido por las normas que regulan el sistema de estímulos (art. 4, Decreto 1567; Colombia). En la normatividad mexicana la capacitación es un proceso mediante el cual los servidores públicos de carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para desempeñar un cargo en la administración pública (cfr. art. 44 Ley del Servicio...; México). Como se verifica en la legislación mexicana, la inducción sería parte de la capacitación. Formación laboral. Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en estudios que no conduzcan a grado académico o título profesional y que permitan, en corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía (cfr. art. 16, a), Ley 30057; Perú). Estos pueden estar compuestos. Los cursos el cual es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos, los talleres está comprendido como una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal y los seminarios que son la junta especializada para el estudio profundo de asuntos que facilita la interactividad entre especialistas y participantes. Dentro de la preparación y competencias especializadas tenemos los diplomados o programa de especialización. Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito el perfeccionamiento de conocimientos, las Capacitaciones interinstitucional. Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles; se realiza

durante la jornada laboral y las pasantías. Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública o privada diferente a donde laboran los servidores civiles, se realiza directamente en un entorno de trabajo. La formación profesional. Está destinada a preparar a los servidores públicos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica de primer nivel, atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación profesional (art. 16.b), Ley 30057; Perú). Conlleva a la obtención, en áreas requeridas por las entidades, siendo estas las maestrías. Son estudios de profundización profesional o de carácter académico basado en la investigación que conllevan a la obtención del grado académico de maestro. Los doctorados. Son estudios de carácter académico basados en la investigación que conllevan al grado académico de doctor, tienen por propósito desarrollar el conocimiento al más alto nivel. Las becas. Es la subvención total o parcial otorgada a servidores civiles para la capacitación en el país o en el extranjero; será becario el servidor civil beneficiado con una beca total o parcial para participar en cursos, talleres, seminarios, diplomados, congresos, maestrías, doctorados, pasantías u otros de carácter académico (numeral 6.4 Proyecto Directiva...; Perú). “Si la beca es otorgada por la propia dependencia, el servidor público de carrera quedará obligado a prestar sus servicios en ella por un periodo igual al de la duración de la beca o de los estudios financiados. En caso de separación, antes de cumplir con este periodo, deberá reintegrar en forma proporcional a los servicios prestados, los gastos erogados por ese concepto a la dependencia” (cfr. art. 51, segundo párrafo, Ley del Servicio...; México).

### ***Indicadores de la administración pública***

#### ***Buena fe***

La existencia de la buena fe en los funcionarios públicos que desempeñaran cargos de confianza en la administración pública esta entendida como parte de la confianza que se le confiere para desarrollar el cargo que se le pretende designar, este elemento es visto en distintos funcionarios que brindan servicios a favor de la colectividad en desempeño de la función pública, Según Borda (1996) El significado de la buena fe esta denominada como aquella en donde las personas creen y confían en una determina declaración de voluntad proveniente

por parte de quien los administra, es por tal razón que sus efectos de gestión son quienes fortalecerán o disminuirán dicha característica en el ejercicio y desarrollo de sus funciones a favor de la colectividad (p. 130-131)

Para el autor la buena fe esta aludida a la manifestación del hombre que genere confianza en una acción ejemplariza con el desarrollo del caso concreto de un juez cuyo personaje actúa en razón de la función pública y esta entendido como un funcionario cuya función es la de impartir justicia, para lo cual el elemento de la buena fe no podría faltar en el desarrollo de su función porque a través de este mismo es que va generar confianza en los administrados por lo que actúa y brinda sus servicios.

### *Ética*

Este elemento esta entendido como punto de vista interior que refleja el desempeño integro de la gestión desarrollada del funcionario público que lo posee, Para Bautista (2001) expresa que la ética dentro del personal que labora en las instituciones públicas no debe estar siempre ligada al señalamiento de la aplicación de buenos principios, que es más la implicancia de que posean un cambio demostrativo esencial en las actitudes que el personal que labora en las instituciones públicas posea y estas a su vez puedan ser entendidas o traducidas en actos firmes que se encuentren orientados con la finalidad de ante poner el interés público sobre todo interés existente y generar el bienestar público el cual se evidenciara en el desempeño de sus actos como persona con ética que se desempeña en la administración pública (p.90). Se puede entender como aquella virtud por la que el servidor o funcionario tiene la capacidad de ante poner interés propios por lo de interés de la colectividad en beneficio del interés público y en fortalecimiento del desarrollo de su gestión como funcionario, lo que generaría la maximización de su desempeño en la administración pública.

### *Capacitación*

Indudablemente el elemento de la capacitación es una característica que se debería tomar siempre en cuenta como punto de evaluación para la designación de funcionarios públicos que ejercerán cargos de confianza, ya que en base a este elemento se puede medir el nivel de preparación con el que cuenta el

funcionario y si ese nivel es el adecuado para desempeñar la función encomendada, dentro del desarrollo de la función el funcionario público que ejerce un cargo de confianza en la administración pública también debería estar supeditado a recibir constantes capacitaciones y actualizaciones referentes al área que se encuentre desempeñando como parte del fortalecimiento de sus capacidades como funcionario, según Valdivia (2012) Los funcionarios públicos que ejercen cargos de confianza pueden acceder a los programas de capacitación tales como pasantías nacionales e internacionales, salvo que estén comprendidos por el respaldo de la entidad donde fueron designados. Es entendible que toda capacitación referida al fortalecimiento de la gestión y la preparación del funcionario que ejerce un cargo de confianza en la administración pública es dependiente del respaldo de la entidad pública en la que fue designado, criterio lógico ya que es la que se beneficiara con el incremento de la capacidades del funcionario público que sea sometido a capacitación o actualización y los resultados de su gestión se podrán evidenciar en la eficiencia y eficacia como institución, logrando potenciar el servicio brindado a la colectividad haciéndola una entidad competitiva en tal sentido pudiendo enriquecerla de cierto modo que esta logre su finalidad pública.

### *Liderazgo*

Este indicador es un elemento determinante para la conducción de grupos humanos que tengas una objetivo específico, este elemento lograra que aquella dirección sobre el personal dependiente de sus decisiones tenga la certeza de lograr la meta planteada, Para Chiavenato (1993) El liderazgo se encuentra entendido como aquella intermediación basada en una influencia interpersonal generado por medio de un método empleado de comunicación, al logro de una o varias metas propuestas por quien lo aplica, por lo que es de vital importancia que un funcionario que haya sido designado como responsable de un área posea este elemento y lo practique ya que atravez del podrá establecer comunicaciones con su personal a cargo motivándolos, incentivándolos a lograr el objetivo o la meta planteada para el área que gestiona, este liderazgo puede ser fortalecido de cierto modo por medio de talleres o cursos motivacionales que logren su crecimiento y atravez de quienes poseen la responsabilidad de la gestión

trasmitirlo al personal que se encuentra a su cargo.

### *Conocimiento*

El conocimiento es un indicador predeterminante para ser evaluado para una designación, ya que esta tomado en cuenta por los saberes previos que esta persona posee antes del ejercicio de la función, saberes los cuales pueden a ver sido obtenidos de una manera empírica por el propio transcurrir del tiempo que lleva ejerciendo en una área determinada en la administración pública, lo que lo hace un conocedor de las posibles funciones que puede asumir y lo que le otorgara o fortalecerá esa capacidad de dirección que le va ser conferida en su momento atravez de la designación y la confianza que se le pueda tener para el ejercicio del cargo. La ley de empleados de confianza y los funcionarios públicos toma el conocimiento como parte de la experiencia y la capacitación que esta ira obteniendo mediante el ejercicio de la profesión o el cargo por el que fue designado por la entidad.

Tomando este punto de vista que sustenta la normativa como aquella que se irá incrementando con el pasar del tiempo y es un elemento que debería ser evaluado antes de proceder con la designación de un funcionario público que ejercerá un cargo de confianza en la administración pública, ya que se podrá garantizar si este cuenta con los saberes previos para el ejercicio de la función.

### *Habilidades*

Este elemento es propio de cada persona ya que es dependiente al conjunto de saberes que pueda tener el funcionario público a ser designado dentro la ley de funcionarios públicos y empleados de confianza, entienden a las habilidades como el conjunto que comprende a ellas y al conocimiento los cuales han sido obtenidos en forma complementaria a través de la información actualización y perfeccionamiento.

## **Definiciones de la designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza**

La designación, proviene del latín designatio y es entendida como la función y efecto de designar. Esto hace referencia a señalar o destinar a alguien determinado para algo o fin que el cual necesite ser satisfecho a indicar o a denominar. La designación está referida al cargo o puesto que se encuentra asumido por una persona que ejerce una función de confianza. Cuando una autoridad se encuentra por designar a una persona para que asuma una responsabilidad, ya se está de dirección a quien asumirá la designación se le otorgan competencias en una determinada área. Las designaciones pueden producirse en el ámbito del gobierno o dentro de una empresa.

Realizando la utilización de la modalidad de la designación y muy en relación con este significado expuesto en último lugar, tendríamos que hacer referencia al concepto de libre designación. El cual se trata de un procedimiento para otorgar puestos laborales que se encuentran dentro de la Administración Pública que se tiene que llevar a cabo siempre y cuando se haya realizado cumpliendo previamente una serie de pasos obligatorios así como un conjunto de Aspectos, los cuales se deben de tener en cuenta al inicio de la designación debe existir un informe del titular del centro en el que se encuentre el correspondiente empleo, donde se incluirán los nombres de los candidatos más apropiados para ocupar aquel. Al mencionado trabajo sólo podrán optar los funcionarios de carrera que pertenezcan a la misma especialidad que aquel. Es importante también que los mencionados funcionarios que deseen desempeñar ese puesto presenten la candidatura correspondiente para que así puedan ser tenidos en cuenta.

El funcionario público es uno de los actores de mayor importancia dentro de la estructura burocrática estatal de nuestro país y tiene responsabilidad, ello si se tiene en cuenta la característica especial de su labor, frente a los órganos de control del estado. Entonces el funcionario público es la persona que presta sus servicios al Estado. Ley N° 28175 diario oficial el peruano 28 de enero de 2004, en el que se entiende a funcionario público como la actividad temporal o permanente, remunerada en que es desempeñada por una persona natural en

nombre del estado o al servicio de estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos. Se entiende también por designación a cuyo acto administrativo el cual es realizado por una autoridad quien va a determinar la contratación de un empleado de confianza. Vale acotar que la designación se sujeta únicamente a la voluntad de la autoridad competente.

Los trabajadores de confianza que laboran en contacto directo con el empleador o personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y en general, a información de carácter reservado”, son aquéllos que sirven de apoyo o son asistentes, que en el desempeño de sus labores tienen acceso a información confidencial y reservada de la empresa. Estos cargos son, por ejemplo, los de asistente de gerencia, la secretaria del gerente, el contador, y casos similares. También se incluirían en esta categoría a ciertos trabajadores de sistemas, a los que desarrollan fórmulas o nuevos productos, a los que manejan costos y presupuestos. Los trabajadores de confianza “cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”, son los trabajadores que, debido a su nivel profesional, tienen funciones de investigación, de desarrollo de nuevos productos, servicios, búsqueda o ampliación de nuevos mercados, etc. La definición de designación José V. (2012), Al respecto, debemos recordar que la Ley Marco del Empleo Público señala como regla general que el ingreso a la administración pública es por concurso público, estableciendo sólo excepciones de ingreso sin concurso para los empleados de confianza, los funcionarios de libre nombramiento y remoción y los directivos de libre designación y remoción. En consecuencia, debe entenderse que la mención de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849 se refiere a las citadas excepciones. (p. 17)

Bacacorzo (1997), refiriendo a la finalidad abstracta de la función pública entendida esta como la conclusión de los objetivos y planes planteados de los planes y lineamiento del estado, se tiene por tanto que, el funcionario público que se encuentra al servicio del estado para el cumplimiento de sus fines públicos. Sin embargo, en razón de las perspectivas de la mayoría de los doctrinarios, se puede evidenciar diferencias en las funciones de los servidores públicos dando la conceptualización de que el servidor publico no es un símbolo representativo del

estado, a pesar que realiza sus funciones dentro de su entorno y para dicho sector a pesar de no expresar su voluntad; el servidor encuentra relacionado con la administración pública mediante contratación; el empleado o servidor público se encuentra entendido como aquel personal sin dirección de mando, el cual proporciona al estado de sus conocimientos técnicos o profesionales para el adecuado desarrollo de la actividad pública y criterios de desempeño que sean conexos con su actividad proporcionada como servidores públicos. Es entendido que un empleado público no ejerce funciones de dirección en la administración pública y se encuentra ligado a dicha institución bajo subordinación contractual percibiendo una contraprestación por los servicios brindados para el estado. (p. 399)

Puritano (2010) los empleados de confianza están entendidos como aquellos los cuales por cuya posición en sector se les confiere responsabilidades que están ligadas a delicadas tareas o se evidencia un respaldo existente por parte del empleador sobre sus funciones a desarrollar por parte de este tipo de trabajadores, quienes cuentan con fe y apoyo especial por parte del superior jerárquico. (p.17). En la regulación de la designación de funciones, está conformada por la normativa interna que avala este tipo de modalidad para asignarle funciones a un personal que goza de confianza atribuyéndole estas a través de directivas que se efectivizan por medio de las resoluciones ejecutivas, instrumento documentario en el cual se asigna el cargo de confianza y las funciones a desempeñar al funcionario público. La experiencia es un indicador que se deberá tener en cuenta al momento de realizar la designación al funcionario que ejercerá el cargo de confianza encomendada.

La Competitividad es un elemento que también a tomar en cuenta en donde se debe medir la meritocracia de quienes pueden incurrir en la función de confianza de este modo se podrá designar a quien mejor preparado se encuentre para el ejercicio de la función. Tenemos también como indicador a la ética el cual es un elemento interior que deberá demostrar el servidor para el ejercicio del cargo encomendado, dicho elemento se podrá demostrar a través del vínculo con la experiencia en la institución ya que se podrá evidenciar si anterior mente han suscitado hechos que puedan poner en cuestión este punto. La encargatura de

funciones se caracteriza por ser temporal a través de la confianza que se confiere al funcionario para que ejerza funciones de dirección por un estado de necesidad.

En el indicador de la Temporalidad se va evidenciar al designado el cargo de confianza por necesidad de servicio este se encuentra supeditado a que se ha ejercido por un tiempo determinado por una resolución de dirección ejecutiva en la que no se toma en cuenta los indicadores anteriormente comentados. Necesidad es el indicador por el cual se basa para otorgar la encargatura de las funciones a un funcionario público que ejercerá el cargo de confianza asignado

Cuando se remite funciones a desempeñar a un funcionario público se debe tener en cuenta el indicador de la confianza dado que para esta modalidad de dirección no se estipula dentro de la administración interna algún requisito esencial para la designación otorgada. La delegación de funciones es la modalidad por la cual el funcionario público se le adhiere funciones relacionadas a las que ejerce dentro de las cuales puede tener toma de decisiones o manejo de dirección bajo designación por cargo de confianza.

Al delegar funciones se puede evidenciar un indicador limitado ya que mediante esta modalidad el funcionario a quienes se les delego las funciones adjuntar estar limitados a realizar solo las funciones agregadas aparte de las ya correspondientes por su puesto desempeñado en la institución. El elemento específico como ya lo habíamos nombrado es un elemento por el cual solo se dará cumplimiento a la función que le ha sido agregado a sus funciones ya existentes, posee una característica personal ya que solo a quien se encomendó o agrego las funciones determinadas podrá ponerlas en funcionamiento desestimando cualquier otra intervención de quien no posea dicha potestad de ejercicio del cargo.

Dentro de la legislación puntualiza quienes desempeñen cargos de confianza ya sea de acceso técnico o político, distinto al de funcionario público se encuentra entorno a quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso desde el principio de literalidad puede ser mayor al 5 % de los servidores públicos existentes en cada entidad. Castillo (2001) Es de precisar que la ley se aplicara cuando corresponda y según la a sus funciones que desarrolle en el cargo designado para su gestión (p.319). En razón del Reglamento del Decreto

Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en el que define en su artículo 77° a la designación de funcionarios públicos como en el que consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por decisión de la autoridad competente en la misma o diferente entidad.

## **Dimensiones de la designación de funcionario de confianza**

### **Dimensión 1: Normatividad**

Jiménez (2012) En referencia al ingreso a la función pública por el sistema de designación aplicado a los cargos de confianza en la administración pública varia en una base legal general, en una especificación la cual regula el ejercicio de potestades de quienes actúan como titulares como funcionarios habilitados para aprobar tales actos de designación en sus respectivas entidades. En palabras de Jiménez la institución pública respalda la modalidad de designación para los empleados que desarrollan el ejercicio de cargo de confianza en la administración pública orientándose en un marco legal interno tales como las directivas que son los cuerpos legales donde contienen las especificaciones para la aplicación de esta modalidad.

