



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Designación de Funcionarios de Confianza y la Gestión de  
Administración Pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021

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

**AUTOR:**

Galarza Vega, Juan Antonio (ORCID: 0000-0001-7285-5823)

**ASESOR:**

Mg. Calderon Paniagua, Dennys Geovanni (ORCID: 0000-0002-6569-0634)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a mi familia y amistades, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido desarrollar este aporte a nuestra región Pasco.

### **Agradecimiento**

A todas las personas que me apoyaron e hicieron posible que este trabajo se realice con éxito.

## **Índice de contenidos**

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSION	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40

## Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos	17
Tabla 2. Valores instrumento Alfa de Cronbach	19
Tabla 3. Esquema de confiabilidad	19
Tabla 4. Dimensión Normatividad	21
Tabla 5. Dimensión Normatividad (por pregunta Anexo )	28
Tabla 6. Dimensión Capacitación	22
Tabla 7. Dimensión Capacitación (por pregunta Anexo)	30
Tabla 8. Dimensión Idoneidad	23
Tabla 9. Dimensión Idoneidad (por pregunta Anexo)	31
Tabla 10. Dimensión Confianza	24
Tabla 11. Dimensión Confianza (por pregunta Anexo)	33
Tabla 12. Dimensión Experiencia	25
Tabla 13. Dimensión Experiencia (por pregunta Anexo)	35
Tabla 14. Dimensión Competencia	26
Tabla 15. Dimensión Competencia (por pregunta Anexo)	<b>¡Error!</b>

### **Marcador no definido.**

Tabla 16. Prueba de normalidad variable designación de funcionarios de confianza	27
Tabla 17. Prueba de normalidad variable gestión de la administración pública	27
Tabla 18. Correlación entre la designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública	28
Tabla 19. Correlación entre la designación de funcionarios de confianza y la confianza en la gestión de administración pública	29
Tabla 20. Correlación entre la designación de funcionarios de confianza y la experiencia en la gestión de administración pública	30
Tabla 21. Correlación entre la designación de funcionarios de confianza y la competencia en la gestión de administración pública	31

## **Índice de figuras**

Figura 1_ Dimensión Normatividad	22
Figura 2_ Dimensión Capacitación	23
Figura 3_ Dimensión Idoneidad	24
Figura 4_ Dimensión confianza	25
Figura 5_ Dimensión experiencia	26
Figura 6_ Dimensión Competencia	27

## **RESUMEN**

En el presente trabajo de investigación se precisa que se tuvo como objetivo general determinar la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.

En cuanto al método se utilizó el enfoque cuantitativo y diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional y de corte transversal, tipo aplicado, recogiendo información de los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco, a través de dos cuestionarios referente a las dos variables, compuesto por 20 preguntas cada instrumento.

Esta investigación estuvo conformada por una población de 120 entre trabajadores y usuarios del Gobierno Regional de Pasco, teniendo una muestra de 92 miembros, a quienes se le aplicó las encuestas, los que fueron sometidos al juicio de tres expertos para comprobar su validez del contenido y para la confiabilidad se usó el alfa de Cronbach obteniéndose los coeficientes de 0,928 de la designación de funcionarios de confianza y 0,885 para la gestión de la administración pública, indicando una correlación confiable.

Se concluyó determinando que la designación de funcionarios de confianza se relaciona significativamente con la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,657.

**Palabras clave:** Designación de funcionarios, confianza, experiencia, competencia, gestión de la administración pública.

## **ABSTRACT**

In this research work, it is specified that the general objective was to determine the relationship between the appointment of trusted officials and the management of public administration of the Regional Government of Pasco, 2021.

Regarding the method, the quantitative approach and non-experimental design of descriptive-correlational and cross-sectional level were used, applied type, collecting information from the collaborators of the Regional Government of Pasco, through two questionnaires referring to the two variables, composed of 20 questions each instrument.

This research was made up of a population of 120 among workers and users of the Pasco Regional Government, having a sample of 92 members, to whom the surveys were applied, who were subjected to the judgment of three experts to verify their validity of the content and Cronbach's alpha was used for reliability, obtaining coefficients of 0.928 for the appointment of trusted officials and 0.885 for the management of public administration, indicating a reliable correlation.

It was concluded by determining that the designation of trusted officials is significantly related to the management of the public administration of the Regional Government of Pasco, 2021, at a moderate level, that is, it yielded a Spearman Rho of 0.657.

Keywords: Appointment of officials, trust, experience, competence, public administration management.



## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel internacional la designación de las autoridades de confianza se lleva a cabo por indistintos razonamientos y teniendo en consideración las particularidades de cada persona y profesional que sean insuperables y especiales para su representación y conducir la responsabilidad encomendada, es elemental en la parte de la administración de las organizaciones institucionales que actúe en conjunto para beneficiar a la comunidad, al mismo momento tener la respuesta a la demanda situada en el instante en el periodo del cargo asumidos en el momento en el transcurso de su cargo.

En muchos Estados de Latinoamérica se refiere al momento tenso entre la meritocracia y confianza de los altos directivos públicos con la objetivo de despolarizar en otras palabras la acción de buscar sea erradicado de algún componente político, el cambio involucra las modificaciones al servicio civil ligado a la ordenanzas que permitan la libertad en el desenvolvimiento de cada funcionario o altos directivos, en el caso de los segundo se intentó la implementación de estrategias que lleguen a permitir la mejor accesibilidad a los roles políticos no resultan satisfactorios. (Chudnovsky, 2015).

El Perú requiere de toda persona competente, con capacidades para el loro de objetivos tan requeridos en las administraciones públicas. De las instituciones transparentes, decentes que solucionen de forma simple los petitorios de sus agrupaciones (Medina 2013). En otro contexto, las estrategias comunicacionales organizacionales se puedes precisar su nivel de indispensable en los procesos de socialización, debido a ello, las instituciones que se encuentran a nivel mundial proceden a tomar en consideración que se podría obtener el desafío exitoso ante la globalización, logrando un máximo desarrollo de la organización (Contreras, 2012). La interpretación primordial es que se cuente con la suficiente competencia del gerente para realizar la gestión adecuada de la institución y unas comunicaciones organizacionales que posibiliten su desarrollo en la productivo y competitivo de instituciones con acreencias del bien de la salud (Alva, 2015)

Las designaciones de las autoridades de confianza, inicia de un requerimiento o ausencia representativa de las instituciones públicas para que pueda asumirse responsabilidades, empero, en varias contextos se llegan a designar teniendo como referente el lado amical, grupo político, condición

económica entre otros tipos de circunstancias, en el mayor de los casos con el propósito de beneficios personales y en otros casos hacia las personas que se encuentran involucradas a las entidades, poniendo en otro nivel de consideración a la comunidad, incluso peor cuando las condiciones de las localidades se encuentran en una situación de descuido, y actualmente no reflejan el crecimiento comparándolas con el resto de la circunscripción territorial del Estado.

Por lo que, ante esta problemática se planteó el problema general, ¿De qué manera la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021?, en cuanto a los problemas específicos, tenemos ¿De qué manera la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la confianza de la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021?, ¿De qué manera la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la experiencia de la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021? y ¿De qué manera la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la competencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021?

En referencia a la justificación práctica, resulta beneficiosa identificando la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, permitiendo oportunamente tener un procesamiento de gestión oportunamente. Se justifica metodológicamente, hacia el objetivo de mejorar el proceso indagatorio llegándose a presentar el formato de la metodología que sirva para llegar a la comprobación mediante estudios realizados por anteriores investigadores, poniéndose en el campo como referente indagatorio, siendo así que se obtenga todo resultado eficaz. Se justifica socialmente, al tener la opción de tomarse como referente hacia otras indagaciones, por presentar las resultas obtenidas para referencia en otros estudios, permitiéndose se conozca profundamente su estado práctico del caso de estudio.

En cuanto al objetivo general, se tuvo determinar la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021, en cuanto a los objetivos específicos, tenemos Determinar la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la confianza de la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco,

2021, determinar la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la experiencia de la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021 y determinar la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la competencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.

Con relación a la hipótesis general, existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021, en cuanto a las hipótesis específicas, tenemos existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la confianza de la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021; existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la experiencia de la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021; y existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la competencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En cuanto a las indagaciones nacionales tenemos el caso de Naupa (2020) realizó la tesis sobre los procesos administrativos internos y las regulaciones de los funcionarios de confianza en el Programa de Integral Nacional para el Bienestar de la Familia (Tesis de maestría), el objetivo principal fue establecer la relación por parte de los procesos administrativos internos y las regulaciones de los funcionarios de confianza, para ello aplico la metodología tipo básica, no experimental. Concluyó, determinando un nivel significativo de correlación entre los procesos administrativos internos y las regulaciones de los funcionarios de confianza, al encontrar un óptimo proceso administrativo público, como el conjunto de toda disciplina y de proceso que al aplicarse con el criterio correspondiente llegar a tener un resultado positivo de lo investigado.

Rodríguez (2019), en la indagación sobre los procesos de gestión funcionaria relacionado al bienestar de los colaboradores en la labor realizada en la institución gubernamental de producción, el fin principal fue establecer la relación entre la gestión administrativa y el bienestar de los colaboradores en la labor realizada en la institución gubernamental de producción. La metodología aplicada fue de hipotética deductiva, básica, descriptiva y correlacional. Llegó a la conclusión que el procedimiento directriz manejando los organismos públicos, determina que contar con un adecuado ambiente del centro laboral, llega a favorecer los niveles de bienestar de los colaboradores reflejado en los índices de mejora institucional, debido a la atención a los usuarios aumentaría eficientemente y eficazmente, se puede afirmar que dicha indagación permitió aportar al conocimiento científico en la búsqueda de un buen clima laboral.

Ramos (2018), en su tesis titulada “Conexión entre planeación estratégica y la dirección en el municipio del distrito de Paracas, Ica, 2018” (Tesis de maestría), tuvo como objetivo principal diagnosticar qué conexión hay entre un estratégico planeamiento y la dirección municipal distrital de Paracas, la técnica del método fue básica, descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. Concluyó que la planeación estratégica tiene conexión en nivel óptimo con la dirección municipal del distrito de Paracas, encontrando indicadores altos de significancia en cuanto a la relación que presentan las variables de estudio, a partir de ello se puede afirmar

que dicha investigación aporta al conocimiento científico al brindar orientaciones en relación al planeamiento estratégico.

Ruiz (2018), en la tesis denominada “La presencia influyente y la función de líder por parte de los alcaldes en sus gestiones edil, que corresponda a la circunscripción territorial de Santiago de Cao”, tuvo como objetivo principal la descripción que se presentan entre la función líder de los alcaldes y sus gestiones municipales. Los resultado indagatorios, mostraron una relación con grado positivo alto, concluyendo por consecuencia la correlación entre la presencia influyente y la función de líder por parte de los alcaldes en sus gestiones edil, que corresponda a la circunscripción territorial de Santiago, teniendo como los índices de gestión se determinó ser una persona honesta, honrada y trabajadora generando una buena representación edil

Narváz (2017), en el estudio denominada “competencia gerencial del administrador y la relación interpersonal de cada trabajador que labora en el INABIF”, presentó el fin relevante establecer la competencia gerencial del administrador y la relación interpersonal de cada trabajador que labora en el INABIF. En cuanto a la metodología fue de nivel descriptivo. Dentro del proceso indagatorio concluyó con valores significativos altos en cuanto a la competencia gerencial de los directores y la relación interpersonal de cada trabajador del INABIF, contando con elementos positivos como la empatía, a partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento científico puesto que brinda orientaciones en relación a la competencia gerencial y la relación interpersonal.

Dentro del aporte teórico con referencia a indagaciones internacionales tenemos a Gil (2019), en la tesis denominada “dominio en las gestiones municipales en cuanto a la compatibilidad local y sus repercusiones turísticas por parte de la municipalidad de Oleiro, 2019” (Tesis de maestría), tuvo como objetivo general analizar el grado influyente en las gestiones municipales en cuanto a la compatibilidad local y sus repercusiones turísticas por parte de la municipalidad de Oleiro. El método empleado fue de línea cuantitativa, analítica, no experimental. Concluyendo que las gestiones municipales juegan roles importantes para toda acción reflejada en las comunidades estudiadas. A partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento científico puesto que brinda orientaciones en relación a la gestión municipal y su repercusión turística.

Sosa (2019), en la tesis denominada “La administración pública mexicana relacionada a los factores democráticos y descentralizables, 2019” (Tesis de doctorado), tuvo como objetivo principal determinar los factores que influyen en los procedimientos de las administraciones públicas mexicanas contando con el conocimiento del mecanismo administrativo en las manipulaciones evolutivas del direccionamiento público con el adoptar el nuevo paradigma transparente. La sistemática aplicada fue descriptiva y de enfoque cuantitativo. Llegó a concluir que ante la dificultad presentada por el actor público se debe adicional el rol participativo de todo actor social, demostrándose que la sociedad civil en cuanto al restado de la política pública resultó diferenciada de la postura del funcionario, organismo y dependencia pública, que vienen bajando su nivel en los debates públicos en cuanto al resultado del desenvolvimiento gubernamental al poder resolver cada problema nacional. La contribución se puede afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento científico al abordaje de los temas relacionados a gestiones públicas que ajuste el contexto básico de respaldo al planteamiento.

Villarreal (2018), en la tesis denominada “La nación organizada de Nuevo León, atribución y los impactos de los conocimientos, aplicado a la función y distribución de la estructura, 2018” (Tesis de maestría), tuvo como objetivo principal establecer la adecuada estrategia que mejore el desarrollo de la función encargada a los servidores públicos. Su metodología aplicada fue descriptiva y de enfoque cualitativo. En las conclusiones la más relevante fue determinar cada factor que impacta para cumplir cada función encomendada a los servidores públicos municipales al aplicar la función encomendada está enfocada bajo los criterios de seguridad que sirve de base a las organizaciones sociales enfocadas en ofrecer servicios de bienestar a la sociedad. Se puede afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento científico al abordar el tema del funcionamiento y organización estructural para ajustar el marco teórico.

Balla y López (2018), en la indagación sobre control interno en los procesos de gestión administrativa por parte de las organizaciones empresariales del estado ecuatoriano, (Tesis de maestría), el fin principal fue establecer los niveles de injerencia que presenta el control interno para mejorar los procesos de gestión administrativa por parte de las organizaciones empresariales del estado ecuatoriano. Con relación a su metodología tuvo el formato no experimental, básica,

deductiva. Concluyó que la gestión administrativa viene a ser aquella empleada por el colaborador que se encarga de descifrar y poner en práctica las competencias otorgadas, con lo cual se pueda optimizar los índices de productividad conservados por parte de la organización, a partir de ello se pudo afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento científico puesto que brinda orientaciones en relación a la influencia de los controles internos en la gestión administrativa.

Coque (2018), en la investigación denominada, procesos de gestión administrativa y lograr impactar en la productividad de la organización Megramicro S.A., Ambato (Tesis de maestría), el fin primordial fue el análisis para medir el impacto de la gestión administrativa en la productividad de la organización empresarial con el objetivo de tomar acciones para lograr el incremento rentable de la empresa Megamicro S.A., en cuanto a la metodología aplicada fue básica, no experimental, cualitativa. Concluyó que dentro de la institución se presenta una adecuada gestión por parte de la administración trayendo por consecuencia el incremento de las ventas en la empresa, prevaleciendo una adecuada solvencia económica producto de la optimización de los procesos logrando el aumento de su liquidez. A partir de ello se puede afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento científico puesto que brinda orientaciones en relación a la gestión administrativa.