Valdivia (2012) Los funcionarios de confianza, se encuentran supeditados a poder ostentar un cargo que lleve consigo facultades de dirección en razón a la confianza por la que adquirieron el cargo de ser así todas estas facultades conferidas consignadas expresamente por efectos de la modalidad de nombramiento de funcionario público por designación deben de constar y evidenciar su legalidad a través de la formalidad de un documento normativo en el que conste dicho acto administrativo y por el cual puedan ser dignados y removidos por la propia titular quien representa a la entidad designante para la expedición del cargo de confianza. Podemos entender a de las palabras de Valdivia que para toda función que se desarrolle por calidad de confianza debe estar respaldada por un cuerpo legal que así lo ampare expresamente y se plasmado en un acto administrativo que cumpla con formalizar dicha designación

propuesta para quien desarrollara la función de confianza en la administración pública.

### **Dimensión 2: Necesidad de servicio**

Jiménez (2012) Para que se pueda dar la designación de los funcionarios públicos que ejercerán cargos de confianza se establecerá en relación al número de cargos que determine se respectivo Cuadro de Asignación de Personal – CAP, no requiriendo de previo concurso público para proceder con la designación de esta clase de funcionario público asumiendo que de quien dependerá la correcta evaluación tanto sea de manera personal como profesional del candidato propuesto para hacerse con el cargo de confianza por lo que los actos producto de su gestión tendrán incidencia en las funciones y atribuciones de dicha entidad que lo designa. Entendiendo en palabras de Jiménez todo entidad de la administración pública cuenta con un porcentaje de plazas a ocupar por medido de la designación de funcionarios de confianza que ejercerán cargos de confianza en dicha institución pública determinando la necesidad de servicio según a las plazas que se encuentren disponibles en el cuadro de asignación personal que maneja toda institución pública, mediante el CAP se dispondrá la cantidad a designar y las plazas a ocupar siendo independiente cada institución pública de entre otras, no requiriendo de la instauración de algún tipo de proceso de selección para la obtención de la designación al cargo de confianza, recayendo en el titular de la institución resignante el de realizar las evaluaciones personales y profesionales que pueda creer conveniente para la proceder a la designación del candidato a ocupar el cargo de confianza por efecto de que los resultados de su gestión evidenciaran los elementos determinantes por el que fue designado

### **Dimensión 3: Idoneidad**

Para los diversos indicadores de nuestra baja calidad de servicio institucional vistas en nuestras instituciones públicas, aparece con evidencia la escasa preocupación de quienes gobiernan por respetar la condición de idoneidad que exige la investidura toda persona que ostente o desempeñe un cargo en la función pública. El perfil constituye toda una definición acerca del modelo de funcionarios que puedan contar con este criterio haciendo idóneo para el puesto

que desempeñara, la falta de idoneidad para la delicada tarea que debería tener a su cargo. Siendo muchas veces por la calidad de confianza que le fue concedida una de dirección en la que debe contar con virtudes que hagan la diferencia de quienes son sus subalternos. Todo lo expuesto da cuenta de que hay elementos importantes que coadyuvan a la designación de funcionarios públicos en cargos de confianza en la administración pública, que además debemos preparar a los funcionarios más profesionales, para que asuman los más importantes cargos a los mejores, sin distinción de orígenes partidarios o de amistad. Nos aleja, en definitiva, de una forma de hacer política basada en el bien común, que es sustituida por otra sustentada en el intercambio de favores a cambio de designaciones. Jiménez (2012) En la designación de funcionarios públicos que ejercen cargos de confianza al no haber existencia de un concurso público, la designación se encuentra constituida en la etapa de análisis idóneo del perfil profesional de la persona propuesta para asumir el cargo, teniendo en cuenta la valoración y verificación de la inexistencia que se puedan presentar como conflictos de intereses que pueda presentar el participante o que pueda configurar al tipo de causal de impedimento que genere que pueda contratar con el estado o asumir un rol de esa magnitud y siendo por último el de verificar el tipo de incompatibilidad. Rafael (2010) Se perciben irregularidades dentro del desenlace de una gestión sea esta de índole gubernamental o administrativa cuando se evidencia nombramientos arbitrarios o cuyos nombramientos suelen carecer de cierta idoneidad moral y técnica, ya que se percibe que dentro de su proceso por el cual fueron escogidos no se valoró ciertos criterios lo que genera un desconcierto, atraso para la administración pública y a la ética que todo profesional debe tener siempre presente, los efectos que se percibirán en los administrados a través de los evidentes hechos descritos serán sensación de injusticia procedente del espíritu público. Teniendo como consecuencias la falta de confianza en quienes actúan en la administración pública generando dudas si son el correcto personal para desempeñar dicho cargo ya que evidente mente se percibe que carece de idoneidad para sostenerlo (p.29). Entendiendo que toda persona considerada idónea para desarrollar una función pública debe mantener un perfil adecuado que evidencia respecto de quienes direccionara no dudando de sus dediciones y percibiendo de algún conflicto de interés presente en la formulación de una de ellas.

## ***Indicadores de designación de funcionarios de confianza***

### *Legitimidad*

Según Valdivia (2012) Los empleados que ejercen cargos de confianza en la administración pública, que hayan sido designados para desarrollar una determinada función debe estar dicha designación consignada expresamente en un documento normativo que le otorgue la formalidad del caso y la legitimidad que concierne efectos para este poder ejercer función. En referencia con el autor todo acto administrativo que emerja de la administración pública debe estar completamente ligado a un principio de legitimidad que respalde dicho acto y le otorgue la formalidad del caso propiciado por parte de la normatividad como punto legal. Toda designación debe estar amparada en un instrumento documental conocido como resolución administrativa en el que se sustenta y motiva las razones que dieron origen a la llamada función para el ejercicio del cargo de confianza, es entonces este punto el que otorgara la certeza legal dicho acto por tal motivo debe encontrarse presente siempre en este tipo de procesos.

### *Permanencia*

Según Valdivia (2012) En tomar en cuenta a los todos los trabajadores teniendo un consolidado de quienes se encuentra laborando por vínculo contractual de contrato administrativo de servicio y por locación de servicio, estaríamos en el supuesto al que no se quiere incurrir de poseer un desorden en cuanto al control de ingresos del número de empleados que entren en calidad de confianza, dada su naturaleza de ser solo temporal y discrecional de las entidades para proceder a sus designaciones y contrataciones vía contrato administrativo de servicio y locación de servicio. Podemos evidenciar este punto como aquel del cual carecen las modalidades por designación ya que están sujetos a la remoción de funcionarios de confianza lo que evidente mente generaría un atraso en la gestión dado por su naturaleza carece de temporalidad determinada para proceder al retiro de la confianza o de causales que puedan llevar a esa decisión teniendo personal con cargos de dirección por tiempos cortos a cargo de gestiones pocos eficientes por la escases del tiempo en la que ejercen dicho cargo, lo que no permite medir los cambios de gestión a gestión y sus resultados dentro de la misma teniendo cambios nueva administración que ingresa a ejercer funciones,

es entonces un determinante en contra la permanencia para los funcionarios públicos que ejercen cargos de confianza por la medio de la modalidad de designación.

### *Meritocracia*

Esta situación no es única en la región y se identifica en el texto de Bernal (2012) indicando que se ha percibido a nivel de latino américa que en diferentes países que la componen han adquirido diferentes formas meritocraticas para la contratación de personal que tenga facultades de dirección en el puesto que necesitan cubrir, sin embargo es evidente los movimientos políticos y sus nombramientos discrecionales son cada vez más recurrentes y crecientes ya que se dan con frecuencia en el nombramiento de este tipo de puestos (p. 24)

### *Presupuesto*

Alvarado (2012) Esta entendido como aquel conjunto de procesos normados que llevan al proceso presupuestario de toda entidad pública y organismo que pueda estar comprendiendo en la administración pública comprendiendo en su procedimiento las de fases concatenadas de programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación para tener como resultado la debida gestión del presupuesto público.

### *Disponibilidad del cargo*

Según Jiménez (2012) para proceder a una designación se debe crear un disponibilidad de servicio, en todas las entidades públicas existe el CAP el cual esta entendido como el cuadro de asignación de personal, en este se encuentran especificados las plazas de cargos de confianza a designar y este mismo es quien crea la necesidad de servicio para poder designar a un funcionario público que ejerza un cargo de confianza.

### *Perfil*

Según Jiménez (2012) todo trabajador que sea propuesto para una designación debe contar con un perfil requerido en el que pueda demostrar que se encuentra en óptimas condiciones para asumir el puesto, la carga de quien sobre cae revisar este perfil es de quien tiene la potestad de designarlo en el puesto disponible ya que según su gestión de aquel funcionario público repercutirá en la gestión total de quien ostenta el cargo de designador.

### *Inexistencia de conflictos de interés*

Según Jiménez (2012) para asumir el cargo debe confianza el funcionario público se le debe verificar que contenga existencia de conflictos de intereses, entendiendo este punto como aquellas razones por las cuales un funcionario público tienes cierto interés en asumir un cargo para beneficiarse de una manera poco ética a sí mismo o a un tercero.

### *Causal de impedimento*

Según Jiménez (2012) toda persona que esta propuesta para ser designada no debe contener ningún tipo de causal de impedimento para poder acceder al cargo entendido este punto como el cumplimiento de los requisitos mínimos para a obtención del cargo.

### *Incompatibilidad*

Según Jiménez (2012) la incompatibilidad está referida a toda situación que se amerite en donde se considere que se encuentra dudas en el cargo que desarrolla y sus responsabilidades causando un perjuicio a la entidad que gestiona.

## **1.4. Formulación del problema**

Todo trabajo de investigación surge a raíz de un problema que se da día a día en la sociedad o en el entorno donde uno labora, debido a ello se ha visto en la necesidad de plantear el siguiente problema de investigación.

### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación de la administración Pública en la designación de servidores de confianza NABIF - 2018?

### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Cuáles es la relación que existe entre la confianza y la administración Pública en la designación de funcionario público que ejercen cargos de confianza INABIF - 2018?

¿Cuáles es la relación que existe entre competitividad y la administración pública en la designación de funcionarios públicos que ejercen cargos de confianza INABIF - 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **1.5.1. Justificación teórica.**

En la presente investigación se viene argumentando la realidad que acontece al ejercicio de los funcionarios públicos que ejercen cargos de confianza que en su mayoría suelen ser de dirección por lo que si quien asume el cargo no reviste una buena preparación tanto académica como experimental se trasluce en la gestión a emplearse siendo esta muchas veces deficiente y no continua de la anterior. Los cargos de confianza se sustentan en la certeza de la designación quien le otorga al funcionario a cargo a llevar a cabo las funciones encomendadas en bases a estos criterios se busca evidenciar la motivación sujeta al estudio, desde la óptica de Sánchez y Reyes (1986) el estudio investigación empleado puede tener importancia por contenido teórico - científico, que contribuyan al desarrollo de la ciencia y de la técnica (p. 120). Por los cual se busca que dichas razones que motivaron a la investigación de la presente pueda relacionarse a las teorías prácticas que puedan demostrar el objetivo central de la investigación en base a la consumación de ese hecho evidenciar una contribución a la realidad que reviste este hecho.

### **1.5.2. Justificación Práctica.**

En la presente investigación se buscó la determinación de la relación de la Administración Pública y La designación de funcionarios públicos que ejercen cargos de confianza, en sentido de su perfil adecuado para el ejercicio del cargo conferido y la capacidad de ejercicio de desarrollar ese cargo en beneficio de los usuarios, para lo cual se determinó los principales criterios que debe contar un funcionario público para poder ser designado y ejercer de la mejor manera el cargo de confianza conferido.

### **1.5.3. Justificación metodológica.**

Los resultados de la presente investigación pueden ser de utilidad para las futuras designaciones de los funcionarios que ejercen cargos de confianza, en consecuencia se plasmaran en directivas, normas y dispositivos que coadyuven a este proceso. Por lo que esta investigación servirá como una guía metodológica para la maximización de eficiencia en este tema.

## **1.6. Hipótesis**

Las hipótesis de todo trabajo que se investiga sirve para llegar a una conclusión y se pueda dar solución a un problema determinado ya sea a mediano o largo plazo.

### **Hipótesis general**

Determinar la relacion entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza INABIF – 2018

#### **1.6.1. Hipótesis específicas**

Existe relación entre la confianza y la designación de funcionarios de confianza INABIF – 2018

Existe relación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza INABIF – 2018

Existe relación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza INABIF - 2018

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la existencia entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza INABIF – 2018

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación de la confianza en la designación de funcionarios de confianza - INABIF 2018

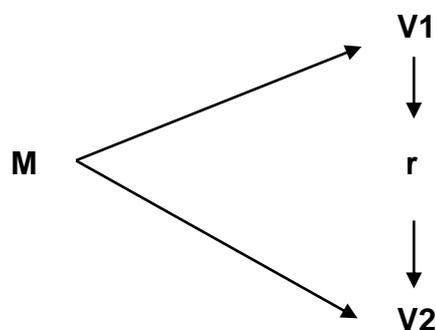
Determinar la relación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza – INABIF 2018

Determinarla relación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza INABIF - 2018

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

La metodología aplicada a la presente investigación es de naturaleza no experimental transversal, correlacional descriptiva, ya que se basa en una realidad documentaria que desencadena un hecho determinado contexto natural. En mención a dicha definición Blasco y Pérez, (2007), se llevara a cabo por medio de una medición de un instrumento empleado en la investigación para mediante ese proceso determinar un resultado de la propuesta con la que se aplicó dicho instrumento en las que se puede utilizar entrevistas, cuestionarios, imágenes, observaciones, historias de vida, en lo que se puede dar una descripción de los participantes y la medición de la respuesta creando una contribución a los resultados obtenidos de su aplicación. (p.25).



Dónde:

M: Muestra

V1: Administrativa Publica

V2: Designación de funcionarios de confianza

r: Relación entre las variables

### **Método.**

Para proceder a la recolección de la información se realizado de manera individual y anónima. En el que se procedió a recolectar los resultados de los cuestionarios aplicados proporcionados por los instrumentos, en la presente investigación tiene por método aplicado el deductivo.

**Enfoque.**

En cuanto al enfoque aplicado a la presente investigación es de naturaleza cuantitativa en relación a la teoría de Blasco y Pérez (2007) Para las investigaciones determinadas como cuantitativa, es tomada como la finalidad de estudio un escenario predeterminado. En la que será posible de la aplicación de un instrumento de medición, por el cual se podrá evidenciar el resultado de la propuesta planteada, para la medición se tiene las entrevistas, cuestionarios, imágenes, observaciones, historias de vida, en lo que se pueda apreciar la descripción de quienes participen en la medición de la respuesta que se busca obtener como resultado de propuesta (p.25).

**Tipo.**

En relación al tipo de estudio aplicado a la investigación se determinó de ser de tipo básica o sustantivo, por lo que la presente tiene como finalidad poder lograr un aporte con la investigación planteada que logre servir como base de estudio de futuros estudios cabe indicar lo comentado por Carrasco (2005) Dado que tiene por criterio procrear un fundamento teórico dirigido a tratar y seguir la solución de problemas y de validez general (p.23)

**Nivel.**

Para la presen investigación ha sido tomada como correlacional porque se busca obtener atravez de una medición la asociación ente dos variables propuestas. En referencia Hernández (2010), señala que para las investigaciones correlacionales la medición se basara en la evidente existencia en las variables propuestas en la investigación (p. 4).

**Diseño de investigación**

En la presente investigación el diseño empleado es el no experimental, ya que se tuvo presente la realización sin manipulación de la variables siendo estas no variadas intencionalmente, lo que se puedo realizar en la investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para según esa determinación poder proceder a su análisis. Al respecto Hernández (2010), definió a la investigación no experimental como la que genera la manipulación de

variables, debido a una evidente conexión lineal entre los elementos que componen el problema que se ha visto formular para una determinada investigación, teniendo como resultados de los datos recolectados de las variables existentes que son procesados y examinados en forma numérica. Por tal criterio de los datos cualitativos estadístico lográndose la inferencia (p. 34). Siendo estos a su vez de investigación transversal, ya que se procedió a la recolección de datos en una etapa del proceso de investigación comprendiendo dichos datos al año en curso 2018.

## **2.2. Variables, operacionalización de las variables**

### **2.5.1. Variables.**

Según Koontz and Odonnell. (2004), Tienen por entendido como administración pública a la gestión orientada que se realiza para dirigir y organizar gestiones orientadas a lograr un objeto basada en habilidades propias y formativas de quienes aplican esta función en un determinado ejercicio de su gestión. (p. 6 y 14)

#### ***Definición conceptual de la variable administración pública***

Según Koontz and Odonnell. (2004), Tienen por entendido como administración pública a la gestión orientada que se realiza para dirigir y organizar gestiones orientadas a lograr un objeto basada en habilidades propias y formativas de quienes aplican esta función en un determinado ejercicio de su gestión. (p. 6 y 14)

#### ***Definición operacional de la variable administración pública***

Valdivia (2012) define operacionalmente la variable de Administración Pública en tres dimensiones y nueve Indicadores: Buena fe, Lealtad, Ética, Capacitación, Liderazgo, Competitividad, Conocimiento, Habilidades y Actitudes. En la presente investigación se tuvo concerniente aplicar un cuestionario como instrumento de medición tomando cincuenta ítems distribuyéndolas para cada dimensión propuesta.