Con referencia a los fundamentos teóricos en la presente indagación, para la variable designación de funcionarios a cargos de confianza, Jiménez (2017), acotó que dicha responsabilidad no implica adquirir ninguna forma de aprovechamientos al quedar sus subordinaciones, solamente teniendo las dietas, es debido a esa razón. Considerándose la presencia de estilos los cuales son libres de ser seleccionados, elección, nombramientos y remociones, considerado necesario ciertos requerimientos y contextos contando con la intención de prometer una adecuada votación de los gremiales y pueda presentar indicadores significativos de efectividad.

Aquellos administrativos que se designan a grados de seguridad, se realiza por medio de un criterio que se mide en cada nivel gubernamental con cada condición y requisito para generar efectividad o la condición de la diligencia de una corporación. Cada personal designado a débitos de seguridad debe guardar las consideraciones para las calidades de apremiar con la debida preparación, dentro

del espacio en el logro de fines que se plantea del lado que corresponde a la sociedad que lo tiene designado desde el comienzo o previo a los nombramientos.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017) según Ley del Servicio Civil Nro. 30057, en su eslogan I de preparaciones en el artículo 2 precisa que la aplicación que les corresponde en los flamantes rangos gubernamentales y distinciones estatales. Además, señala en el artículo 3, del encabezamiento, clasificando a cada servidor civil, de la misma forma el administrador estatal, gerente estatal, servidores civiles de la línea de carrera y el servidor de actividad complementaria.

Con relación a la dimensión normatividad, en una proclamación de oficiales, con mayor presencia de recibos de libertad es en extremo relevante se considere las normativas que regirán el proceso de desenvolvimiento en su defecto sus categorías de un oficinista. La normativa es el conjunto de las disposiciones, prescripciones y demás ítems llegan a condicionar partiendo del menor expediente aun demás complejos expedientes.

En el transcurso, puede ser normativa interna o general estatal, dentro de la colectividad siendo de su espacio real para que pueda desempeñarse y con total autonomía de las interpretaciones y uniones con oficinista de honra en la institución. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2018) nota con la aptitud de sancionar, como facultad en el interior de la jurisdicción, pautas norma, directiva, referida al comercio de procedimientos justos estatales.

Jiménez (2017), precisó que dentro de la norma constitucional del Estado se puede encontrar determinado que el trabajador público se encuentre en el provecho de la patria, conforme a los artículos 39 y 40 con la medida para reglamentar para que sea del equipo administrativo, derecho, deber y admisiones de los cuidadores estatales. En igual plazo, especificándose de nadie del que llega a desempeña un cargo de confianza o cargo político, criado estatal o administrativo debe prolongarse mayor del hospedaje o déficit estatal retribuido, excepto al contar con funciones en el rubro docente.

En cuanto a la estatura emergencia de servicios, la gobernación particular presenta diferentes condiciones y los representantes en las corporaciones estatales identificando y conociendo la verdad de la competencia, en igual momento nota con un el total de auxiliares estatales y gremiales que tienen el soporte que tienen los



desiguales crecimientos, no obstante, la academia estatal tienen la condición para que se opte hacia alguno o diferentes oficiales de firmeza en asumir admisiones y contribuciones que permitieron apoyar la dirección, liderazgo y lineamientos de cada persona, sistemas o diligencias con lo cual se permite alcanzar el objetivo trazado por parte de la agrupación estatal o gobiernos locales para determinadas áreas o jurisdicciones.

Jiménez (2017), opinó para poder rendir que los cargos estatales que se designan ejerzan responsabilidades confiables, estando establecidos dentro de lista la cantidad de la carga que se encuentre determinado y especificado en los cuadros para asignar personal, sin requerir previamente de concursos públicos y así se proceda con el proceso de proclamación del lugar de administrador estatal al asumir debiendo conocer la dependencia con los procedimientos correctos de estimación acierto sea de razón individual como gremial del solicitante planteado para trabar con el grado de sinceridad con la cual los procederes productos de la diligencia tendrá ocurrencias en sus diligencias y facultades de tranquilidad academia designados.

Los responsables con cargo de confianza asumido le corresponden la parte porcentual en cuando a localidades conforme la emergencia de las instituciones públicas, las cuales se llega a realizar por medio de CAP que está disponiendo la cifra de ofrecer y la instalación a prolongarse. Toda institución pública es independiente al asignar sin tener tipos de arbitrios restringido para los procesos seleccionables, llegando a recaer en los responsables de la construcción para las respectivas tasaciones personales y sindical pudiendo esperar convenientemente para el resultado de la conspiración (p. 3).

En cuanto a la dimensión idoneidad, los funcionarios de confianza les corresponde tener determinadas particularidades esperadas para permitirles convenir los éxitos en las clases, en otras palabras, deben recoger la capacitación personal y laboral sólido, que resulte capaz de contraer grande responsabilidad y desafíos demostrando su nivel profesional inclusive el logro de todo objetivo trazado que esté planteado por los funcionarios de confianza o las instituciones públicas.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2018), precisó que se necesita para ejercer una función pública, se debe declamar con una capacidad estructura, nomotética y honorable, en otras palabras, el responsable estatal debiendo gozar

una alineación individual y gremial sólido conforme a la existencia de los contextos, con igual periodo, estando intransigente capacitaciones con su intención de flanquear con la mejora funcional al mismo tiempo para ejecutar contando con valiosa competencia y competitividad. Asimismo, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), enunció al responder indicando el nivel calificado de cada función asumida por temas de responsabilidad, teniendo en consideración conseguir mejores niveles en las capacitaciones sólidas y constantes.

Con relación a la gestión de administración pública, conforme Koontz and Odonnell (2016), consideraron con relación a la gestión es la administración de un individuo bajo su concepción natural y las estrategias efectivas empleadas para que alcance cada objetivo fundado en la gracia de regentar a cada integrante. Llegándose a poder medir que con una mayor intendencia al interior para que se tenga la proclamación de recurso humano permitiendo obtener cada objetivo que cumpla cada propuesta que presentan las entidades pues llegaría a contar con personal de mayor preparación en hacerse cargo ante esta forma de responsabilidad.

Según Hitt y Pórtter (2006), refirieron sobre administración, como aquella dirección estatal es como la labor que se relaciona con el desenvolvimiento de la actividad del órgano estatal denominado gestión pública sujeto a todo cambio histórico que esté adecuándose basado en el contexto desarrollado, la laboriosidad está direccionada en la prestación del servicio público con lo cual se tiene la cometida de contestar a las necesidades de que emanen de la colectividad, en palabras de Bonnín (2016), el órgano estatal anteriormente tenía la forma de administrar, presentado una gerencia en el anonimato, incógnito, acostumbrando de forma equivocada para variadas aclaraciones del órgano estatal. Sin estar objetado que la dirección estatal pose su propia normativa y reglamento fijo e invariable.

Bajo la concepción que presenta Bonnín es conveniente se mencione que la oferta llega a revestir de forma propia concediendo el símbolo de la organización estatal, logrando hacerla efectiva de las ideas propias autogestoras de cada lineamiento propio en su dirección y aplicando roles funcionales a su desarrollo interiormente en el organismo público expresando la particularidad de un Estado actualizado, en conexión al ejecutado del concluyente que la distribución estatal

debe conservarse y testimoniar el grupo que tiene las listas de forma individual para llegar a ser la institución de gestión basado en el uso estatal como fin y tipo de su gestión para todas aquellas actividades que puedan tener una mejora de los servicios brindados deben estar de mirada y progreso.

Dwight (1964) definió a las administraciones públicas que están entendidas para la administración y una tesorería de recurso humano y recurso material con la meta de adelantar un objetivo de ministerio con lo relacionado a las administraciones públicas como habilidad e instrucción para los remates del organismo estatal encontrándose sujeto al proceso de la indagación y la educación de la diligencia estatal, entendiéndose el final enfoque como la conferencia de la distribución.

Fernández (2016), señaló que debe ponerse en consideración **a la** organización estatal en su fin de los estudios científicos en la distribución entendiéndose como la finalidad inobjetable de la sabiduría. Siendo esencial superioridad enfatizar que la nación organizada dirigente tiene la responsabilidad de respaldar las urgencias presentadas por la comunidad a través del beneficio en forma colectiva presentándose desde la óptica de la ley y como institución, la dirección presenta propiedades propias con relación a los fines perseguidos y cada actor que se encuentra desempeñando esta dependencia puntos de vista que comparte con Villanueva (2017), el organismo estatal contiene su comienzo desde el principio de satisfacción de toda necesidad sea colectiva o unipersonales del ser humano que lo integre, lo cual significa que las administraciones públicas que dejen de estar encaminada a la humanidad, se descarta que cuenten con inteligencia.

Sánchez (2016), indicó al organismo público como el que llega a constituir otorgamientos estatales teniendo como lado eventual a la persistencia del rendimiento el cual llegó a ser dotado por la entidad para desempeñarse como responsabilidad estatal. Resultando que la capacidad del adiestramiento es obtenido por el responsable de la administración. Drucker (2016), llegó a considerar el espacio disponible con el que cuentan los usuarios a reintegrar en dependencia del cual se estaría por percibir y su valoración que se entienda su consideración de cada servicio en la sucursal estatal, es el administrado quien está determinado basado en los tratos al que se encuentra sometido en todo proceder de la parte administrativa que realice.

Para Guerrero (2000), refirió de donde se parte para proceder la determinación acreditada en la institución estatal es la administradora general que llega a ejecutar las defensas de rendimiento genérico que está instituidas bajo las dependencias necesaria del administrado con la asociación, y de las asociaciones de forma individual; además considerando en relación a los habitantes, los haberes y toda acción, resultando importantes al ordenamiento estatal. Entendiéndose sobre aquel que administra el rendimiento de la asociación basándose en la conspiración de encontrarse realizado en base a la referencia del administrado.

Las dimensiones de la administración estatal, tenemos la amistad, la experiencia y la competencia. En cuanto a la confianza, Martínez (2017), los empleados públicos de naturalidad resultando ser de las inteligencias de la función que desempeñan y necesitan de la seguridad de tal gravedad presentada por la superioridad jerárquica, fundamentalmente se debería mencionar con aquellos requisitos idóneos que sean fundamento sólido para las selecciones o nominación de cualquier otro trabajador dentro del ámbito de la institución gubernamental, por equiparables pretextos es que cada trabajador de confianza no está dominados a las pautas afincadas para ingresar a las diligencias públicas.

En cuanto a la experiencia, se tiene a Valdivia (2018), el empleado de libertad solamente puedan alcanzar a cada programa de alineación en su labor, capacitaciones interinstitucionales y cada pasantía nacional e internacional, en caso se mantenga contar con la señal de las entidades, en inteligencia a fortalecerse en cuanto a la enseñanza de nivel superior mencionada a los postdoctorados, doctorados, habilidades y tiempos de modernización impartida por centro, con sedes que se encuentran al exterior o especialista que corresponda al azar y en la fila oficial, capacitaciones teóricas y/o prácticas que reciben la persona que sirve al organismo público adentro de la corporación, en el cual se encuentra desempeñando y siendo impartido en el momento del paso gremial, dichas capacitaciones deberían estar supervisadas por las personas que se encuentren asignadas en dirección al objetivo internamente de las entidades adonde cada persona que se encuentra sirviendo al aparato estatal estuvieran albergando las capacitaciones. La práctica se encuentre fortalecida en razón a las diferentes capacitaciones recibida de forma tangible, en señal de la organización quienes fortalecen las sapiencias de los administrativos a través de cada curso de

modernización y de educación corporativa, fomentando una disciplina competitiva de quien aspire a un reproche de gerencia por la ambiente de las modalidades por proclamación, en el interior de la enseñanza de la veteranía están diplomadas la práctica válidas por la organización que se encuentra sirviendo al organismo estatal que permite la adquisición de sapiencias sobre las áreas y dependencia que está desempeñando. Las experiencias d profesionales derivados de la acción institucional emitidos de la influencia que están desarrolladas dentro del entorno estatal como carente, lo cual permitirá se enriquezca los estudios que se adquieren y ponen en ejecución de la organización en realización. La destreza comprende los conceptos, pericias y destrezas adquiridos o crecidos por medio del control de una tarea, arte o empleo.

Con sujeción a la eficiencia, se tiene a Encarnación (2018), la libre proclamación es el método por excepción que permita se cubra cada puesto con niveles relevante responsables; con la nominación admitiendo que las dependencia puedan concluir para los administrativos prestigiosos por este razonamiento los administrativos de la tesorería del organismos estatal puede tener participación para estos llamados; siendo necesario para tal efecto contar con la información conveniente de los departamentos adonde esté presentándose la labor. Teniéndose en consideración de ser el caso que dentro del pago de quincena no registra respuesta, entendiéndose que el oficinista que pueda acceder por nominación debiendo mantener los informes positivos de la superioridad jerárquica considerar como capaz e idónea. El caso de que el oficinista estatal pudiera considerársele competitivo tiene que conservar estrategias que coadyuve a cada habilidad en la dirección estatal, deben gozar de toda habilidad que maximice cada destreza de hallar conflictos para poder suscitarse en el progreso de la diligencia, es de asegurar que todo administrativo que tengan jerarquías de orientación teniendo disposiciones del líder en escalafón de grado que pudiera llevarlo hacia adecuadas tomas de su decisión en la laboriosidad de su dirección. Un principal objetivo de las instituciones públicas son las capacitaciones y restablecimiento de cada servidor público, pues es aquel quien brinda las atenciones hacia los adjudicatarios que forma la organización estructural del procedimiento de interés laboral de carreras lo que genera potestad de capacitaciones y certificaciones de destrezas en la dirección estatal de forma global para las instituciones.

### **III. METODOLOGÍA**

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

Tipo de investigación; la presente investigación fue básica; que examinará el progreso y ahondará en los saberes científicos que se encuentra con referencia al contexto que se desarrollan las variables. Hernández y Mendoza (2018), indicaron como aquella indagación que está orientada alcanzar un conocimiento nuevo de forma sistematizada, siendo su único fin incrementar el conocimiento de una realidad concreta.

Diseño de investigación; la investigación tuvo un diseño no experimental, transeccional; ya que las variables no fueron manipuladas en el transcurso del estudio. Hernández y Mendoza (2018), explicó que la investigación cuantitativa no experimental; se presenta no existe manipulación de las variables por parte del investigador. Transversal, Se midió una sola vez las variables y con esa información se realizó el análisis; se midieron las características de uno o más grupos de unidades en un momento específico, sin evaluar la evolución de esas unidades. Correlacional, porque relaciona las variables que van hacer analizadas.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable, designación de funcionarios de confianza, definición conceptual, Jiménez (2017), indicó que la designación de funcionarios a cargos de confianza no adquiriendo algún tipo de aprovechamientos al quedar sus subordinaciones, más que sus dietas, es por ello. Se llega a considerar que hay estilos y son seleccionados libremente, elección, nombramientos y sustracción, considerando todo requisito y condición con la intención de prometer una buena votación de los gremiales y éstas tengan efectividad y con suficiente efectividad. En su definición operacional esta variable será medida con sus dimensiones, normativa, capacitación, idoneidad.

Variable, gestión de la administración pública, definición conceptual, según Koontz and Odonnell (2016), consideraron a la gestión como la administración de un individuo social y su forma segura en el alcance de los objetivos fundados en la gracia de regentar a sus integrantes. En cuanto a la

definición operacional, esta variable será medida con sus dimensiones confianza, experiencia y competencia.

Operacionalización de las variables, Hernández y Mendoza (2018), indicó que una variable es operacionalizada con el fin de convertir un concepto abstracto en uno empírico, susceptible de ser medido a través de la aplicación de un instrumento.