**Definición conceptual de la variable Designación de funcionario de confianza.**

José V. (2012) Es de nombrar Ley Marco del Empleo Público como el cuerpo legal regulador de las personas que desempeñan funciones en la administración pública cuyo modalidad de ingreso para quienes están comprendidos en la carrera son por concurso público, estableciendo sólo excepciones de ingreso sin concurso para los empleados de confianza, los funcionarios de libre nombramiento, remoción y los directivos de libre designación y remoción quienes ingresan por estas modalidades a la administración pública. (p. 17)

**Definición operacional de la variable Designación de funcionario de confianza.**

Jiménez (2012) dentro de la definición operacionalmente a la designación de funcionario de confianza en tres dimensiones con un total de 9 indicadores: Legitimidad, Permanencia, Meritocracia, Disponibilidad presupuestal, Disponibilidad del cargo, Perfil, Inexistencia de conflictos de interés y Causal de impedimento Incompatibilidad para acceder al cargo. En el estudio presente se elaboró un cuestionario de cincuenta ítems en total, distribuyéndose tres ítem para cada dimensión propuesta.

**2.5.2. Operacionalización de las variables:**

Tabla 1

*Operacionalización de la variable 1: Administración Pública*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Confianza	Buena fe	Del 1 al 3		
	Lealtad	Del 4 al 7		
	Ética	Del 8 al 10		
Experiencia	Capacitación	Del 11 al 13	1= Nunca	Regular: 30 - 69
	Liderazgo	Del 14 al 16	2= Casi Nunca	
	Competitividad	Del 17 al 19	3= A veces	Bueno: 70 - 109
Competencia	Conocimiento		4= Casi Siempre	Excelente: 110 - 150
	Habilidades	Del 20 al 22	5= Siempre	
	Actitudes	Del 23 al 25 Del 26 al 30		

Tabla 2

*Operacionalización de la variable 2: Designación de funcionario de confianza*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Normatividad	Legitimidad	Del 31 al 32		
	Permanencia	Del 33 al 34		
	Meritocracia	Del 35 al 36		
Necesidad de Servicio	Presupuesto	Del 37 al 38		
	Disponibilidad del Cargo	Del 39 al 40	1= Nunca 2= Casi Nunca	Regular: 20 - 46
	Perfil	Del 41 al 42	3= A veces	Bueno: 47 - 73
	Inexistencia de conflictos de interés	Del 43 al 44	4= Casi Siempre 5= Siempre	Excelente: 74 - 100
Idoneidad	Causal de	Del 45 al 47		
	Impedimento	Del 48 al 50		
	Incompatibilidad			

## **Población, muestra**

### **2.3. Población.**

La presente investigación uso como unidad de análisis a los trabajadores que laboral en INABIF – 2018 para averiguar la opinión referente al problema de investigación planteado en la presente siendo 70 personas quienes participaron como muestra en el referente instrumento de medición aplicado.

Según Arias (2006), se puede entender por población al conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio que se haya planteado. (p.81). En palabras de Arias a manera de interpretación, se podrá utilizará un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio para lograr obtener una medición de lo que se ha propuesto en la delimitación y planteamiento de los objetivos de estudio propuesto.

Para Castro (2003), la muestra se clasifica en probabilística y no probabilística. La probabilística, son aquellas donde todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformarla a su vez pueden ser: muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o áreas. La no probabilística, la elección de los miembros para el estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla.

La forma de obtener este tipo de muestra es: muestra intencional u opinática y muestra accidentada o sin norma. Siendo así que la muestra seleccionada para la presente investigación se trata de una muestra por conveniencia. Por otro lado, Ramírez (1999), indica que "la mayoría de los autores coinciden que se puede tomar un aproximado del 30% de la población y se tendría una muestra con un nivel elevado de representatividad". (p. 91).

### **2.3.1. Muestra.**

En la presente investigación se utilizó como muestra representativa a la población de estudio con que se nos permitió en forma general los resultados que se pudieron obtener del estudio, en donde tuvimos que determinar el tamaño muestral y como tal la aplicación de la fórmula correspondiente, Para obtener el tamaño muestral se aplicó la fórmula de la ecuación y poder ofrecer la proporción poblacional de la total siendo el caso de la presente se tuvo como resultado 70 trabajadores.

Para Castro (2003), la muestra se clasifica en probabilística y no probabilística. La probabilística, son aquellas donde todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformarla a su vez pueden ser: muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o áreas.

La no probabilística, la elección de los miembros para el estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla. La forma de obtener este tipo de muestra es: muestra intencional u opinática y muestra accidentada o sin norma. Por otro lado, Ramírez (1999), indica que "la mayoría de los autores

coinciden que se puede tomar un aproximado del 30% de la población y se tendría una muestra con un nivel elevado de representatividad". (p. 91).

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica.**

En la presente investigación se ha visto por conveniente aplicar como técnica de recolección de datos, la encuesta aplicada a los trabajadores que desarrollan sus actividades dentro de la institución analizada, se analizó la documentación pertinente constituida en directivas, reglamentos en otros documentos de índole interno. Para Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), aportaron al concepto de técnica de recolección de datos, como aquel complemento de medios, herramientas o recursos que se encuentren dirigidos a la obtención de información. (p. 154)

### **2.4.2. Instrumentos.**

En la presente trabajo de investigación el instrumento de recolección de datos empleado se vio por pertinente aplicar un cuestionario de actitudes con escala Likert, cuyas opciones se determinaron en nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, con una cantidad de cincuenta preguntas en total basadas en las variables y dimensiones propuestas en la presente investigación. Con respecto a Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que "resulta en un grupo de preguntas de una o más variables a medir" (p.217).

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Administración Pública

---

Nombre del instrumento:	Cuestionario tipo escala de Likert
Autor(a):	Sonny Anthony Naupa Palacios
Adaptado por:	Sonny Anthony Naupa Palacios
Lugar:	Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar
Fecha de aplicación:	11 de junio del 2018
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre la Administración Pública y la designación de funcionario público de confianza
Administrado a:	Personal jurisdiccional y administrativo
Tiempo:	30 horas
Observación:	Antes del horario de refrigerio

---

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir la variable designación de funcionario público de confianza

---

Nombre del instrumento:	Cuestionario tipo escala de Likert
Autor(a):	Sonny Anthony Naupa Palacios
Lugar:	Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar
Fecha de aplicación:	11 de junio del 2018
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre Administración Pública y la designación de funcionario público de confianza
Administrado a:	Personal jurisdiccional y administrativo
Tiempo:	30 horas
Observación:	Antes del horario de refrigerio

---

**Validez del instrumento.**

Hernández, et al. (2014), quienes sustentaron que la validez de un instrumento está referida a nivel que dicho instrumento pueda tener para medir una determinada variable de igual modo puede tener diferentes criterios evidentes tales como la relacionada al contenido o al criterio y a la estructura (p. 201).

Tabla 5

<b>Grado académico</b>	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Dictamen</b>
Dr.	Edwin Alberto Martínez López	Aplicable
Dr.	Hector Santa Maria Realiza	Aplicable
Mgtr.	López Vega María Jesús	Aplicable

Resumen de los informes de juicios de expertos de los instrumentos de estudio

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de administración pública y designación de funcionarios*

**Confiabilidad del instrumento.**

Carrasco (2009), comenta en razón a la confiabilidad la cual la determina como la cualidad o propiedad que debe tener un determinado instrumento de medición, la cual le pueda permitir obtener los resultados, al ser puesta en aplicación una o más veces a la misma persona o grupo de personas ya sean estas en diferentes periodos de tiempo (p.339)

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tabla 6

## Niveles de confiabilidad

Aplicada la prueba pertinente para determinar el nivel de confiabilidad se lograron obtener los siguientes resultados:

Variable 1: Administración Pública.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	50

Variable 2: Designación de funcionarios de confianza

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	20

**2.5. Métodos de análisis de datos**

En cuanto el método aplicado para lograr obtener los resultados obtenidos que fueron producidos por un conjunto de secuencias que dieron origen a los resultados obtenidos de primer momento se procedió al vaciado de producto obtenido por la aplicación del instrumento el cual se referencio en una hoja de Excel y con la aplicación de IBM SPSS versión 24 se pudo procesar cada uno de los datos obtenidos hallados los resultados presentados en la presente investigación.

### **Estadística descriptiva**

Los resultados se presentaron empleando tabla de frecuencias y grafico de barras (u otro tipo de gráficos)

### **Estadística inferencial / Prueba de hipótesis**

La contrastación de las hipótesis se realizó teniendo en cuenta los siguientes criterios:

#### **Formulación de la hipótesis estadística**

Ho: La administración pública no se relaciona con la designación de funcionario públicos en cargos de confianza en el INABIF-2018

H1: La administración pública se relaciona con la designación de funcionario públicos en cargos de confianza en el INABIF-2018

#### **Nivel de significación:**

El nivel de significación teórica  $\alpha = 0.05$

que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%, a lo que se puede percibir la existencia de una relación significativa entre La administración pública y designación de funcionario públicos en cargos de confianza en el INABIF-2018

#### **Regla de decisión:**

El nivel de significación "p" es menor que  $\alpha$ , rechazar Ho = La administración pública se relaciona con la designación de funcionario públicos en cargos de confianza en el INABIF-2018

#### **Prueba estadística**

La prueba a realizar es un análisis de correlación y verificar su significancia estadística.

## **2.6. Aspectos éticos**

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado.

La investigación contó con la autorización correspondiente (jefe, gerente, director de la institución).

Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejujuamiento.

### **III. Resultados**

### 3.1 Descripción de los resultados

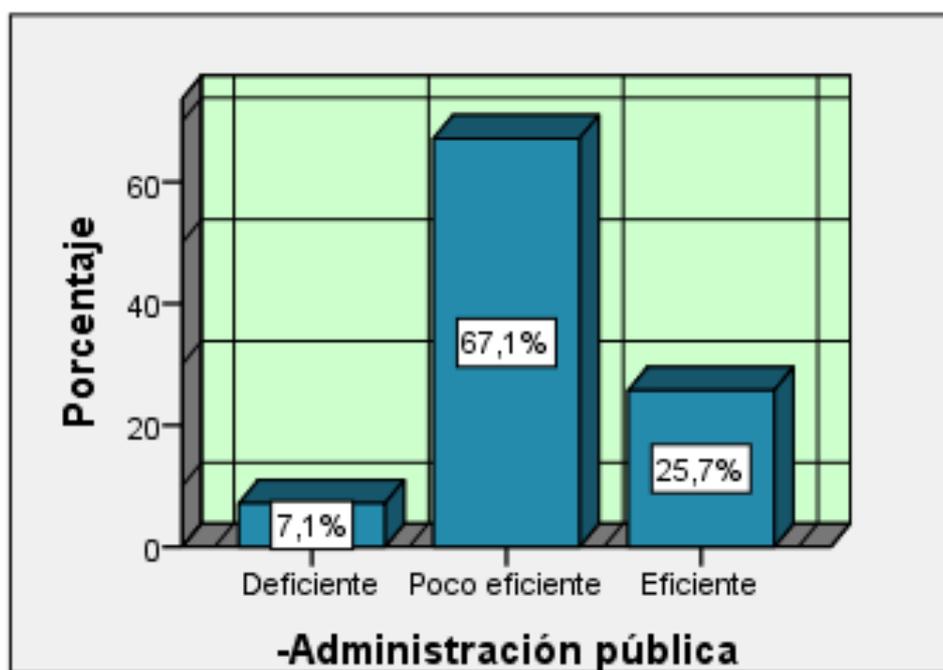
#### Variable 1: Administración pública

Tabla 7

*Frecuencias y porcentajes de los trabajadores del INABIF - 2018 según la administración pública*

<b>-Administración pública</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	7,1	7,1	7,1
	Poco eficiente	47	67,1	67,1	74,3
	Eficiente	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos con SPSS 24 (2018)



*Figura. Distribución porcentual por niveles según la administración pública*  
Interpretación:

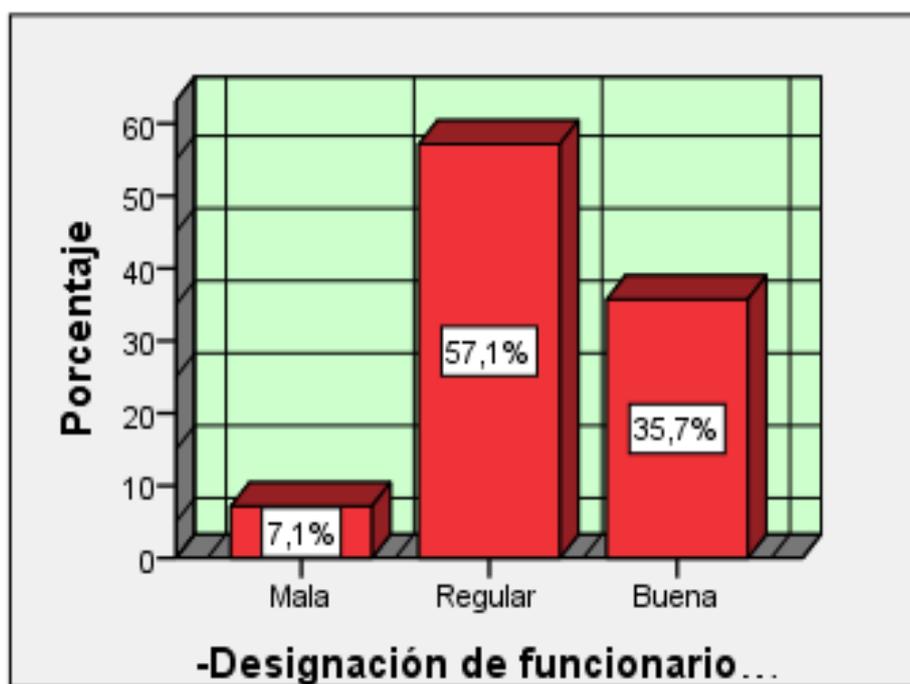
De la tabla y figura, se observa que el 7,1 % de los trabajadores del INABIF 2018 perciben que la administración pública es deficiente, el 67,1 % poco eficiente y el 25,7 % manifiestan que la administración pública es deficiente, el 59,8 % poco eficiente y el 29,3 % eficiente

## Variable 2: Designación de funcionarios de confianza

Tabla 8

*Frecuencias y porcentajes de los trabajadores del INABIF - 2018 según la designación de funcionarios de confianza*

<b>-Designación de funcionarios de confianza</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	5	7,1	7,1	7,1
	Regular	40	57,1	57,1	64,3
	Buena	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



*Figura.* Distribución porcentual por niveles según la designación de funcionarios de confianza

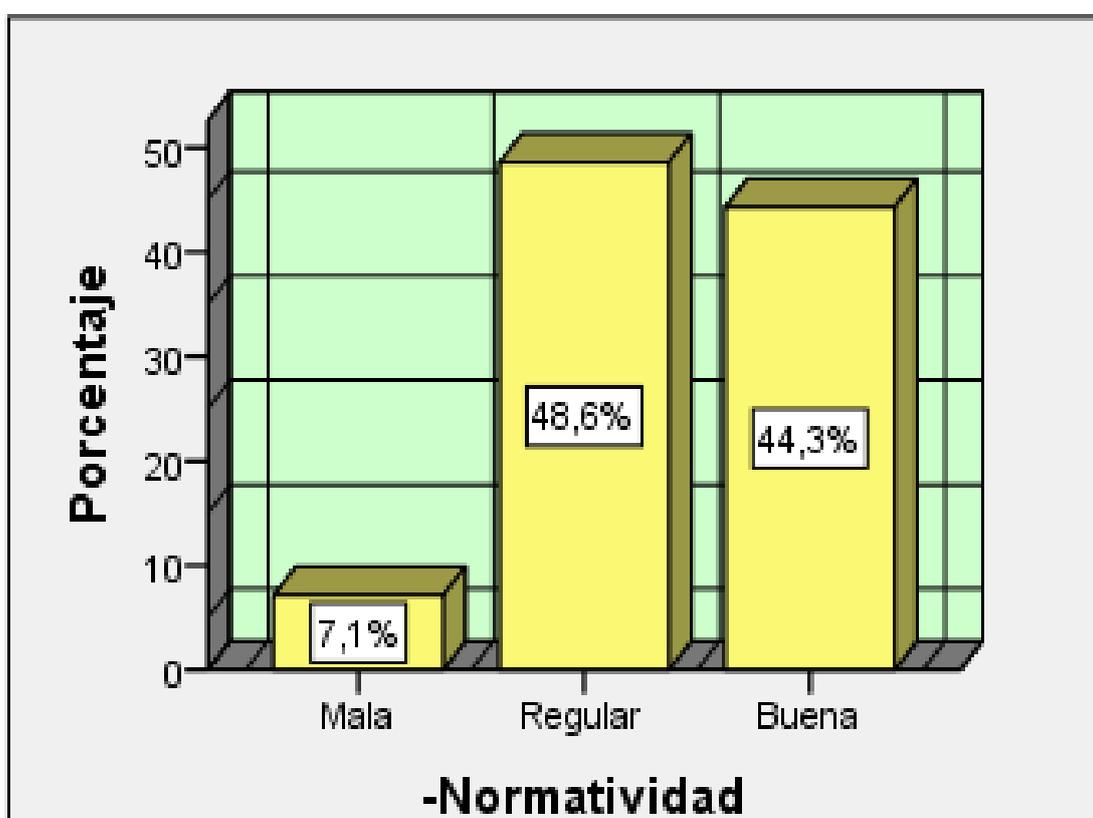
Interpretación:

De la tabla y figura, se observa que el 7,1 % de los trabajadores del INABIF 2018 manifiestan que el nivel de designación de funcionarios de confianza es malo, el 57,1 % regular y el 35,7 % buena.

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión normatividad*

<b>-Normatividad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	5	7,1	7,1	7,1
	Regular	34	48,6	48,6	55,7
	Buena	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



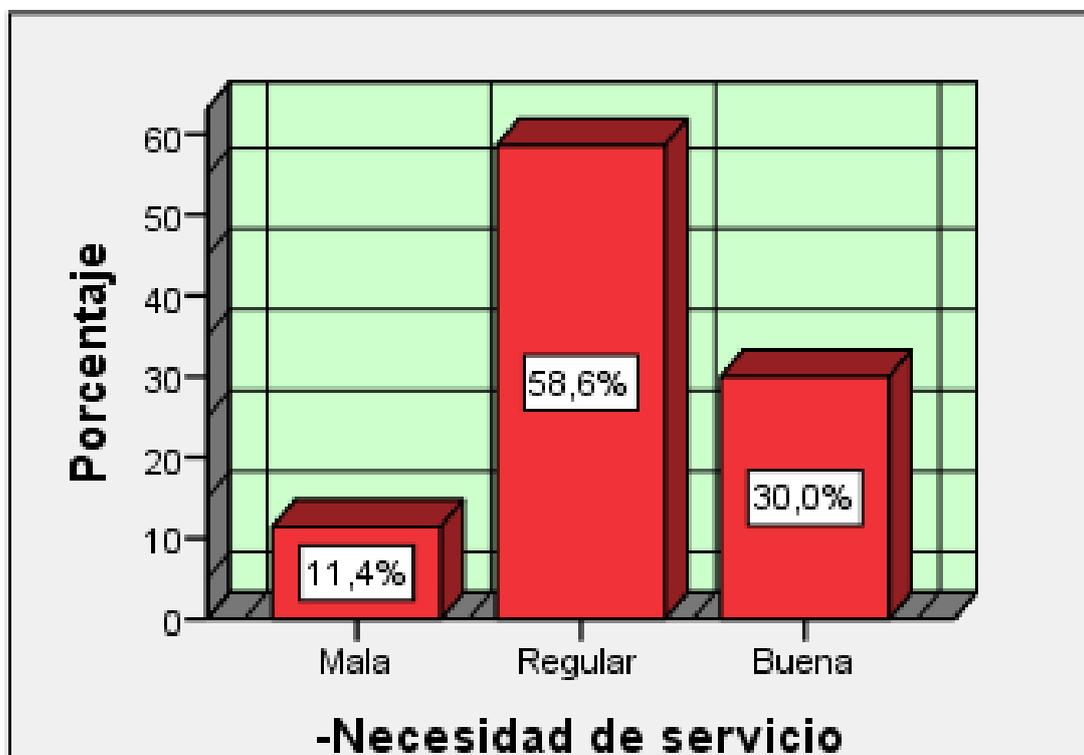
*Figura.* Distribución porcentual por niveles según la normatividad  
Interpretación:

De la tabla y figura, se observa que el 7,1 % de los trabajadores del INABIF 2018 manifiestan que el nivel de normatividad es malo, el 48,6 % regular y el 44,3 % buena.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión necesidad de servicio*

<b>-Necesidad de servicio</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	8	11,4	11,4	11,4
	Regular	41	58,6	58,6	70,0
	Buena	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



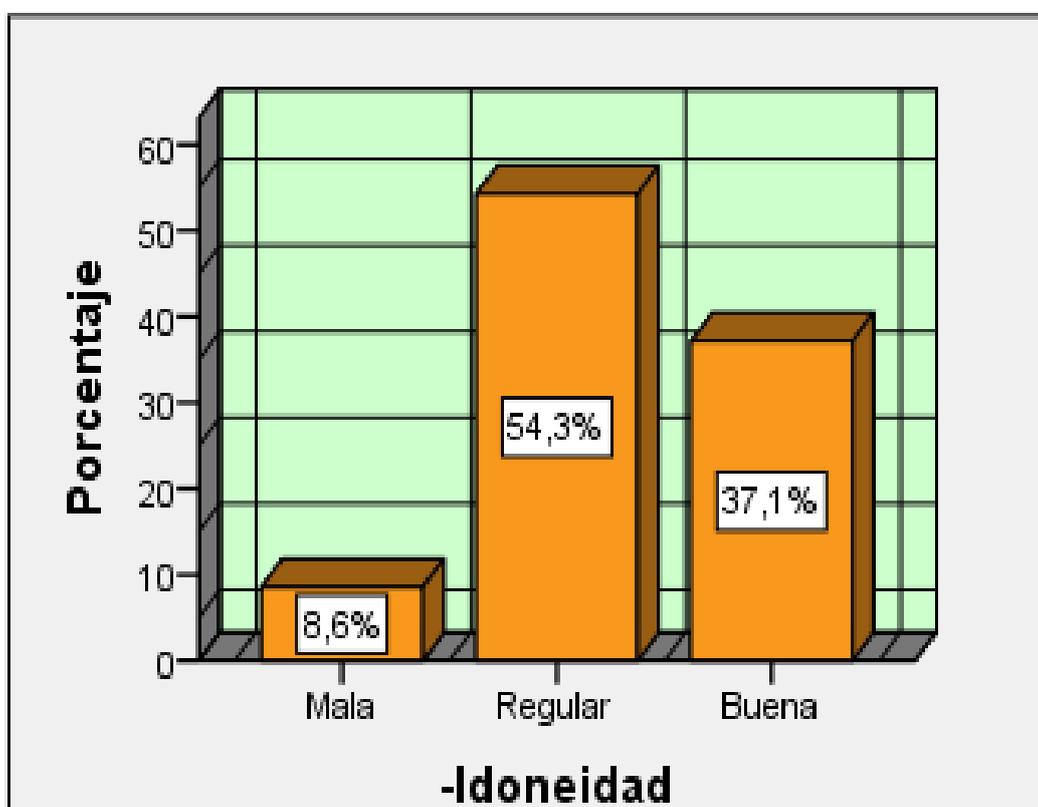
*Figura.* Distribución porcentual por niveles según la necesidad de servicio  
Interpretación:

De la tabla y figura, se observa que el 11,4 % de los trabajadores del INABIF 2018 manifiestan que el nivel de necesidad de servicio es malo, el 58,6 % regular y el 30 % buena.

Tabla 11

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión idoneidad*

		<b>-Idoneidad</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	6	8,6	8,6	8,6
	Regular	38	54,3	54,3	62,9
	Buena	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



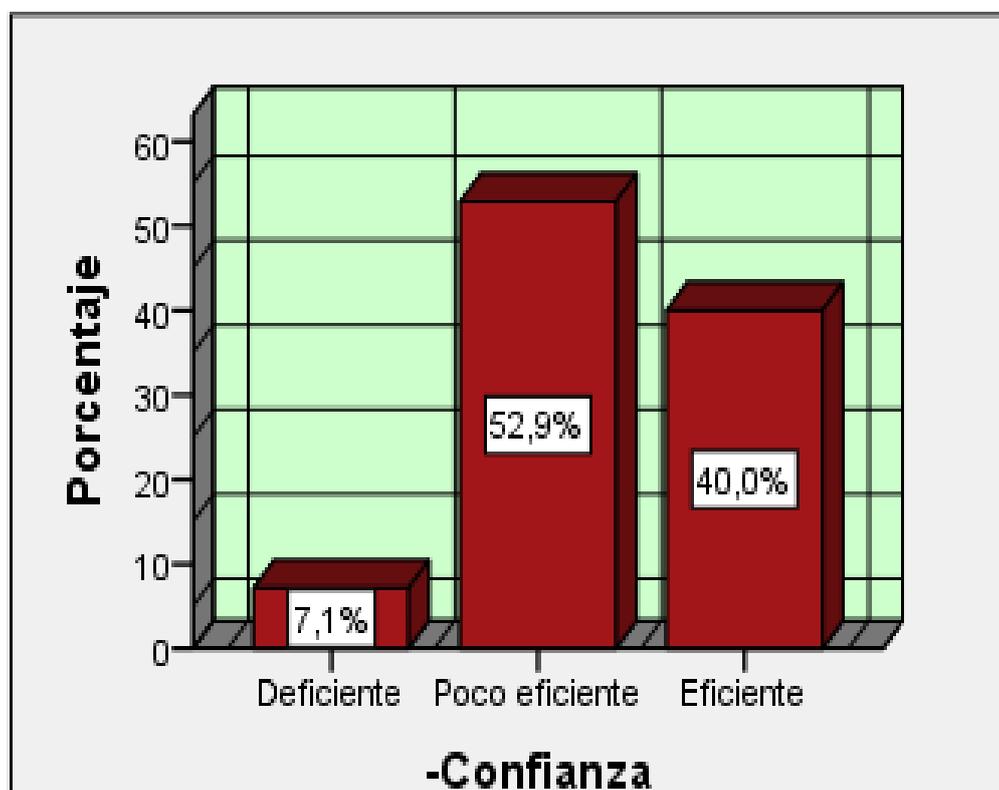
*Figura.* Distribución porcentual por niveles según la idoneidad  
Interpretación:

De la tabla y figura, se observa que el 8,6 % de los trabajadores del INABIF - 2018 manifiestan que el nivel de idoneidad es malo, el 54,3 % regular y el 37,1 % buena.

Tabla 12

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión confianza*

		<b>-Confianza</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	7,1	7,1	7,1
	Poco eficiente	37	52,9	52,9	60,0
	Eficiente	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



*Figura.* Distribución porcentual por niveles según la confianza

Interpretación:

De la tabla y figura, se observa que el 7,1 % de los trabajadores del INABIF 2018 manifiestan que el nivel de confianza es deficiente, el 52,9 % poco eficiente y el 40 % eficiente

Tabla 13

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión experiencia*

		<b>-Experiencia</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	7,1	7,1	7,1
	Poco eficiente	38	54,3	54,3	61,4
	Eficiente	27	38,6	38,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

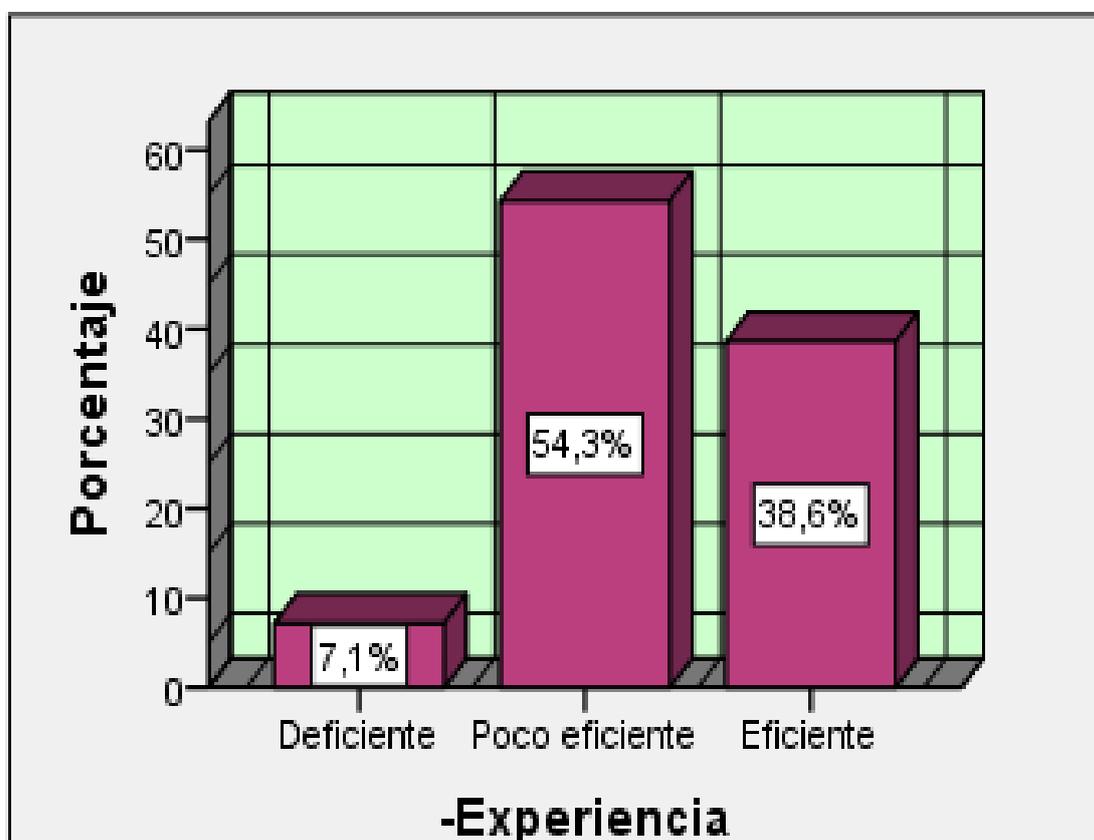


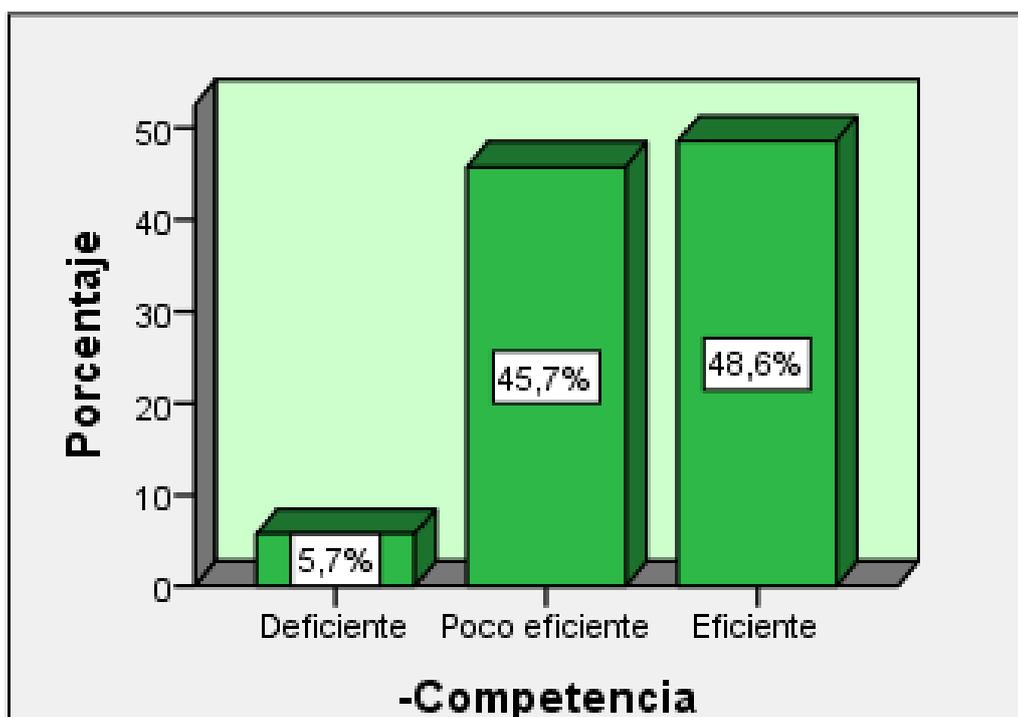
Figura. Distribución porcentual por niveles según la experiencia

De la tabla y figura, se observa que el 7,1 % de los trabajadores del INABIF 2018 manifiestan que el nivel de experiencia es deficiente, el 54,3% poco eficiente y el 38,6 % eficiente

Tabla 14

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del INABIF - 2018 según la competencia*

		<b>-Competencia</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	5,7	5,7	5,7
	Poco eficiente	32	45,7	45,7	51,4
	Eficiente	34	48,6	48,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



*Figura. Distribución porcentual por niveles según la competencia*

De la tabla y figura, se observa que el 5,7 % de los trabajadores del INABIF 2018 manifiestan que el nivel de competencia es deficiente, el 45,7% poco eficiente y el 48,6% eficiente

### 3.2. Contrastación de hipótesis.

Existe relación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza en él INABIF-2018

Existe relación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF-2018

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha = 0,05$ )

Se acepta  $H_a$  si y solo si Sig. < 0,05

Se acepta  $H_0$  si y solo si Sig. > 0,05

Tabla: 15

*Correlación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza*

<b>Correlaciones</b>				
			Administración pública	Designación de funcionarios de confianza
Rho de Spearman	Administración pública	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Designación de funcionarios de confianza	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de una relación  $\rho = ,653$  entre variable administración pública y la variable designación de funcionarios de confianza, indicando que hay una relación positiva media.