### **3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Para esta indagación la población será de 120, entre colaboradores y usuarios del Gobierno Regional de Pasco. Hernández y Mendoza (2018), explican que población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

#### **Muestra**

La muestra para una población de 120, entre trabajadores y usuarios del Gobierno Regional de Pasco, será 92, con un nivel de confianza del 95%, y un margen de error del 5%. Hernández y Mendoza (2018), explican que es un subgrupo de la población de interés, sobre el que fueron recolectados los datos pertinentes y debe ser representativo para tal población (de manera probabilística).

#### **Muestreo**

Muestreo de tipo probabilístico. Hernández y Mendoza (2018), indicaron que es aquel método de muestreo que emplea formas de métodos de selección aleatoria.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

### **Unidad de análisis**

Para la presente indagación se tendrá en cuenta al personal administrativo de los diferentes niveles, así como personal de puestos gerenciales en cuya responsabilidad recaiga la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Pasco.

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

Hernández y Mendoza (2018), explicaron que son las diferentes maneras de obtener la información. La investigación no presenta relevancia sin la técnica de recolección de datos; debido a que llegan a conducir en el proceso para verificar la problemática planteada.

Para Hernández y Mendoza (2018), la encuesta viene a ser la técnica empleada con mayor frecuencia para recolectar información de campo; conformada por las interrogantes relacionadas a las variables y su medición con sus dimensiones que sean medibles. Para el presente caso, se consideró aplicar como técnica para recolectar data informativa a la encuesta, debido a presentar el procedimiento idóneo y pertinente en la aplicación del instrumento en la organización materia de investigación, considerando las delimitaciones correspondientes en cuanto afinidad o conveniencia.

Hernández y Mendoza (2018), explicaron que todo instrumento es el medio material necesario a emplearse en la recogida y almacenaje de información. En el caso de la presente investigación fueron los cuestionarios de encuestas que nos permitieron recolectar la información que corresponda según la característica presentada por cada variable cuantitativa.



### **Validez y confiabilidad del instrumento**

Para Hernández y Mendoza (2018), explicaron que su validación está referida a los niveles presentado por cada instrumento aplicados verdaderamente miden las variables llegándose a tener una división de la validación, contenidos, constructos y los criterios. En el estudio se realizó el proceso de validación, se consideró los rubros correspondientes a pertinencia, relevancia de cada componente del instrumento. La validez se realizó aplicando el criterio de los especialistas, analizándose la parte que comprende, considerándose lo pertinente, relevancia y sea claro por ítems que alcanzan cada cuestionario.

**Tabla 1**

*Juicio de expertos*

Variables	Nº	Nombre y apellidos	Especialidad	Opinión
V1: Designación de funcionarios de confianza	1	Edson Huamán Rojas	Magister en Gestión Publica	Aplicable
	2	Nelly Carhuapoma Carlos	Magister en Liderazgo y gestión Educativa	Aplicable
V2: Gestión de administración pública	3	Marco Antonio Soto Martínez	Magister en Gestión Publica	Aplicable

*Fuente: elaboración propia.*

### **Confiabilidad**

Hernández y Mendoza (2018), explicaron que es trata de una herramienta de cálculos que describe el grado que resulte de la aplicación repetidamente a los mismos sujetos en la misma condición, alcanzando a generar resultados semejantes. En igual periodo, para que se conozca el nivel de confiabilidad de cada encuesta aplicada, se contará con el apoyo de una herramienta estadística de fiabilidad llamada “Alfa de Cronbach”, que permitirá procesar la información, utilizando el programa SPSS v. 25.0.

**Tabla 2***Valores instrumento Alfa de Cronbach*

CONDICIÓN	ACOTACIÓN
DE -0.01 A 0 DE 0.01 A 0.49	Confiabilidad baja , No es Confiable
DE 0,50 AL 0,75	Moderada-Confiabilidad
DEL 0,76 AL 0,89	Fuerte-Confiabilidad
DE 0,90 AL 1,00	Alta-Confiabilidad

*Fuente: Soto Quiroz (2015), Tesis para maestros y doctorandos en cuatro pasos.***Tabla 3***Esquema de confiabilidad*

Variable	Alfa de Cronbach	No. de compendios
Designación de funcionarios de confianza	0,928	20
Gestión de administración pública	0,885	20

*Fuente: Procesado con software de estadística en SPSS v.25.*

### 3.5. Procedimiento

Con la autorización de las autoridades del Gobierno Regional de Pasco, se procedió a realizar el levantamiento de la información llegándose a realizar el proceso para levantar data informativa con la aplicación de cada formulario que vienen a corresponder a cada variable estudiadas, correspondiente por ítems posee un valor determinado conforme su nivelación Likert que se aplicó. Después, pasó a procesarse tabulando los datos informativos con el uso del paquete informático de estadística SPSS V 25, al término siguiente las resultas que se lograron se elaboró cada tabla y figura correspondientes a cada nivel y rango especificado y finalizando se confrontó los supuestos, formando el nivel correlacional y el grado significativo estadístico considerando el 5% de error.

### 3.6. Método de análisis de datos

Hernández y Mendoza (2018), indicaron que al tener recopilada la data informativa, será trasladada a una matriz, que permitirá realizar el registro así como corregir alguna data recopilada, con lo cual se podrá examinarlos. En cuanto al proceso de

la data informativa se empleó un ordenador, cuya definición de las consecuencias se centralizó en los procedimientos del estudio cuantitativo, dejando de lado métodos de cálculo.

El detalle del estudio, estuvo realizado por la observación estadística con la correspondiente compilación de data informativa que se obtuvo por medio del instrumento en el que fue suministrado los indicadores de valores frecuentes y porcentuales que fueron aludidos por medio de cada gráfico con el porcentaje respectivo, empleando la programación sistematizada estadística SPSS V.25, se culminó explorando interpretativamente cada resultado logrado. Al concluir, en los resultados estadísticos inferenciales, se utilizó como determinante la “prueba del coeficiente de correlación” con el cual se llegó de establecer de forma indubitable la correlación que se presente por parte de las variables definidas en la indagación con el empleo de la “Prueba de Rho de Spearman”.

### **3.7. Aspectos éticos**

Con respecto a la ética, se tuvo en cuenta el respeto irrestricto a los autores, ya que aquellos que fueron referenciados y citados para sustentar la investigación se utilizó la metodología APA séptima edición. Agregando que se llegó a considerar al hacer reseña al correspondiente ámbito responsable social, por haberse tenido en cuenta lo referenciado a cada sector interesado. Al finalizar, se consideró el respeto a la reserva informativa, dejando de revelar los datos recopilada por medio de la encuesta realizado directamente o indirecta por los participantes.

## IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se muestran los resultados descriptivos considerando las variables y dimensiones empleadas en el objetivo general y los objetivos específicos, así mismo los resultados inferenciales empleando el coeficiente de correlación de SPEARMAN.

### Resultados descriptivos

#### Variable “Designación de funcionarios de confianza”

A continuación, se presentan los resultados de la dimensión “Normatividad”

**Tabla 4**

*Dimensión Normatividad*

Dimensión	Nivel	Trabajadores	Porcentaje
Normatividad	Ineficiente	1	1,1%
	Regular	11	12,0%
	Eficiente	80	87,0%
	Total	92	100,0%

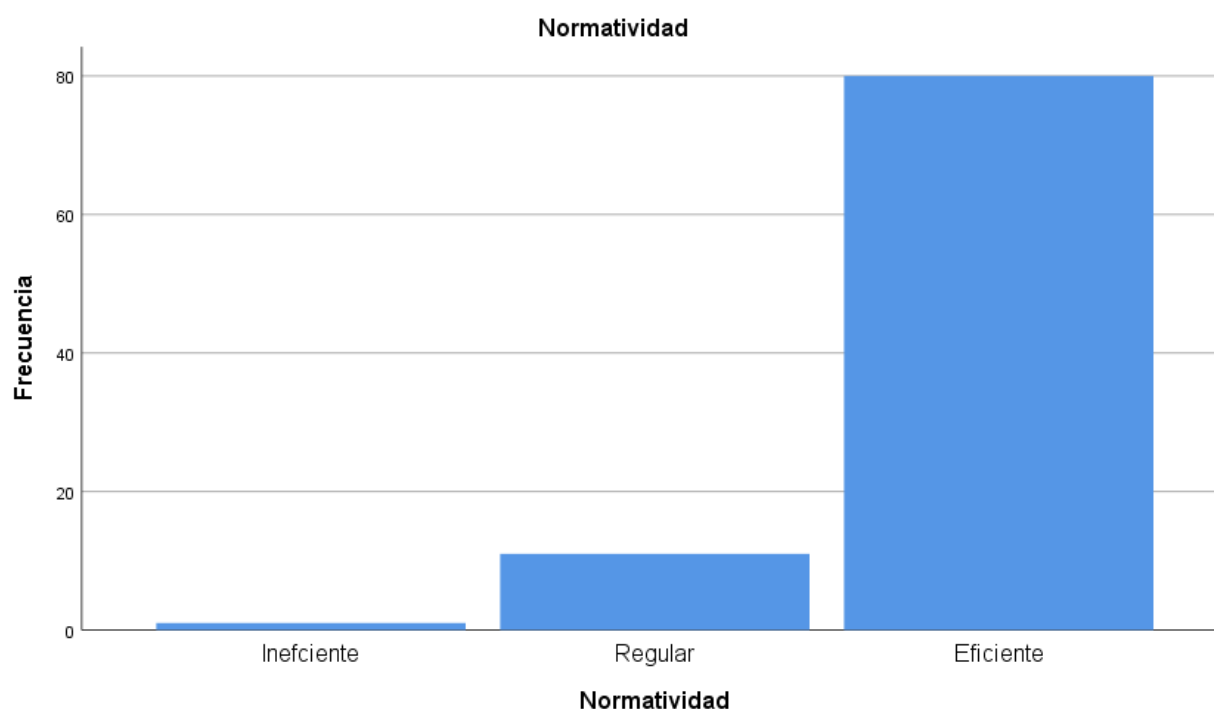
*Nota: Cuestionario de “Designación de funcionarios de confianza”.*

### Interpretación

En la tabla 4 y figura 1, se presentó los resultados de la dimensión Normatividad, de donde el 87,0 % del personal del Gobierno Regional de Pasco perciben de nivel eficiente la normatividad que respalda la designación de los funcionarios de confianza, el 12,0 % lo considera de nivel regular y el 1,1% lo considera ineficiente, por lo tanto, del total de trabajadores, un gran porcentaje considera de vital importancia la designación de funcionarios, para poder cumplir con las metas sobre resultados que pueda tener el Gobierno Regional de Pasco, pero esta designación de funcionarios debe estar en base a las normativas de nuestro ordenamiento jurídico.

**Figura 1**

*Dimensión Normatividad*



*Nota: Cuestionario de "Designación de funcionarios de confianza"*

**Tabla 6**

*Dimensión Capacitación*

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Capacitación	Regular	23	25,0
	Eficiente	69	75,0
	Total	92	100,0

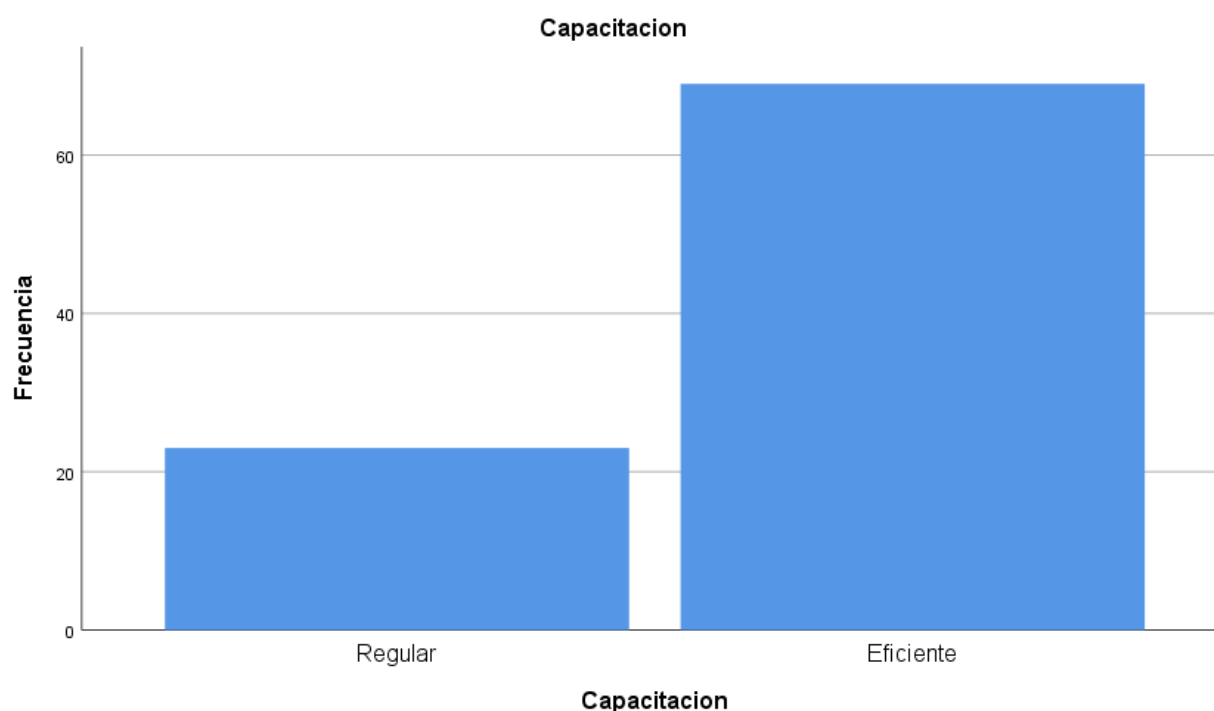
*Nota: Cuestionario de "Designación de funcionarios de confianza"*

### **Interpretación**

En la tabla 6 y figura 2, se presentó los resultados de la dimensión Capacitación, de donde el 75,0 % del personal del Gobierno Regional de Pasco perciben de nivel eficiente la capacitación que respalda la designación de los funcionarios de confianza y el 25,0 % lo considera de nivel regular, por lo tanto, del total de trabajadores, un gran porcentaje considera de vital importancia la capacitación en la designación de funcionarios, para poder cumplir con las metas sobre resultados que pueda tener el Gobierno Regional de Pasco.