La significación de  $p = ,000$  indica que es menor a  $\alpha = ,05$ ; lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir: existe:

Existe relación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018

### Hipótesis específica1

Existe relación entre la confianza y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF-2018

Existe relación entre la confianza y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF-2018

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha = 0,05$ )

Se acepta  $H_a$  si y solo si Sig. < 0,05

Se acepta  $H_0$  si y solo si Sig. > 0,05

Tabla: 16

### *Correlación entre la confianza y la designación de funcionarios de confianza*

		<b>Correlaciones</b>		
			Confianza	Designación de funcionarios de confianza
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Designación de funcionarios de confianza	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Los resultados del análisis de relación dan cuenta de la existencia de una relación rho = ,658 de la dimensión confianza y la variable designación de funcionarios de confianza, indicando que hay una relación positiva media.

La significación de  $p = ,000$  indica que es menor a  $\alpha = ,05$ ; lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir: existe:

Existe relación entre la confianza y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF-2018

## Hipótesis específica2

Existe relación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF-2018

Existe relación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF-2018

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha = 0,05$ )

Se acepta  $H_a$  si y solo si Sig. < 0,05

Se acepta  $H_0$  si y solo si Sig. > 0,05

Tabla: 17

### *Correlación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza*

<b>Correlaciones</b>				
			Experiencia	Designación de funcionarios de confianza
Rho de Spearman	Experiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Designación de funcionarios de confianza	Coeficiente de correlación	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Los resultados del análisis de relación dan cuenta de la existencia de una relación  $\rho = ,572$  de la dimensión experiencia y la variable designación de funcionarios de confianza, indicando que hay una relación positiva media.

La significación de  $p = ,000$  indica que es menor a  $\alpha = ,05$ ; lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir: existe:

Existe relación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF-2018

### Hipótesis específica 3

Existe relación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF-2018

Existe relación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF-2018

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha = 0,05$ )

Se acepta  $H_a$  si y solo si Sig. < 0,05

Se acepta  $H_0$  si y solo si Sig. > 0,05

Tabla: 18

#### *Correlación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza*

<b>Correlaciones</b>				
			Competencia	Designación de funcionarios de confianza
Rho de Spearman	Competencia	Coeficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Designación de funcionarios de confianza	Coeficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Los resultados del análisis de relación dan cuenta de la existencia de una relación  $\rho = ,567$  de la dimensión competencia y la variable designación de funcionarios de confianza, indicando que hay una relación positiva media.

La significación de  $p = ,000$  indica que es menor a  $\alpha = ,05$ ; lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir: existe:

Existe relación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF-2018

## **IV. Discusión**

Los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de una relación  $\rho = ,653$  entre variable administración pública y la variable designación de funcionarios de confianza, indicando que hay una relación positiva media. La significación de  $p = ,000$  indica que es menor a  $\alpha = ,05$ ; lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir. Existe relación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018. En relación con el estudio empleado por En referencia sustenta, Babilón (2017), se basó en el análisis de la confianza concebida para otorgamiento del cargo que es usada como sustento para el desempeño de las funciones de dirección que se le han sido conferidas, observando la existencia de la confianza en la designaciones de funcionarios de confianza. Los resultados del análisis de relación dan cuenta de la existencia de una relación  $\rho = ,658$  de la dimensión confianza y la variable designación de funcionarios de confianza, indicando que hay una relación positiva media. La significación de  $p = ,000$  indica que es menor a  $\alpha = ,05$ ; lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir, existe. Existe relación entre la confianza y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018. De la misma manera en referencia a lo que sustenta Sosa (2015), en la que basa su investigación en el adecuado manejo de la administración pública en razón a los nuevos paradigmas en lo que se debe evidenciar la transparencia en la gestión por resultado, por la relación de la existencia de la confianza en la relación de funcionario y el cargo que desempeña de ser estrecha por lo que su importancia para la designación del cargo es importante. Los resultados del análisis de relación dan cuenta de la existencia de una relación  $\rho = ,572$  de la dimensión experiencia y la variable designación de funcionarios de confianza, indicando que hay una relación positiva media. La significación de  $p = ,000$  indica que es menor a  $\alpha = ,05$ ; lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir: existe, Existe relación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018. en referencia sustento Narváez (2017), en la cual baso su investigación en el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que adquiera un persona en transcurso de

su desempeño en la administración pública basándose en ellos para realizar un mejor desempeño de cada objetivo que se le plantee, por lo que es evidente que la experiencia es de gran utilidad para el ejercicio del cargo que se pretende desempeñar.

Los resultados del análisis de relación dan cuenta de la existencia de una relación  $\rho = ,567$  de la dimensión competencia y la variable designación de funcionarios de confianza, indicando que hay una relación positiva media. La significación de  $p = ,000$  indica que es menor a  $\alpha = ,05$ ; lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir: existe, Existe relación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018. En la cual según Estrada (2017), se basó en el análisis de los lineamientos que regulan el ingreso de los servidores públicos en razón a su profesionalismo que engloban determinadas cualidades para el ejercicio del cargo que desempeñaran, en donde se sostiene que estos deben de contar con una carrera profesional que pueda poner en práctica para el mejor logro de su desempeño en la gestión y dirección de los asuntos públicos, de tal manera que se puede evidenciar que debe existir una relación entre administración pública y la designación de funcionarios de confianza en cuanto a su preparación.

## **V. Conclusiones**

### **Primera**

Existe relación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018 ( $r= 0,653$  y  $p= 0,000$ ). Se puede determinar Atravez de una adecuada administración pública como conjunto de disciplinas y de procesos los cuales siendo aplicados con los criterios correspondientes, entendido como la acumulación de conocimientos que revisten principios, teorías y conceptos que permitan coadyuvar para la adecuada gestión de la designación de funcionarios públicos que ejercerían cargos confianza.

### **Segunda**

Existe relación entre la confianza y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018 ( $r= 0,658$  y  $p= 0,000$ ). Por lo que en marcar un criterio propio con el que se debe contar para que se pueda otorgar la designación al funcionario que ejercerá ciertas atribuciones propias del manejo del puesto que ejercerá ya que por su relación existente se encuentra propiamente ligado a esta modalidad de atribución de funciones.

### **Tercera**

Existe relación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018 ( $r= 0,572$  y  $p= 0,000$ ). Por lo que de cierta manera la experiencia es un criterio con que se puede garantizar los buenos resultados de gestión que esta próxima a desarrollarse, teniendo como objetivo principal el bien social a los administrados.

### **Cuarta**

Existe relación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018 ( $r= 0,567$  y  $p= 0,000$ ). Porque la administración pública puede tomar meritocracia como una alternativa para demostrar la competencia la designación de funcionarios públicos que ejerzan cargos de confianza en el que por sus méritos profesionales, puedan aspirar al desempeño de esta función e incluso si hubiera cambio de administración publica debiendo continuar en sus cargos en aplicación de la gestión que se está llevando a cabo.

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera**

Dentro del desenlace del desarrollo de la presente investigación se ha podido determinar la existencia de la relación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018, en el que se ha podido observar los efectos que genera uno dependiendo de la gestión del otro, a lo que como resultado de la investigación es recomendable mejorar el proceso de la administración pública para la designación de funcionarios de confianza en base a los resultados obtenidos que puedan ayudar a tener un mejor criterio al momento de nombrar a una persona que llevara a cabo funciones de dirección y en futuro se pueda obtener resultados más prósperos.

### **Segunda**

En razón a las conclusiones llegadas se puede apreciar que existe relación entre la confianza y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF 2018, porque resulta que el indicador de la confianza es determinante para la procedencia de la designación de funcionarios públicos, debiendo acreditar la existencia de este elemento a su propuesta al cargo, por lo que resulta recomendable establecer el tiempo de servicio del funcionario público si este fuera perteneciente de la misma institución como criterio empleado para determinar la confianza.

### **Tercera**

Según la conclusión legada se ha podido percibir la existencia de la relación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza en el – INABIF 2018, por lo que es recomendable tener como punto básico de la persona propuesta a ser designada que pueda acreditar de manera fehaciente e irrefutable el tiempo de experiencia con el que cuenta y que guarde relación con el sector o área a desempeñar, teniendo una fundamentación orientada al logro del éxito en el tiempo de gestión desempeñada que pretenda acreditar como requisito de la designación a sumir el cargo propuesto en tal sentido se pueda pronosticar el éxito de la gestión que se encuentra a punto de asumir.

**Cuarta**

Se ha podido llegar a manera de conclusión la existencia de la relación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF 2018, por lo que resulta recomendable, enfatizar con carácter primordial la inducción y capacitación de material humano de la institución, porque esto generara cierto carácter de competencia en cada de los elementos que compongan las áreas a brindar un servicio a la ciudadanía como fin público y mejoraría los conocimientos teóricos puesto en prácticas en la gestión de cada una de las labores que se desempeñan pudiendo tener personal competitivo que pueda asumir un cargo por designación dentro de su área de desempeño.

## **VII. Referencias**

- Aguilar Villanueva, L. F., (1994). El estudio de las políticas públicas. México: Miguel Ángel.
- Arias, Fidias (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Alvarado, J. (2012). "Presupuesto del Sector Público Año Fiscal 2012". Lima: Marketing Consultores S.A.
- Bonnin, C. J., (2004). Principios de Administración Pública. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bernal (2012) Meritocracia y discrecionalidad en el nombramiento de jefes de control interno de entes
- Blasco, E. y Perez, J. (2007). Metodología de investigación en educación física y deporte: Ampliando Horizontes. San Vicente: Editorial Club Universitario.
- Blasco, E. y Perez, J. (2007). Metodología de investigación en educación física y deporte: Ampliando Horizontes. San Vicente: Editorial Club Universitario.
- Blancas B. (2013). "El despido en el Derecho Laboral Peruano". Tercera edición. Lima: Jurista Editores.
- Bacacorzo, G. (1997). Tratado de Derecho Administrativo, Lima, Gaceta Jurídica.
- Borda G. (1996) Tratado de derecho civil, Parte General, T. II, Editorial Perrot, Buenos Aires.
- Bautista O. (2001) La ética en los servidores públicos, Universidad Pedagógica Nacional, México
- Chiavenato I. (2004) "Introducción a la Teoría General de la Administración", Séptima Edición, de, McGraw-Hill Interamericana.
- Castillo G. (2001). Compendio de Derecho Individual del Trabajo, Osbac, Lima
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ª ed. México D.F.: Mcgraw-hill / interamericana.

- Chiavenato, I. (1993), "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.). Caracas: Uypal
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima. Perú: San Marcos.
- Dwight, W., (1964). El estudio de la Administración Pública. Madrid: Aguilar.
- Drucker, P. (2010). Llega una nueva organización a la empresa. Bilbao: Harvard Business Review.
- Encarnación A. (2009) Administración Publica 2 edición,
- Fernández Fuentes, L. H., (2016). Fundamentos para la ciencia de la administración pública en el siglo XXI. México: INAP.
- Guerrero, O. (2000). Administración Pública. Artículo, revista Léxico de Política.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill Interamericana
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación.Sexta Edición. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hitt Michael B. (2006) "Administración", Novena Edición, Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. (5ta ed.). México D.F., México: Mc Graw-Hill.
- Jiménez (2012) La designación y remoción de funcionarios en cargos de confianza de la administración pública.
- José V. (2012) Gestión Pública y Desarrollo.
- Los empleados de confianza en la administración Publica Peruana

- Koontz H. y Wehrich H. (2004) "Administración una Perspectiva Global", 12a. Edición, de McGraw-Hill Interamericana.
- Ley N° 28175, Ley marco del empleado público. Diario oficial el peruano 28 de enero de 2004.
- Murcia, L. (2009). La función administrativa como una facultad exclusiva de los órganos de la administración pública guatemalteca. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Puntriano C. (2010). "Comentarios a la jurisprudencia del tribunal sobre la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza que laboran en el sector privado".
- Palomino, J. Peña, J, Zevallos, G y Orizano, L. (2015). Metodología de la investigación. Lima:San Marcos.
- Ridley Scott, (2000) El Gladiador.
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. (1º. Ed.). Caracas: Panapo.
- Rafael, B. (2010). "La Función Pública"-La moral política y administrativa. Editorial Roque Depalma. Buenos Aires. Argentina.
- Sánchez C. y Reyes, C. (1986) Metodología y diseño en la investigación científica. Lima.
- Sánchez G. (2001). La Administración Pública como ciencia: su objeto y su estudio. Ver capítulos III, IV,y V para ampliar esta discusión. Plaza y Valdés editores.
- Valdivia (2012) Los empleados de confianza en la administración pública peruana.

## **VIII. Anexos**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**TÍTULO: “La Administración Pública y la designación del funcionarios de confianza INABIF - 2018”.**

AUTOR: Sonny Anthony Naupa Palacios

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema principal:</b></p> <p>¿Cuál es la relación de la administración Pública en la designación de servidores de confianza NABIF - 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuáles es la relación que existe entre la confianza y la administración Pública en la designación de funcionario público que ejercen cargos de confianza INABIF - 2018?</p> <p>¿Cuáles es la relación que existe entre competitividad y la administración pública en la designación de funcionarios públicos que ejercen cargos de confianza INABIF - 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza INABIF – 2018</p> <p><b>Objetivo específico:</b></p> <p>Determinar la relación de la confianza en la designación de funcionarios de confianza - INABIF 2018</p> <p>Determinar la relación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza – INABIF 2018</p> <p>Determinarla relación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza INABIF - 2018</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza INABIF – 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación entre la confianza y la designación de funcionarios de confianza INABIF – 2018</p> <p>Existe relación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza INABIF – 2018</p> <p>Existe relación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza INABIF - 2018</p>	<b>Variable 1: Administración Publica</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			• Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Buena fe</li> <li>✓ Lealtad</li> <li>✓ Ética</li> </ul>	Del 1 al 3 Del 4 al 7 Del 8 al 10 Del 11 al 13 Del 14 al 16 Del 17 al 19	Regular: 30 - 69  Bueno: 70 - 109  Excelente: 110 - 150
			• Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitación</li> <li>✓ Liderazgo</li> <li>✓ Competitividad</li> </ul>	Del 20 al 22 Del 23 al 25 Del 26 al 30	
			• Competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conocimiento</li> <li>✓ Habilidades</li> <li>✓ Actitudes</li> </ul>		
			<b>Variable 2: Designación de funcionario de confianza</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			• Normatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Legitimidad</li> <li>✓ Permanencia</li> <li>✓ Meritocracia</li> </ul>	Del 31 al 32 Del 33 al 34 Del 35 al 36	Regular: 20 - 46  Bueno: 47 - 73  Excelente: 74 - 100
			• Necesidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disponibilidad presupuestal</li> <li>✓ Disponibilidad del cargo</li> <li>✓ Perfil</li> </ul>	Del 37 al 38 Del 39 al 40	
			• Idoneidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inexistencia de conflictos de interés</li> <li>✓ Causal de impedimento</li> <li>✓ Incompatibilidad para acceder al cargo</li> </ul>	Del 41 al 42 Del 43 al 44 Del 45 al 47 Del 48 al 50	

Base de datos de la variable administración pública

	Dimensión Confianza										Dimensión Experiencia										Dimensión Competencia										
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P10	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P1 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	
1	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	3	4	3	3	4	4	
2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	
4	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	1	2	2	
5	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2		
6	5	4	4	5	3	4	2	4	5	4	5	4	5	3	2	4	3	2	5	2	5	3	5	2	3	4	4	2	2	3	
7	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	2	3	4	4	2	5	5	3	4	2	3	4	3	2	4		
8	3	3	5	2	2	5	2	5	2	4	2	4	5	2	5	5	2	4	2	3	4	2	5	5	2	5	4	2	2	4	
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5		
11	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4		
12	1	2	4	3	4	5	2	4	4	5	3	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	3	2	4	3	3	4	4	5	4	
13	3	3	3	4	3	3	2	4	3	5	3	2	5	4	3	3	2	4	5	5	2	4	5	3	4	4	2	3	4	5	
14	1	3	2	1	3	4	3	2	5	5	3	3	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	3	2	4	3	3	4	5	
15	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	2	4	3	4	2	1	3	4		
16	5	5	4	2	2	3	3	4	2	5	5	3	4	2	5	4	3	4	2	5	4	3	4	2	2	4	3	4	5	3	
17	5	3	3	3	5	2	3	2	5	2	5	2	5	2	4	2	4	2	5	4	2	4	2	5	2	5	3	2	4	5	
18	2	2	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	
19	5	5	3	3	2	4	1	2	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	5	3	3	1	4	5	4	4	3	3	5	2	
20	2	5	2	4	2	5	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	3	4	5	
21	3	4	2	2	3	3	4	4	5	4	1	2	4	4	3	3	4	5	5	1	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	
22	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4		
23	3	2	3	5	3	2	3	2	3	5	3	5	3	2	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	3	3	3	4	3		
24	1	1	3	2	2	2	4	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	4	2	1	2	3	2	2	3	
25	4	4	5	2	2	4	1	3	3	5	1	2	2	5	5	3	3	5	4	3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	5	
26	3	3	3	3	5	2	3	4	3	5	3	4	5	3	3	4	3	4	3	5	5	3	4	3	4	3	5	3	2	3	
27	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	3	5	4	5	5	5	
28	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3	3	
29	5	5	4	4	2	2	4	2	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	2	4	4	2	3	4	
30	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	
31	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	2	5	3	4	3	5	3	5	3	4	3	5	5	3	5	3	4	3	5	3	
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
33	1	3	3	2	5	4	4	3	3	5	1	2	2	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	4	2	4	4	3	1	4	
34	1	3	3	4	2	2	5	3	5	4	2	4	4	5	2	4	4	5	3	3	3	5	2	4	3	4	4	5	3	5	
35	2	1	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	2	4	4	2	4	5	5	2	2	3	5	3	3	2	1	3	3	4	
36	2	2	2	4	2	3	2	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	
37	1	2	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	3	4	
38	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
39	4	4	3	4	2	5	2	3	2	5	2	5	2	5	5	2	4	2	4	2	4	4	2	3	2	3	3	5	5	3	
40	3	4	3	5	3	2	3	2	4	2	3	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	2	
41	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3	5	3	3	2	3	4	3	5	2	3	4	3	5	
42	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	
43	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	5	2	3	2	4	5
44	5	4	5	5	5	4	3	2	4	4	5	4	4	3	2	4	3	4	5	5	3	4	2	3	4	3	5	4	5	3	
45	4	3	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4	
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	
47	5	4	4	5	2	4	3	1	4	2	3	4	3	5	5	5	3	1	3	4	2	3	4	1	2	4	4	5	3	5	
48	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	5	2	2	3	1	4	1	2	4	3	1	3	2	4	4	5	
49	5	4	3	3	4	2	4	1	1	3	4	3	2	3	3	3	4	4	1	4	4	5	3	4	4	2	3	3	2	4	
50	3	4	3	5	3	5	3	4	3	1	4	3	4	5	3	5	3	4	3	5	3	4	1	3	2	4	3	4	2	1	
51	4	3	5	2	2	1	4	3	3	4	1	2	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
52	5	2	3	3	4	2	3	1	4	2	4	3	2	3	4	3	2	1	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	
53	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	
54	5	4	5	5	2	4	1	4	5	5	5	4	2	2	2	4	4	3	1	5	5	4	3	4	4	4	2	2	2	2	
55	5	3	4	2	4	5	5	5	2	2	2	5	3	3	4	2	4	3	5	2	4	2	4	5	2	4	5	2	2	1	
56	5	5	2	2	1	4	3	2	2	4	5	2	3	4	2	4	5	5	5	2	5	3	4	2	2	4	4	4	2	3	
57	5	4	2	4	2	5	2	2	5	2	4	2	3	3	3	5	3	4	3	4	3	5	5	3	5	3	3	3	4	3	
58	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	
59	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	5	2	5	
60	3	4	4	3	5	5	3	4	5	3	5	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	
61	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3
62	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	
63	5	4	4	3	1	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	5	5	4</											

Base de datos de la variable designación de funcionarios de confianza

	Dimensión Normatividad						Dimensión Necesidad de servicio				Dimensión Idoneidad									
	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50
1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	3	5	2	4	4	3	5	5	5	5
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2
3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3
4	1	1	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
5	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2
6	5	4	3	4	5	4	2	3	2	4	2	4	5	4	4	2	3	2	2	3
7	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	2	4	3	4	5	4
8	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3
9	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	5
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4
12	2	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	4	3
13	4	2	3	3	2	4	5	2	4	2	3	3	2	3	2	1	2	4	2	3
14	3	5	4	3	3	4	4	5	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3
15	4	5	3	4	3	2	1	4	2	3	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4
16	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3
17	4	2	4	2	5	4	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	4	4	2
18	4	4	4	4	3	3	5	2	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3
19	2	2	4	3	3	5	4	2	2	4	5	2	2	4	4	1	4	4	3	3
20	3	5	4	3	5	3	4	5	3	2	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3
21	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4
22	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4
23	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	2	3	5	3	2	3	3	2	3	5
24	5	4	4	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	4	3	1	3	3
25	3	3	5	5	4	4	2	1	2	3	3	5	3	2	1	3	3	4	5	2
26	5	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3
27	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5
29	5	4	3	4	3	4	5	1	4	2	3	4	5	3	1	4	3	4	3	1
30	4	3	3	4	2	1	4	1	3	2	3	1	4	3	3	3	4	4	5	5
31	3	3	5	3	4	3	5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5
32	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	2	2	4	4	5	3	4	3	3	5	5	3	2	4	4	3	2	2	4	5
34	5	4	3	3	4	3	2	3	1	4	3	3	3	3	4	2	5	5	3	3
35	1	1	3	3	4	4	3	3	1	2	2	3	3	3	5	5	4	2	3	4
36	3	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3
37	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	3
38	3	4	3	3	4	4	2	4	5	4	2	4	4	3	4	2	4	5	2	4
39	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4
40	3	2	3	3	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	5	3	4	3	5	3
41	2	3	1	4	2	5	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	1	2	3	5
42	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
43	2	4	2	3	2	3	2	5	2	2	4	2	3	5	3	3	3	3	3	5
44	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5
45	4	3	3	3	5	5	3	2	2	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5
46	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	2	2
47	3	2	4	1	4	2	4	5	5	3	4	5	2	2	3	3	5	4	3	1
48	5	5	4	4	5	3	3	4	4	2	2	4	5	4	3	4	3	4	4	4
49	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3
50	5	3	4	5	4	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3
51	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	3	3	1	5
52	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4
53	3	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5
54	4	4	5	3	3	5	5	5	3	3	2	2	4	4	3	2	5	5	4	4
55	5	4	5	3	4	1	4	3	5	1	3	4	5	2	3	1	4	2	5	4
56	5	4	5	5	5	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	2	5	4	5	5
57	5	4	2	2	2	2	4	2	2	3	5	3	2	2	5	2	2	5	2	3
58	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4
59	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	2	3
60	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	2
61	5	5	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4
62	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4
63	1	3	5	3	1	4	3	3	1	4	5	5	5	5	3	3	4	1	2	5
64	3	5	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4
65	5	4	4	5	5	4	3	5	2	4	3	5	5	5	4	3	5	2	4	4
66	5	5	3	3	2	4	3	3	5	4	4	3	2	5	3	3	4	5	2	3
67	2	1	3	3	4	4	3	3	4	5	2	3	2	3	2	4	2	2	4	5
68	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	4	2	1	2	4	3	1
69	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3
70	3	5	4	3	3	5	3	4	3	5	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3

## Cuestionario sobre Administración Pública y Designación de cargos de confianza

Estimado(a) Participante.- El presente cuestionario es el elemento que forma parte del trabajo de investigación que está dirigido a la describir la administración pública y la designación de funcionarios que ejercen cargos de confianza en nuestra institución, por lo cual los resultados hallados de la presente coadyuvaran al mejor desempeño del servicio que brindamos. Se agradece su cooperación y participación en la contribución que está apunto de desarrollar.

LEYENDA									
1	Nunca	2	Casi nunca	3	A veces	4	Casi Siempre	5	Siempre

Nº	Variable 1: La Administración Publica	Escalas de Calificación				
Dimensión 1: Confianza		5	4	3	2	1
1	¿La buena fe genera confianza en todas las personas que laboral en la Administración Publica?					
2	¿Con que frecuencia es utilizada la buena fe en el desarrollo de las funciones del personal de su institución?					
3	¿Es conveniente considerar la buena fe como un elemento que se debe evaluar para quienes deseen desempeñar un cargo de confianza en la administración pública?					
4	¿La confianza es sinónimo de lealtad, buena fe y ética en un funcionario público que desempeñe un cargo de confianza en la administración pública?					
5	¿La lealtad es usada por sus compañeros de labores hacia su superior jerárquico?					
6	¿La lealtad en un símbolo de confianza en el área donde se desempeña?					
7	¿Para generar confianza los funcionarios públicos deben reflejar lealtad hacia la institución pública que gestionan?					
8	¿Podemos afirmar que la ética es un criterio que siempre es valorada en una toma de decisión en la administración pública?					
9	¿Se puede considerar a la ética como el elemento para quienes ejercer un cargo de confianza en la administración pública?					

10	¿La ética es un criterio que debería tener toda persona que desempeña un cargo público?					
<b>Dimensión 2: Experiencia</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11	¿Las personas deben estar en constante capacitación como parte de su experiencia en la administración pública?					
12	¿El personal de su área se capacita en temas relevantes a sus funciones?					
13	¿Se debería estar capacitado para acceder a un cargo de confianza en la administración pública?					
14	¿El superior jerárquico actúa siempre con liderazgo en el desarrollo de sus funciones de dirección?					
15	¿Cualquiera de sus compañeros de trabajo actúa con liderazgo en el desarrollo de sus funciones?					
16	s ¿Con el tiempo de servicio como experiencia el funcionario público genera liderazgo en sus subordinados?					
17	¿Debería existir competitividad entre usted y sus compañeros para el desarrollo de sus actividades?					
18	¿Aplicando competitividad entre sus funciones aumentaría el desempeño del área?					
19	¿La competitividad genera experiencia en el ejercicio de sus funciones en la administración pública?					
<b>Dimensión 3: Competencia</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
20	¿El conocimiento del área genera competencia en el personal que labora en la administración pública?					
21	¿Una persona con dos años de servicio en un área se podría considerar que tiene suficiente conocimiento de las funciones que se realizan?					
22	¿Puede considerarse que teniendo conocimiento necesario de su área podría gestionar cualquiera otra área que tenga a cargo?					
23	¿El personal debe poseer habilidades para el mejor desempeño de sus funciones encomendadas?					
24	¿El superior jerárquico posee habilidades para la dirección de su área?					
25	¿Las habilidades son necesarias para considerar competitivo aun funcionario público que ejerce funciones en la administración pública?					
26	¿Es necesario tener actitudes para desempeñar una función en la administración pública?					
27	¿La actitud genera competencia en la administración pública?					
28	¿Posee actitudes al desempeñar su función determinada?					

29	¿Las actitudes que posee un funcionario lo vuelven competente para desarrollar una función de confianza en la administración pública?					
30	¿Aplica sus habilidades como parte de su competencia en su desarrollo laboral?					
<b>Nº</b>	<b>Variable 2: Designación de funcionarios de confianza</b>	<b>Escalas de Calificación</b>				
<b>Dimensión 1: Normatividad</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
31	¿La legitimidad en las directivas internas es fiable para la designación de funcionarios de confianza?					
32	¿Debería actualizarse la normativa que ampara la designación de funcionarios de confianza en su institución?					
33	¿Debería existir permanencia en el desempeño de los cargos por designación?					
34	¿Al remover a un funcionario de confianza quien asuma el cargo debería continuar con la planificación de la gestión pasada?					
35	¿La meritocracia debería estar considerada en las normas que amparan la designación de funcionarios de confianza?					
36	¿El superior jerárquico posee la meritocracia adecuada para ejercer su cargo designado?					
<b>Dimensión 2: Necesidad de servicio</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
37	¿Cree usted que se debe tener en cuenta la disponibilidad presupuestal en la designación de funcionarios de confianza?					
38	¿Considera usted que su área cuenta con la disponibilidad presupuestal necesaria para designar otro funcionario de confianza?					
39	¿Se debería tomar en cuenta la disponibilidad del cargo para la designación de persona de confianza?					
40	¿Considera usted que la necesidad de servicio es más importante que la disponibilidad del cargo?					
41	¿Considera usted que todo profesional que labora en su área posee el perfil correspondiente para el puesto?					
42	¿Su superior jerárquico posee el perfil adecuado para direccionar el área en la que usted se desempeña?					
<b>Dimensión 3: Idoneidad</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
43	¿La existencia de conflictos de interés en el superior jerárquico influye en su idoneidad?					
44	¿Inexistencia de conflictos de interés es un motivo para asumir un cargo de confianza en su institución?					
45	¿El estar declarada como persona interdicta puede ser considerada como causal para ejercicio de un cargo por designación?					
46	¿Usted cree que contar con antecedentes policiales, penales, judiciales como causal de impedimento desvirtúa la idoneidad de una persona para ejercer un cargo por designación?					
47	¿Cree necesario la existencia de causales de impedimento para la designación del cargo?					

48	¿Considera usted el rompimiento de las relaciones humanas puede ser tomada como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación?					
49	¿El no poseer experiencia en el área a dirigir puede ser tomado como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación?					
50	¿Considera usted que buena inexistencia de confianza puede ser tomada como una incompatibilidad?					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE ADMINISTRACION PÚBLICA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 – Confianza</b>								
1	La buena fe genera confianza en todas las personas que laboran en la Administración Pública	✓		✓		✓		
2	Con que frecuencia es utilizada la buena fe en el desarrollo de las funciones del personal de su institución	✓		✓		✓		
3	Es conveniente considerar la buena fe como un elemento que se debe evaluar para quienes desean desempeñar un cargo de confianza en la administración pública	✓		✓		✓		
4	La confianza es sinónimo de lealtad, buena fe y ética en un funcionario público que desempeña un cargo de confianza en la administración pública	✓		✓		✓		
5	La lealtad es usada por sus compañeros de labores hacia su superior jerárquico	✓		✓		✓		
6	La lealtad en un símbolo de confianza en el área donde se desempeña	✓		✓		✓		
7	Para generar confianza los funcionarios públicos deben reflejar lealtad hacia la institución pública que gestionan	✓		✓		✓		
8	Podemos afirmar que la ética es un criterio que siempre es valorada en una toma de decisión en la administración pública	✓		✓		✓		
9	Se puede considerar a la ética como el elemento para quienes ejercer un cargo de confianza en la administración pública	✓		✓		✓		
10	La ética es un criterio que debería tener toda persona que desempeña un cargo público	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 – Experiencia</b>								
11	Las personas deben estar en constante capacitación como parte de su experiencia en la administración pública	✓		✓		✓		
12	El personal de su área se capacita en temas relevantes a sus funciones	✓		✓		✓		
13	Se debería estar capacitado para acceder a un cargo de confianza en la administración pública	✓		✓		✓		
14	El superior jerárquico actúa siempre con liderazgo en el desarrollo de sus funciones de dirección	✓		✓		✓		
15	Cualquiera de sus compañeros de trabajo actúa con liderazgo en el desarrollo de sus funciones	✓		✓		✓		
16	Con el tiempo de servicio como experiencia el funcionario público genera liderazgo en sus subordinados	✓		✓		✓		
17	Debería existir competitividad entre usted y sus compañeros para el desarrollo de sus actividades	✓		✓		✓		
18	Aplicando competitividad entre sus funciones aumentaría el desempeño del área	✓		✓		✓		
19	La competitividad genera experiencia en el ejercicio de sus funciones en la administración pública	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 – Competencia</b>								
20	El conocimiento del área genera competencia en el personal que labora en la administración pública	✓		✓		✓		
21	Una persona con dos años de servicio en un área se podría considerar que tiene	✓		✓		✓		

	suficiente conocimiento de las funciones que se realizan						
22	Puede considerarse que teniendo conocimiento necesario de su área podría gestionar cualquiera otra área que tenga a cargo.	✓		✓			✓
23	El personal debe poseer habilidades para el mejor desempeño de sus funciones encomendadas	✓		✓			✓
24	El superior jerárquico posee habilidades para la dirección de su área	✓		✓			✓
25	Las habilidades son necesarias para considerar competitivo aun funcionario público que ejerce funciones en la administración pública	✓		✓			✓
26	Es necesario tener actitudes para desempeñar una función en la administración pública	✓		✓			✓
27	La actitud genera competencia en la administración pública	✓		✓			✓
28	Posee actitudes al desempeñar su función determinada	✓		✓			✓
29	Las actitudes que posee un funcionario lo vuelven competente para desarrollar una función de confianza en la administración pública	✓		✓			✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador **D<sup>r</sup> Mg: Héctor Raúl Santa María Rolando** DNI: **099 046 25** ....

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación** ....

11 de D.E. del 2018  
 Dr. Héctor Santa María Rolando  
 DOCENTE INVESTIGADOR

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE CONFIANZA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1 – Normatividad</b> La legitimidad en las directivas internas es fiable para la designación de funcionarios de confianza	✓		✓		✓		
2	Debería actualizarse la normativa que ampara la designación de funcionarios de confianza en su institución	✓		✓		✓		
3	Debería existir permanencia en el desempeño de los cargos por designación	✓		✓		✓		
4	Al remover a un funcionario de confianza quien asuma el cargo debería continuar con la planificación de la gestión pasada	✓		✓		✓		
5	La meritocracia debería estar consagrada en las normas que amparan la designación de funcionarios de confianza	✓		✓		✓		
6	El superior jerárquico posee la meritocracia adecuada para ejercer su cargo designado	✓		✓		✓		
7	<b>DIMENSIÓN 2 – Necesidad de servicio</b> Cree usted que se debe tener en cuenta la disponibilidad presupuestal en la designación de funcionarios de confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera usted que su área cuenta con la disponibilidad presupuestal necesaria para designar otro funcionario de confianza	✓		✓		✓		
9	Se debería tomar en cuenta la disponibilidad del cargo para la designación de persona de confianza	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la necesidad de servicio es más importante que la disponibilidad del cargo	✓		✓		✓		
11	Considera usted que todo profesional que labora en su área posee el perfil correspondiente para el puesto	✓		✓		✓		
12	Su superior jerárquico posee el perfil adecuado para direccionar el área en la que usted se desempeña	✓		✓		✓		
13	<b>DIMENSIÓN 2 – Idoneidad</b> La existencia de conflictos de interés en el superior jerárquico influye en su idoneidad	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Inexistencia de conflictos de interés es un motivo para asumir un cargo de confianza en su institución	✓		✓		✓		
15	El estar declarada como persona interdicada puede ser considerada como causal para ejercicio de un cargo por designación	✓		✓		✓		
16	Usted cree que contar con antecedentes policiales, penales, judiciales como causal de impedimento desvirtúa la idoneidad de una persona para ejercer un cargo por designación	✓		✓		✓		
17	Cree necesario la existencia de causales de impedimento para la designación del cargo	✓		✓		✓		
18	Considera usted el rompimiento de las relaciones humanas puede ser tomada como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación	✓		✓		✓		
19	El no poseer experiencia en el área a dirigir puede ser tomado como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación	✓		✓		✓		

20	Considera usted que buena existencia de confianza puede ser tomada como una incompatibilidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	--	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr Mg: Héctor Santa María Reluz** DNI: **000000017**

Especialidad del validador: **Metodología de Investigación**

... de ... del 2018

Dr. Héctor Santa María Reluz  
DOCTOR EN INVESTIGACION

Firma del Experto Informante.