**Figura 2**

*Dimensión Capacitación*



Nota: Cuestionario de “Designación de funcionarios de confianza”

**Tabla 8**

*Dimensión Idoneidad*

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Idoneidad	Regular	10	10,9
	Eficiente	82	89,1
	Total	92	100,0

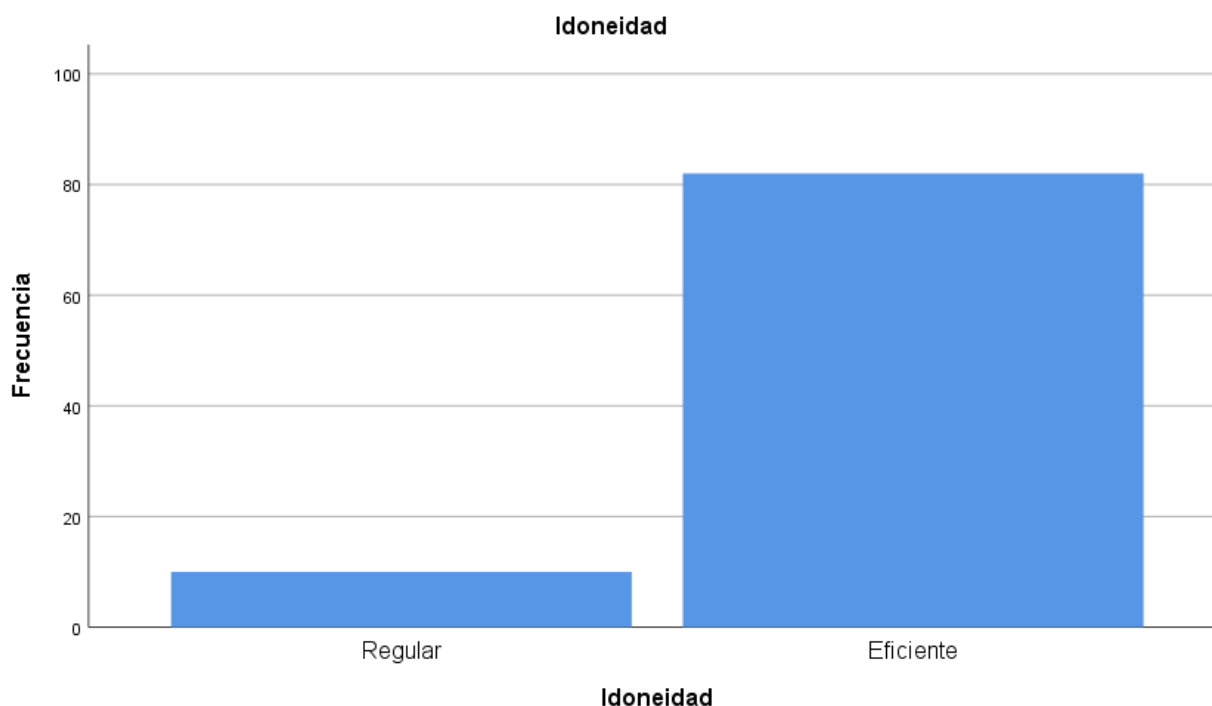
Nota: Cuestionario de “Designación de funcionarios de confianza”.

### **Interpretación**

En la tabla 8 y gráfica 3, se presentó los resultados de la dimensión Idoneidad, de donde el 89,1 % del personal del Gobierno Regional de Pasco perciben de nivel eficiente la idoneidad que respalda la designación de los funcionarios de confianza y el 10,9 % lo considera de nivel regular, por lo tanto, del total de trabajadores, un gran porcentaje considera de vital importancia la idoneidad en la designación de funcionarios, para poder estar cumpliendo funciones en el Gobierno Regional de Pasco.

**Figura 3**

*Dimensión Idoneidad*



*Nota: Cuestionario de “Designación de funcionarios de confianza”*

### **Variable “Gestión de administración pública”**

A continuación, se presenta los resultados de la dimensión “Confianza”

**Tabla 10**

*Dimensión Confianza*

Dimensión	Nivel	Trabajador	Porcentaje
Confianza	Medio	7	7,6
	Alto	85	92,4
	Total	92	100,0

*Nota: Cuestionario de “Gestión de la administración pública”*

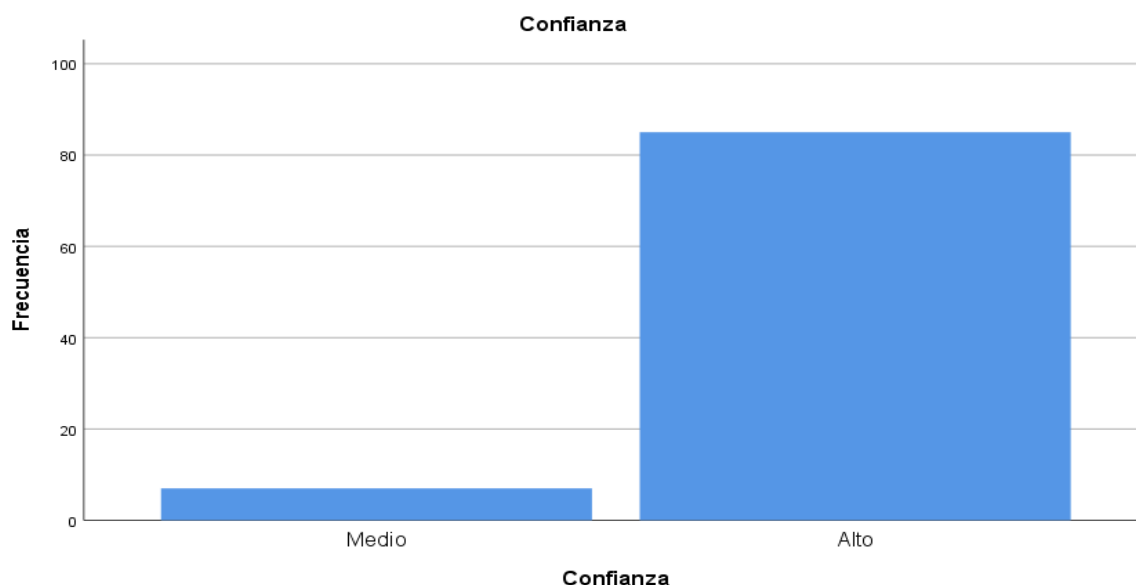
### **Interpretación**

En la tabla 10 y figura 4, se presentó los resultados de la dimensión Confianza, de donde el 92,4 % del personal del Gobierno Regional de Pasco perciben de nivel alto la confianza que respalda la gestión de la administración pública y el 7,6% lo

considera de nivel medio, por lo tanto, del total de trabajadores, un gran porcentaje considera de vital importancia la confianza, para poder designar un personal de confianza en la gestión de administración pública.

**Figura 4**

*Dimensión confianza*



**Tabla 12**

*Dimensión Experiencia*

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Experiencia	Medio	14	15,2
	Alto	78	84,8
Total		92	100,0

*Nota: Cuestionario de “Gestión de la administración pública”.*

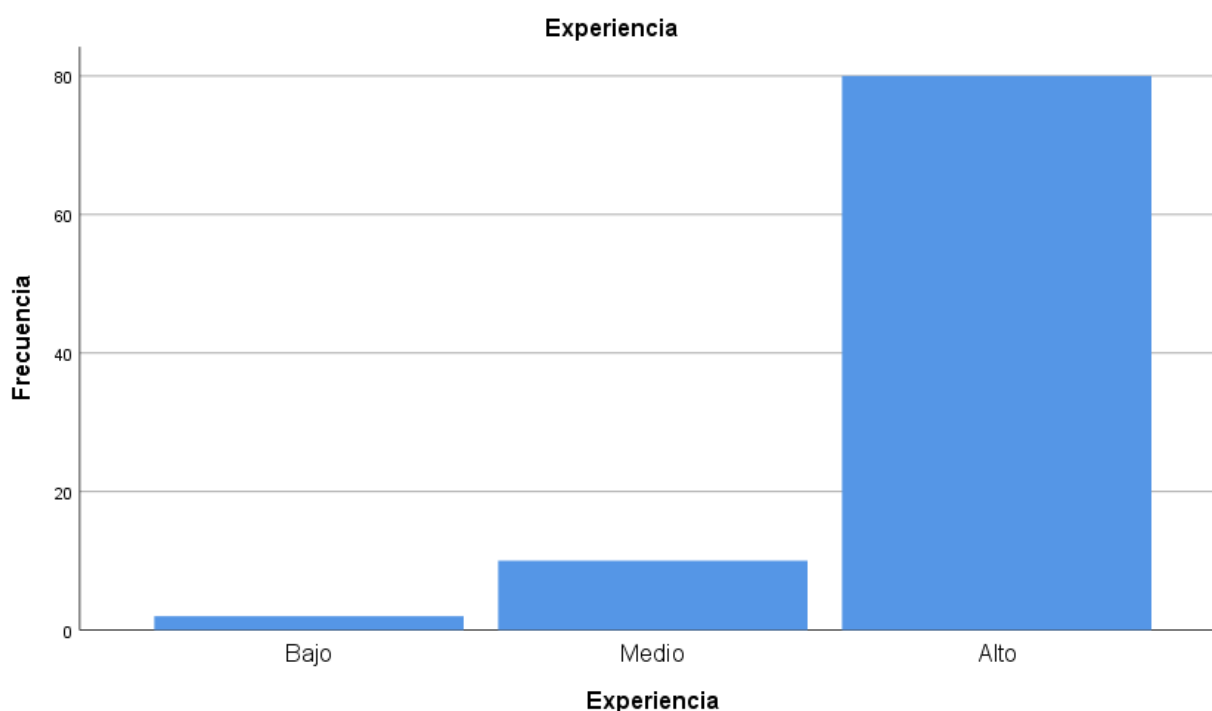
### **Interpretación**

En la tabla 12 y gráfica 5, se presentó los resultados de la dimensión Experiencia, de donde el 84,8 % del personal del Gobierno Regional de Pasco perciben de nivel alto la experiencia que respalda la gestión de la administración pública y el 15,2% lo considera de nivel medio, por lo tanto, del total de trabajadores, un gran porcentaje considera de vital importancia la experiencia, para poder designar un personal de confianza en la gestión de administración pública.



**Figura 5**

*Dimensión experiencia*



**Tabla 14**

*Dimensión Competencia*

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Competencia	Bajo	2	2,2
	Medio	10	10,9
	Alto	80	87,0
	Total	92	100,0

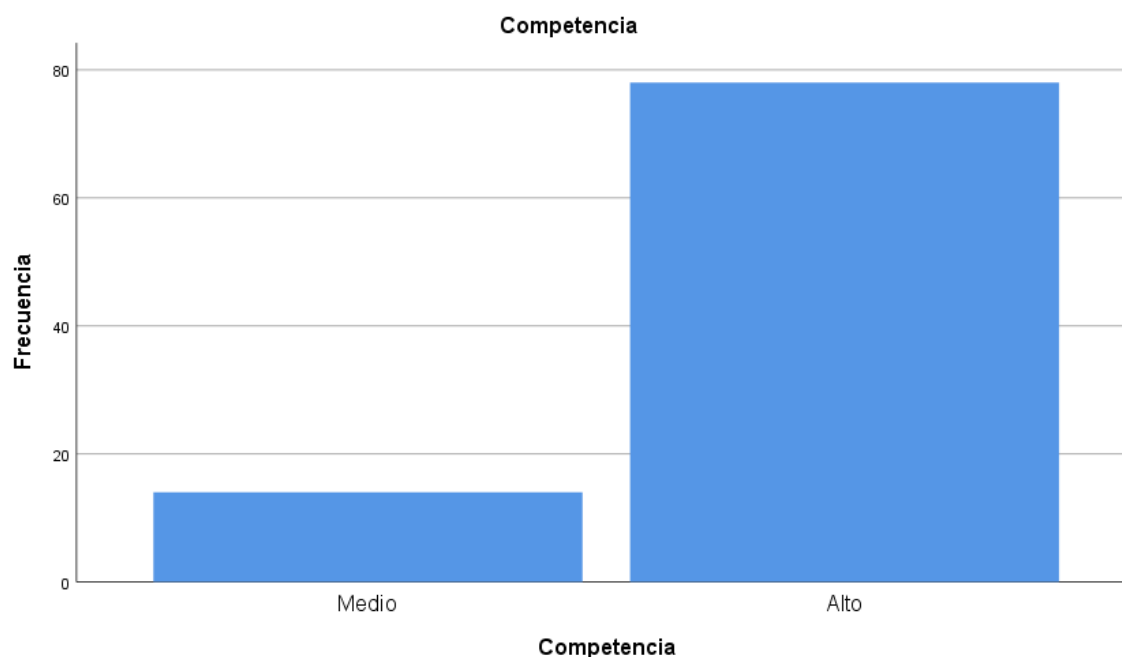
*Nota: Cuestionario de "Gestión de la administración pública".*

### **Interpretación**

En la tabla 14 y gráfica 6, se presentó los resultados de la dimensión Competencia, de donde el 87,0 % del personal del Gobierno Regional de Pasco perciben de nivel alto la competencia que respalda la gestión de la administración pública, el 10,9% lo considera medio y el 2,2% lo considera de nivel bajo, por lo tanto, del total de trabajadores, un gran porcentaje considera de vital importancia la competencia, para poder designar un personal de confianza en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco.

**Figura 6**

*Dimensión Competencia.*



**Prueba de normalidad**

**Tabla 16**

*Prueba de normalidad variable designación de funcionarios de confianza*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Trabajadores	Sig.
Designacionde Funcionarios	,101	92	,022

**Interpretación:** Teniendo en cuenta que la muestra es 92 trabajadores la cual es mayor a 50, en consecuencia se tiene que considerar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, conforme se aprecia en la tabla 16 el valor de significancia es menor a 0,05, lo que significa que no tiene distribución normal.

**Tabla 17**

*Prueba de normalidad variable gestión de la administración pública*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Trabajadores	Sig.
Gestionde laAdministracionPublica	,095	92	,038

**Interpretación:** Teniendo en cuenta que la muestra es 92 trabajadores la cual es mayor a 50, en consecuencia se tiene que considerar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, conforme se aprecia en la tabla 17 el valor de significancia es menor a 0,05, lo que significa que no tiene distribución normal.

### Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.

H<sub>a</sub>: existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.

**Tabla 18**

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

		Correlaciones	
		Designacion de Funcionarios	Gestion de la Administracion Publica
Rho de Spearman	Designacion de Funcionarios	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	92
	Gestion de la Administracion Publica	Coeficiente de correlación	,657**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	92

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

**Interpretación:** Se desprende de la tabla 18, la correlación obtenida de 0,657 cuyo resultado representa la correlación significativa moderada entre la designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, significativa al nivel 001 bilateral cuyo valor obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) indicando que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>); en consecuencia, existe correspondencia

entre la designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la confianza en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.

H<sub>a</sub>: existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la confianza en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.

**Tabla 19**

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

		Correlaciones		
			Designacion de Funcionarios	Confianza
Rho de Spearman	Designación de Funcionarios	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	92	92
	Confianza	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	92	92

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

**Interpretación:** Se desprende de la tabla 19, la correlación obtenida de 0,641 cuyo resultado representa la correlación significativa moderada entre la designación de funcionarios de confianza y la confianza en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, significativa al nivel 001 bilateral cuyo valor obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) indicando que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>); en consecuencia, existe correspondencia entre la designación de funcionarios de confianza y la confianza en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la experiencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.

H<sub>a</sub>: existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la experiencia en el gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.

**Tabla 20**

*Correlación entre la designación de funcionarios de confianza y la experiencia en la gestión de administración pública*

		Correlaciones		
			Designacion de Funcionarios	Experiencia
Rho de Spearman	Designacion de Funcionarios	Coeficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Experiencia	Coeficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

**Interpretación:** Se desprende de la tabla 20 la correlación obtenida de 0,694 cuyo resultado representa la correlación significativa moderada entre la designación de funcionarios de confianza y la experiencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, significativa al nivel 001 bilateral cuyo valor obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) indicando que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>); en consecuencia, existe correspondencia entre la designación de funcionarios de confianza y la experiencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la competencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.

H<sub>a</sub>: existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la competencia en el gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.

**Tabla 21**

*Correlación entre la designación de funcionarios de confianza y la competencia en la gestión de administración pública*

		Correlaciones		
			Designación de Funcionarios	Competencia
Rho de Spearman	Designación de Funcionarios	Coefficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	92	92
	Competencia	Coefficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	92	92

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

**Interpretación:** Se desprende de la tabla 21, la correlación obtenida de 0,634 cuyo resultado representa la correlación significativa moderada entre la designación de funcionarios de confianza y la competencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, significativa al nivel 001 bilateral cuyo valor obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) indicando que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>); en consecuencia, existe correspondencia entre la designación de funcionarios de confianza y la competencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco.

## V. DISCUSIÓN

1. La finalidad que tuvo la presente indagación fue determinar la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021, situación que se considera de suma importancia dado que las designaciones de las autoridades de confianza, inicia de un requerimiento representativo de las instituciones públicas para que pueda asumirse responsabilidades, sean estos designados teniendo como referente el lado amical, grupo político, condición económica entre otros tipos de circunstancias, pero que fortalezcan la gestión de la administración pública, en ese sentido al aplicar el Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,657 calificándola de moderada y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), lo cual confirmó la hipótesis alterna ( $H_a$ ), que existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021; resultado similar se obtuvo con la investigación de Naupa (2020), sobre los procesos administrativos internos y las regulaciones de los funcionarios de confianza, en la cual concluyó, determinando un nivel significativo de correlación entre los procesos administrativos internos y las regulaciones de los funcionarios de confianza, al encontrar un óptimo proceso administrativo público, como el conjunto de toda disciplina y de proceso que al aplicarse con el criterio correspondiente llegar a tener un resultado positivo de lo investigado. Asimismo, Rodríguez (2019), en la indagación sobre los procesos de gestión funcionaria relacionado al bienestar de los colaboradores en la labor realizada en la institución gubernamental de producción, que llegó a la conclusión que el procedimiento directriz manejando los organismos públicos, determina que contar con un adecuado ambiente del centro laboral, llega a favorecer los niveles de bienestar de los colaboradores reflejado en los índices de mejora institucional, debido a la atención a los usuarios aumentaría eficientemente y eficazmente, se puede afirmar que dicha indagación permitió aportar al conocimiento científico en la búsqueda de un buen clima laboral.

Con referencia al sustento teórico sobre designación de funcionarios a cargos de confianza, Jiménez (2017), acotó que dicha responsabilidad no implica adquirir ninguna forma de aprovechamientos al quedar sus subordinaciones, solamente teniendo las dietas, es debido a esa razón. Considerándose la presencia

de estilos los cuales son libres de ser seleccionados, elección, nombramientos y remociones, considerado necesario ciertos requerimientos y contextos contando con la intención de prometer una adecuada votación de los gremiales y pueda presentar indicadores significativos de efectividad. Por su parte, Dwigth (1964) define a las administraciones públicas que están entendidas para la administración y una tesorería de recurso humano y recurso material con la meta de adelantar un objetivo de ministerio con lo relacionado a las administraciones públicas como habilidad e instrucción para los remates del organismo estatal encontrándose sujeto al proceso de la indagación y la educación de la diligencia estatal, entendiéndose el final enfoque como la conferencia de la distribución; Hitt y Pórter (2006), refirieron sobre administración, como aquella dirección estatal es como la labor que se relaciona con el desenvolvimiento de la actividad del órgano estatal denominado gestión pública sujeto a todo cambio histórico que esté adecuándose basado en el contexto desarrollado, la laboriosidad está direccionada en la prestación del servicio público con lo cual se tiene la cometida de contestar a las necesidades de que emanen de la colectividad, en palabras de Bonnin (2016), el órgano estatal anteriormente tenía la forma de administrar, presentado una gerencia en el anonimato, incógnito, acostumbrando de forma equivocada para variadas aclaraciones del órgano estatal. Sin estar objetado que la dirección estatal pose su propia normativa y reglamento fijo e invariable.

2. En cuanto al primer objetivo específico, determinar la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la confianza en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021, los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco percibieron que se caracterizan porque existen profesionales con una buena capacidad y competencia para asumir cargos de confianza y las políticas del Gobierno Regional de Pasco están acorde a los funcionarios de confianza, en ese sentido al aplicar el Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,641 calificándola de moderada y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), lo cual confirmó la hipótesis alterna ( $H_a$ ), que existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la confianza en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021; resultado similar se obtuvo con la investigación de Narváez (2017), sobre competencia gerencial del administrador y la relación interpersonal de cada



trabajador que labora en el INABIF, mediante la cual concluyó con valores significativos altos en cuanto a la competencia gerencial de los directores y la relación interpersonal de cada trabajador del INABIF, contando con elementos positivos como la empatía, a partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento científico puesto que brinda orientaciones en relación a la competencia gerencial y la relación interpersonal. Además, Gil (2019), en la indagación sobre dominio en las gestiones municipales en cuanto a la compatibilidad local y sus repercusiones turísticas por parte de una municipalidad, concluyó que las gestiones municipales juegan roles importantes para toda acción reflejada en las comunidades estudiadas. A partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento científico puesto que brinda orientaciones en relación a la gestión municipal y su repercusión turística.

En cuanto al sustento teórico sobre designación de funcionarios a cargos de confianza, Jiménez (2017), acotó que dicha responsabilidad no implica adquirir ninguna forma de aprovechamientos al quedar sus subordinaciones, solamente teniendo las dietas, es debido a esa razón. Considerándose la presencia de estilos los cuales son libres de ser seleccionados, elección, nombramientos y remociones, considerado necesario ciertos requerimientos y contextos contando con la intención de prometer una adecuada votación de los gremiales y pueda presentar indicadores significativos de efectividad; sobre la confianza, Martínez (2017), indicó que los empleados públicos de naturalidad resultando ser de las inteligencias de la función que desempeñan y necesitan de la seguridad de tal gravedad presentada por la superioridad jerárquica, fundamentalmente se debería mencionar con aquellos requisitos idóneos que sean fundamento sólido para las selecciones o nominación de cualquier otro trabajador dentro del ámbito de la institución gubernamental, por equiparables pretextos es que cada trabajador de confianza no está dominados a las pautas afincadas para ingresar a las diligencias públicas.

**3.** En cuanto al segundo objetivo específico, determinar la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la experiencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021, los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco percibieron que se caracterizan porque existen funcionarios con muchos años de experiencia en el Gobierno Regional de Pasco y consideran las competencias y capacidades personales en la designación de

funcionarios a cargos de confianza, en ese sentido al aplicar el Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,694 calificándola de moderada y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), lo cual confirmó la hipótesis alterna ( $H_a$ ), que existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la experiencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021; resultado similar se obtuvo con la investigación de Coque (2018), sobre procesos de gestión administrativa y lograr impactar en la productividad de una organización, en la cual concluyó que dentro de la institución se presenta una adecuada gestión por parte de la administración trayendo por consecuencia el incremento de las ventas en la empresa, prevaleciendo una adecuada solvencia económica producto de la optimización de los procesos logrando el aumento de su liquidez. A partir de ello se puede afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento científico puesto que brinda orientaciones en relación a la gestión administrativa. Asimismo, Ruiz (2018), en la indagación sobre la presencia influyente y la función de líder por parte de los alcaldes en sus gestiones edilas, concluyendo por consecuencia la correlación entre la presencia influyente y la función de líder por parte de los alcaldes en sus gestiones edil, que corresponda a la circunscripción territorial de Santiago, teniendo como los índices de gestión se determinó ser una persona honesta, honrada y trabajadora generando una buena representación edil.

En cuanto al sustento teórico sobre experiencia, se tiene a Valdivia (2018), el empleado solamente pueda alcanzar a cada programa de alineación en su labor, capacitaciones interinstitucionales y cada pasantía nacional e internacional, en caso se mantenga contar con la señal de las entidades, en inteligencia a fortalecerse en cuanto a la enseñanza de nivel superior mencionada a los postdoctorados, doctorados, habilidades y tiempos de modernización impartida por centro, con sedes que se encuentran al exterior o especialista que corresponda al azar y en la fila oficial, capacitaciones teóricas y/o prácticas que reciben la persona que sirve al organismo público adentro de la corporación, en el cual se encuentra desempeñando y siendo impartido en el momento del paso gremial, dichas capacitaciones deberían estar supervisadas por las personas que se encuentren asignadas en dirección al objetivo internamente de las entidades adonde cada persona que se encuentra sirviendo al aparato estatal estuvieran albergando las

capacitaciones. La práctica se encuentre fortalecida en razón a las diferentes capacitaciones recibida de forma tangible, en señal de la organización quienes fortalecen las sapiencias de los administrativos a través de cada curso de modernización y de educación corporativa, fomentando una disciplina competitiva de quien aspire a un reproche de gerencia por la ambiente de las modalidades por proclamación, en el interior de la enseñanza de la veteranía están diplomadas la práctica válidas por la organización que se encuentra sirviendo al organismo estatal que permite la adquisición de sapiencias sobre las áreas y dependencia que está desempeñando. Las experiencias del profesionales derivados de la acción institucional emitidos de la influencia que están desarrolladas dentro del entorno estatal como carente, lo cual permitirá se enriquezca los estudios que se adquieren y ponen en ejecución de la organización en realización. La destreza comprende los conceptos, pericias y destrezas adquiridos o crecidos por medio del control de una tarea, arte o empleo.

4. Con referencia al tercer objetivo específico, determinar la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la competencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021, los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco percibieron que se caracterizan porque existe competitividad en la designación de funcionarios en cargos de confianza y se considera la buena labor de los funcionarios y al mismo tiempo reconocer según las políticas del Gobierno Regional de Pasco, en ese sentido al aplicar el Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,634 calificándola de moderada y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), lo cual confirmó la hipótesis alterna ( $H_a$ ), que existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la competencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021; resultado similar se obtuvo con la investigación de Rodríguez (2019), sobre los procesos de gestión funcionaria relacionado al bienestar de los colaboradores en la labor realizada en una institución gubernamental de producción, mediante la cual llegó a la conclusión que el procedimiento directriz manejando los organismos públicos, determina que contar con un adecuado ambiente del centro laboral, llega a favorecer los niveles de bienestar de los colaboradores reflejado en los índices de mejora institucional, debido a la atención a los usuarios aumentaría eficientemente y eficazmente, se

puede afirmar que dicha indagación permitió aportar al conocimiento científico en la búsqueda de un buen clima laboral. También, Naupa (2020), realizó la indagación sobre los procesos administrativos internos y las regulaciones de los funcionarios de confianza, en la cual oncluyó, determinando un nivel significativo de correlación entre los procesos administrativos internos y las regulaciones de los funcionarios de confianza, al encontrar un óptimo proceso administrativo público, como el conjunto de toda disciplina y de proceso que al aplicarse con el criterio correspondiente llegar a tener un resultado positivo de lo investigado.

En cuanto al sustento teórico, sobre los funcionarios a cargos de confianza, Jiménez (2017), acotó que dicha responsabilidad no implica adquirir ninguna forma de aprovechamientos al quedar sus subordinaciones, solamente teniendo las dietas, es debido a esa razón. Considerándose la presencia de estilos los cuales son libres de ser seleccionados, elección, nombramientos y remociones, considerado necesario ciertos requerimientos y contextos contando con la intención de prometer una adecuada votación de los gremiales y pueda presentar indicadores significativos de efectividad. Por otro lado, Encarnación (2018), al referirse a la competencia es el método por excepción que permita se cubra cada puesto con niveles relevante responsables; con la nominación admitiendo que las dependencia puedan concluir para los administrativos prestigiosos por este razonamiento los administrativos de la tesorería del organismos estatal puede tener participación para estos llamados; siendo necesario para tal efecto contar con la información conveniente de los departamentos adonde esté presentándose la labor. El caso de que el oficinista estatal pudiera considerársele competitivo tiene que conservar estrategias que coadyuve a cada habilidad en la dirección estatal, deben gozar de toda habilidad que maximice cada destreza de hallar conflictos para poder suscitarse en el progreso de la diligencia. Un principal objetivo de las instituciones públicas son las capacitaciones y restablecimiento de cada servidor público, pues es aquel quien brinda las atenciones hacia los adjudicatarios que forma la organización estructural del procedimiento de interés laboral de carreras lo que genera potestad de capacitaciones y certificaciones de destrezas en la dirección estatal de forma global para las instituciones.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. La designación de funcionarios de confianza se relaciona con la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,657, y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

2. Se determinó la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la confianza en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,641, y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ); así como los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco percibieron que se caracterizan porque existen profesionales con una buena capacidad y competencia para asumir cargos de confianza y las políticas del Gobierno Regional de Pasco están acorde a los funcionarios de confianza.

3. Se determinó la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la experiencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,641, y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ); así como los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco percibieron que se caracterizan porque existen funcionarios con muchos años de experiencia en el Gobierno Regional de Pasco y consideran las competencias y capacidades personales en la designación de funcionarios a cargos de confianza.

4. Se determinó la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la competencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,634, y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ); así como los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco percibieron que se caracterizan porque existe competitividad en la designación de funcionarios en cargos de confianza y se considera la buena labor de los funcionarios y al mismo tiempo reconocer según las políticas del Gobierno Regional de Pasco.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Se recomienda a las autoridades del Gobierno Regional de Pasco, seguir cumpliendo con los lineamientos institucionales en los perfiles que cumplan los funcionarios de confianza que fortalezcan la administración pública en la institución.
  
- 2.** Se recomienda a las autoridades del Gobierno Regional de Pasco, que los niveles de confianza o acercamiento dentro de los criterios de designación de funcionarios de confianza siga complementándose con el respaldo académico.
  
- 3.** Se recomienda a las autoridades del Gobierno Regional de Pasco, seguir valorando como un valor agregado la experiencia en la administración pública al momento de designar funcionarios de confianza.
  
- 4.** Se recomienda a las autoridades del Gobierno Regional de Pasco seguir cumpliendo los lineamientos institucionales midiendo la competitividad profesional al momento de designar funcionarios de confianza.

## REFERENCIAS

- Arraíza, E. (2016). *Manual de gestión municipal*. Autónoma de Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung.
- Battaglio Jr, R. P., Belardinelli, P., Bellé, N., & Cantarelli, P. (2019). Behavioral public administration ad fontes: A synthesis of research on bounded rationality, cognitive biases, and nudging in public organizations. *Public Administration Review*, 79(3), 304-320.
- Bryson, J., & George, B. (2020). Strategic management in public administration. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*.
- Bychkov, I. V. (2008). A Service-Oriented Architecture for Some Problems of Municipal Management (Example of the City of Irkutsk Municipal Administration). *NOTES ON NUMERICAL FLUID MECHANICS AND MULTIDISCIPLINARY DESIGN*, 238. Retrieved from [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN234631906 &lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN234631906&lang=es&site=eds-live)
- Carrasco S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Charbonneau, E. (2011). Assessing the effects of an Intelligence Performance Regime:Quebec's Municipal Management Indicators, 1999-2010. *INTERNATIONAL REVIEW OF ADMINISTRATIVE SCIENCES*, (4), 733. [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN304262302 &lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN304262302&lang=es&site=eds-live)
- Chica S. (2011). Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. *Revista administración y desarrollo*, 39 (53), 57 - 74. <https://C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetUnaMiradaALosNuevosEnfoquesDeLaGestionPublica-3776682.pdf>
- Chudnovsky, M. (2017). La tensión entre mérito y confianza en la Alta Dirección Pública de América Latina. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, \_ (69), 5-40. <http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-cladreformademocracia/articulos/069-octubre-2017/Chudnovsky.pdf>
- Corcoran, S. (2015). The evolution of municipal risk management. *Risk Management*, 18 (7)

- <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgsb&AN=edsgsb.A430271543&lang=es&site=eds-live>
- Demura, Y., & Kawaguchi, N. (2019). The municipal management and city planning of mountain capital takayama. *Nihon Kenchiku Gakkai Keikakukei Rombunshū*, 2301. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN622208797&lang=es&site=eds-live>
- DIRECTORS ROSTER: A quarterly record of new director appointments. (2018). *Directors & Boards*, (5), 46. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgao&AN=edsgc1.561565478&lang=es&site=eds-live>
- DIRECTORS ROSTER: A quarterly record of new director appointments. (2019). *Directors & Boards*, (3), 48. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgao&AN=edsgc1.585577375&lang=es&site=eds-live>
- Estrada, M. A. (2017). *El servidor público de confianza y el servicio profesional de carrera. marco teórico, práctico y jurídico en el ámbito de la administración pública federal*. México: Universidad Autónoma del estado de México. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/68140>
- Farfán, J. F., Cruzado, C. J. & Roldán, R. (2017). *Introducción a la metodología de la investigación*. Lima: Virgen de la Puerta
- Gil, I. (2016). *Análisis de la influencia de la gestión municipal en la identidad territorial y su repercusión en el ámbito turístico. El municipio de Oleiros como propuesta de estudio*. (Tesis Doctoral). Coruña: Universidad de Coruña. Departamento de Sociología e Ciencia Política da Administración. [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15797/GilRuiz\\_Irene\\_TD\\_2015.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15797/GilRuiz_Irene_TD_2015.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Funck, E. K., & Karlsson, T. S. (2020). Twenty-five years of studying new public management in public administration: Accomplishments and limitations. *Financial Accountability & Management*, 36(4), 347-375.
- Goryachenko, E. E., & Deineko, L. V. (2015). Problems of municipal management in Russia and Ukraine. *REGIONAL RESEARCH OF RUSSIA*, (3), 276. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN373044554&lang=es&site=eds-live>



- Government Properties Income Trust Reports Board and Management Changes. (2018). *Entertainment Close-Up*.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsggo&AN=edsgc1.560919897&lang=es&site=eds-live>
- Guitard, É. (2018). Between Municipal Management and Sorcery Uses of Waste. Cameroonian Institutions Faced with “Sorcerers Covered with Refuse” (Garoua and Maroua). *Cahiers d'études Africaines*, 913.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN617935867&lang=es&site=eds-live>
- Herman, B. (2000). Municipal management profession mirrors society. *New Hampshire Business Review*, 22(13), 23.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=3231568&lang=es&site=eds-live>
- Hernández R. & Mendoza C. P. (2019). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw - Hill.
- Hevia F. (2012). Uso político de programas sociales y nuevos intermediarios institucionales: el Programa Progres/Oportunidades en el sur de Veracruz. *Revista Scielo*, (34), 119- 132.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/desacatos/n34/n34a8.pdf>
- Gené M. (2012). Negociación política y confianza. El Ministerio del Interior y los hombres fuertes del Poder Ejecutivo. *Revista DOSSIERS*, 5 (9), 301-308.  
[http://www.historiapolitica.com/datos/boletin/Polhis9\\_GENE.pdf](http://www.historiapolitica.com/datos/boletin/Polhis9_GENE.pdf)
- Jiménez, R. (2012). *La designación y remoción de funcionarios en cargos de confianza de la Administración Pública*. Lima: Gestión pública y desarrollo
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw - Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. (2004). *Administración: Una perspectiva global*. México: Mc Graw - Hill.
- Loboda Lichtenbaum, S., & Rosen, G. (2018). Municipal management of residential collectively owned open space: Exploring the case of Israel. *Land Use Policy*, 762.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=vdc.100086733287.0x000001&lang=es&site=eds-live>

- Lopez, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Lima: SERVIR
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). *Ley del servicio civil, sus reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria*. Lima: Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico
- Mira, J. (2015). La gestión municipal de los castillos valencianos. Análisis de los casos de Callosa de Segura, Castalla, Cocentaina, Guardamar del Segura, Monòver, Pego y Sax (provincia de Alicante). *Editorial Universitat Politècnica de València*, 1(),389 – 396. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10251/95419>
- Montevecchi, F. (2016). Policy Mixes to Achieve Absolute Decoupling: A Case Study of Municipal Waste Management. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsndl&AN=edsndl.oai.univie.ac.at.5180&lang=es&site=eds-live>
- Montoya, Y. (2012). *Estudios críticos sobre los delitos de corrupción de funcionarios en Perú*. Lima: Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Naupa, S. A. (2018). *Administración Pública y Designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza-Inabif 2018*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24745/Naupa\\_PSA.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24745/Naupa_PSA.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Niño, V. M. (2011). *Metodología de la investigación: diseño y ejecución*. Bogotá: Ediciones de la U
- Ortiz, V. V., Álvarez, R. & Donoso, K. (2014). La alcaldización de la política. Los municipios en la dictadura pinochetista. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 29 (1), 229 – 231. <https://www.redalyc.org/pdf/650/65031069013.pdf>

- Phil Petrozzi joins California Bank & Trust as Director of Fiduciary Banking. (2019). *Contify Banking News*  
[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsqin&AN=edsqg.60558\\_9817&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsqin&AN=edsqg.60558_9817&lang=es&site=eds-live)
- Quality control of municipal management as a category in the relationship between the government, business and households (2012). *Polythematic Online Scientific Journal of Kuban State Agrarian University*, 31–42.  
[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsagr&AN=edsagr.RU20\\_13500163&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsagr&AN=edsagr.RU20_13500163&lang=es&site=eds-live)
- Ramos, K. J. (2015). *Planeamiento estratégico y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Paracas, Ica – 2015*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6355>
- Razman, M. R., Jahi, J. M., Mokhtar, M. B., Arifin, K., Aiyub, K., & Awang, A. (2012). Regulatory framework for municipal management on inland water resources toward sustainable development. *JOURNAL OF FOOD AGRICULTURE AND ENVIRONMENT*, (2), 1069.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN313748709&lang=es&site=eds-live>
- Rich, K. T., Roberts, B. L., & Zhang, J. X. (2016). Linguistic Tone of Municipal Management Discussion and Analysis Disclosures and Future Financial Reporting Delays. *Journal of Emerging Technologies in Accounting*, (2), 93.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN609965209&lang=es&site=eds-live>
- Rodríguez, J. P. (2017). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción periodo 2016*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad César Vallejo.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9070>
- Ruiz, J. A. (2018). *Influencia y liderazgo del alcalde, en la Gestión Municipal, en el distrito de Santiago de Cao-2018*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de:  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31317>
- Sánchez M. (2013). El impacto de la reforma de la Administración local en el empleo público. *Revista Fundación Democracia y Gobierno Local*, 67-88.

- [http://repositorio.gobiernolocal.es/xmlui/bitstream/handle/10873/1563/03\\_S ANCH EZ\\_p67\\_88\\_Anuario\\_2013.pdf?sequence=1](http://repositorio.gobiernolocal.es/xmlui/bitstream/handle/10873/1563/03_S ANCH EZ_p67_88_Anuario_2013.pdf?sequence=1)
- Scaratti, D., & Calvo, M. C. M. (2012). Composite indicator to evaluate quality of municipal management of primary health care. *REVISTA DE SAUDE PUBLICA*, (3), 446.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN326681932 &lang=es&site=eds-live>
- Sosa, J. J. (2015). *Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-2010)*. (Tesis de Doctorado). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.  
<https://eprints.ucm.es/34482/1/T36741.pdf>
- Sterling Bancorp's Board of Directors Announces the Appointment of Tom Minielly and the Retirement of Jon Fox. (2019). *Contify Banking News*. Retrieved <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgin&AN=edsgc1.590068393&lang=es&site=eds-live>
- Torrico, M. A. (2015). Gobernanza electoral y confianza ciudadana en el Estado de México. *Revista Scielo*, 22 (62), 101-138.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/esprial/v22n62/v22n62a4.pdf>
- Valdivia, J. (2012). *Los empleados de confianza en la Administración Pública Peruana*. Lima: Gestión pública y desarrollo
- Villarreal, L. A. (2016). *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*. (Tesis Doctoral). Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León.  
<http://eprints.uanl.mx/3416/1/1080237542.pdf>
- Wang, Y., Zhou, H., & Jing, Z. (2008). A Framework of Municipal Management Information Systems (MMIS) in E-government. *PROCEEDINGS OF THE INTERNATIONAL CONFERENCE ON CONCURRENT ENTERPRISING*, 275.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN240460140 &lang=es&site=eds-live>

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de consistencia interna

Matriz de consistencia							
Designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿De qué manera la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿De qué manera la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la confianza de la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021? ¿De qué manera la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la experiencia de la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021? ¿De qué manera la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la competencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la confianza de la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021. Determinar la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la experiencia de la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021. Determinar la relación entre la designación de funcionarios de confianza y la competencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la confianza de la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021. Existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la experiencia de la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021. Existe relación significativa entre la designación de funcionarios de confianza y la competencia en la gestión de administración pública del Gobierno Regional de Pasco, 2021.</p>	<b>Variable 1: Designación de funcionarios de confianza</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			D1: Normatividad	- Normas - Reglamento - Resoluciones	1-3 4-6 7-8	(1) Totalmente en desacuerdo  (2) En desacuerdo  (3) Indiferente  (4) De acuerdo  (5) Totalmente de acuerdo	Eficiente (74-100)  Regular (48-73)  Ineficiente (20-47)
			D2: Capacitación	- Seminarios - Diplomados	9-10 11-12		
			D3: Idoneidad	- Código de ética - Perfil profesional - Hoja de vida	13-15 16-17 18-20		
			<b>Variable 2: Gestión de la administración pública</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			D1: Confianza	- Personal referenciado - Conocimiento - Seguridad	1-3 4-5 6-7	(1) Totalmente en desacuerdo  (2) En desacuerdo  (3) Indiferente  (4) De acuerdo  (5) Totalmente de acuerdo	Alto (74-100)  Medio (48-73)  Bajo (20-47)
			D2: Experiencia	- Récord laboral - Capacitación - Ejercicio profesional	8-10 11-12 13-14		
			D3: Competencia	- Capacidades - Competencias	15-17 18-20		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Alcance:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 120, entre trabajadores y usuarios del Gobierno Regional de Pasco.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Muestra probabilística.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> La muestra estuvo conformada por 92 entre trabajadores y usuarios del Gobierno Regional de Pasco.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Designación de funcionarios de confianza</p> <p><b>Técnicas:</b> Observación, Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Oral, escrita, guía de encuesta</p> <p>Autor: Juan Antonio Galarza Vega Año: 2021 Monitoreo: Control de calidad datos Ámbito de Aplicación: Gobierno Regional de Pasco Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Gestión de la administración pública</p> <p><b>Técnicas:</b> Observación, Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Oral, escrita, guía de encuesta</p> <p>Autor: Juan Antonio Galarza Vega Año: 2021 Monitoreo: Control de calidad datos Ámbito de Aplicación: Gobierno Regional de Pasco Forma de Administración: Directa</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Es la rama de la estadística que recolecta, analiza y en donde se caracteriza un conjunto de datos, a través de tablas y gráficos estadísticas de los resultados obtenidos de la base de datos aplicados en el programa Statical Package for the Social Sciences – SPSS-25.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Se aplicará la prueba de coeficiente de correlación.</p>

## Anexo 2

### Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Designación de funcionarios de confianza	Jiménez (2017), indicó que la designación de funcionarios a cargos de confianza no adquiere algún tipo de aprovechamientos al quedar sus subordinaciones, más que sus dietas, con la intención de prometer acciones que tengan efectividad y productividad.	En su definición operacional esta variable será medida con sus dimensiones, normativa, capacitación, idoneidad	Normatividad	- Normas - Reglamento - Resoluciones	Ordinal
			Capacitación	- Seminarios - Diplomados	Ordinal
			Idoneidad	- Código de ética - Perfil profesional - Hoja de vida	Ordinal
Gestión de la administración pública	Según Koontz y Odonnell (2016), consideran a la gestión como la administración de un individuo social y su forma efectiva en alcanzar sus objetivos fundada en la gracia de regentar a sus integrantes.	En cuanto a la definición operacional, esta variable será medida con sus dimensiones confianza, experiencia y competencia.	Confianza	- Personal referenciado - Conocimiento - Seguridad	Ordinal
			Experiencia	- Récord laboral - Capacitación - Ejercicio profesional	Ordinal
			Competencia	- Capacidades - Competencias	Ordinal



## **Anexo 3**

### Instrumento de Investigación

#### **Cuestionario para medir la variable de investigación designación de funcionarios de confianza**

##### **I. Introducción**

Estimado informante el presente documento tiene el objeto de conocer su opinión sobre la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Pasco. Dicha información es completamente anónima y confidencial, por lo que solicito responder la encuesta con sinceridad y de acuerdo a su propia expectativa.

##### **II. Consentimiento informado:**

Estimado usuario su participación en el presente trabajo de maestría será de vital importancia, el grado de respuesta que brinde a cada pregunta se realizara marcando cada ítem del instrumento, el cual tiene carácter confidencial y exclusivo para la investigación.

¿Desea colaborar con esta investigación? SI NO

##### **III. Indicaciones**

A continuación, se le pide responder marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente y de acuerdo a la escala presentada, que solo debe marca una opción.

Muy en desacuerdo	
En desacuerdo	
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
De acuerdo	
Muy de acuerdo	

No.	Ítems	Apreciación				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que las normas legales permiten una buena elección de funcionarios públicos?					
2	¿Considera que las actuales normas legales viabilizan la designación de funcionarios públicos transparentes?					
3	¿Cree usted que las normas legales actuales obstaculizan la designación de funcionarios públicos transparentes?					
4	¿Cree usted que las normas legales para la designación de funcionarios públicos no guardan relación con la realidad de la población?					
5	¿Considera usted que es importante regular las normas legales para la designación de funcionarios públicos a cargos de confianza?					
6	¿Considera usted que es importante la participación de los pobladores en la designación de funcionarios públicos a cargos de confianza?					
7	¿Considera usted que existe alta demanda de designación de autoridades a cargos de confianza?					
8	¿Considera usted que existe alta demanda de la necesidad de servicio en el Gobierno Regional de Pasco?					
9	¿Considera usted que se debe de evaluar la necesidad de servicio para los diferentes cargos de confianza?					
10	¿Considera usted que la necesidad de servicio es solo para funcionarios a cargos de confianza?					
11	¿Considera usted que la necesidad de servicio es para los funcionarios a altos cargos?					
12	¿En su opinión cree usted que se debe considerar la participación de los pobladores en la designación de funcionarios?					
13	¿Considera usted que los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco son idóneos en sus cargos?					
14	¿Considera usted que los funcionarios realizan correctamente y con transparencia sus actividades en el Gobierno Regional de Pasco?					
15	¿Considera usted que los funcionarios evalúan la realidad de los procesos del Gobierno Regional de Pasco?					
16	¿Considera usted que los funcionarios tienen relación y participación conjunta con los pobladores?					
17	¿Considera usted que los funcionarios evalúan antes de tomar decisiones frente a un problema en el Gobierno Regional de Pasco?					
18	¿Considera usted que los funcionarios están en constante búsqueda de soluciones en el Gobierno Regional de Pasco?					

<b>19</b>	¿Considera Ud., que en el Gobierno Regional de Pasco se cuenta con estrategias laborales para fortalecer las habilidades de sus colaboradores?					
<b>20</b>	¿Considera Ud., que el Gobierno Regional de Pasco se cuenta con estrategias laborales en coordinación con los valores éticos?					

## Cuestionario para medir la variable de investigación gestión de la administración pública

### I. Introducción

Estimado informante el presente documento tiene el objeto de conocer su opinión sobre la gestión de la administración pública en el Gobierno Regional de Pasco. Dicha información es completamente anónima y confidencial, por lo que solicito responder la encuesta con sinceridad y de acuerdo a su propia expectativa.

### II. Consentimiento informado:

Estimado usuario su participación en el presente trabajo de maestría será de vital importancia, el grado de respuesta que brinde a cada pregunta se realizara marcando cada ítem del instrumento, el cual tiene carácter confidencial y exclusivo para la investigación.

¿Desea colaborar con esta investigación? SI NO

### II. Indicaciones

A continuación se le pide responder marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente y de acuerdo a la escala presentada, que solo debe marca una opción.

Muy en desacuerdo	
En desacuerdo	
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
De acuerdo	
Muy de acuerdo	

No.	Ítems	Apreciación				
		1	2	3	4	5
1	¿Cree usted que importante designar funcionarios de plena confianza y cercanía a cargos de confianza?					

2	¿Cree usted que existen profesionales con una buena capacidad y competencia para asumir cargos de confianza?					
3	¿Cree usted que existe una buena relación entre todos los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco?					
4	¿Percibe usted que existe funcionarios que no deben estar asumiendo cargos de confianza en el Gobierno Regional de Pasco?					
5	¿Cree usted que existen funcionarios que no tienen iniciativa para relación con los pobladores?					
6	¿Cree usted que las políticas del Gobierno Regional de Pasco están acorde a los funcionarios de confianza?					
7	¿Considera Ud., que los funcionarios se involucran oportunamente en el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Regional de Pasco?					
8	¿Cree usted que es necesario designar funcionarios a cargos de confianza con muchos años de experiencia?					
9	¿Cree usted que actualmente existen funcionarios con muchos años de experiencia en el Gobierno Regional de Pasco?					
10	¿Cree usted que actualmente existen funcionarios con trayectoria intachables en el Gobierno Regional de Pasco?					
11	¿Cree usted que es bueno innovar funcionarios de cierto periodo para la mejor gestión en el Gobierno Regional de Pasco?					
12	¿Cree usted que se debe designar a los residentes del lugar a cargos de confianza en el Gobierno Regional de Pasco?					
13	¿Cree usted que es importante considerar las competencias y capacidades personales en la designación de funcionarios a cargos de confianza?					
14	¿Considera Ud., que el Gobierno Regional de Pasco tiene normas adecuadas para el reconocimiento de los logros de sus colaboradores?					
15	¿Cree usted que existe competitividad en la designación de funcionarios en cargos de confianza?					
16	¿Cree usted que se consideran los niveles de estudio en la designación de funcionarios a cargos de confianza?					
17	¿Percibe usted que los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco están en constante capacitación o especialización según sus cargos?					
18	¿Percibe usted que en la actualidad los funcionarios desconocen la gestión del Gobierno Regional de Pasco para cerrar las brechas?					
19	¿Cree usted que es importante considerar la buena labor de los funcionarios y al mismo tiempo reconocer según las políticas del Gobierno Regional de Pasco?					
20	¿Cree usted que es importante considerar la línea de carrera de funcionarios en cargos de confianza con la finalidad de mantener la buena gestión regional de Pasco?					

## ANEXO 4

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA

Validador: **Edson Abel Huamán Rojas**

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

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: Normatividad</b>							
1	¿Considera usted que las normas legales permiten una buena elección de funcionarios públicos?	X		X		X		
2	¿Considera que las actuales normas legales viabilizan la designación de funcionarios públicos transparentes?	X		X		X		
3	¿Cree usted que las normas legales actuales obstaculizan la designación de funcionarios públicos transparentes?	X		X		X		
4	¿Cree usted que las normas legales para la designación de funcionarios públicos no guardan relación con la realidad de la población?	X		X		X		
5	¿Considera usted que es importante regular las normas legales para la designación de funcionarios públicos a cargos de confianza?	X		X		X		
6	¿Considera usted que es importante la participación de los pobladores en la designación de funcionarios públicos a cargos de confianza?	X		X		X		
7	¿Considera usted que existe alta demanda de designación de autoridades a cargos de confianza?	X		X		X		
8	¿Considera usted que existe alta demanda de la necesidad de servicio en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación</b>							
9	¿Considera usted que se debe de evaluar la necesidad de servicio para los diferentes cargos de confianza?	X		X		X		

10	¿Considera usted que la necesidad de servicio es solo para funcionarios a cargos de confianza?	X		X		X		
11	¿Considera usted que la necesidad de servicio es para los funcionarios a altos cargos?	X		X		X		
12	¿En su opinión cree usted que se debe considerar la participación de los pobladores en la designación de funcionarios?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Idoneidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Considera usted que los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco son idóneos en sus cargos?	X		X		X		
14	¿Considera usted que los funcionarios realizan correctamente y con transparencia sus actividades en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
15	¿Considera usted que los funcionarios evalúan la realidad de los procesos del Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
16	¿Considera usted que los funcionarios tienen relación y participación conjunta con los pobladores?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
17	¿Considera usted que los funcionarios evalúan antes de tomar decisiones frente a un problema en el Gobierno Regional de Pasco?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
18	¿Considera usted que los funcionarios están en constante búsqueda de soluciones en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
19	¿Considera Ud., que en el Gobierno Regional de Pasco se cuenta con estrategias laborales para fortalecer las habilidades de sus colaboradores?	X		X		X		
20	¿Considera Ud., que el Gobierno Regional de Pasco se cuenta con estrategias laborales en coordinación con los valores éticos?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Edson Abel Huamán Rojas      DNI: 42471201**

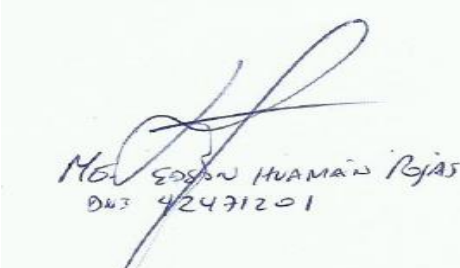
**Especialidad del validador: Gestión Pública**

<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

**Pasco, 09 de Octubre del 2021**



Mg. EDSON HUAMÁN ROJAS  
DNI 42471201

-----  
**Firma del Experto Informante**



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Validador: **Edson Abel Huamán Rojas**

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

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	¿Cree usted que importante designar funcionarios de plena confianza y cercanía a cargos de confianza?	X		X		X		
2	¿Cree usted que existen profesionales con una buena capacidad y competencia para asumir cargos de confianza?	X		X		X		
3	¿Cree usted que existe una buena relación entre todos los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
4	¿Percibe usted que existe funcionarios que no deben estar asumiendo cargos de confianza en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
5	¿Cree usted que existen funcionarios que no tienen iniciativa para relación con los pobladores?	X		X		X		
6	¿Cree usted que las políticas del Gobierno Regional de Pasco están acorde a los funcionarios de confianza?	X		X		X		
7	¿Considera Ud., que los funcionarios se involucran oportunamente en el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Experiencia</b>							
8	¿Cree usted que es necesario designar funcionarios a cargos de confianza con muchos años de experiencia?	X		X		X		
9	¿Cree usted que actualmente existen funcionarios con muchos años de experiencia en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
10	¿Cree usted que actualmente existen funcionarios con trayectoria intachables en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		

11	¿Cree usted que es bueno innovar funcionarios de cierto periodo para la mejor gestión en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
12	¿Cree usted que se debe designar a los residentes del lugar a cargos de confianza en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
13	¿Cree usted que es importante considerar las competencias y capacidades personales en la designación de funcionarios a cargos de confianza?	X		X		X		
14	¿Considera Ud., que el Gobierno Regional de Pasco tiene normas adecuadas para el reconocimiento de los logros de sus colaboradores?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Competitividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	¿Cree usted que existe competitividad en la designación de funcionarios en cargos de confianza?	X		X		X		
16	¿Cree usted que se consideran los niveles de estudio en la designación de funcionarios a cargos de confianza?	X		X		X		
17	¿Percibe usted que los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco están en constante capacitación o especialización según sus cargos?	X		X		X		
18	¿Percibe usted que en la actualidad los funcionarios desconocen la gestión del Gobierno Regional de Pasco para cerrar las brechas?	X		X		X		
19	¿Cree usted que es importante considerar la buena labor de los funcionarios y al mismo tiempo reconocer según las políticas del Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
20	¿Cree usted que es importante considerar la línea de carrera de funcionarios en cargos de confianza con la finalidad de mantener la buena gestión regional de Pasco?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edson Abel Huamán Rojas**

**DNI: 42471201**

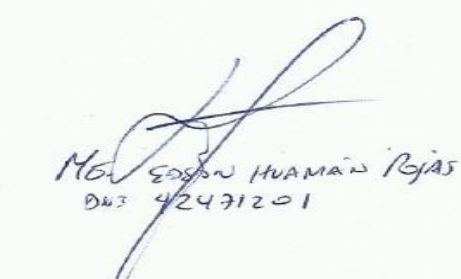
**Especialidad del validador: Gestión Pública**

<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

**Pasco 09 de Octubre del 2021**



Mg. EDSON HUAMÁN ROJAS  
DNI 42471201

-----

**Firma del Experto Informante**

Validador: Nelly Carhuapoma Carlos.



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

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

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: Normatividad</b>								
1	¿Considera usted que las normas legales permiten una buena elección de funcionarios públicos?	X		X		X		
2	¿Considera usted que las actuales normas legales viabilizan la designación de funcionarios públicos transparentes?	X		X		X		
3	¿Cree usted que las normas legales actuales obstaculizan la designación de funcionarios públicos transparentes?	X		X		X		
4	¿Cree usted que las normas legales para la designación de funcionarios públicos no guardan relación con la realidad de la población?	X		X		X		
5	¿Considera usted que es importante regular las normas legales para la designación de funcionarios públicos a cargos de confianza?	X		X		X		
6	¿Considera usted que es importante la participación de los pobladores en la designación de funcionarios públicos a cargos de confianza?	X		X		X		
7	¿Considera usted que existe alta demanda de designación de autoridades a cargos de confianza?	X		X		X		
8	¿Considera usted que existe alta demanda de la necesidad de servicio en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación</b>								
9	¿Considera usted que se debe evaluar la necesidad de servicio para los diferentes cargos de confianza?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la necesidad de servicio es solo para funcionarios a cargos de confianza?	X		X		X		
11	¿Considera usted que la necesidad de servicio es para los funcionarios a otros cargos?	X		X		X		
12	¿En su opinión cree usted que se debe considerar la participación de los pobladores en la designación de funcionarios?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Idoneidad</b>								
13	¿Considera usted que los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco son idóneos en sus cargos?	X		X		X		
14	¿Considera usted que los funcionarios realizan correctamente y con transparencia sus actividades en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
15	¿Considera usted que los funcionarios evalúan la realidad de los procesos del Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
16	¿Considera usted que los funcionarios tienen relación y participación conjunta con los pobladores?	X		X		X		
17	¿Considera usted que los funcionarios evitan antes de tomar decisiones frente a un problema en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		

18	¿Considera usted que los funcionarios están en constante búsqueda de ediciones en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X	
19	¿Considera Ud., que en el Gobierno Regional de Pasco se cuenta con estrategias laborales para fortalecer las habilidades de sus colaboradores?	X		X		X	
20	¿Considera Ud., que el Gobierno Regional de Pasco se cuenta con estrategias laborales en coordinación con los valores éticos?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]                   No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: NELLY CARHUAPOMA CARLOS   DNI: 04070283

Especialidad del validador: MAESTRIA EN LIDERAZGO Y GESTION EDUCATIVA

**Relevancia:** El ítem corresponde al concepto técnico 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 suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 10 de Octubre del 2021

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante

Validador: Nelly Carhuapoma Carlos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo

Nº	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	¿Cree usted que importante designar funcionarios de plena confianza y cercanía a cargos de confianza?	X		X		X		
2	¿Cree usted que existen profesionales con una buena capacidad y competencia para asumir cargos de confianza?	X		X		X		
3	¿Cree usted que existe una buena relación entre todos los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
4	¿Permite usted que exista funcionarios que no deben estar asumiendo cargos de confianza en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
5	¿Cree usted que existen funcionarios que no tienen iniciativa para relación con los pobladores?	X		X		X		
6	¿Cree usted que las políticas del Gobierno Regional de Pasco están acorde a los funcionarios de confianza?	X		X		X		
7	¿Considera Ud., que los funcionarios se involucran oportunamente en el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Experiencia</b>								
8	¿Cree usted que es necesario designar funcionarios a cargos de confianza con muchos años de experiencia?	X		X		X		
9	¿Cree usted que actualmente existen funcionarios con muchos años de experiencia en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
10	¿Cree usted que actualmente existe funcionarios con trayectoria intachable en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
11	¿Cree usted que es bueno innovar funciones de cierto periodo para la mejor gestión en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
12	¿Cree usted que se debe designar a los residentes del lugar a cargos de confianza en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
13	¿Cree usted que es importante considerar las competencias y capacidades personales en la designación de funcionarios a cargos de confianza?	X		X		X		
14	¿Considera Ud., que el Gobierno Regional de Pasco tiene normas adecuadas para el reconocimiento de los logros de sus colaboradores?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Competitividad</b>								
15	¿Cree usted que existe competitividad en la designación de funcionarios en cargos de confianza?	X		X		X		
16	¿Cree usted que se consideran los niveles de estudio en la designación de funcionarios a cargos de confianza?	X		X		X		
17	¿Permite usted que los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco estén en constante capacitación o especialización según sus cargos?	X		X		X		
18	¿Permite usted que en la actualidad los funcionarios desconocen la gestión del Gobierno Regional de Pasco para cerrar las brechas?	X		X		X		
19	¿Cree usted que es importante considerar la buena labor de los funcionarios y al mismo tiempo reconocer según las políticas del Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		

29	¿Cree usted que es importante considerar la línea de carrera de funcionarios en cargos de confianza con la finalidad de mantener la buena gestión regional de Piéscu?	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: NELLY CARHUAPOMA CARLOS   DNI: 04070283

Especialidad del validador: Maestría en Liderazgo y Gestión Educativa

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 10 de Octubre del 2021



Firma del Experto Informante

Validador: Marco Antonio Soto Martínez.

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

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Normatividad</b>							
1	¿Considera usted que las normas legales permiten una buena elección de funcionarios públicos?	X		X		X		
2	¿Considera que las actuales normas legales viabilizan la designación de funcionarios públicos transparentes?	X		X		X		
3	¿Cree usted que las normas legales actuales obstaculizan la designación de funcionarios públicos transparentes?	X		X		X		
4	¿Cree usted que las normas legales para la designación de funcionarios públicos no guardan relación con la realidad de la población?	X		X		X		
5	¿Considera usted que es importante regular las normas legales para la designación de funcionarios públicos a cargos de confianza?	X		X		X		
6	¿Considera usted que es importante la participación de los pobladores en la designación de funcionarios públicos a cargos de confianza?	X		X		X		
7	¿Considera usted que existe alta demanda de designación de autoridades a cargos de confianza?	X		X		X		
8	¿Considera usted que existe alta demanda de la necesidad de servicio en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación</b>							
9	¿Considera usted que se debe de evaluar la necesidad de servicio para los diferentes cargos de confianza?	X		X		X		



10	¿Considera usted que la necesidad de servicio es solo para funcionarios a cargos de confianza?	X		X		X		
11	¿Considera usted que la necesidad de servicio es para los funcionarios a altos cargos?	X		X		X		
12	¿En su opinión cree usted que se debe considerar la participación de los pobladores en la designación de funcionarios?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Idoneidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Considera usted que los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco son idóneos en sus cargos?	X		X		X		
14	¿Considera usted que los funcionarios realizan correctamente y con transparencia sus actividades en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
15	¿Considera usted que los funcionarios evalúan la realidad de los procesos del Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
16	¿Considera usted que los funcionarios tienen relación y participación conjunta con los pobladores?	X		X		X		
17	¿Considera usted que los funcionarios evalúan antes de tomar decisiones frente a un problema en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
18	¿Considera usted que los funcionarios están en constante búsqueda de soluciones en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
19	¿Considera Ud., que en el Gobierno Regional de Pasco se cuenta con estrategias laborales para fortalecer las habilidades de sus colaboradores?	X		X		X		
20	¿Considera Ud., que el Gobierno Regional de Pasco se cuenta con estrategias laborales en coordinación con los valores éticos?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Marco Antonio Soto Martínez      DNI: 16682355

**Especialidad del validador:** Ingeniería de Sistemas con mención en Tecnologías de la Información

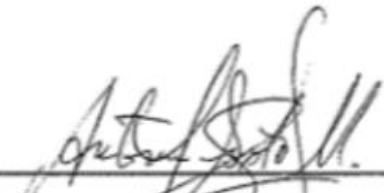
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<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

**Lima, 10 de octubre del 2021**



---

**Marco Antonio Soto Martínez**

Validador: Marco Antonio Soto Martínez

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

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	¿Cree usted que importante designar funcionarios de plena confianza y cercanía a cargos de confianza?	X		X		X		
2	¿Cree usted que existen profesionales con una buena capacidad y competencia para asumir cargos de confianza?	X		X		X		
3	¿Cree usted que existe una buena relación entre todos los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
4	¿Percibe usted que existe funcionarios que no deben estar asumiendo cargos de confianza en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
5	¿Cree usted que existen funcionarios que no tienen iniciativa para relación con los pobladores?	X		X		X		
6	¿Cree usted que las políticas del Gobierno Regional de Pasco están acorde a los funcionarios de confianza?	X		X		X		
7	¿Considera Ud., que los funcionarios se involucran oportunamente en el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Experiencia</b>							
8	¿Cree usted que es necesario designar funcionarios a cargos de confianza con muchos años de experiencia?	X		X		X		
9	¿Cree usted que actualmente existen funcionarios con muchos años de experiencia en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X		

10	¿Cree usted que actualmente existen funcionarios con trayectoria intachables en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X	
11	¿Cree usted que es bueno innovar funcionarios de cierto periodo para la mejor gestión en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X	
12	¿Cree usted que se debe designar a los residentes del lugar a cargos de confianza en el Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X	
13	¿Cree usted que es importante considerar las competencias y capacidades personales en la designación de funcionarios a cargos de confianza?	X		X		X	
14	¿Considera Ud., que el Gobierno Regional de Pasco tiene normas adecuadas para el reconocimiento de los logros de sus colaboradores?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Competitividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
15	¿Cree usted que existe competitividad en la designación de funcionarios en cargos de confianza?	X		X		X	
16	¿Cree usted que se consideran los niveles de estudio en la designación de funcionarios a cargos de confianza?	X		X		X	
17	¿Percibe usted que los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco están en constante capacitación o especialización según sus cargos?	X		X		X	
18	¿Percibe usted que en la actualidad los funcionarios desconocen la gestión del Gobierno Regional de Pasco para cerrar las brechas?	X		X		X	
19	¿Cree usted que es importante considerar la buena labor de los funcionarios y al mismo tiempo reconocer según las políticas del Gobierno Regional de Pasco?	X		X		X	
20	¿Cree usted que es importante considerar la línea de carrera de funcionarios en cargos de confianza con la finalidad de mantener la buena gestión regional de Pasco?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Marco Antonio Soto Martínez            **DNI:** 16682355

**Especialidad del validador:** Ingeniería de Sistemas con mención en Tecnologías de la Información


<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

**Lima, 10 de octubre del 2021**



---

**Marco Antonio Soto-Martinez**

Anexo 5  
Resultado de Confiabilidad

*Valores instrumento Alfa de Cronbach*

<b>CONDICIÓN</b>	<b>ACOTACIÓN</b>
DE -0.01 A 0 DE 0.01 A 0.49	Confiabilidad baja , No es Confiable
DE 0,50 AL 0,75	Moderada-Confiabilidad
DEL 0,76 AL 0,89	Fuerte-Confiabilidad
DE 0,90 AL 1,00	Alta-Confiabilidad

Fuente: Soto Quiroz (2015), *Tesis para maestros y doctorandos en cuatro pasos.*

*Esquema de confiabilidad*

Variable	Alfa de Cronbach	No. de compendios
Designación de funcionarios de confianza	0,928	20
Gestión de administración pública	0,885	20

Fuente: Procesado con software de estadística en SPSS v.25.

## Anexo 6

### Carta de Autorización

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

<b>Nombre de la Organización:</b>	<b>RUC:</b> 20489252270
GOBIERNO REGIONAL DE PASCO	
<b>Nombre del Titular o Representante legal:</b> GERENTE GENERAL	
<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>DNI:</b>
EDWIN GINO BARRIOS FALCON	30494547

**Consentimiento:**  
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [X], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

<b>Nombre del Trabajo de Investigación:</b>	
DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA Y LA GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO, 2021.	
<b>Nombre del Programa Académico:</b> MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
<b>Autor: Nombres y Apellidos:</b>	<b>DNI:</b>
JUAN ANTONIO GALARZA VEGA	04083635

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 14 DE FEBRERO DEL 2022.

  
GOBIERNO REGIONAL PASCO  
Firma: \_\_\_\_\_  
MC. EDWIN GINO BARRIOS FALCON  
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "F". Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 7

### Resultados descriptivos por pregunta

En la tabla 5 se efectuó el análisis por pregunta, donde se precisa los aspectos más resaltantes por los trabajadores, dónde se tiene que los aspectos más destacados por los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco se caracterizan por la regulación de normas legales en designar a todo funcionario público en cargo de confianza, siendo relevante que participe el poblador en las designaciones de todo funcionario público en cargo de confianza.

**Tabla 5**

*Dimensión Normatividad (por pregunta)*

Pregunta	Escala	Recuento	%
1. ¿Considera usted que las normas legales permiten una buena elección de funcionarios públicos?	Muy en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	4.35
	De acuerdo	32	34.78
	Muy de acuerdo	56	60.87
2. ¿Considera que las actuales normas legales viabilizan la designación de funcionarios públicos transparentes?	Muy en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	10.87
	De acuerdo	46	50
3. ¿Cree usted que las normas legales actuales obstaculizan la designación de funcionarios públicos transparentes?	Muy de acuerdo	36	39.13
	Muy en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	1	1.087
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	9.78



	De acuerdo	45	48.91	
	Muy de acuerdo	37	40.22	
	Muy en desacuerdo	0	0	
	En desacuerdo	5	5.43	
4.	¿Cree usted que las normas legales para la designación de funcionarios públicos no guardan relación con la realidad de la población?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	20.65
		De acuerdo	45	48.91
		Muy de acuerdo	23	25
		Muy en desacuerdo	1	1.09
		En desacuerdo	2	2.17
5.	¿Considera usted que es importante regular las normas legales para la designación de funcionarios públicos a cargos de confianza?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	18.48
		De acuerdo	49	53.26
		Muy de acuerdo	23	25.00
		Muy en desacuerdo	0	0.00
		En desacuerdo	2	2.17
6.	¿Considera usted que es importante la participación de los pobladores en la designación de funcionarios públicos a cargos de confianza?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	9.78
		De acuerdo	57	61.96
		Muy de acuerdo	24	26.09
		Muy en desacuerdo	0	0.00
		En desacuerdo	2	2.17
7.	¿Considera usted que existe alta demanda de designación de autoridades a cargos de confianza?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	15.22
		De acuerdo	58	63.04
		Muy de acuerdo	18	19.57
		Muy en desacuerdo	0	0.00
		En desacuerdo	3	3.26
8.	¿Considera usted que existe alta demanda de la necesidad de servicio en el Gobierno Regional de Pasco?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	15.22
		De acuerdo	54	58.70
		Muy de acuerdo	21	22.83

*Nota: Cuestionario de "Designación de funcionarios de confianza"*

En la tabla 7, se efectuó el análisis por pregunta de dónde se tiene que los aspectos más destacados por los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco se caracterizan porque se debe de evaluar la necesidad de servicio para los diferentes cargos de confianza y la necesidad de servicio es para los funcionarios a altos cargos.

**Tabla 7**

*Dimensión Capacitación (por pregunta)*

Preguntas	Escala	Recuento	%
1. ¿Considera usted que se debe de evaluar la necesidad de servicio para los diferentes cargos de confianza?	Muy en desacuerdo	3	3.26
	En desacuerdo	2	2.17
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	14.13
	De acuerdo	47	51.09
	Muy de acuerdo	27	29.35
2. ¿Considera usted que la necesidad de servicio es solo para funcionarios a cargos de confianza?	Muy en desacuerdo	2	2.17
	En desacuerdo	1	1.09
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	7.61
	De acuerdo	47	51.09
	Muy de acuerdo	35	38.04
3. ¿Considera usted que la necesidad de servicio es para los funcionarios a altos cargos?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	1	1.09
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	6.52
	De acuerdo	46	50.00
	Muy de acuerdo	39	42.39
	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00

4. ¿En su opinión cree usted que se debe considerar la participación de los pobladores en la designación de funcionarios?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	9.78
	De acuerdo	50	54.35
	Muy de acuerdo	33	35.87

*Nota: Cuestionario de "Designación de funcionarios de confianza".*

En la tabla 9, se efectuó el análisis por pregunta de dónde se tiene que los aspectos más destacados por los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco se caracterizan porque los funcionarios realizan correctamente y con transparencia sus actividades en el Gobierno Regional de Pasco y que los funcionarios tienen relación y participación conjunta con los pobladores.

### **Tabla 9**

*Dimensión Idoneidad (por pregunta)*

Preguntas	Escala	Recuento	%
1. ¿Considera usted que los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco son idóneos en sus cargos?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	8.70
	De acuerdo	58	63.04
	Muy de acuerdo	26	28.26
2. ¿Considera usted que los funcionarios realizan correctamente y con transparencia sus actividades en el Gobierno Regional de Pasco?	Muy en desacuerdo	2	2.17
	En desacuerdo	1	1.09
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	4.35
	De acuerdo	51	55.43
	Muy de acuerdo	34	36.96
3. ¿Considera usted que los funcionarios evalúan la realidad de los procesos del Gobierno Regional de Pasco?	Muy en desacuerdo	2	2.17
	En desacuerdo	2	2.17
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	8.70

	De acuerdo	50	54.35
	Muy de acuerdo	30	32.61
	Muy en desacuerdo	0	0.00
4. ¿Considera usted que los funcionarios tienen relación y participación conjunta con los pobladores?	En desacuerdo	4	4.35
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	20.65
	De acuerdo	49	53.26
	Muy de acuerdo	20	21.74
	Muy en desacuerdo	0	0.00
5. ¿Considera usted que los funcionarios evalúan antes de tomar decisiones frente a un problema en el Gobierno Regional de Pasco?	En desacuerdo	3	3.26
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	19.57
	De acuerdo	47	51.09
	Muy de acuerdo	24	26.09
	Muy en desacuerdo	0	0.00
6. ¿Considera usted que los funcionarios están en constante búsqueda de soluciones en el Gobierno Regional de Pasco?	En desacuerdo	1	1.09
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	29.35
	De acuerdo	42	45.65
	Muy de acuerdo	22	23.91
	Muy en desacuerdo	0	0.00
7. ¿Considera Ud., que en el Gobierno Regional de Pasco se cuenta con estrategias laborales para fortalecer las habilidades de sus colaboradores?	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	4.35
	De acuerdo	49	53.26
	Muy de acuerdo	39	42.39
	Muy en desacuerdo	2	2.17
8. ¿Considera Ud., que el Gobierno Regional de Pasco se cuenta con estrategias laborales en coordinación con los valores éticos?	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	5.43
	De acuerdo	52	56.52
	Muy de acuerdo	33	35.87

---

*Nota: Cuestionario de "Designación de funcionarios de confianza"*

En la tabla 11 se efectuó el análisis por pregunta de dónde se tiene que los aspectos más destacados por los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco se caracterizan porque existen profesionales con una buena capacidad y competencia para asumir cargos de confianza y las políticas del Gobierno Regional de Pasco están acorde a los funcionarios de confianza.

**Tabla 11**

*Dimensión Confianza (por pregunta)*

Preguntas	Escala	Recuento	%
1. ¿Cree usted que importante designar funcionarios de plena confianza y cercanía a cargos de confianza?	Muy en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	7.61
	De acuerdo	46	50.00
	Muy de acuerdo	39	42.39
	Muy en desacuerdo	0	0
2. ¿Cree usted que existen profesionales con una buena capacidad y competencia para asumir cargos de confianza?	En desacuerdo	0	0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	1.09
	De acuerdo	30	32.61
	Muy de acuerdo	61	66.30
	Muy en desacuerdo	0	0
3. ¿Cree usted que existe una buena relación entre todos los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco?	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	4.35
	De acuerdo	36	39.13
	Muy de acuerdo	52	56.52
	Muy en desacuerdo	0	0

4. ¿Percibe usted que existe funcionarios que no deben estar asumiendo cargos de confianza en el Gobierno Regional de Pasco?	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	5.43
	De acuerdo	33	35.87
	Muy de acuerdo	54	58.70
5. ¿Cree usted que existen funcionarios que no tienen iniciativa para relación con los pobladores?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	7.61
	De acuerdo	47	51.09
	Muy de acuerdo	38	41.30
6. ¿Cree usted que las políticas del Gobierno Regional de Pasco están acorde a los funcionarios de confianza?	Muy en desacuerdo	8	8.70
	En desacuerdo	6	6.52
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	17.39
	De acuerdo	42	45.65
	Muy de acuerdo	20	21.74
	Muy en desacuerdo	1	1.09
7. ¿Considera Ud., que los funcionarios se involucran oportunamente en el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Regional de Pasco?	En desacuerdo	2	2.17
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	8.70
	De acuerdo	40	43.48
	Muy de acuerdo	41	44.57

*Nota: Cuestionario de "Gestión de la administración pública"*

En la tabla 13 se efectuó el análisis por pregunta de dónde se tiene que los aspectos más destacados por los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco se caracterizan porque existen funcionarios con muchos años de experiencia en el Gobierno Regional de Pasco y consideran las competencias y capacidades personales en la designación de funcionarios a cargos de confianza.

**Tabla 13**

*Dimensión Experiencia (por pregunta)*

Preguntas	Escalas	Recuento	%
1. ¿Cree usted que es necesario designar funcionarios a cargos de confianza con muchos años de experiencia?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	4.35
	De acuerdo	45	48.91
	Muy de acuerdo	43	46.74
2. ¿Cree usted que actualmente existen funcionarios con muchos años de experiencia en el Gobierno Regional de Pasco?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	2	2.17
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	2.17
	De acuerdo	55	59.78
	Muy de acuerdo	30	32.61
3. ¿Cree usted que actualmente existen funcionarios con trayectoria intachables en el Gobierno Regional de Pasco?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	5	5.43
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	17.39
	De acuerdo	38	41.30
	Muy de acuerdo	33	35.87

	Muy en desacuerdo	0	0.00
4. ¿Cree usted que es bueno innovar funcionarios de cierto periodo para la mejor gestión en el Gobierno Regional de Pasco?	En desacuerdo	3	3.26
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	1.09
	De acuerdo	35	38.04
	Muy de acuerdo	53	57.61
	Muy en desacuerdo	1	1.09
5. ¿Cree usted que se debe designar a los residentes del lugar a cargos de confianza en el Gobierno Regional de Pasco?	En desacuerdo	11	11.96
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	23.91
	De acuerdo	38	41.30
	Muy de acuerdo	20	21.74
	Muy en desacuerdo	0	0.00
6. ¿Cree usted que es importante considerar las competencias y capacidades personales en la designación de funcionarios a cargos de confianza?	En desacuerdo	7	7.61
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	14.13
	De acuerdo	45	48.91
	Muy de acuerdo	27	29.35
	Muy en desacuerdo	0	0.00
7. ¿Considera Ud., que el Gobierno Regional de Pasco tiene normas adecuadas para el reconocimiento de los logros de sus colaboradores?	En desacuerdo	2	2.17
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	3.26
	De acuerdo	40	43.48
	Muy de acuerdo	47	51.09

*Nota: Cuestionario de "Gestión de la administración pública"*