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE ADMINISTRACION PÚBLICA**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 – Confianza</b>								
1	La buena fe genera confianza en todas las personas que laboral en la Administración Pública	/		/		/		
2	Con que frecuencia es utilizada la buena fe en el desarrollo de las funciones del personal de su institución	/		/		/		
3	Es conveniente considerar la buena fe como un elemento que se debe evaluar para quienes deseen desempeñar un cargo de confianza en la administración pública	/		/		/		
4	La confianza es sinónimo de lealtad, buena fe y ética en un funcionario público que desempeña un cargo de confianza en la administración pública	/		/		/		
5	La lealtad es usada por sus compañeros de labores hacia su superior jerárquico	/		/		/		
6	La lealtad en un símbolo de confianza en el área donde se desempeña	/		/		/		
7	Para generar confianza los funcionarios públicos deben reflejar lealtad hacia la institución pública que gestionan	/		/		/		
8	Podemos afirmar que la ética es un criterio que siempre es valorada en una toma de decisión en la administración pública	/		/		/		
9	Se puede considerar a la ética como el elemento para quienes ejercer un cargo de confianza en la administración pública	/		/		/		
10	La ética es un criterio que debería tener toda persona que desempeña un cargo público	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 – Experiencia</b>								
11	Las personas deben estar en constante capacitación como parte de su experiencia en la administración pública	/		/		/		
12	El personal de su área se capacita en temas relevantes a sus funciones	/		/		/		
13	Se debería estar capacitado para acceder a un cargo de confianza en la administración pública	/		/		/		
14	El superior jerárquico actúa siempre con liderazgo en el desarrollo de sus funciones de dirección	/		/		/		
15	Cualquiera de sus compañeros de trabajo actúa con liderazgo en el desarrollo de sus funciones	/		/		/		
16	Con el tiempo de servicio como experiencia el funcionario público genera liderazgo en sus subordinados	/		/		/		
17	Debería existir competitividad entre usted y sus compañeros para el desarrollo de sus actividades	/		/		/		
18	Aplicando competitividad entre sus funciones aumentaría el desempeño del área	/		/		/		
19	La competitividad genera experiencia en el ejercicio de sus funciones en la administración pública	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 – Competencia</b>								
20	El conocimiento del área genera competencia en el personal que labora en la administración pública	/		/		/		
21	Una persona con dos años de servicio en un área se podría considerar que tiene	/		/		/		

	suficiente conocimiento de las funciones que se realizan	/	/	/	/	/	/	/	/
22	Puede considerarse que teniendo conocimiento necesario de su área podría gestionar cualquiera otra área que tenga a cargo	/	/	/	/	/	/	/	/
23	El personal debe poseer habilidades para el mejor desempeño de sus funciones encomendadas	/	/	/	/	/	/	/	/
24	El superior jerárquico posee habilidades para la dirección de su área	/	/	/	/	/	/	/	/
25	Las habilidades son necesarias para considerar competitivo aun funcionario público que ejerce funciones en la administración pública	/	/	/	/	/	/	/	/
26	Es necesario tener actitudes para desempeñar una función en la administración pública	/	/	/	/	/	/	/	/
27	La actitud genera competencia en la administración pública	/	/	/	/	/	/	/	/
28	Posee actitudes al desempeñar su función determinada	/	/	/	/	/	/	/	/
29	Las actitudes que posee un funcionario lo vuelven competente para desarrollar una función de confianza en la administración pública	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador MARTINEZ, LAPEA, EDUARDO ..... DNI: 07080039 .....

Especialidad del validador MEJORA DEL SERVICIO ..... de 04 de abril del 2013 .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

*[Firma manuscrita]*  
 Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE CONFIANZA**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION 1 – Normatividad</b> La legitimidad en las directivas internas es fiable para la designación de funcionarios de confianza	/		/		/		
2	Debería actualizarse la normativa que ampara la designación de funcionarios de confianza en su institución	/		/		/		
3	Debería existir permanencia en el desempeño de los cargos por designación	/		/		/		
4	Al remover a un funcionario de confianza quien asuma el cargo debería continuar con la planificación de la gestión pasada	/		/		/		
5	La meritocracia debería estar considerada en las normas que amparan la designación de funcionarios de confianza	/		/		/		
6	El superior jerárquico posee la meritocracia adecuada para ejercer su cargo designado	/		/		/		
	<b>DIMENSION 2 – Necesidad de servicio</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Cree usted que se debe tener en cuenta la disponibilidad presupuestal en la designación de funcionarios de confianza	/		/		/		
8	Considera usted que su área cuenta con la disponibilidad presupuestal necesaria para designar otro funcionario de confianza	/		/		/		
9	Se debería tomar en cuenta la disponibilidad del cargo para la designación de persona de confianza	/		/		/		
10	Considera usted que la necesidad de servicio es más importante que la disponibilidad del cargo	/		/		/		
11	Considera usted que todo profesional que labora en su área posee el perfil correspondiente para el puesto	/		/		/		
12	Su superior jerárquico posee el perfil adecuado para direccionar el área en la que usted se desempeña	/		/		/		
	<b>DIMENSION 2 – Idoneidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La existencia de conflictos de interés en el superior jerárquico influye en su idoneidad	/		/		/		
14	Inexistencia de conflictos de interés es un motivo para asumir un cargo de confianza en su institución	/		/		/		
15	El estar declarada como persona interdicta puede ser considerada como causal para ejercicio de un cargo por designación	/		/		/		
16	Usted cree que contar con antecedentes policiales, penales, judiciales como causal de impedimento desvirtúa la idoneidad de una persona para ejercer un cargo por designación	/		/		/		
17	Cree necesario la existencia de causales de impedimento para la designación del cargo	/		/		/		
18	Considera usted el rompimiento de las relaciones humanas puede ser tomada como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación	/		/		/		
19	El no poseer experiencia en el área a dirigir puede ser tomado como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación	/		/		/		



20	Considera usted que buena inexistencia de confianza puede ser tomada como una incompatibilidad								
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dra Mg. MARTINA LÓPEZ FERRER A.   DNI: 9080039

Especialidad del validador Psicopedagoga

Psic. de M. C. del 20.18.

*[Handwritten Signature]*  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE ADMINISTRACION PÚBLICA**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 – Confianza</b>							
1	La buena fe genera confianza en todas las personas que laboran en la Administración Pública	/		/		/		
2	Con que frecuencia es utilizada la buena fe en el desarrollo de las funciones del personal de su institución	/		/		/		
3	Es conveniente considerar la buena fe como un elemento que se debe evaluar para quienes deseen desempeñar un cargo de confianza en la administración pública	/		/		/		
4	La confianza es sinónimo de lealtad, buena fe y ética en un funcionario público que desempeña un cargo de confianza en la administración pública	/		/		/		
5	La lealtad es usada por sus compañeros de labores hacia su superior jerárquico	/		/		/		
6	La lealtad en un símbolo de confianza en el área donde se desempeña	/		/		/		
7	Para generar confianza los funcionarios públicos deben reflejar lealtad hacia la institución pública que gestionan	/		/		/		
8	Podemos afirmar que la ética es un criterio que siempre es valorada en una toma de decisión en la administración pública	/		/		/		
9	Se puede considerar a la ética como el elemento para quienes ejercer un cargo de confianza en la administración pública	/		/		/		
10	La ética es un criterio que debería tener toda persona que desempeña un cargo público	/		/		/		
	<b>DIMENSION 2 – Experiencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las personas deben estar en constante capacitación como parte de su experiencia en la administración pública	/		/		/		
12	El personal de su área se capacita en temas relevantes a sus funciones	/		/		/		
13	Se debería estar capacitado para acceder a un cargo de confianza en la administración pública	/		/		/		
14	El superior jerárquico actúa siempre con liderazgo en el desarrollo de sus funciones de dirección	/		/		/		
15	Cualquiera de sus compañeros de trabajo actúa con liderazgo en el desarrollo de sus funciones	/		/		/		
16	Con el tiempo de servicio como experiencia el funcionario público genera liderazgo en sus subordinados	/		/		/		
17	Debería existir competitividad entre usted y sus compañeros para el desarrollo de sus actividades	/		/		/		
18	Aplicando competitividad entre sus funciones aumentaría el desempeño del área	/		/		/		
19	La competitividad genera experiencia en el ejercicio de sus funciones en la administración pública	/		/		/		
	<b>DIMENSION 3 – Competencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
20	El conocimiento del área genera competencia en el personal que labora en la administración pública	/		/		/		
21	Una persona con dos años de servicio en un área se podría considerar que tiene	/		/		/		

	suficiente conocimiento de las funciones que se realizan					
22	Puede considerarse que teniendo conocimiento necesario de su área podría gestionar cualquiera otra área que tenga a cargo	/	/	/	/	/
23	El personal debe poseer habilidades para el mejor desempeño de sus funciones encomendadas	/	/	/	/	/
24	El superior jerárquico posee habilidades para la dirección de su área	/	/	/	/	/
25	Las habilidades son necesarias para considerar competitivo aun funcionario público que ejerce funciones en la administración pública	/	/	/	/	/
26	Es necesario tener actitudes para desempeñar una función en la administración pública	/	/	/	/	/
27	La actitud genera competencia en la administración pública	/	/	/	/	/
28	Posee actitudes al desempeñar su función determinada	/	/	/	/	/
29	Las actitudes que posee un funcionario lo vuelven competente para desarrollar una función de confianza en la administración pública	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador DR. Mg. LOPER VEGA MARIA TERESA DNI: 16.022.070

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

04 de Julio del 2018



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Ciudad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE CONFIANZA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION 1 – Normatividad</b> La legitimidad en las directivas internas es fiable para la designación de funcionarios de confianza	/		/		/		
2	Debería actualizarse la normativa que ampara la designación de funcionarios de confianza en su institución	/		/		/		
3	Debería existir permanencia en el desempeño de los cargos por designación	/		/		/		
4	Al remover a un funcionario de confianza quien asuma el cargo debería continuar con la planificación de la gestión pasada	/		/		/		
5	La meritocracia debería estar considerada en las normas que amparan la designación de funcionarios de confianza	/		/		/		
6	El superior jerárquico posee la meritocracia adecuada para ejercer su cargo designado	/		/		/		
7	<b>DIMENSION 2 – Necesidad de servicio</b> Cree usted que se debe tener en cuenta la disponibilidad presupuestal en la designación de funcionarios de confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera usted que su área cuenta con la disponibilidad presupuestal necesaria para designar otro funcionario de confianza	/		/		/		
9	Se debería tomar en cuenta la disponibilidad del cargo para la designación de persona de confianza	/		/		/		
10	Considera usted que la necesidad de servicio es más importante que la disponibilidad del cargo	/		/		/		
11	Considera usted que todo profesional que labora en su área posee el perfil correspondiente para el puesto	/		/		/		
12	Su superior jerárquico posee el perfil adecuado para direccionar el área en la que usted se desempeña	/		/		/		
13	<b>DIMENSION 2 – Idoneidad</b> La existencia de conflictos de interés en el superior jerárquico influye en su idoneidad	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Inexistencia de conflictos de interés es un motivo para asumir un cargo de confianza en su institución	/		/		/		
15	El estar declarada como persona interdicta puede ser considerada como causal para ejercicio de un cargo por designación	/		/		/		
16	Usted cree que contar con antecedentes policiales, penales, judiciales como causal de impedimento desvirtúa la idoneidad de una persona para ejercer un cargo por designación	/		/		/		
17	Cree necesario la existencia de causales de impedimento para la designación del cargo	/		/		/		
18	Considera usted el rompimiento de las relaciones humanas puede ser tomada como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación	/		/		/		
19	El no poseer experiencia en el área a dirigir puede ser tomado como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación	/		/		/		

20	Considera usted que buena inexistencia de confianza puede ser tomada como una incompatibilidad	/	/	/	/	/
----	--	---	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador    LOPEZ VEGA KARLA JENNY    DNI: 8000070

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS EN LA EDUCACION

04 de Julio del 2013



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

# **Administración Pública y Designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza-Inabif 2018**

**AUTOR:** Br. Sonny Anthony Naupa Palacios

Email: Sonny\_2846@hotmail.com

Universidad César Vallejo

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar los efectos que existe entre la administración interna y regulación de un funcionario de confianza en el Programa de Integral Nacional para el Bienestar de la Familia 2018. En la actualidad se puede evidenciar las diferentes gestiones administrativas que se producen día a día en el sector público, observando régimen como uno nuevo y preguntándonos si el sucesor está en condiciones más óptimas para dirigir la gestión encomendada, evidenciando tal respuesta en los resultados de lo que pueda durar su consigna empezando una nueva con el cambio de designación la información documentaria a analizar se basa en directivas internas y Resoluciones de Presidencia ejecutiva, en el Programa Integral Nacional para el Bienestar de la Familia (INABIF) 2018 ha habido cambios manejados bajo óptica de la administración interna.

Entendiendo esta como el manejo científico de los recursos y de la dirección de trabajo humano teniendo esta decisión un vínculo más estrecho cuando se trata de cargos asumidos por personal de confianza, dado que este que al ejercer un cargo de dirección reviste el contar ciertos saberes previos elementos que lo respalden para generar una gestión adecuada. Qué tipo de consecuencias se podría evidenciar en una mala designación para el ejercicio de un cargo de confianza y si la competitividad para designación sería una opción para la mejora de la selección para poder tener mejores consecuencias de la gestión aplicada. Para la recolección de datos se aplicara las entrevistas a quienes están a cargo de asumir esta administración interna en la designación de personal para los cargos de confianza. Es determinante para la investigación el evaluar si meritocracia podría ser una alternativa a la aplicación del problema descrito.

**Palabras claves:** Designación, competitividad, Dirección.

### **Abstract**

The general objective of this research was to determine the effects that exist between the internal administration and regulation of a trusted official in the National Integral Program for Family Welfare 2018. At present, it is possible to demonstrate the different administrative procedures that they occur every day in the public sector, observing the regime as a new one and asking if the successor is in the most optimal conditions to direct the entrusted management, evidencing such response in the results of what his slogan may last, starting a new one with the change of designation the documentary information to be analyzed is based on internal directives and Resolutions of the Executive Presidency, in the National Comprehensive Program for Family Welfare (INABIF) 2018 there have been changes handled under the optics of the internal administration, understanding is like the scientific management of resources and the irreción human work having this decision a closer link when it comes to positions assumed by trusted staff, given that this when exercising a management position is counting certain previous knowledge elements that support it to generate proper management. What kind of consequences could be evidenced in a bad appointment for the exercise of a position of trust and if the competitiveness for appointment would be an option for the improvement of the selection to be able to have better consequences of the applied management. For data collection, interviews will be applied to those in charge of assuming this internal administration in the appointment of personnel for trust positions. It is crucial for the investigation to evaluate if meritocracy could be an alternative to the application of the described problem.

**Keywords:** Designación, competitiveness, Directo.

## Introducción

En el presente trabajo a continuación abordaremos el tema situacional de los cargos por designación que aplican en la administración pública en el Programa de Integral Nacional para el Bienestar de la Familia basándose a las Directivas y Resoluciones de Dirección Ejecutiva designan el personal que ocupara un cargo de confianza en la entidad, al ser este cargo muchas veces de dirección dicho empleado de confianza no cuenta muchas veces con la experiencia y preparación necesaria para el ejercicio de dicha función encomendada y la que se ve afectada es la gestión que se encontraba en aplicación en su momento, por estos motivos lo que esta investigación intenta evidenciar que las designaciones para los cargos de confianza en el sector publico deberían ser en base a concurso por ser cargos de dirección en su mayoría o que se encuentren supeditados a estar con ciertos requisitos que puedan respaldar su ejecución y garanticen que la gestión que se vine dando eleve sus estándares de eficiencia y eficacia en la ejecución de la función llevada a cabo.

En razón a la teorías que engloban el tema la administración esta entendida como la capacidad de coordinar hábilmente las energías sociales revestidas conflictivamente para darle una orientación adecuada a la organización para de manera conjunta puedan ejecutarse como una sola unidad. En vista a este orden de ideas la administración pública seria el instrumento por el cual podría modificar el proceso que se ha venido dando para la aplicación de la gestión en la designación de funcionarios públicos que ejerce de confianza en la entidad pública. Dentro de nuestra normativa se entiende por empleado de confianza todo aquel que desempeña un cargo técnico o político y que goza de la confianza directa del funcionario público quien lo designa. Contando con requisitos mínimos a nivel general para el ejercicio del cargo, sin estimar el tiempo que lo pueda ejercer y la continuidad de la gestión que se está realizando una vez asumida por su remplazo que lo q su busca con la investigación presente en beneficio de la entidad y el servicio que se brinda a los usuarios.

La Ley de funcionarios públicos y empleados de confianza determina en el punto 3.3, a la Designación como el Acto administrativo por el cual la autoridad determina la contratación de un empleado de confianza. La designación se sujeta únicamente a la voluntad de la autoridad competente. Blancas B. (2013); La designación de este cargo se encuentra entendida como aquella de categoría especial en razón a las funciones que desempeña a comparación de los demás trabajadores ejerciendo dicha función de directamente con el empleador en la dirección (p.583)Entiendo la anterior definición la designación de funcionarios de confianza que ejercen cargos de confianza en la administración pública se otorga de manera especial y excepcional, siendo quienes tendrán la función de dirección al ser designados por que evidentemente cada decisión dentro del periodo de gestión que ejerza dicho funcionario solo las consecuencias recaerá en el área administrada ya sean estas de manera positivas o negativas y al estar sujetos a remoción tal cual fueron designados pueden ser removidos ocupando el cargo en la administración pública otro funcionario bajo las misma modalidad, ya que por la naturaleza del cargo es perteneciente a una cierta temporalidad sujeta a quien tuvo la responsabilidad de designarlo en el cargo.

En el presente trabajo de investigación ha sido tomada como unidad de análisis a el Programa Integral Nacional para el Bienestar de la Familia –INABIF, el cual se encuentra adscrito al ministerio de la mujer que es la unidad ejecutora encargada de designar los funcionarios de confianza en el este programa para las diferentes áreas que se han dispuestas, dentro de la temporalidad escogida para esta investigación y teniendo la gestión pasada han sido designados y removidos siete directores ejecutivos que han desarrollado el cargo de confianza en dicha institución en casi un año aplicando planes de ejecución en el desarrollo siendo la institución quien cargue con los resultados de dichas gestiones siendo el motivo por el cual el presente trabajo de investigación promueve obtener como contribución que el funcionario de confianza que sea designado cuente elementos necesarios que permitan direccionar adecuadamente una función como la que se le asigna pudiendo su sucesor continuar con los mismos resultados positivos por contar con los mismos elementos.

### **Método**

La metodología aplicada a la presente investigación es de naturaleza no experimental transversal, correlacional descriptiva, ya que se basa en una realidad documentaria que desencadena un hecho determinado contexto natural. En mención a dicha definición Blasco y Pérez, (2007), se llevara a cabo por medio de una medición de un instrumento empleado en la investigación para mediante ese proceso determinar un resultado de la propuesta con la que se aplicó dicho instrumento en las que se puede utilizar entrevistas, cuestionarios, imágenes, observaciones, historias de vida, en lo que se puede dar una descripción de los participantes y la medición de la respuesta creando una contribución a los resultados obtenidos de su aplicación. (p.25).

Para proceder a la recolección de la información se realizado de manera individual y anónima. En el que se procedió a recolectar los resultados de los cuestionarios aplicados proporcionados por los instrumentos, en la presente investigación tiene por método aplicado el deductivo. En cuanto al enfoque aplicado a la presente investigación es de naturaleza cuantitativa en relación a la teoría de Blasco y Pérez (2007) Para las investigaciones determinadas como cuantitativa, es tomada como la finalidad de estudio un escenario predeterminado. En la que será pasible de la aplicación de un instrumento de medición, por el cual se podrá evidenciar el resultado de la propuesta planteada, para la medición se tiene las entrevistas, cuestionarios, imágenes, observaciones, historias de vida, en lo que se pueda apreciar la descripción de quienes participen en la medición de la respuesta que se busca obtener como resultado de propuesta (p.25).

En relación al tipo de estudio aplicado a la investigación se determinó de ser de tipo básica o sustantivo, por lo que la presente tiene como finalidad poder lograr un aporte con la investigación planteada que logre servir como base de estudio de futuros estudios cabe indicar lo comentado por Carrasco (2005) Dado que tiene por criterio procrear un fundamento teórico dirigido a tratar y seguir la solución de problemas y de validez general (p.23). Para la presen investigación ha sido tomada como correlacional porque se busca obtener atravez de una medición la asociación ente dos variables propuestas. En referencia Hernández (2010), señala que para las investigaciones correlacionales la medición se basara en la evidente existencia en las variables propuestas en la investigación (p. 4).

En la presente investigación el diseño empleado es el no experimental, ya que se tuvo presente la realización sin manipulación de las variables siendo estas no variadas intencionalmente, lo que se puede realizar en la investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para según esa determinación poder proceder a su análisis. Al respecto Hernández (2010), definió a la investigación no experimental como la que genera la manipulación de variables, debido a una evidente conexión lineal entre los elementos que componen el problema que se ha visto formular para una determinada investigación, teniendo como resultados de los datos recolectados de las variables existentes que son procesados y examinados en forma numérica. Por tal criterio de los datos cualitativos estadístico lográndose la inferencia (p. 34). Siendo estos a su vez de investigación transversal, ya que se procedió a la recolección de datos en una etapa del proceso de investigación comprendiendo dichos datos al año en curso 2018.

### **Resultados**

De la tabla y figura, se observa que el 7,1 % de los trabajadores del INABIF 2018 perciben que la administración pública es deficiente, el 67,1 % poco eficiente y el 25,7 % manifiestan que la administración pública es deficiente, el 59,8 % poco eficiente y el 29,3 % eficiente. De la tabla y figura, se observa que el 7,1 % de los trabajadores del INABIF 2018 manifiestan que el nivel de designación de funcionarios de confianza es malo, el 57,1 % regular y el 35,7 % buena. De la tabla y figura, se observa que el 7,1 % de los trabajadores del INABIF 2018 manifiestan que el nivel de normatividad es malo, el 48,6 % regular y el 44,3 % buena. De la tabla y figura, se observa que el 11,4 % de los trabajadores del INABIF 2018 manifiestan que el nivel de necesidad de servicio es malo, el 58,6 % regular y el 30 % buena. De la tabla y figura, se observa que el 8,6 % de los trabajadores del INABIF - 2018 manifiestan que el nivel de idoneidad es malo, el 54,3 % regular y el 37,1 % buena. De la tabla y figura, se observa que el 7,1 % de los trabajadores del INABIF 2018 manifiestan que el nivel de confianza es deficiente, el 52,9 % poco eficiente y el 40 % eficiente. De la tabla y figura, se observa que el 7,1 % de los trabajadores del INABIF 2018 manifiestan que el nivel de experiencia es deficiente, el 54,3% poco eficiente y el 38,6 % eficiente. De la tabla y figura, se observa que el 5,7 % de los trabajadores del INABIF 2018 manifiestan que el nivel de competencia es deficiente, el 4 %5,7 poco eficiente y el 48,6% eficiente

### **Discusión**

Los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de una relación  $\rho = ,653$  entre variable administración pública y la variable designación de funcionarios de confianza, indicando que hay una relación positiva media. La significación de  $p = ,000$  indica que es menor a  $\alpha = ,05$ ; lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir. Existe relación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018. En relación con el estudio empleado por En referencia sustenta, Babilón (2017), se basó en el análisis de la confianza concebida para otorgamiento del cargo que es usada como sustento para el desempeño de las funciones de

dirección que se le han sido conferidas, observando la existencia de la confianza en la designaciones de funcionarios de confianza.

Los resultados del análisis de relación dan cuenta de la existencia de una relación  $\rho = ,658$  de la dimensión confianza y la variable designación de funcionarios de confianza, indicando que hay una relación positiva media. La significación de  $p = ,000$  indica que es menor a  $\alpha = ,05$ ; lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir, existe. Existe relación entre la confianza y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018. De la misma manera en referencia a lo que sustenta Sosa (2015), en la que basa su investigación en el adecuado manejo de la administración pública en razón a los nuevos paradigmas en lo que se debe evidenciar la transparencia en la gestión por resultado, por la relación de la existencia de la confianza en la relación de funcionario y el cargo que desempeña de ser estrecha por lo que su importancia para la designación del cargo es importante.

Los resultados del análisis de relación dan cuenta de la existencia de una relación  $\rho = ,572$  de la dimensión experiencia y la variable designación de funcionarios de confianza, indicando que hay una relación positiva media. La significación de  $p = ,000$  indica que es menor a  $\alpha = ,05$ ; lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir: existe, Existe relación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018. en referencia sustento Narvéez (2017), en la cual baso su investigación en el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que adquiera un persona en transcurso de su desempeño en la administración pública basándose en ellos para realizar un mejor desempeño de cada objetivo que se le plantee, por lo que es evidente que la experiencia es de gran utilidad para el ejercicio del cargo que se pretende desempeñar.

Los resultados del análisis de relación dan cuenta de la existencia de una relación  $\rho = ,567$  de la dimensión competencia y la variable designación de funcionarios de confianza, indicando que hay una relación positiva media. La significación de  $p = ,000$  indica que es menor a  $\alpha = ,05$ ; lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir: existe, Existe relación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018. En la cual según Estrada (2017), se basó en el análisis de los lineamientos que regulan el ingreso de los servidores públicos en razón a su profesionalismo que engloban determinadas cualidades para el ejercicio del cargo que desempeñaran, en donde se sostiene que estos deben de contar con una carrera profesional que pueda poner en práctica para el mejor logro de su desempeño en la gestión y dirección de los asuntos públicos, de tal manera que se puede evidenciar que debe existir una relación entre administración pública y la designación de funcionarios de confianza en cuanto a su preparación.

### **Conclusiones**

Existe relación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018 ( $r = 0,653$  y  $p = 0,000$ ). Se puede determinar Atravez de una adecuada administración pública como conjunto de disciplinas y de

procesos los cuales siendo aplicados con los criterios correspondientes, entendido como la acumulación de conocimientos que revisten principios, teorías y conceptos que permitan coadyuvar para la adecuada gestión de la designación de funcionarios públicos que ejercerían cargos confianza.

Existe relación entre la confianza y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018 ( $r= 0,658$  y  $p= 0,000$ ). Por lo que en marcar un criterio propio con el que se debe contar para que se pueda otorgar la designación al funcionario que ejercerá ciertas atribuciones propias del manejo del puesto que ejercerá ya que por su relación existente se encuentra propiamente ligado a esta modalidad de atribución de funciones.

Existe relación entre la experiencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018 ( $r= 0,572$  y  $p= 0,000$ ). Por lo que de cierta manera la experiencia es un criterio con que se puede garantizar los buenos resultados de gestión que esta próxima a desarrollarse, teniendo como objetivo principal el bien social a los administrados.

Existe relación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018 ( $r= 0,567$  y  $p= 0,000$ ). Porque la administración pública puede tomar meritocracia como una alternativa para demostrar la competencia la designación de funcionarios públicos que ejerzan cargos de confianza en el que por sus méritos profesionales, puedan aspirar al desempeño de esta función e incluso si hubiera cambio de administración pública debiendo continuar en sus cargos en aplicación de la gestión que se está llevando a cabo.

## Referencias

- Aguilar Villanueva, L. F., (1994). El estudio de las políticas públicas. México: Miguel Ángel.
- Arias, Fidias (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Alvarado, J. (2012). "Presupuesto del Sector Público Año Fiscal 2012". Lima: Marketing Consultores S.A.
- Bonnin, C. J., (2004). Principios de Administración Pública. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bernal (2012) Meritocracia y discrecionalidad en el nombramiento de jefes de control interno de entes
- Blasco, E. y Perez, J. (2007). Metodología de investigación en educación física y deporte: Ampliando Horizontes. San Vicente: Editorial Club Universitario.
- Blasco, E. y Perez, J. (2007). Metodología de investigación en educación física y deporte: Ampliando Horizontes. San Vicente: Editorial Club Universitario.
- Blancas B. (2013). "El despido en el Derecho Laboral Peruano". Tercera edición. Lima: Jurista Editores.
- Bacacorzo, G. (1997). Tratado de Derecho Administrativo, Lima, Gaceta Jurídica.
- Borda G. (1996) Tratado de derecho civil, Parte General, T. II, Editorial Perrot, Buenos Aires.
- Bautista O. (2001) La ética en los servidores públicos, Universidad Pedagógica Nacional, México
- Chiavenato I. (2004) "Introducción a la Teoría General de la Administración", Séptima Edición, de, McGraw-Hill Interamericana.
- Castillo G. (2001). Compendio de Derecho Individual del Trabajo, Osbac, Lima

Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ª ed. México D.F.: Mcgraw-hill / interamericana.

Chiavenato, I. (1993), "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación.

Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal

Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima. Perú: San Marcos.

Dwight, W., (1964). El estudio de la Administración Pública. Madrid:

Aguilar.

Drucker, P. (2010). Llega una nueva organización a la empresa. Bilbao: Harvard Business Review.

Encarnación A. (2009) Administración Publica 2 edición,

Fernández Fuentes, L. H., (2016). Fundamentos para la ciencia de la administración pública en el siglo XXI. México: INAP.

Guerrero, O. (2000). Administración Pública. Artículo, revista Léxico de Política.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill Interamericana

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

Hitt Michael B. (2006) "Administración", Novena Edición, Pearson Educación.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. (5ta ed.). México D.F., México: Mc Graw-Hill.

Jiménez (2012) La designación y remoción de funcionarios en cargos de confianza de la administración pública.

José V. (2012) Gestión Pública y Desarrollo.

## Los empleados de confianza en la administración Pública Peruana

Koontz H. y Weihrich H. (2004) "Administración una Perspectiva Global", 12a. Edición, de McGraw-Hill Interamericana.

Ley N° 28175, Ley marco del empleado público. Diario oficial el peruano 28 de enero de 2004.

Murcia, L. (2009). La función administrativa como una facultad exclusiva de los órganos de la administración pública guatemalteca. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

Puntriano C. (2010). "Comentarios a la jurisprudencia del tribunal sobre la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza que laboran en el sector privado".

Palomino, J. Peña, J, Zevallos, G y Orizano, L. (2015). Metodología de la investigación. Lima:San Marcos.

Ridley Scott, (2000) El Gladiador.

Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. (1º. Ed.). Caracas: Panapo.

Rafael, B. (2010). "La Función Pública"-La moral política y administrativa. Editorial Roque Depalma. Buenos Aires. Argentina.

Sánchez C. y Reyes, C. (1986) Metodología y diseño en la investigación científica. Lima.

Sánchez G. (2001). La Administración Pública como ciencia: su objeto y su estudio. Ver capítulos III, IV,y V para ampliar esta discusión. Plaza y Valdés editores.

Valdivia (2012) Los empleados de confianza en la administración pública peruana.



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Edwin Alberto Martínez López, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Administración pública y designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza – Inabif 2018", de la estudiante **Sonny Anthony Naupa Palacios** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia que cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de julio del 2018

**Dr. Edwin Alberto Martínez López**  
DNI:09080039  
Docente de la EPG - UCV

Feedback Studio - Google Chrome  
 Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/cant/es/?u=1075197110&lang=es&ds=1&o=988793894>

feedback studio

G.P.

13 de 36

Resumen de coincidencias

**24 %**

1 pt.scribd.com Fuente de Internet 1 %

2 www.gestiopolis.com Fuente de Internet 1 %

3 tesisdeinvestig.blogspot... Fuente de Internet 1 %

4 archivos juridicas.una... Fuente de Internet 1 %

5 definicion.de Fuente de Internet 1 %

6 cd.dgb.uam.mx Fuente de Internet 1 %

7 www.estudobregon.c... Fuente de Internet 1 %

24

ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

17 **Administración Pública y Designación de los  
 funcionarios públicos en cargos de confianza-Inabif 2018**

24 **TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
 Maestría en Gestión Pública

**AUTOR:**  
 Sonny Anthony Naupa Palacios

**ASESOR:**  
 Dr. Edwin Alberto Martínez López

Text-only Report | High Resolution | Activado

Página: 1 de 56 | Número de palabras: 15743

16:51 | ESP | ES | 10/03/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... NAUPA PALACIOS SONNY ANTHONY .....

D.N.I. : 46297943 .....

Domicilio : JR. MARIANO HELGAR URB. JUAN PABLO II MZ J LOTE 4 .....

Teléfono : Fijo : Móvil : 995532505 .....

E-mail : SONNY\_2846@HOTMAIL.COM .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO .....

Mención : GESTIÓN PÚBLICA .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... NAUPA PALACIOS SONNY ANTHONY .....

Título de la tesis:

..... ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DESIGNACIÓN DE LOS .....

..... FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN CARGOS DE CONFIANZA - IAMBIF 2008 .....

Año de publicación : 2019 .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :  .....

Fecha : 15/01/19 .....



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

NAUPA PALACIOS SONNY ANTHONY

INFORME TÍTULADO:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DESIGNACIÓN DE LOS

FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN CARGOS DE CONFIANZA -INABIF 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de Agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN