

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE**

**ESCUELA DE POSTGRADO**



**Percepción del perfil profesional en la designación de  
funcionarios de confianza en la Red de Salud Huamanga y su  
relación en la gestión institucional, 2022**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**AUTOR**

Franco Edgar Jiménez Huamán

Alvaro Renan Altamirano Sipan

Edilberto Pedraza Dávila

**ASESOR**

Luis Enrique Cayatopa Rivera

Lima, Perú

2022

**METADATOS COMPLEMENTARIOS****Datos de los Autores****Autor 1**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

**Autor 2**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

**Autor 3**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

**Autor 4**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

**Datos de los Asesores****Asesor 1**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

**Asesor 2**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

### Datos del Jurado

#### Presidente del jurado

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

#### Segundo miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

#### Tercer miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

### Datos de la Obra

Materia*	
Campo del conocimiento OCDE Consultar el listado:	
Idioma	
Tipo de trabajo de investigación	
País de publicación	
Recurso del cual forma parte (opcional)	
Nombre del grado	
Grado académico o título profesional	
Nombre del programa	
Código del programa Consultar el listado:	

**\*Ingresar las palabras clave o términos del lenguaje natural (no controladas por un vocabulario o tesauro).**

**UNIDAD DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y COMERCIALES**

**SUSTENTACIÓN DE LA TESIS DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**ACTA N° 014-2023**

Hoy, a los 21 días del mes de setiembre del año 2023 a las 09:00 horas, en acto público mediante una sesión en línea en la plataforma Zoom, utilizada en forma oficial por la Escuela de Postgrado; se llevó a cabo el proceso de sustentación de tesis de:

ALTAMIRANO SIPAN, ALVARO RENAN

Quien expuso la tesis:

PERCEPCIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL EN LA DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA EN LA RED DE SALUD HUAMANGA Y SU RELACIÓN EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL, 2022

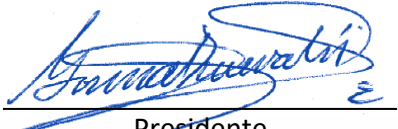
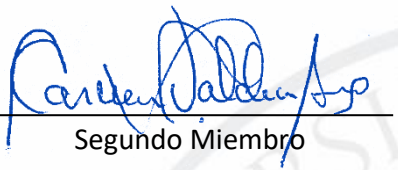
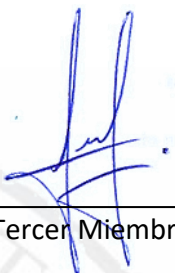
Ante el Jurado compuesto por los señores:

PRESIDENTE	Grimaldo Querevalú Suárez
SEGUNDO MIEMBRO	Carmen Rosa Valdivia Arenas
TERCER MIEMBRO	Luis Enrique Cayatopa Rivera

Terminada su exposición, defendió su tesis durante 30 minutos frente al Jurado, públicamente, absolviendo las preguntas planteadas.

Al concluir el proceso establecido por la Escuela de Postgrado, el Jurado de Tesis, luego de la deliberación del caso, otorgó por unanimidad la mención de:

CUM LAUDE con la calificación de: 17.

 Presidente	 Segundo Miembro	 Tercer Miembro
---	--	---

Estuvo presente como veedor del acto:

	 Fredo Arauzo Ramírez Secretario Académico
---	---

Jesús María, 21 de setiembre del 2023

**UNIDAD DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y COMERCIALES**

**SUSTENTACIÓN DE LA TESIS DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**ACTA N° 015-2023**

Hoy, a los 21 días del mes de setiembre del año 2023 a las 09:00 horas, en acto público mediante una sesión en línea en la plataforma Zoom, utilizada en forma oficial por la Escuela de Postgrado; se llevó a cabo el proceso de sustentación de tesis de:

JIMÉNEZ HUAMÁN, FRANCO EDGAR

Quien expuso la tesis:

PERCEPCIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL EN LA DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA EN LA RED DE SALUD HUAMANGA Y SU RELACIÓN EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL, 2022

Ante el Jurado compuesto por los señores:

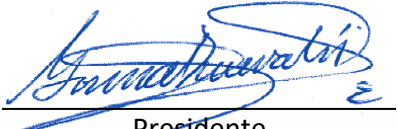
PRESIDENTE  
SEGUNDO MIEMBRO  
TERCER MIEMBRO

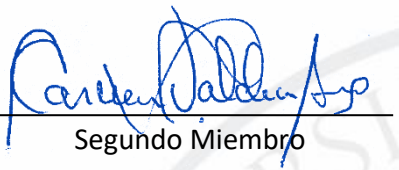
Grimaldo Querevalú Suárez  
Carmen Rosa Valdivia Arenas  
Luis Enrique Cayatopa Rivera

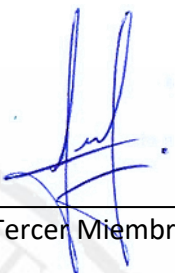
Terminada su exposición, defendió su tesis durante 30 minutos frente al Jurado, públicamente, absolviendo las preguntas planteadas.

Al concluir el proceso establecido por la Escuela de Postgrado, el Jurado de Tesis, luego de la deliberación del caso, otorgó por unanimidad la mención de:

CUM LAUDE con la calificación de: 17.

  
Presidente

  
Segundo Miembro

  
Tercer Miembro

Estuvo presente como vedor del acto:





Fredo Arauzo Ramírez  
Secretario Académico

Jesús María, 21 de setiembre del 2023

**UNIDAD DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y COMERCIALES**

**SUSTENTACIÓN DE LA TESIS DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**ACTA N° 016-2023**

Hoy, a los 21 días del mes de setiembre del año 2023 a las 09:00 horas, en acto público mediante una sesión en línea en la plataforma Zoom, utilizada en forma oficial por la Escuela de Postgrado; se llevó a cabo el proceso de sustentación de tesis de:

**PEDRAZA DÁVILA, EDILBERTO**

Quien expuso la tesis:

**PERCEPCIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL EN LA DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA EN LA RED DE SALUD HUAMANGA Y SU RELACIÓN EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL, 2022**

Ante el Jurado compuesto por los señores:

**PRESIDENTE**

**Grimaldo Querevalú Suárez**

**SEGUNDO MIEMBRO**

**Carmen Rosa Valdivia Arenas**


**TERCER MIEMBRO**


**Luis Enrique Cayatopa Rivera**

Terminada su exposición, defendió su tesis durante 30 minutos frente al Jurado, públicamente, absolviendo las preguntas planteadas.

Al concluir el proceso establecido por la Escuela de Postgrado, el Jurado de Tesis, luego de la deliberación del caso, otorgó por unanimidad la mención de:

CUM LAUDE con la calificación de: 17.

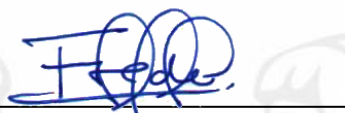
  
Presidente

  
Segundo Miembro

  
Tercer Miembro

*Estuvo presente como veedor del acto:*



  
Fredo Arauzo Ramírez  
Secretario Académico

Jesús María, 21 de setiembre del 2023

**Anexo 2**

CARTA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR(A) DE TESIS CON INFORME DE EVALUACIÓN DEL SOFTWARE ANTIPLAGIO

Ciudad, 18 de septiembre de 2023

Señor(a),  
Carmen Rosa Valdivia Arenas  
Coordinador de la Unidad Académica de la Facultad Ciencias Económicas y Comerciales /  
Escuela de Postgrado UCSS

Reciba un cordial saludo.

Sirva el presente para informar que la tesis, bajo mi asesoría, con título: “Percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en la Red de Salud Huamanga y su relación en la gestión institucional, 2022”, presentado por Alvaro Renan Altamirano Sipán (2021200156, 73037348), Franco Edgar Jiménez Huamán (2021200159, 74651638) y Edilberto Pedraza Dávila (2021200163, 43349299), sustentada para optar el grado académico de Maestro en Administración Pública, ha sido revisado en su totalidad por mi persona y **CONSIDERO** que el mismo se encuentra **APTO** para ser sustentado ante el Jurado Evaluador.

Asimismo, para garantizar la originalidad del documento en mención, se le ha sometido a los mecanismos de control y procedimientos antiplagio previstos en la normativa interna de la Universidad, **cuyo resultado alcanzó un porcentaje de similitud de 0%.\*** Por tanto, en mi condición de asesor(a), firmo la presente carta en señal de conformidad y adjunto el informe de similitud del Sistema Antiplagio Turnitin, como evidencia de lo informado.

Sin otro particular, me despido de usted. Atentamente,

Firma del Asesor (a)

NOMBRE: Luis Enrique Cayatopa Rivera

DNI N°: 43727539

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4343-2674>

Unidad Académica de la Facultad Ciencias Económicas y Comerciales /  
Escuela de Postgrado UCSS

\* De conformidad con el artículo 8°, del Capítulo 3 del Reglamento de Control Antiplagio e Integridad Académica para trabajos para optar grados y títulos, aplicación del software antiplagio en la UCSS, se establece lo siguiente:

Artículo 8°. Criterios de evaluación de originalidad de los trabajos y aplicación de filtros

El porcentaje de similitud aceptado en el informe del software antiplagio para trabajos para optar grados académicos y títulos profesionales, será máximo de veinte por ciento (20%) de su contenido, siempre y cuando no implique copia o indicio de copia.

## **Dedicatoria**

A nuestras familias y a Dios por brindarnos la  
oportunidad de crecer profesionalmente.



## **Agradecimientos**

A la Universidad Católica Sedes Sapientiae,  
a toda la Facultad de Postgrado en Gestión Pública  
y, especialmente, a los docentes que, con la enseñanza de sus valiosos  
conocimientos, consiguieron que pueda crecer como profesional.  
A los docentes Mg. Carmen Rosa Valdivia Arenas y Mg. Luis Enrique  
Cayatopa Rivera, nuestros asesores, por su tiempo, dedicación y paciencia en  
el desarrollo de la presente investigación.  
A nuestras familias y personas cercanas por su apoyo incondicional  
en todos los momentos importantes de la vida.

## Resumen

El desarrollo investigativo *Percepción del perfil profesional de los funcionarios de confianza en la Red de Salud Huamanga y su relación en la gestión institucional, 2022* tuvo por objetivo determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con la gestión institucional de la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022. De ese modo, la metodología se abocó al diseño de no experimentación de corte transaccional, enfoque numérico, niveles dirigidos a la descripción y correlación, técnica encuesta orientada a la muestra de 84 colaboradores administrativos y contables. Al visualizarse los resultados descriptivos, pudo constatarse que para el 55,42 % era inadecuado su percepción del perfil profesional de los funcionarios de confianza, mientras que para el 44,58% regular; asimismo, el 20,24% consideró que era inadecuado la gestión institucional, el 66,67% consideró de regular y el 13,10% de adecuado; por otra parte, se pudo determinar una relación entre las variables tras la aplicación del estadístico Rho de Spearman cuyo grado fue equivalente a 0,722 y p valor igual a 0,000; asimismo, se evidenciaron correlaciones entre la percepción referida con las dimensiones de la gestión institucional (planeación, organización, dirección y control), cuyos grados correlacionales fueron 0,522, 0,656, 0,561 y 0,621, respectivamente, todos con p valor inferior al nivel de significancia.

**Palabras clave:** Percepción, perfil profesional, funcionarios de confianza, gestión institucional, Red de Salud Huamanga.

## **Abstract**

The research development "Perception of the professional profile of trusted officials in the Huamanga Health Network and its relationship in the institutional management, 2022", aimed to determine the degree of relationship between the perception of the professional profile in the appointment of trusted officials with the institutional management of the Huamanga Health Network during the period 2018-2022, thus the methodology was focused on the non-experimental design of transactional cut, numerical approach, levels aimed at the description and correlation, survey technique oriented to the sample of 84 administrative and accounting collaborators; When the descriptive results were visualized, it was found that 55.42% had an inadequate perception of the professional profile of the trusted employees, while 44.58% had a fair perception; likewise, 20.24% considered that the institutional management was inadequate, 66.67% considered it fair, and 13.10% adequate; On the other hand, it was possible to determine a relationship between the variables after the application of Spearman's Rho statistic whose degree was equivalent to 0.722 and p value equal to 0.000; likewise, correlations were also evidenced between the perception referred to the dimensions of institutional management, being planning, organization, direction and control; whose correlational degrees were 0.522; 0.656; 0.561 and 0.621 respectively, all with p value below the level of significance.

**Key words:** Perception, professional profile, trusted officials, institutional management, Huamanga Health Network.

## Índice temático

Dedicatoria.....	I
Agradecimientos .....	II
Resumen .....	III
Abstract.....	IV
Índice temático .....	V
Índice de tablas.....	VIII
Índice de figuras.....	X
Introducción .....	1
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>3</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema .....	5
1.2.1. Problema general .....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Justificación del tema de la investigación.....	5
1.4. Objetivos de la investigación .....	6
1.4.1. Objetivo general .....	6
1.4.2. Objetivos Específicos .....	6
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
2.1. Antecedentes del estudio.....	8
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	8
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	9
2.1.3. Antecedentes locales.....	11
2.2. Bases teóricas .....	11

2.2.1. Percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza .....	12
2.2.2. Gestión institucional .....	17
2.3. Definición de términos básicos .....	21
2.4. Hipótesis de investigación .....	22
2.4.1. Hipótesis general .....	22
2.4.2. Hipótesis específicas .....	22
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....</b>	<b>23</b>
3.1. Diseño y alcance de la investigación .....	23
3.2. Variables .....	24
3.2.1. Definición conceptual de las variables .....	24
3.2.2. Definición operacional de las variables .....	25
3.3. Limitaciones .....	26
3.4. Población y muestra.....	26
3.4.1. Población.....	26
3.4.2. Muestra .....	27
3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos .....	28
3.5.1. Técnica.....	28
3.5.2. Instrumento .....	28
3.6. Validez y confiabilidad del instrumento.....	28
<b>CAPÍTULO IV: DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>31</b>
4.1. Análisis del entorno .....	31
4.1.1. Ubicación geográfica .....	31
4.1.2. Dinámica poblacional .....	33
4.1.3. Indicadores socioeconómicos.....	34

4.1.4. Estructura organizacional de la Red de Salud Huamanga .....	35
4.2. Resultados de investigación .....	37
4.2.1. Resultados descriptivos.....	37
4.2.3. Análisis correlacional .....	64
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES .....</b>	<b>72</b>
5.1. Conclusiones .....	72
5.2. Recomendaciones .....	75
Bibliografía .....	77
Anexos .....	85
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	86
Anexo 2: Recolección de instrumentos .....	88
Anexo 3. Validación de instrumentos .....	92
Anexo 4. Confiabilidad de instrumentos .....	99
Anexo 5. Base de datos .....	100
Anexo 6. Camino metodológico .....	102

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Definición de los indicadores de la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza .....	16
<b>Tabla 2.</b> Concepto de las dimensiones de la gestión institucional .....	20
<b>Tabla 3.</b> Matriz de operacionalización de las variables .....	25
<b>Tabla 6.</b> Estadístico alfa de Cronbach para la variable percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza.....	29
<b>Tabla 7.</b> Estadístico alfa de Cronbach para la variable gestión institucional .....	29
<b>Tabla 8.</b> Descripción de los expertos en validación .....	30
<b>Tabla 4.</b> Perú-Ayacucho Huamanga. Población poblacional 2023 .....	33
<b>Tabla 5.</b> Perú Ayacucho Huamanga. Actividades económicas.....	34
<b>Tabla 9.</b> Estadísticos generales de las variables .....	38
<b>Tabla 10.</b> Tabla cruzada entre la percepción del perfil profesional en cargos de confianza con la gestión institucional .....	39
<b>Tabla 11.</b> Tabla cruzada entre la percepción del perfil profesional en cargos de confianza con los ítems de planeación .....	41
<b>Tabla 12.</b> Tabla cruzada entre la percepción del perfil profesional en cargos de confianza con los ítems de organización .....	48
<b>Tabla 13.</b> Tabla cruzada entre la percepción del perfil profesional en cargos de confianza con los ítems de dirección.....	53
<b>Tabla 14.</b> Tabla cruzada entre la percepción del perfil profesional en cargos de confianza con los ítems de control.....	60
<b>Tabla 15.</b> Prueba de normalidad para las variables .....	64

<b>Tabla 16.</b> Correlación de la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza versus la planeación .....	66
<b>Tabla 17.</b> Correlación de la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza versus organización.....	67
<b>Tabla 18.</b> Correlación de la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza versus dirección .....	68
<b>Tabla 19.</b> Correlación de la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza versus control.....	70
<b>Tabla 20.</b> Correlación de la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza versus gestión institucional .....	71



## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Mapa político del departamento de Ayacucho y provincia de Huamanga .....	32
<b>Figura 2.</b> Estructura organizacional de la Red de Salud Huamanga .....	36

## **Introducción**

La investigación se sitúa en la Red de Salud de la provincia de Huamanga. El problema que se ha observado es la deficiente labor de los cargos de confianza que, en relación con la gestión institucional, conlleva a repercusiones negativas. Dichas designaciones, no se cumplen, en su mayoría, con el perfil profesional establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) y el Cuadro de Asignación para el Personal (CAP) para llevar a cabo las actividades que establece el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la institución. Además, al no existir un tiempo establecido en la designación, resulta temporalmente volátil la duración de los funcionarios delegados habiéndose discontinuidades en las gestiones. En ese sentido, el objetivo general de esta tesis permite contestar la problemática general de determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con la gestión institucional de la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.

La principal dificultad fue el tiempo para recabar la información del personal administrativo y contable que ha trabajado en el periodo de tiempo indicado. Así, de la muestra de 103 trabajadores, 84 permitieron acceder al llenado de encuesta como técnica recolectora. Con la intención de consignar una mejor comprensión, la investigación se estructura en cinco capítulos. El primer capítulo se encuentra refiere al planteamiento del problema para evidenciar la descripción de la problemática del estudio, la delimitación y formulación del problema, la explicación de la justificación y los objetivos. El segundo capítulo se centra en el marco teórico, estableciéndose los antecedentes, las bases teóricas o científicas, la definición de los términos básicos y planteamiento de las hipótesis de la investigación tanto general como específicas. El tercer capítulo muestra todo lo concerniente al método, tipo, nivel, diseño, población y muestra, técnica de procesamiento de datos y validez y confiabilidad investigativa. En el cuarto capítulo, se

presenta los resultados a nivel de análisis de entorno, los resultados descriptivos y las inferenciales de manera objetiva. Finalmente, se describió las conclusiones y recomendaciones, mientras que las páginas restantes corresponden a los anexos.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En la administrativa pública, existen diversos mecanismos para la contratación de trabajadores. No obstante, el presente estudio se centra en la Ley N.º 28175 "Ley Marco del Empleo Público", la cual se fija en la designación de cargos de confianza para puestos por las autoridades políticas. De ese modo, el nuevo trabajador puede encargarse de determinadas instituciones no por un proceso de selección, sino por un criterio propio de las autoridades entrantes. Eso conlleva a que puedan ejercer cargos como la dirección o la gerencia de una determinada institución pública; sin embargo, este cargo de confianza, a diferencia de la contratación de servidores públicos por el Decreto Legislativo N.º 1057, implementado en la regulación especial al régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), establece el tiempo de trabajo por contratación sea CAS o nombrado, determinando su estabilidad de tiempo bajo dicha reglamentación. Por tanto, se puede apreciar las particularidades de ambas leyes.

El mecanismo de la designación de cargos por confianza, bajo estudios preliminares, evidenció deficiencias respecto a la relación del perfil profesional con la designación de funciones, aseverando que muchas veces las personas seleccionadas no se relacionan con el perfil de ciertos cargos (Sánchez, 2020). Ello conlleva muchas veces a que su gestión no llegue a cumplir las metas presupuestales, considerando un tiempo incierto respecto al corte o despido y dejando la gestión inconclusa.

Mencionado ello, se podría percibir que estos inconvenientes estén sucediendo en la Red de Salud Huamanga, porque los directores o administrativos no estarían teniendo la formación académica adecuada para cumplir con el perfil; es decir, no contarían con el título profesional, la colegiatura o la habilidad para desarrollar los planes establecidos. Por otra parte, en cuanto a su capacitación, estos trabajadores no estarían en

constante capacitación según el Manual de Organización y Funciones (MOF). Finalmente, en la experiencia profesional, se estimaría que los años de experiencia referidos, también por el MOF, no estarían acordes, demostrando que los trabajadores no tendrían el nivel para asumir sus cargos. De ese modo, se estaría indicando el error de las autoridades por designarlos, generando la sospecha de actos corruptivos o de interés personal y favores.

Por otra parte, en esta designación, se vería la normatividad se estaría modificando, a interés personal entre la autoridad política y el trabajador de confianza, la emisión de la resolución de designación otorgada por el titular de la entidad, así como la emisión de la resolución de culminaciones de funciones del anterior funcionario para que pueda mostrar que estos funcionarios lograron implementar gestiones eficientes. Además, se apreciaría que, en cuanto a la necesidad de servicios, el cargo estructural por el Cuadro de Asignación para el Personal (CAP) de la entidad y la condición de libre para ser ocupado, estaría moldeado para entrar, en ese régimen, el directivo administrativo. Finalmente, dentro de lo establecido por la ley en el aspecto de idoneidad, estos nuevos administrativos estarían faltando a la reglamentación al aparecer en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles (RNSSC) o el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (Redam). Así, se estaría cometiendo delito al buscar ocupar ciertos cargos (Quezada, 2017).

Ante lo descrito, surge la necesidad de presentar la siguiente investigación para establecer la relación entre la gestión del perfil profesional con la efectivización de la designación de los cargos de confianza en la Red de Salud Huamanga, 2018-2022. Es probable que, con estos inconvenientes, no se sigan permitiendo el cumplimiento de las metas de gestión en la institución, generando disgustos en los trabajadores y, sobre todo

siendo, perjudicando a los usuarios de la red al no recibir la atención y el equipamiento adecuada para la realización de sus actividades.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿En qué medida la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza de la Red de Salud Huamanga se relaciona con la gestión institucional durante el periodo 2018 - 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ✓ ¿En qué medida la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza de la Red de Salud Huamanga se relaciona con la planeación institucional durante el periodo 2018 - 2022?
- ✓ ¿En qué medida la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza de la Red de Salud Huamanga se relaciona con la organización institucional, durante el periodo 2018 - 2022?
- ✓ ¿En qué medida la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza de la Red de Salud Huamanga se relaciona con la dirección institucional, durante el periodo 2018 - 2022?
- ✓ ¿En qué medida la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza de la Red de Salud Huamanga se relaciona con el control institucional, durante el periodo 2018 - 2022?

## **1.3. Justificación del tema de la investigación**

La presente investigación será significativa debido a que manifestará tres niveles que harán que el trabajo sea consistente e íntegro.

A nivel teórico, se buscará que, por medio de la adjunción de las teorías, se permita conocer a mayor profundidad el comportamiento de las variables y, con los resultados, se pueda permitir el debate con la realidad de la problemática; por otra parte, también se tomará en cuenta la adquisición de antecedentes, los cuales permitirán en la discusión manifestar comparaciones con los resultados del presente trabajo.

A nivel metodológico, la presente investigación se justificará debido a la creación de instrumentos que permitirán medir el comportamiento de las variables, independientemente por cada una, las cuales tendrán necesariamente que pasar por un proceso de validación y confiabilidad para presentarse solventes y disponibles a futuras investigaciones que requieran temáticas semejantes.

A nivel social, el presente trabajo será justificado debido a que la elaboración de sugerencias estará dirigido a la directiva de la Red de Salud Huamanga para que la información brindada sea significativa al momento de tomar decisiones en beneficio de los usuarios de la institución.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con la gestión institucional de la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- ✓ Determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con la planeación institucional durante el periodo 2018-2022.

- ✓ Determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con la organización institucional durante el periodo 2018-2022.
- ✓ Determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con la dirección institucional durante el periodo 2018-2022.
- ✓ Determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con el control institucional durante el periodo 2018-2022.



## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes del estudio**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Agudelo (2020) sostuvo como objetivo analizar la gestión humana en los proyectos de organizaciones colombianas para su evaluación correspondiente en los trabajadores. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal, tipo aplicada, nivel descriptivo. Aplicó la encuesta a una población de 191 trabajadores. En los resultados, se pudo apreciar que el 92% de los trabajadores se encuentran en riesgo medio de un excedente de trabajo; no obstante, el 70% considera tener las habilidades para lidiar con sus actividades; y, el 62%, que no cuentan con las competencias necesarias para el cargo. Por último, señala que, ante el riesgo psicosocial del puesto en un nivel medio, se necesita planes de acción y control en el corto plazo.

Dávila (2018) tuvo por objetivo estudiar la efectividad de la ley del código de trabajo en base a las funciones de confianza. Su metodología fue de enfoque cualitativo con una técnica análisis documental. Mediante la guía de análisis documentaria, recolectó bibliografías respecto a la ley de estudio, diseño no experimental longitudinal. Tras la revisión respectiva, llegó a la conclusión de que las funciones de confianza no son otorgadas a personas con la capacidad de llevar a cabo funciones jerárquicas, estando las funciones no están establecidas previamente en el contrato laboral del trabajador.

Salgado (2018) sostuvo como objetivo, estudiar y evaluar la delegación de funciones en la Contraloría General de Estado. La metodología constó de un enfoque cualitativa y un diseño no experimental. La recolección de información lo aplicó mediante el análisis documentario. Tras la revisión y análisis de informaciones, se concluyó que la responsabilidad de los trabajadores designados, al momento de realizar sus funciones, son

acordes al control que les realiza, por otro lado pudo apreciar que el régimen de delegación es delimitado por las asignaciones en la delegación de tareas.

Estrada (2017) tuvo por objeto estudiar el mecanismo de profesionalización en México por medio de la ley del servicio profesional en la administrativa pública. Su metodología fue de enfoque cualitativo, diseño no experimental longitudinal, nivel descriptivo. La recopilación fue mediante la técnica de análisis documental. Tras el análisis investigativo, llegó a la conclusión de que existen limitaciones en cuanto a las pruebas de determinación de capacidades de los trabajadores en el ascenso de carrera dentro de la gestión pública, ya que muchas de las pruebas son deficientes por el favoritismo a los candidatos más que la meritocracia.

Solórzano (2015) tuvo por objetivo proponer el perfil profesional de la secretaria a fin de mejorar la calidad de servicio en el usuario de una institución. La metodología fue de enfoque cuantitativo-cualitativo, diseño no experimental con corte transversal, nivel exploratorio. La muestra determinó a 50 funcionarios de la institución, mediante la técnica la encuesta. Tras los resultados, observó que el 98% de las secretarias están satisfechas con sus trabajos; no obstante, el 55%, no cuentan con un título profesional; y el 94% no tiene relación con el perfil profesional. Se concluyó que el personal no reúne el perfil requerido como profesional para el cumplimiento de las funciones asignadas.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Sánchez (2020) tuvo por objetivo determinar el cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el gobierno regional de Huancavelica. La muestra fue establecida a 17 funcionarios. La metodología fue de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo. El instrumento fue la ficha de observación. Tras los resultados, se pudo observar que, para

el 52,94%, la designación no cumple con el perfil profesional. Así, se concluyó que los funcionarios presentaron limitaciones en sus funciones designadas, debido a la falta de formación profesional, capacitación y experiencia laboral.

Quezada (2017) tuvo como objetivo si el perfil del servidor profesional nombrado cumple con los requisitos del puesto en el Gobierno Regional de Loreto. La metodología constó con una muestra de 66 trabajadores. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, instrumento cuestionario y lista de cotejo con nivel descriptivo. Tras los resultados, se observó que 68,2% de los nombrados no conocen las funciones que ocupan; y, el 83,3% opinaron que el puesto no requiere formación académica. Se concluyó que los perfiles profesionales no están alineados al manual normativo de cargos ni al manual de organización y funciones.

Loayza (2021) tuvo por objetivo determinar la relación entre la brecha de género y condiciones de cargos de confianza en los funcionarios de la Municipalidad de la Convención. Su metodología fue establecido a la muestra de 20. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional con el instrumento de los cuestionarios. En los resultados, se observó que para el 70% es poco frecuente la influencia de los cargos de confianza y, para el 80%, la influencia de la educación y capacitación es poco frecuente para los cargos de confianza. Se concluyó que existe una relación positiva entre las variables. Tras la prueba  $r$  de Pearson, se obtuvo el grado de 0,943 y  $p$  valor igual a 0.

Naupa (2018) tuvo como fin determinar los efectos entre la administrativa interna y regulación de un funcionario de confianza. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, y se aplicó una encuesta a la muestra de 70 trabajadores. Tras los resultados, se observó que el 67,1% consideró que era poco eficiente la administración pública; el, 57,1%, que la designación

de funcionarios de confianza es mala. Se concluyó que existe una relación positiva entre las variables tras la prueba Rho de Spearman, obteniendo el grado 0,653 y p valor igual a 0,000.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Taípe (2016) sostuvo como objetivo determinar la incidencia de los factores de ética y la innovación del contador público en el desempeño laboral de gestión en Gobierno Regional de Ayacucho. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo, y sus instrumentos fueron la encuesta aplicada a la muestra de 40 contadores de la institución. Tras los resultados, se observó que, para el 90%, el código de ética sí incide en la gestión del contador público; para el 92%, sí incide el valor ético en su desempeño. Se concluyó que la aplicación adecuada del código de ética incide en la gestión regional. Esta investigación se enfoca en la importancia que se debe enfocar a la preparación de un profesional bajo la ética y formación académica para realizar sus funciones acordes al puesto laboral.

Revollar (2019) sostuvo como objetivo determinar la relación de la formación profesional y desempeño laboral administrativo en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Su metodología empleó a 201 participantes. Tras el análisis de resultados, pudo concluir que, por medio de la prueba U Mann – Withney, un 95% siente confianza y p valor menor al nivel de significancia. Así, el nivel de formación profesional incide de manera directa con la calidad de servicio y sus dimensiones del personal administrativo.

## **2.2. Bases teóricas**

Las variables del estudio que se consideran son percepción del perfil profesional de funcionarios de confianza y gestión institucional. Al respecto, se revisará cada variable en forma independiente.

### **2.2.1. Percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza**

Para referir a la primera variable, es necesario mencionar la teoría de la administración de las burocracias explicado por Weber (citado por Asturias Corporación Universitaria, 2020). Se define como un acto generado en toda organizativa porque:

las burocracias son organizaciones orientadas a metas diseñadas de acuerdo a los principios racionales, con el fin de alcanzar eficientemente sus objetivos (...). Los nombramientos para los cargos se hacen de acuerdo a las calificaciones especializadas, en lugar de criterios adscritos. Todas estas características ideales tienen el objetivo de contribuir al logro eficiente de los objetivos de la organización. La coordinación burocrática de la acción de un gran número de personas, se convirtió en la principal característica estructural de las sociedades modernas. (p.4)

Tras lo mencionado, se puede referir que, dentro de la burocracia, existe la designación de trabajadores a favor de que puedan cumplir el rol de ser los líderes de las organizativas en interés del cumplimiento de las metas propuestas. Para ello, es necesario que los encargados tengan las aptitudes profesionales conjunto a sus capacidades para realizar las funciones encomendadas.

Asimismo, de acuerdo al artículo 8 de la ley de Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza promulgado por el Congreso de la República (2003), los trabajadores de confianza son funcionarios que acceden a organismos públicos sin la necesidad de entrar a un proceso de convocatorias por meritocracia, sino por la delegación de autoridades gubernamentales para ciertos roles de actividades. Se considera que la persona posee conocimientos respectivos en aspectos técnicos en las materias de la administrativa pública y la demanda de la entidad. Con la designación responsable, se busca que el funcionario de confianza alcance los objetivos y metas. Cabe resaltar que el periodo laboral es inconstante, ya que es susceptible a cambios organizativos.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 16 de la ley del Marco del Empleo Público establecido por Congreso de la República (2003), los trabajadores por confianza deben rendir cuentas en base a la materia puesta por la ley. Además, deben brindar información sobre los asuntos correspondientes a su competencia y demás normativas especiales establecidas en base a las propias instituciones.

Al respecto, Sánchez (2020) señala que dichas designaciones es determinado por los superiores representantes del ente. Se considera que los puestos son escogidos y articulados según el CAP. Las normas infieren que este tipo de trabajadores por cargo de confianza son de libre designación y remoción; es decir, los funcionarios que entraron a los cargos son susceptibles a cualquier cambio que demande la entidad. No obstante, se busca que, en este tipo de delegación de funciones, los funcionarios deben tener un nivel apropiado que corresponda a la cultura y presenten un manejo en el clima organizacional con respuesta para cualquier tipo de inquietudes que afecten el funcionamiento organizacional, y que conlleve a generar valor agregado a la sociedad en sus acciones. Por otra parte, articulado con el CAP, se estructura el Reglamento de Organización y Funciones – ROF.

Del mismo modo, Guemes (2019) indica que la confianza en la administración pública es necesario, ya que permite mejorar la eficiencia de los sistemas políticos y su funcionamiento. Por ende, son principios en el diseño de sistemas actuales. Para ello, es importante que la confianza brindada sea representada en la honestidad, probidad, baja corrupción y transparencia en la rendición de cuentas. Así, se demostrará que, a partir de la designación de confianza, el funcionario cumplió con eficacia y efectividad el rol asignado. No obstante, si sucede lo contrario, el sistema de confianza será negativa para la gestión pública, conllevando a actos corruptivos y al descontento poblacional. Otra forma de ver la efectividad de estos actos se demostraría por los procesos y resultados en

la gestión pública; es decir, ante los presupuestos asignados, se verificaría lo productivo que alcanza la gestión y las metas trazadas del funcionario de confianza.

Del mismo modo, los funcionarios de confianza o libre designación acceden a cargos laborales públicos por consentimiento de autoridades públicas, bajo el sustento de que se les brinda la responsabilidad por las aptitudes positivas de encargarse de dichas acciones, lo que conlleva a la naturaleza política, normativa y administrativa. Por otro lado, su permanencia se ve dependiente por el periodo que ejerce en el gobierno. Los cargos de confianza van a abocados a los puestos de ministros, viceministros, secretarios generales del despacho de la presidencia nacional, secretarios generales, presidentes y miembros de órganos colegiados de libre designación y remoción, gerencias de gobiernos regionales, direcciones de entidades pública y gerencias municipales (Boyer, 2019).

Por otra parte, de acuerdo con Sánchez (2020), el perfil profesional se define como una serie de rasgos que permiten identificar al individuo característico para la realización de funciones y deberes acorde al puesto laboral demandante. Asimismo, se compone por una serie de criterios basados en los conocimientos, habilidades y actitudes que facilitan la realización de deberes en favor de la productividad de recursos dentro de la gestión institucional. Por tanto, se refiere a las capacidades y rasgos que acrediten al individuo para el desarrollo de competitividad laboral. Por otro lado, el perfil profesional parte por su composición en dos partes: a) el perfil académico, que conlleva los rasgos concernientes en el área de conocimientos, formación y sensibilización; y b) el perfil del profesional, el cual resulta factible para la entidad cuando la descripción de sus rasgos laborales y de conocimientos se emplean para las demandas del mercado de trabajo; es decir, aptitudes en destrezas, personalidad, entre otros.

Acorde a lo mencionado, se considera importante el perfil profesional, ya que, gracias al cumplimiento del individuo con sus responsabilidades en base a la demanda de

las actividades de la institución, podrá encaminar el proceso de aplicación de la planificación hacia el alcance de metas mediante sus capacidades y conocimientos. Por eso, resulta necesario que, en toda gestión, se cuente con un conjunto de profesionales acorde al perfil de labores para diseñar e implementar planes de acciones en la gestión institucional (Flores y Núñez, 2021).

En ese sentido, los principales indicadores para la primera variable en estudio son las habilidades blandas, estudios superiores, capacitación, experiencia general, específica y la restricción por el Congreso de la República:



**Tabla 1***Definición de los indicadores de la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza*

Indicador	Autor	Concepto
Habilidades blandas	Guerra (2019)	<p>Serie de herramientas propias del funcionario, las cuales les permiten resolver problemas, actuar de manera crítica y creativa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La habilidad interpersonal es el acuerdo entre la comunicación asertiva y la solución de conflictos, en el sentido de generar estrategias que conlleven al disipo de desacuerdos, la negociación evita agresiones e incomodidades al momento de interactuar entre ambas partes llegando a fines de convenio común.</li> <li>- La habilidad confianza es la aceptación de un individuo respecto a su posición y vulnerabilidad de acciones en la sociedad organizativa.</li> <li>- La habilidad empatía es la habilidad que permite la comprensión de los sentimientos y emotividades de sus compañeros de labor, considerado así un factor importante en las relaciones humanas y vinculado con la cognición social.</li> </ul>
Estudios superiores	Sánchez (2020)	Es la certificación que prueba el cumplimiento de un individuo con haber adquirido todo los conocimientos académicos universitarios o técnicos de posgrado respecto al área laboral donde será líder, esta documentaria es emitida a través de universidades o institutos superiores
Capacitación	Sánchez (2020)	Son las actualizaciones constantes a las que va accediendo la persona en cargo de confianza, es importante este requisito también ya que los conocimientos siempre están en constante cambio, las realidades también; por ello, debe estar en constante ritmos de capacitaciones.
Experiencia	Sánchez (2020) y Servir (2022)	De acuerdo a lo establecido por la Servir (2022), establecido en la Ley N.º 31419 del artículo 5, los requisitos mínimos para cargos de directiva pública de libre designación y remoción deben contar con formación superior completa, la experiencia general mínimo de siete años y experiencia específica de cuatro años en los puestos o cargos que haya sido en niveles o cargos de similar jerarquía en la gestión pública o privada. Todo ello abarca a las directivas para los organismos públicos.
Restricción por la Autoridad Nacional del Servicio Civil	Servir (2022)	Las restricciones para el acceso a estos cargos de confianza en las directivas públicas van establecidas en el artículo 7 de la misma ley, donde se refiere que son restringidas los individuos que hayan recaído en sentencias condenatorias en emisión de primera instancia o como cómplices, todo ello por la comisión de delito doloso; a la vez, están impedidos las personas inhabilitadas por decreto del Congreso de la República.

Fuente: Elaboración propia.

### **2.2.2. Gestión institucional**

Para definir el perfil de puestos de trabajo en la gestión, es necesario mencionar la teoría de la gestión administrativa clásica propuesta por Fayol (1916), citado por Mendoza y Moreira (2021):

La importancia de la gestión administrativa en una organización es uno de los factores más sustentables, porque permite prevenir y preparar a la organización para actuar de forma anticipada, ya que de ella depende el éxito o el fracaso de la empresa. Así mismo, esta gestión se encuentra a cargo del gerente o jefe de las operaciones, quien debe asegurarse que los recursos empleados se manejen de forma eficiente. Por último, la gestión administrativa tiene un alto contenido estratégico, así mismo, ofrece un conjunto de beneficios para alcanzar el éxito de una organización como el aumento de la productividad, concentración en lo que realmente importa y hacer más con menos recursos (p.618).

Ante lo expuesto, la teoría pone énfasis a la gestión en las instituciones públicas y las organizativas privadas, ya que es importante la sincronización y coordinación de funciones dentro del desarrollo de actividades, según la planificación estratégica que se establezca. Por ello, se establece como prioridad la apropiada utilización de los recursos limitantes para su productividad óptima. Dicho ello, la gestión pública adopta esta teoría en el sentido de que la productividad está condicionada al capital humano, teniéndose a los funcionarios públicos como los principales actores en la realización de funciones a favor del valor público en su territorio.

A su vez, la teoría de Fayol (1961) indica que es necesario, en toda gestión institucional, estar condicionada a un procedimiento administrativo, el cual es conllevado bajo la articulación de cuatro etapas necesarias: planificación, organización, dirección enlazada con la coordinación y el control. También se indica que es necesario que el gerente de dicha gestión tenga el perfil necesario para abocarse a la dirección de estas etapas y la conducción de la organización. Señaló, además, que los labores administrativos no deben de verse bajo el enfoque de carga, sino de una responsabilidad compartida entre todos los integrantes de la gestión, en el sentido de que haya un

funcionamiento no solo vertical, sino también horizontal. Asimismo, considera que los puestos de alto cargo deben poseer las cualidades de carácter moral, cultural y con capacidad de gestión que se genere por su desempeño y experiencia. Finalmente, esta teoría es abocada tanto en las empresas privadas como en las instituciones públicas (Barreno, 2019).

De acuerdo a lo referido por Rubio *et al.* (2019), la gestión institucional es la estructura que compone toda organizativa de la gestión pública, dentro del cual se establecen los recursos humanos y financieros. Además, implica la delimitación de determinadas áreas que generen dependencias en las asignaciones de actores para la deliberación de funciones y tareas en interés del alcance de objetivos y desarrollo de estrategias. Toda gestión institucional se representa mediante un organigrama donde se puede observar la horizontalidad y jerarquía de las dependencias de la estructura de la entidad pública.

Asimismo, Jiménez (2021) considera que la gestión institucional es importante dentro el ordenamiento de las organizaciones, debido a que permite tener capacidad de direccionar el cambio e innovación cuando las instituciones se adecuan a una nueva infraestructura. Para ello, se toma en considera el cambio tecnológico, el rediseño de organización, el rediseño de puestos y el desarrollo organizacional. Ello implica en ajustes crecientes o innovaciones radicales que se enfocan en adaptarse a la toma de decisiones.

Por otro lado, según el Portal de Transferencia Estandar (2022), en de la gestión institucional existen instrumentos normativos que permiten coordinar y articular las funciones de los trabajadores para los intereses de la institución conforme al Plan Operativo Institucional (POI). Este documento concierne los objetivos estratégicos, expresando actividades operativas para alcanzar en la prolongación del año fiscal. Por tal razón, asegura la racionalidad de la gestión a nivel gobierno y, con ello, su eficacia en el

uso de los recursos presupuestales a disponer. Por ello, en los planes operativos de la institución se reflejan las metas presupuestarias, constituyendo instrumentos de medición que permiten evaluar el funcionamiento de la institución tanto en el corto plazo y mediano plazo. Todo ello se encuentra normado en el artículo 71.3 de la Ley N.º 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

De similar modo, Cantos (2019) indica que es importante la gestión institucional, ya que permite a la entidad, bajo el control organizacional, disponer apropiadamente de los recursos en capital humano y financiero, así como también materiales para elevar la productividad, teniendo dentro de la finalidad de sus medidores la eficiencia, efectividad, uso económico y transparencia en rendición de cuentas usados para todos los recursos. Por ello, es necesario que dentro de la gestión institucional se parta por la constante evaluación del funcionamiento de la organizativa. De ese modo, el ritmo de las actividades se alinea a la planificación concertada y toma de decisiones bajo el mando institucional.

Del mismo modo, Pérez y Barbarán (2021) señalan que el control público en de la gestión institucional son herramientas trascendentales para asegurar que la gestión de las entidades logren consolidarse y terminar el año con las metas cumplidas en finalidad institucional. No obstante, cuando existe escases de dichos controles, se conlleva a riesgos por los cuales trae en consecuencia deficiencias en las instituciones, perjudicando así el presupuesto público en su ejecución tanto en el corto, mediano y largo plazo. Por esa razón, es importante los modelos de control administrativos a finalidad de para sobrellevar los limitantes y asegurar los fines de la institución. En estos modelos, se señala las constantes capacitaciones al personal sobre las retroalimentaciones y actualizaciones para la aplicación y el desarrollo de sus funciones.

**Tabla 2***Concepto de las dimensiones de la gestión institucional*

Dimensión	Autor	Concepto de la dimensión
Planeación	Barreno (2019) y Koontz <i>et al.</i> (2012)	Es definida como la previsión estratégica hacia la estimación de ciertos aspectos a futuro en la gestión, tomando en consideración las situaciones por la cual se encuentra. En ese sentido, es un programa de acción contenido en la predisposición del alcance en la misión, visión, objetivos, metas, estrategias, planeamiento presupuestal, entre otros.
Organización	Barreno (2019) y Koontz <i>et al.</i> (2012)	Es definida como la composición óptima de los recursos humanos como materiales en el funcionamiento de la gestión del comportamiento con todos los elementos que constituyen la operatividad de gestión. En ese sentido, se busca el generar armonía, eficiencia y eficacia, teniéndose como elementos.
Dirección	Barreno (2019) y Koontz <i>et al.</i> (2012)	La dirección es el componente que permite dinamizar y generar un guiado en la gestión hacia los trabajadores para que puedan estar motivados y estimulados en función de los intereses de la institución, teniéndose como principales elementos al liderazgo efectivo, coordinación horizontal y vertical.
Control	Barreno (2019) y Koontz <i>et al.</i> (2012)	El control es el mecanismo de la gestión que permite dar conformidad a que la realización de las actividades y funciones están siendo acordes a la planificación, habiéndose establecido como elementos determinantes con el cumplimiento de metas presupuestales y del plan de acción.

Fuente: Elaboración propia.

### 2.3. Definición de términos básicos

- **Gestión pública.** Según lo mencionado por Sánchez (2020), este tipo de gestión es definida como la agrupación de operaciones y procesos direccionados específicamente a la administrativa de recursos en base a las organizativas de carácter público que reúne aspectos administrativos.
- **Funcionarios públicos.** Según lo indicado por Coll (2022), un funcionario público es conceptualizado como un trabajador que otorga sus servicios permanentemente a la Administración Pública que recibe sus retribuciones directamente del Estado regido por las normativas del sector público.
- **Cargos de confianza.** Sánchez (2020) define el cargo de confianza en base al procedimiento, por el cual el trabajador de una entidad pública ejerce un cargo técnico o político diferente a un funcionario estatal de manera ordinaria
- **Cuadro de Asignación del personal.** El cuadro para asignación de personal (CAP) es la documentación abocada a la gestión de la institución, la cual planta en modo orgánico la presentación de cargos definidos y aceptados por el ente, idóneos para su apropiado funcionamiento respecto a su estructuración a nivel orgánico definido por el ROF. Sus modificatorias formalmente son aprobatorias (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2023).
- **Manual de organización y funciones** Es la documentación normativa básica que determina la estructura orgánica y definición de funciones por cada puesto. Así, se expresan las relaciones, líneas de autoridad y la responsabilidad para cada nivel, en cada oficina y unidades orgánicas (Red de Salud Huamanga, 2012).

## **2.4. Hipótesis de investigación**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona significativamente con la gestión institucional de la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018 - 2022.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona significativamente con la planeación institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.
- La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona significativamente con la organización institucional la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.
- La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la dirección institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.
- La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona con el control institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Diseño y alcance de la investigación

Se abordó el diseño no experimental. Según Neil y Cortez (2018), “se fundamenta básicamente en la realización de observaciones, sin ninguna intervención o participación con el entorno observable” (p.34). Entonces, este diseño no busca la manipulación intencional de las variables (percepción del perfil profesional de los funcionarios de confianza y la gestión institucional), sino estudiar su comportamiento en sus estados naturales.

Se abordó el diseño de corte transversal. Según Neil y Cortez (2018), este diseño “consiste en estudiar un hecho o fenómeno en un momento específico del tiempo, lo define como un estudio no evolutivo” (p.35). Por tanto, se recolectó una sola vez la información de la muestra, buscando saber el comportamiento de las variables en el periodo 2018 al 2022.

Se expuso el nivel descriptivo. Según Hernández et al. (2014), estos estudios buscan “especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencia de un grupo o población” (p.92). Por lo mencionado, se optó este nivel en base a sus objetivos propuestos. Así, su finalidad fue clasificar y ordenar los caracteres que presenten las variables: cumplimiento del perfil profesional de los funcionarios de confianza y la gestión institucional conjunto a sus dimensiones.

Se desarrolló el nivel correlacional. Según Hernández *et al.* (2014), los estudios de este alcance “asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p.93). Por tanto, a interés de las hipótesis planteadas, se buscó determinar si existe o no dicho nivel de relación y, a su vez, estar sujeto a determinar si es un nivel



correlacional positivo o negativo entre las variables cumplimiento del perfil profesional de los funcionarios de confianza y la gestión institucional con sus dimensiones entre sí.

## **3.2. Variables**

### **3.2.1. Definición conceptual de las variables**

- **Percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza.** Se define por la correspondencia entre el cargo del puesto asignado por la ley de confianza en una institución pública, respecto al perfil de la persona que ocupó dicho cargo. En ese sentido, el perfil que presenta debe cumplir con una serie de requisitos establecidos por la Ley N.º 31419.
  
- **Gestión institucional.** Es una estructura por la cual se compone toda organizativa de la gestión pública, dentro del cual se establecen los recursos humanos y financieros. Además, implica la delimitación de determinadas áreas que generan dependencias en las asignaciones de deliberación de funciones y tareas, interesado en alcanzar los objetivos y el desarrollo de la estrategia (Rubio *et al.*, 2019).

### 3.2.2. Definición operacional de las variables

**Tabla 3**

*Matriz de operacionalización de las variables*

<b>Variab</b> les	<b>Subvariables o dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de variables</b>	<b>Fuente de datos</b>	<b>Instrumento para el recojo de datos</b>
Percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza		Habilidades blandas	Ordinal	Fuentes primarias	Cuestionario – Escala Likert
		Estudios superiores	Totalmente en desacuerdo (1)		
		Capacitación	En desacuerdo (2)		
		Experiencia	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)		
		Restricción por Servir	De acuerdo (4)		
			Totalmente de acuerdo (5)		
Gestión institucional	Planeación	Cumplimiento de la misión	Ordinal	Fuentes primarias	Cuestionario – Escala Likert
		Cumplimiento de la visión	Totalmente en desacuerdo (1)		
		Planeamiento presupuestal	En desacuerdo (2)		
	Organización	Organización óptima en los recursos humanos	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)		
		Organización óptima en los recursos materiales	De acuerdo (4)		
		Liderazgo efectivo	Totalmente de acuerdo (5)		
	Dirección	Coordinación horizontal			
		Coordinación vertical			
		Cumplimiento de metas presupuestales			
	Control	Cumplimiento del plan de acción			

*Nota.* Matriz de operación de las variables.

Fuente: Elaboración propia.

### **3.3. Limitaciones**

Las principales limitaciones estarán predispuestas a los siguientes puntos:

- Con base en la disposición de la muestra de prueba piloto determinada.
- Con base en la disposición de la muestra oficial determinada.
- La situación social que padece la provincia de Huamanga.
- El tiempo para desarrollar esta investigación.
- Se levantó información sobre 84 encuestados en campo.

### **3.4. Población y muestra**

#### **3.4.1. Población**

De acuerdo a Neill y Cortez (2018), la población se define como “la totalidad de sujetos y objetos a los cuales se va a investigar” (p.103). Según lo expuesto, la población es el conjunto de específicos componentes que presentan similitudes, siendo tema de interés para el investigador. Por ello, la presente investigación se determinó sobre la base de todos los trabajadores administrativos de la Red de Salud Huamanga con un total de 140 administrativos.

#### **a) Criterios de inclusión**

- Todos los trabajadores administrativos CAS de la Red de Salud Huamanga que estén trabajando desde los años 2018 al 2022.

#### **b) Criterios de exclusión**

- Todo el personal que no sea del área administración de la Red de Salud Huamanga.
- Todo el personal nombrado de la Red de Salud Huamanga.

### 3.4.2. Muestra

Según Neil y Cortez (2018), la muestra se define como “el subgrupo de sujetos o elementos que pertenecen al universo o población” (p.118). Se argumenta que la muestra es el subconjunto de objetivos extraídos a nivel poblacional bajo el propósito de observarlo y estudiarlo. En ese sentido, la muestra se determinó por 132 trabajadores de la Red de Salud Huamanga.

Asimismo, de acuerdo con Hernández *et al.* (2014), “las muestras probabilísticas requieren dos procedimientos básicos: 1) la determinación del tamaño de la muestra y 2) la selección aleatoria de los elementos muestrales” (p.187). Tras lo expuesto, el muestreo probabilístico es adecuado cuando se busca extraer la máxima representación de la población en la muestra. Por ello, se escogió este tipo de muestreo para el marco muestral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Huamanga.

Donde:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

n = muestra

p = probabilidad de éxito

q = probabilidad de fracaso

N = tamaño de la población

E = error muestral

Z = distribución normal

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 140}{0.0025 * 139 + 0.9604}$$

$$n = 103$$

### **3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

#### **3.5.1. Técnica**

La técnica que se abarcó es la encuesta. Según Tacillo (2016), permite “adquirir información mediante un instrumento previamente elaborado, a través de ello podemos acceder a información relevante para la investigación” (p.66). Ante lo mencionado, frente al interés de los objetivos e hipótesis planteados, se escogió esta técnica para encuestar a 132 trabajadores de la red de Salud Huamanga para estudiar el comportamiento y relación de las variables percepción del perfil profesional de los funcionarios de confianza y la gestión institucional con sus dimensiones entre sí.

#### **3.5.2. Instrumento**

El instrumento fue el cuestionario. Hernández *et al.* (2014) lo señalan como un “conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p.217). Por ello, se le escogió para que sea el portador que contenga dentro de su contenido a las variables, dimensiones e indicadores respectivos que fueron respondidos por medio de la escala Likert en cada ítem descrito, lo que permitió cuantificar dichas escalas. Cabe resaltar que se elaboraron dos cuestionarios independientemente por cada variable (cumplimiento del perfil profesional de los funcionarios de confianza y la gestión institucional).

### **3.6. Validez y confiabilidad del instrumento**

Para la aplicación de los instrumentos en la muestra seleccionada, se tuvieron que realizar una serie de pasos:

- Los instrumentos por cada variable pasaron por un proceso de validez autorizado por la firma de tres expertos en el tema con grado de magíster en el área investigativa.

- Los instrumentos fueron aplicados a una prueba piloto bajo la finalidad de observarse y evaluarse que las últimas modificaciones fueron a favor del mejoramiento de los ítems para el entendimiento del encuestado.
- Se pasó por un proceso de confiabilidad para los instrumentos de cada variable, por medio del estadístico alfa de Cronbach. Según Hernández *et al.* (2014) es el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (...) La mayoría oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta)” (pp. 200-207). Entonces, es posible referir que el presente estadístico permitió dar viabilidad y fiabilidad a la elaboración de los instrumentos bajo el interés que la información a recolectarse sea verídica y apropiada con la realidad de estudio, lo cual se expresa en la siguientes tabla:

**Tabla 4**

*Estadístico alfa de Cronbach para la variable percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza*

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,776	6

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 5.**

*Estadístico alfa de Cronbach para la variable gestión institucional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	5

Fuente: Elaboración propia.

En las tablas 6 y 7, tanto para el instrumento de la variable percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza como gestión institucional, el

grado de validación es mayor a 0,7. Ello demuestra que, al estar cercano a la unidad, ambos instrumentos presentan confiabilidad.

Por otra parte, en la tabla 8, se expone los nombres de los expertos en el tema de investigación:

**Tabla 6**  
*Descripción de los expertos en validación*

N.º	Experto	Grado académico
1	Cherrepano Méndez Joseline Madeleyne	Maestro en gestión pública
2	Montero Sahuaraura Ingrid Milagros	Maestro en gestión pública
3	Monzón Champi, Noriza	Maestro en gestión pública

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO IV: DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. Análisis del entorno**

A continuación, en este apartado se procederá a establecer la ubicación geográfica de la Red de Salud Huamanga, así como la dinámica poblacional, los indicadores socioeconómicos y la estructura organizacional:

#### **4.1.1. Ubicación geográfica**

De acuerdo con el Banco Central de Reserva del Perú (2020), el contexto respecto al departamento de Ayacucho y provincia Huamanga se refiere de la siguiente manera:

El departamento de Ayacucho se encuentra ubicado en la zona sur – central de los andes peruanos, con un área total de 43 821 km<sup>2</sup>, equivalente al 3,4 por ciento del territorio nacional. Limita por el norte con Junín, por el noroeste con Huancavelica, por el oeste con Ica, por el sur con Arequipa, por el este con Apurímac, y con el Cusco por el nor-este. La superficie del departamento muestra un relieve muy accidentado, donde los ríos Apurímac, Pampas y Mantaro forman impresionantes cañones. En las punas o altas mesetas andinas, el relieve presenta pampas onduladas; y en el sur, el nevado Sara - Sara es el más importante. Su suelo es muy accidentado por el cruce de dos cordilleras que lo divide en tres unidades orográficas: montañosa y tropical al norte, de abrupta serranía al centro y de altiplanicies al sur (pp.1-2).

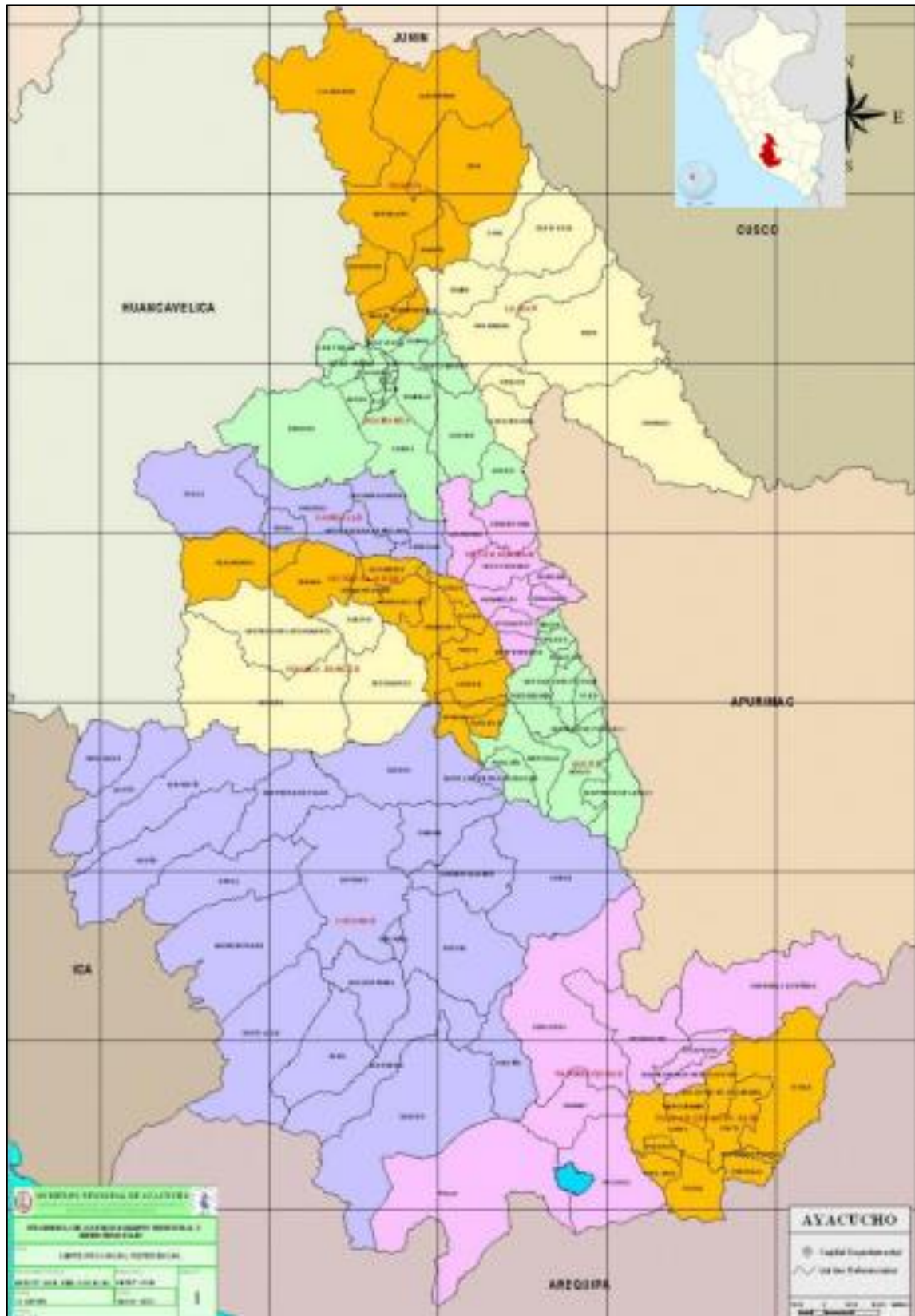
El departamento de Ayacucho, entonces, se ubica en la sierra centro sur del país. Por tanto, es rodeado por la cordillera de los andes, teniendo un suelo accidentado. Cabe referir, además, que su clima es frío, regularmente lluvioso, con valles interandinos y un clima seco.

Cabe indicar que, de acuerdo con el Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2017), la provincia de Huamanga limita en el norte con Huanta y La Mar; y, en el sur, con Cangallo y Vilcas Huamán. Dentro de la misma provincia, existen 16 distritos, siendo la principal el distrito de Ayacucho. A continuación, se presenta, en la figura 1, su mapa político geográfico.



**Figura 1**

*Mapa político del departamento de Ayacucho y provincia de Huamanga*



Fuente: Banco Central de Reserva del Perú (2020).

#### 4.1.2. Dinámica poblacional

A continuación, se describe, en la dinámica poblacional, la cantidad estimada poblacional al año 2023 en el departamento de Ayacucho, provincia Huamanga, compuesto en rango de edad y la población masculina y femenina en su totalidad.

**Tabla 7**

*Perú-Ayacucho Huamanga. Población poblacional 2023*

Edad	Población masculina	Población femenina	Población total
00-04	1.311.542	1.267.419	2.578.961
05-09	1.506.940	1.454.690	2.961.630
10-14	1.494.385	1.444.835	2.939.220
15-19	1.416.502	1.373.837	2.790.339
20-24	1.345.502	1.321.530	2.667.032
25-29	1.448.952	1.437.795	2.886.747
30-34	1.352.564	1.344.458	2.697.022
35-39	1.251.619	1.244.901	2.496.520
40-44	1.146.545	1.146.179	2.292.724
45-49	1.029.330	1.041.181	2.070.511
50-54	874.058	897.454	1.771.512
55-59	750.415	775.648	1.526.063
60-64	609.156	633.270	1.242.426
65-69	477.954	514.119	992.073
70-74	348.419	378.325	726.744
75-79	247.920	278.172	526.092
80-84	155.387	187.895	343.282
85-+	133.972	190.360	324.332
Total general	16.901.162	16.932.068	33.833.230

Fuente: Ministerio de Salud (2023).

De acuerdo con lo observado en la tabla 4, en la provincia de Huamanga existe un total de 33 833 230 habitantes. 16 901 162 pertenecen a la población masculina; y 19 932 068, al grupo femenino. Por tanto, existe una diferencia de 30 906 habitantes femeninas a comparación de la masculina. Por otro lado, se observa que existe un decrecimiento proporcional en habitantes cuyo rango de edad es 60 años en adelante. Una situación opuesta se visualiza en las personas cuya etapa de la vida está situada desde la infancia,

juventud y adultez, habiéndose una mayor proporción poblacional, especialmente en la infancia cuyos rangos de edad son especialmente en niños de 5 a 14 años que empiezan con la pubertad. Desde esa perspectiva, existe un decrecimiento bajo proporcional en la población hasta el rango de edad de 50 años.

#### 4.1.3. Indicadores socioeconómicos

Según el Banco Central de Reserva del Perú (2020), la evolución respecto a los indicadores de la región se detalla de la siguiente manera:

En 2021, el Valor Agregado Bruto (VAB) del departamento de Ayacucho registró un incremento de 10,8 por ciento respecto al año previo, y contrastó con la caída de 13,0 por ciento en 2020, debido a la flexibilización de las medidas sanitarias y al avance del proceso de vacunación contra el COVID-19, lo que permitió revertir parcialmente el impacto negativo originado por la paralización de algunas actividades en 2020. En 2021 se observó una significativa expansión interanual de las actividades de extracción de petróleo, gas y minerales (20,1 por ciento), construcción (24,9 por ciento), comercio (15,9 por ciento) y, alojamiento y restaurantes (37,4 por ciento). La tasa de crecimiento promedio de los últimos 10 años mejoró, alcanzando un 3,4 por ciento anual (2,8 por ciento en 2020), y mostrando una disminución en cuanto a su aporte al PBI nacional al pasar de 1,1 a 1,0 por ciento, entre 2019 y 2021, respectivamente (p.4).

Por tanto, se puede indicar que hubo una leve recuperación en el desarrollo económico de la región y, por consecuente, en la provincia. Tras el efecto de la pandemia, muchas actividades económicas quedaron paralizadas; no obstante, por medio de las inversiones públicas y privadas, la población pudo ejercer mayor dinamismo en sus economías.

Se expone el resumen de las actividades económicas que se señalaron anteriormente en la tabla 5.

**Tabla 8**  
*Perú Ayacucho Huamanga. Actividades Económicas*

Actividades	VAB	Estructura	Crecimiento promedio anual 2010-2020
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	727 513	12.7 %	1.7
Pesca y acuicultura	380	0.0%	-2.3
Extracción de petróleo, gas y minerales	1 088 048	19.0 %	2.6
Manufactura	456 323	8.0 %	0.7

Actividades	VAB	Estructura	Crecimiento promedio anual 2010-2020
Electricidad, gas y agua	44 169	0.8%	3.9
Construcción	582 126	10.2%	5.2
Comercio	551 437	9.6 %	2.6
Transporte, almacén, correo y mensajería	189 256	3.3%	2.1
Alojamiento y restaurantes	49 254	0.9%	-0.5
Telecomunicaciones y otros Servicios de Información	276 678	4.8%	11.5
Administración pública y defensa	569 154	10.0%	5.3
Otros servicios	1 183 363	20.7%	4.2
Valor agregado bruto	5 717 700	100%	3.4

*Nota.* Adaptado del Banco Central de Reserva del Perú 2020.

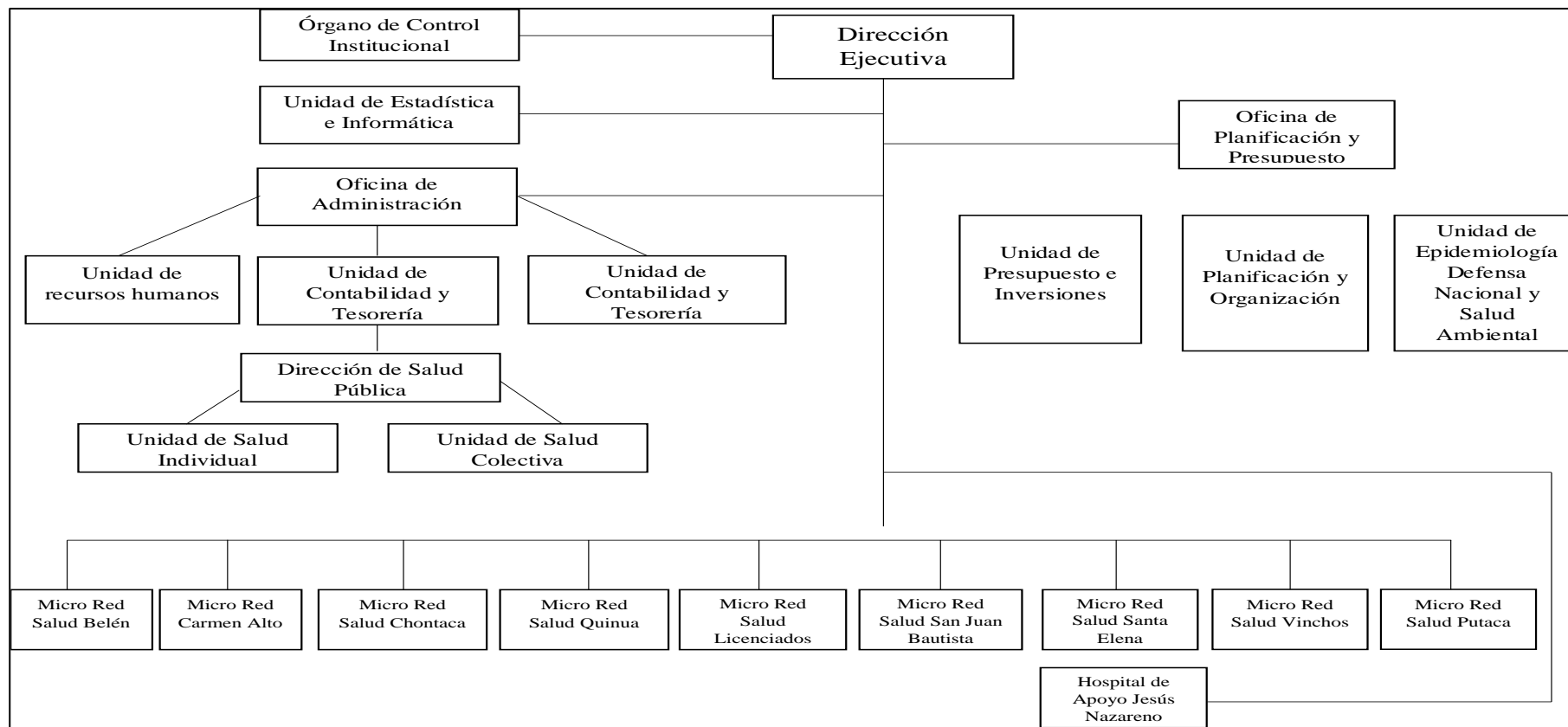
Fuente: Elaboración propia.

#### **4.1.4. Estructura organizacional de la Red de Salud Huamanga**

La estructura respecto a la organización en el funcionamiento de la Red de Salud Huamanga es referida en la figura 2:

**Figura 2**

*Estructura organizacional de la Red de Salud Huamanga*



Nota. Adaptado de la Red de Salud Huamanga (2022).

Fuente: Elaboración propia.

## **4.2. Resultados de investigación**

### **4.2.1. Resultados descriptivos**

A continuación, se abordará el desarrollo de la estadística descriptiva respecto a las variables percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con sus respectivos indicadores y gestión institucional con sus dimensiones correspondientes. El desarrollo de esta investigación se consolidó con 84 colaboradores administrativos y contables que permitieron ser fuente en recolección informativa.

En la tabla 9, se presenta el mínimo, el máximo y la moda de las variables, así como las dimensiones e indicadores.

**Tabla 9.**  
*Estadísticos generales de las variables*

<b>Estadísticos</b>											
	Percepción del perfil profesional en cargos de confianza	Habilidades blandas	Estudios superiores	Capacitación	Experiencia	Restricción por servir	Gestión Institucional	Planeación	Organización	Dirección	Control
N.º Válido	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moda	34 <sup>a</sup>	12	4	8	8	4	53	18	11	18	16
Mínimo	11	3	2	2	2	2	20	6	4	6	4
Máximo	50	15	10	9	10	10	80	28	16	28	19

*Nota.* a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.  
Fuente: Elaboración propia.

#### 4.2.1.1. Resultados descriptivos del objetivo general

A partir de la descripción dirigida al objetivo general, se pretende determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con la gestión institucional de la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022. A partir de ello, se presume que existiría una no aprobación mayoritaria en la población de estudio, pues aseverarían que gran parte de los funcionarios ocupantes de los puestos no tendrían el perfil idóneo para gestionar. Esto se debe porque presentarían deficiencias en el actuar de sus habilidades blandas, no tendrían los estudios superiores necesarios ni estarían actualizados en sus capacitaciones, incluso habría poca experiencia y, en muchos casos, no se respetaría totalmente las restricciones establecidas por Servir. Eso repercutiría en la relación con la gestión institucional, perjudicando el cumplimiento de planes, organización, dirección y control. A continuación, se expresa la percepción de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, respecto al perfil profesional por dichos cargos de confianza, así como con sus dimensiones habilidades blandas, estudios superiores, capacitaciones, experiencia y restricciones por Servir.

**Tabla 10**

*Tabla cruzada entre la percepción del perfil profesional en cargos de confianza con la gestión institucional*

		Gestión institucional			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Percepción del perfil profesional en cargos de confianza	Inadecuado	N°	14	30	3	47
		%	30.4%	65.2%	4.3%	100.0%
	Regular	N°	2	26	9	37
		%	5.4%	70.3%	24.3%	100.0%
Total		N°	16	56	12	84
		%	19.3%	67.5%	13.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.



De acuerdo con lo observado en la tabla 10, se puede observar que dentro del 100% (47) de trabajadores CAS que tuvieron una percepción inadecuada respecto al perfil profesional en la designación de cargos de confianza, se debió a que el 30,4% (14) consideró inadecuado la gestión institucional; el 62,5% (30), regular; y el 4,3% (3), adecuado. Por otra parte, respecto al 100% (37) que consideró regular su percepción, el 5,4% (2) lo tomó de inadecuado; el 70,3% (26), regular; y el 24,3% (9), adecuado. Esto debido a que se evidenciaron deficiencias en el accionar de los funcionarios de confianza respecto a sus habilidades blandas, estudios superiores, capacitaciones, experiencia y las restricciones por Servir.

#### ***4.2.1.2. Resultados descriptivos en el primer objetivo específico***

Se estableció, como primer objetivo específico, determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con la planeación institucional durante el periodo 2018-2022. Se presume que, al haber una inadecuada percepción respecto al perfil profesional por estos cargos de confianza, el planeamiento sería inadecuado, ya que habría incumplimiento en el alcance de la misión y visión de la institución. Así, con el planeamiento presupuestal, la institución se encuentra en déficit. A continuación, se detallan los resultados.

**Tabla 11***Tabla cruzada entre la percepción del perfil profesional en cargos de confianza con los ítems de planeación*

Ítems de la dimensión planeación		Percepción del perfil profesional en cargos de confianza			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Considero que en la Red de Salud Huamanga siempre se cumple con su misión	Totalmente en desacuerdo	N.º	3	1	1	5
		%	60.0%	20.0%	20.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	10	4	1	15
		%	66.7%	26.7%	6.7%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	7	19	2	28
		%	25.0%	67.9%	7.1%	100.0%
	De acuerdo	N.º	3	22	8	33
		%	9.1%	66.7%	24.2%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	0	3	0	3
		%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Total		N.º	23	49	12	84
		%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%
Considero que en la Red de Salud Huamanga todos conocen la misión de la institución.	Totalmente en desacuerdo	N.º	3	1	2	6
		%	50.0%	16.7%	33.3%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	10	11	1	22
		%	45.5%	50.0%	4.5%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	9	23	1	33
		%	27.3%	69.7%	3.0%	100.0%
	De acuerdo	N.º	1	13	8	22
		%	4.5%	59.1%	36.4%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	0	1	0	1
		%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Total		N.º	23	49	12	84
		%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%
Considero que en la Red de Salud Huamanga siempre se cumple con su visión.	Totalmente en desacuerdo	N.º	1	2	1	4
		%	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	11	9	0	20

		%	55.0%	45.0%	0.0%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	8	20	3	31
		%	25.8%	64.5%	9.7%	100.0%
	De acuerdo	N.º	3	17	8	28
		%	10.7%	60.7%	28.6%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	0	1	0	1
		%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	Total	N.º	23	49	12	84
		%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%
Considero que en la Red de Salud Huamanga todos conocen la visión de la institución.	Totalmente en desacuerdo	N.º	3	2	1	6
		%	50.0%	33.3%	16.7%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	11	16	1	28
		%	39.3%	57.1%	3.6%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	8	17	3	28
		%	28.6%	60.7%	10.7%	100.0%
	De acuerdo	N.º	1	13	7	21
		%	4.8%	61.9%	33.3%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	0	1	0	1
		%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	Total	N.º	23	49	12	84
		%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%
Considero que en la Red de Salud Huamanga se elabora apropiadamente la planeación presupuestal.	Totalmente de acuerdo	N.º	6	2	0	8
		%	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	12	6	0	18
		%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	3	28	3	34
		%	8.8%	82.4%	8.8%	100.0%
	De acuerdo	N.º	2	13	9	24
		%	8.3%	54.2%	37.5%	100.0%
	Total	N.º	23	49	12	84
		%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%
Considero que en la Red de Salud Huamanga se prioriza	Totalmente en desacuerdo	N.º	4	2	0	6
		%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	11	8	1	20

apropiadamente los programas presupuestales.		%	55.0%	40.0%	5.0%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	6	19	3	28
		%	21.4%	67.9%	10.7%	100.0%
	De acuerdo	N.º	1	20	8	29
		%	3.4%	69.0%	27.6%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	1	0	0	1
		%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		N.º	23	49	12	84
	Total	%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

A partir de lo observado en la tabla 11, se plantea lo siguiente:

- De acuerdo con el primer ítem de la dimensión planeación, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (5) de participantes que estuvieron en total desacuerdo, el 60,0% (3) opinó de inadecuado; el 20,0% (1), regular; y otros 20,0% (1) lo tomaron de adecuado. Por otra parte, del 100% (15) que estuvo en desacuerdo con la premisa, el 66,7% (10) lo tomó de inadecuado; el 26,7% (4), regular; y el 6,7% (1), adecuado. Además, del 100% (28) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25% (7) opinó de inadecuado; el 67,9% (19), regular; y el 7,1% (1), adecuado. Del 100% (33) que estuvo de acuerdo, el 9,1% (3) consideró como inadecuado; el 66,7% (22), regular; y el 24,2% (8), adecuado; y del 100% (3) que estuvo totalmente de acuerdo, lo tomó como regular.
- De acuerdo con el segundo ítem de la dimensión planeación, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (6) de encuestados que estuvo en total desacuerdo con respecto a que en la institución todos conocen la misión, el 50,0% (3) opinó de inadecuado; el 16,7%, regular; y otros 33,3%, adecuado. Por otra parte, del 100% (22) que se encontró en desacuerdo con la premisa, el 45,5% (10) indicó inadecuado; el 50%, regular; y el 4,5%, adecuado. Además, del 100% (33) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27,3% (9) consideró de inadecuado, el 69,7% (23) regular, y el 3% (1), adecuado. Asimismo, del 100% (22) que estuvo de acuerdo, el 4,5% (1) indicó de inadecuado; el 59,1% (13), regular; y el 36,4% (8), adecuado. Finalmente, los que estuvieron totalmente de acuerdo, el 100% lo consideró regular.

- De acuerdo con el tercer ítem de la dimensión planeación, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (4) de encuestados que consideró estar totalmente en desacuerdo con la premisa que la entidad siempre cumple con su visión, el 25,0% (1) lo tomó de inadecuado; el 50,0% (2), regular y otros 25,0% (1), adecuado. Por otra parte, del 100% (20) que estuvo en desacuerdo, el 55,5% (11) lo indicó inapropiado; y el 45,0% (9), regular. Por otro lado, del 100% (31) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25,8% (8) lo tomó de inadecuado; el 64,5% (20), regular; y el 9,7% (3), adecuado. Asimismo, del 100% (28) que estuvieron de acuerdo, el 10,7% (3) lo tomó de inadecuado; el 60,7% (17), regular; y el 28,6% (8), adecuado. Finalmente, el 100% (1) que estuvo totalmente de acuerdo lo tomó como regular.
- De acuerdo con el cuarto ítem de la dimensión planeación, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (6) del personal que estuvo totalmente en desacuerdo con la afirmación que, en el ente, se conoce la visión institucional, el 50% (3) lo tomó inadecuado; el 33,3%, regular; y, otros, 16,7% adecuado. Por otra parte, del 100% (28) que estuvo en desacuerdo, el 39,3% (11) indicó inadecuado; el 57,1% (16), regular; y el 3,6% (1), adecuado. Por otra parte, del 100% (28) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 28,6% (8) lo tomó inadecuado; el 60,7% (17), regular; y el 10,7% (3), adecuado. Por otro lado, del 100% (21) que estuvo de acuerdo, el 4,8% (1) lo tomó inadecuado; el 61,9% (13), regular; y 33,3% (7), adecuado. Por último, del 100% (1) que estuvo totalmente de acuerdo, lo consideró regular.
- Según el quinto ítem de la dimensión planeación, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (8) de

participantes que estuvo totalmente de acuerdo en afirmar que, en el ente, se elabora apropiadamente la planeación presupuestal, el 75,0% (6) lo tomó inadecuado; y el 25,0% (2), regular. Por otra parte, del 100% (18) que estuvo en desacuerdo, el 66,7% (12) lo tomó inadecuado; y el 33,3% (6), regular. Por otra parte, del 100% (34) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 8,8% (2) lo indicó inadecuado; el 82,4%, regular; y el 8,8%, adecuado. Por otro lado, del 100% (23) que estuvo de acuerdo, el 8,3% (2) lo tomó inadecuado; el 54,2% (49), regular; y el 37,5% (12), adecuado.

- De acuerdo con el sexto ítem de la dimensión planeación, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (8) de encuestados que estuvo en totalmente de acuerdo en que, en la entidad, se prioriza apropiadamente los programas presupuestales, el 66,7%(4) opinó inadecuado, el 33,3% (2) regular; por otra parte, del 100%(20) que estuvieron en desacuerdo, el 55,0%(11) opinó inadecuado, el 40.0% (19) regular y el 5.0% (1) adecuado; del 100% (28) que estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21,4% (6) opinó inadecuado; el 67,9% (20), regular; y el 10,7% (3), adecuado. Por otro lado, del 100% (29) que estuvo de acuerdo; el 3,4% (1) lo tomó inadecuado; el 69,0% (20), regular; y el 27,6% (8), adecuado. Por último, el 100% estuvo totalmente de acuerdo con lo inadecuado que es la priorización de los programas de presupuesto.

#### ***4.2.1.3. Resultados descriptivos en el segundo objetivo específico***

Se estableció como segundo objetivo específico determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con la organización institucional durante el periodo 2018-2022. Se presume que, al haber una inadecuada percepción respecto al perfil profesional por estos cargos de confianza, el manejo organizacional sería inadecuado, ya que existiría limitaciones al momento de

organizar óptimamente en los recursos humanos, así como en los recursos materiales en la institución. A continuación, se detallan los resultados.



**Tabla 12***Tabla cruzada entre la percepción del perfil profesional en cargos de confianza con los ítems de organización*

Ítems de la dimensión organización			Percepción del perfil profesional en cargos de confianza			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Considero que en la Red de Salud Huamanga se gestiona apropiadamente al personal.	Totalmente en desacuerdo	N.º	9	4	0	13
		%	69.2%	30.8%	0.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	10	15	2	27
		%	37.0%	55.6%	7.4%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	4	21	3	28
		%	14.3%	75.0%	10.7%	100.0%
	De acuerdo	N.º	0	9	7	16
		%	0.0%	56.3%	43.8%	100.0%
	Total	N.º	23	49	12	84
	%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%	
Considero que en la Red de Salud Huamanga se rota al personal pocas veces.	Totalmente en desacuerdo	N.º	11	4	0	15
		%	73.3%	26.7%	0.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	4	8	2	14
		%	28.6%	57.1%	14.3%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	6	19	5	30
		%	20.0%	63.3%	16.7%	100.0%
	De acuerdo	N.º	2	18	5	25
		%	8.0%	72.0%	20.0%	100.0%
	Total	N.º	23	49	12	84
	%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%	
Considero que en la Red de Salud Huamanga se dispone de recursos materiales conservados	Totalmente en desacuerdo	N.º	6	2	0	8
		%	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	10	12	2	24
	%	41.7%	50.0%	8.3%	100.0%	

(computadoras, oficinas, entre otros).	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	5	10	1	16
		%	31.3%	62.5%	6.3%	100.0%
	De acuerdo	N.º	2	23	9	34
		%	5.9%	67.6%	26.5%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	0	2	0	2
		%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Considero que en la Red de Salud Huamanga se invierte adecuadamente en recursos materiales (computadoras, oficinas, entre otros).	Total	N.º	23	49	12	84
		%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%
	Totalmente en desacuerdo	N.º	6	4	0	10
		%	60.0%	40.0%	0.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	11	16	0	27
		%	40.7%	59.3%	0.0%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	3	18	7	28
		%	10.7%	64.3%	25.0%	100.0%
	De acuerdo	N.º	1	11	5	17
		%	5.9%	64.7%	29.4%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	2	0	0	2
		%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Total		N	23	49	12	84
		%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

De lo visualizado en la tabla 12, se precisa lo siguiente:

- De acuerdo con el primer ítem de la dimensión organización, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (13) de encuestados que estuvieron totalmente en desacuerdo con la premisa que, en la institución, se gestiona apropiadamente al personal, el 69,2% (9) indicó inadecuado; el 30,8% (4) regular. Por otra parte, del 100% (27) que estuvo en desacuerdo, el 37,0% (10) opinó de inadecuado; el 55,6% (15), regular; y el 7,4% (2), adecuado. Además, del 100% (16) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14,3% (4) indicó regular; y el 75,0%, regular. Por último, del 100% (16) que estuvo de acuerdo, el 56,3% (9) estuvo de acuerdo con tomarlo como regular; y el 43,8% (12), adecuado.
- De acuerdo con el segundo ítem de la dimensión organización, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (15) de encuestados que estuvo totalmente en desacuerdo en considerar que, en la institución, se rota pocas veces al personal, el 73,3% (11) lo tomó como inadecuado; el 26,7% (4), regular. Del 100% (14) que estuvo en desacuerdo con la premisa, el 28,6% (4) indicó inadecuado; el 57,1% (8), regular; y el 14,3% (2), adecuado. Del 100% (30) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20% (6) consideró inadecuado; el 63,3% (19), regular; y 16,7% (5), adecuado. Por último, del 100% (25) que estuvo de acuerdo, el 8% (2) indicó inadecuado; el 72% (49), regular; y el 20% (5), adecuado.
- Según el tercer ítem de la dimensión organización, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (8) de encuestados que estuvo en total desacuerdo en considerar que, en la institución, se dispone de recursos materiales conservados, el 75,0% (6) indicó inadecuado; y

el 25,0% (2), regular. Por otra parte, del 100% que estuvo en desacuerdo con el enunciado, el 41,7% (10) tomó de inadecuado; el 50,0% (12), regular; y el 8,3% (2), adecuado. Del 100% (16) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 31,3% (5) tomó de inadecuado; el 62,5% (10), regular; y 6,3% (1), adecuado. Además, del 100% (16) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo mencionado, el 31,5% (5) indicó de inadecuado; el 62,5% (10), regular; y el 6,3% (1), adecuado. Por otra parte, del 100% (34) que estuvo de acuerdo, el 5,9% (2) indicó inadecuado; el 67,6% (23), regular; y el 25,5%, adecuado. Finalmente, del 100% (2) que estuvo totalmente de acuerdo, lo consideró regular.

- Según el cuarto de la dimensión organización, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (10) de participantes que estuvieron totalmente en desacuerdo en considerar que, en la institución, se invierte adecuadamente en los recursos materiales, el 60,0% (6) indicó inadecuado; y el 40,0% (4), regular. Por otra parte, del 100% (27) que estuvo en desacuerdo con el enunciado, el 40,7% (11) indicó inadecuado; y el 59,3% (16), regular. Por otro lado, del 100% (28) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10,7% (3) consideró de inadecuado; el 64,3% (18), regular; y el 25,0% (7), de adecuado. Además, del 100% (17) que estuvo en desacuerdo, el 5,9% (1) indicó inadecuado; el 64,7% (11), regular; y el 29,4% (5), adecuado. Por último, el 100% (2), que estuvo totalmente de acuerdo con el enunciado, lo tomó de regular.

#### ***4.2.1.4. Resultados descriptivos en el tercer objetivo específico***

Se estableció como tercer objetivo específico determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con la dirección institucional durante el periodo 2018-2022. Se presume que, al haber una inadecuada percepción respecto al perfil profesional por estos cargos de confianza, la dirección sería inadecuada, ya que existiría incapacidad por parte de los funcionarios públicos respecto a la capacidad de liderar efectivamente, así como en la coordinación horizontal y vertical. A continuación, se exponen los resultados.

**Tabla 13.**

*Tabla cruzada entre la percepción del perfil profesional en cargos de confianza con los ítems de dirección*

Ítems de la dimensión dirección				Percepción del perfil profesional en cargos de confianza			Total
				Inadecuado	Regular	Adecuado	
Percibo que el liderazgo de la dirección de la Red de Salud Huamanga es efectivo en sus metas.	Totalmente en desacuerdo	N.º	7	5	0	12	
		%	58.3%	41.7%	0.0%	100.0%	
	En desacuerdo	N.º	8	13	0	21	
		%	38.1%	61.9%	0.0%	100.0%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	4	21	3	28	
		%	14.3%	75.0%	10.7%	100.0%	
	De acuerdo	N.º	2	10	8	20	
		%	10.0%	50.0%	40.0%	100.0%	
	Totalmente de acuerdo	N.º	2	0	1	3	
		%	66.7%	0.0%	33.3%	100.0%	
Total	N.º	23	49	12	84		
	%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%		
Considero que la directiva de la Red de Salud Huamanga está capacitada para dirigir la institución.	Totalmente en desacuerdo	N.º	4	5	0	9	
		%	44.4%	55.6%	0.0%	100.0%	
	En desacuerdo	N.º	10	11	0	21	
		%	47.6%	52.4%	0.0%	100.0%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	4	19	3	26	
		%	15.4%	73.1%	11.5%	100.0%	
	De acuerdo	N.º	5	14	8	27	
		%	18.5%	51.9%	29.6%	100.0%	
	Totalmente de acuerdo	N.º	0	0	1	1	
		%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	
Total	N.º	23	49	12	84		
	%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%		

Percibo que existe una apropiada coordinación horizontal de la Red de Salud Huamanga con otras instituciones.	Totalmente en desacuerdo	N.º	1	3	0	4
		%	25.0%	75.0%	0.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	10	8	0	18
		%	55.6%	44.4%	0.0%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	10	24	0	34
		%	29.4%	70.6%	0.0%	100.0%
	De acuerdo	N.º	1	14	12	27
		%	3.7%	51.9%	44.4%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	1	0	0	1
		%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Total		N.º	23	49	12	84
		%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%
Percibo que existe una apropiada coordinación horizontal entre las gerencias de la Red de Salud Huamanga.	Totalmente en desacuerdo	N.º	4	1	0	5
		%	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	7	12	0	19
		%	36.8%	63.2%	0.0%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	9	24	3	36
		%	25.0%	66.7%	8.3%	100.0%
	De acuerdo	N.º	2	12	9	23
		%	8.7%	52.2%	39.1%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	1	0	0	1
		%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Total		N.º	23	49	12	84
		%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%
Considero que existe una apropiada coordinación vertical en la Red	Totalmente en desacuerdo	N.º	3	4	0	7
		%	42.9%	57.1%	0.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	12	14	0	26
		%	46.2%	53.8%	0.0%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	6	23	0	29

de Salud Huamanga, desde la dirección hacia cada gerencia.	De acuerdo	%	20.7%	79.3%	0.0%	100.0%
		N.º	2	8	12	22
		%	9.1%	36.4%	54.5%	100.0%
		N.º	23	49	12	84
	Total	%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%
Percibo que la coordinación vertical de la dirección de la Red de Salud Huamanga es clara en sus intereses.	Totalmente en desacuerdo	N.º	4	4	0	8
		%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	9	10	0	19
		%	47.4%	52.6%	0.0%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	7	26	3	36
		%	19.4%	72.2%	8.3%	100.0%
	De acuerdo	N.º	2	9	9	20
		%	10.0%	45.0%	45.0%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	1	0	0	1
		%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Total	N.º	23	49	12	84
		%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.



De lo precisado en la tabla 13, se refirió lo siguiente:

- De acuerdo con el primer ítem de la dimensión dirección, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (12) de participantes que estuvo en total desacuerdo con percibir que el liderazgo de la dirección en la institución es efectivo en sus metas, el 58,3% (7) consideró inadecuado; y el 41,7% (5), regular. Por otra parte, del 100% (21) que estuvo en desacuerdo, 38,1% (8) indicó inadecuado; y el 61,9% (13), regular. Por otro lado, del 100% (28) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14,3% (4) consideró inadecuado; el 75,0% (21), regular; y el 10,7% (3), adecuado. Además, del 100% (20) que estuvo de acuerdo, el 10,0% (2) consideró inadecuado; el 50% (10), regular; y el 40,0% (8), adecuado. Por último, del 100% (3) que estuvo totalmente de acuerdo con el enunciado; el 66,7% (2) consideró inadecuado; y el 33,3% (1), adecuado.
- De acuerdo con el segundo ítem de la dimensión dirección, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (9) de participantes que estuvieron en total desacuerdo en considerar que la directiva institucional está capacitada para dirigir la institución, el 44,4% (4) consideró inadecuado; y el 55,6% (4), regular. Por otra parte, del 100% (21) que estuvo de acuerdo, el 47,6% (10) indicó inadecuado; y el 52,4% (11), regular. Por otra parte, del 100% (26) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15,4% (4) consideró de inadecuado; el 73,1%, regular; y el 11,5%, adecuado. Además, del 100% (27) que estuvo de acuerdo; el 18,5% (5) consideró inadecuado; el 51,9% (14), regular; y el 29,6% (8), adecuado. Por último, el 100% (1) aseveró estar totalmente de acuerdo con clasificarlo como adecuado.

- Según el tercer ítem de la dimensión dirección, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (4) de encuestados que indicó estar en total desacuerdo respecto a percibir si existe una apropiada coordinación horizontal con otras instituciones, el 25,0% (1) tomó de inadecuado; y el 75,0% (3), regular. Por otra parte, del 100% (18) que estuvo en desacuerdo con lo enunciado, el 55,6% (10) manifestó inadecuado; y el 44,4% (8), regular. Por otra parte, del 100% (34) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 29,4% (10) lo consideró de inadecuado; y el 70,6% (24), regular. Además, del 100% (27) que estuvo de acuerdo, el 3,7% (1) manifestó inadecuado; el 51,9% (14), regular y el 44,4% (12), adecuado. Finalmente, el 100% (1) estuvo en total acuerdo en clasificarlo inadecuado.
- De acuerdo con el cuarto ítem de la dimensión dirección, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (5) de encuestados que estuvo en total desacuerdo con percibir una apropiada coordinación entre las gerencias de la institución, el 80,0% (4) indicó inadecuado; y el 20,0% (1), regular. Por otra parte, del 100% (19) que estuvo en desacuerdo con lo precisado, el 36,8% (7) indicó inadecuado; y el 63,2% (12), regular. Por otra parte, del 100% (36) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 25% (9) consideró de inadecuado, el 66,7% (24), regular; y 8,3% (3), adecuado. Además, del 100% (23) que estuvo de acuerdo, el 8,7% (2) opinó inadecuado; el 52,2% (12), regular; y el 39,1% (9), adecuado. Por último, el 100% (1) precisó estar totalmente de acuerdo con clasificarlo como inadecuado.
- Según el quinto ítem de la dimensión dirección, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (7) de encuestados que consideró estar en total desacuerdo con la apropiada

coordinación vertical de la institución desde la dirección hacia cada gerencia, el 42,9% (3) indicó inadecuado; y el 57,1% (4), regular. Por otra parte, del 100% (26) que estuvo en desacuerdo, el 46,2% (12) consideró inadecuado; y el 53,8% (14), regular. Por otro lado, del 100% (29) de los que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20,7% (6) lo consideró de inadecuado; y el 79.3% (23), regular. Respecto al 100% (22) que estuvo de acuerdo, el 9,1% (2) consideró inadecuado; el 36,4% (8), regular; y 54,5% (12), el adecuado.

- Según lo observado en el sexto ítem de la dimensión dirección, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (8) de trabajadores que aseveró su total desacuerdo en percibir que la coordinación vertical de la dirección institucional es clara en cuanto a sus intereses, el 50,0% (4) indicó inadecuado; y otros 50,0% (4), regular. Por otra parte, del 100% (19) que estuvo en desacuerdo con lo anunciado, el 47,4% (9) manifestó inadecuado; y el 52,6% (10), regular. Por otro lado, del 100% (36) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 19,4% (7) lo consideró de inadecuado; el 72,2% (26), regular; y el 8,3% (3), adecuado. Respecto al 100% (20) que estuvo de acuerdo, el 10,0% (2) consideró inadecuado; el 45,0% (9), regular; y otros 45,0% (9), adecuado. Por último, el 100.0% (1) que estuvo totalmente de acuerdo tomó de inadecuado la claridad en la coordinación vertical de la dirección.

#### ***4.2.1.5. Resultados descriptivos en el cuarto objetivo específico***

Se estableció como cuarto objetivo específico determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con el control institucional durante el periodo 2018-2022. Se observaría que, al haber una inadecuada percepción respecto al perfil profesional por estos cargos de confianza, el control sería inadecuado, pues se evidenciaría la existencia de incapacidad por parte de los funcionarios públicos respecto al cumplimiento de metas presupuestales y en los planes de acción. A continuación, se exponen los resultados.

**Tabla 14.***Tabla cruzada entre la percepción del perfil profesional en cargos de confianza con los ítems de control*

Ítems de la dimensión dirección			Percepción del perfil profesional en cargos de confianza			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Considero que la Red de Salud Huamanga cumple apropiadamente con sus metas presupuestales	Totalmente en desacuerdo	N.º	9	2	0	11
		%	81.8%	18.2%	0.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	7	6	0	13
		%	53.8%	46.2%	0.0%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	4	19	0	23
		%	17.4%	82.6%	0.0%	100.0%
	De acuerdo	N.º	3	22	11	36
		%	8.3%	61.1%	30.6%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Total	N.º	23	49	12	84	
	%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%	
Percibo que la Red de Salud Huamanga obtiene resultados favorables por el cumplimiento de sus metas presupuestales.	Totalmente en desacuerdo	N.º	5	2	0	7
		%	71.4%	28.6%	0.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	7	8	0	15
		%	46.7%	53.3%	0.0%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	8	17	3	28
		%	28.6%	60.7%	10.7%	100.0%
	De acuerdo	N.º	3	21	9	33
		%	9.1%	63.6%	27.3%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	0	1	0	1
		%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Total	N.º	23	49	12	84	
	%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%	
Totalmente en desacuerdo	N.º	4	4	0	8	

Considero que la Red de Salud Huamanga cumple apropiadamente con su plan de acción.	En desacuerdo	%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
		N.º	9	7	1	17
		%	52.9%	41.2%	5.9%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	10	21	1	32
		%	31.3%	65.6%	3.1%	100.0%
	De acuerdo	N.º	0	16	10	26
		%	0.0%	61.5%	38.5%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	0	1	0	1
		%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	Total	N.º	23	49	12	84
	%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%	
Percibo que la Red de Salud Huamanga cada año se mejora el cumplimiento del plan de acción.	Totalmente en desacuerdo	N.º	7	3	0	10
		%	70.0%	30.0%	0.0%	100.0%
	En desacuerdo	N.º	7	8	0	15
		%	46.7%	53.3%	0.0%	100.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.º	9	20	4	33
		%	27.3%	60.6%	12.1%	100.0%
	De acuerdo	N.º	0	16	8	24
		%	0.0%	66.7%	33.3%	100.0%
	Totalmente de acuerdo	N.º	0	2	0	2
		%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Total	N.º	23	49	12	84	
	%	27.4%	58.3%	14.3%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con lo visto en la tabla 14, se expone lo siguiente:

- De acuerdo con el primer ítem de la dimensión dirección, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (11) de participantes que estuvo en total desacuerdo en considerar que la institución cumple apropiadamente con sus metas presupuestales, el 81,8% (9) indicó inadecuado; y otros 18,2% (2), regular. Por otra parte, del 100% (13) que estuvo en desacuerdo, el 53, 8% (4) indicó inadecuado; y el 46,2% (6), regular. Además, del 100% (23) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 17,4% (4) lo consideró de inadecuado; y el 82,6% (19) regular. Respecto al 100% (36) que estuvo de acuerdo, el 8,3% (3) consideró inadecuado; 61,1% (22), regular; y otros 30,6% (11), adecuado. Por último, el 100.0% (1) consideró estar totalmente de acuerdo con el cumplimiento apropiado de las metas presupuestales.
- De acuerdo con el segundo ítem de la dimensión dirección, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (7) de encuestados manifestó su total desacuerdo con percibir que, en el ente, se obtienen resultados favorables por el cumplimiento de sus metas presupuestales, el 71,4% (5) indicó inadecuado; y el 28,6% (2), regular. Por otra parte, del 100% (15) que estuvo en desacuerdo, el 46,7% (7) indicó inadecuado; y el 53,3% (8), regular. Sumado a ello, del 100% (28) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 28,6% (8) lo consideró de inadecuado; 60,7% (17), regular; y 10,7%, adecuado (3). Respecto al 100% (33) que estuvo de acuerdo, el 9,1% (3) consideró inadecuado; el 63,6% (21), regular; y el 27,3% (9), adecuado. Por último, el 100% (1) estuvo totalmente de acuerdo y afirmó que era regular dichos cumplimientos.
- De acuerdo con el tercer ítem de la dimensión dirección, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (8) de

participantes que estuvo en total desacuerdo en considerar que la entidad cumple apropiadamente sus planes de acción, el 50,0% (4) manifestó inadecuado y otro 50% opinó regular. Por otra parte, del 100% (17) que estuvo en desacuerdo, el 52,9% (9) tomó de inadecuado; el 41,2% (7), regular; y el 5,9% (1), adecuado. Asimismo, del 100% (32) de los que estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 31,3% (10) lo consideró de inadecuado; 65,6% (21), regular; y 3,1%, adecuado (1). Respecto al 100% (26) que estuvo de acuerdo, el 61,5% (16) consideró regular; y 38,5% (10), adecuado. Por último, los que estuvieron totalmente de acuerdo al 100.0% (1) consideraron regular dichos planes de acción.

- De acuerdo con el cuarto ítem de la dimensión dirección, en relación con la variable percepción del perfil profesional en cargos de confianza, del 100% (10) de trabajadores que estuvo totalmente en desacuerdo en percibir que la institución cada año se mejora el cumplimiento del plan de acción, el 70,0% (7) indicó inadecuado y el 30,0% (3) opinó regular. Por otra parte, del 100% (15) que estuvo en desacuerdo, el 46,7% (7) indicó inadecuado; y el 53,3% (8), regular. Del 100% (33) que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27,3% (9) lo consideró de inadecuado; el 60,6% (20), regular; y 12,1% (4), adecuado. Respecto al 100% (24) que estuvo de acuerdo, el 66,7% (2) consideró regular; y el 33,3% (8), adecuado. Por último, el 100,0% (2) estuvo de acuerdo en opinar de regular los mejoramientos al cumplimiento de los planes de acción cada año.



### 4.2.3. Análisis correlacional

En este apartado, se detallará la prueba de normalidad para determinar si el tipo de estadística será paramétrica o no paramétrica. Ello será efectuado en las correlaciones para las hipótesis específicas y en la general.

#### 4.2.3.1. Contrastación de hipótesis

##### 4.2.3.1.1. Prueba de normalidad

Se empleó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, ya que el marco muestral fue mayor a la cantidad de 50. Entonces, a un nivel de significancia del 5%, se presenta una vasta evidencia para rechazar la hipótesis nula, debido a que el p-valor es menor al nivel de significancia del 5%. Entonces, la percepción del perfil profesional en la designación cargos de confianza, gestión institucional y sus dimensiones se aproxima a una distribución no normal. Por tanto, se consideró, en el desarrollo inferencial estadístico, la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Cabe indicar que dentro de la muestra determinada, de los 103 trabajadores de la institución, 83 permitieron brindar su tiempo y atención al llenado de encuestas.

**Tabla 15**

*Prueba de normalidad para las variables*

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Percepción del perfil profesional en la designación cargos de confianza</b>	<b>0.083</b>	<b>84</b>	<b>,200*</b>
Habilidades blandas	0.149	84	0.000
Estudios superiores	0.173	84	0.000
Capacitación	0.143	84	0.000
Experiencia	0.165	84	0.000
Restricción por servir	0.199	84	0.000
<b>Gestión institucional</b>	<b>0.052</b>	<b>84</b>	<b>,200*</b>
Planeación	0.106	84	0.020
Organización	0.119	84	0.005
Dirección	0.070	84	,200*
Control	0.133	84	0.001

---

*Nota. \**. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia.

### **a) Contrastación al primer objetivo específico**

Se hará contraste al primer objetivo específico, considerando las hipótesis planteadas:

Ho: La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza no se relaciona significativamente con la planeación institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.

Hi: La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona significativamente con la planeación institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.

#### **Criterio de decisión**

Si  $p\text{-valor} > \alpha$ , No se rechaza la hipótesis nula

Si  $p\text{-valor} < \alpha$ , Se rechaza la hipótesis nula

A un nivel de significancia del 5%, se presenta suficiente evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula, debido a que el  $p\text{-valor} = 0,000$ , siendo menor al nivel de significancia del 5%. En ese sentido, la percepción del perfil profesional, en la designación de cargos de confianza, tiene relación significativa con la planeación institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018 -2022. En un rango positivo de 0,522, de acuerdo con la prueba estadística correlacional Rho de Spearman, se le considera como positiva media. Por tanto, es posible de referir que, ante una percepción positiva en el perfil profesional en la designación de cargos de confianza, la planeación institucional será buena.

**Tabla 16**

*Correlación de la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza versus la planeación*

			Percepción del perfil profesional en cargos de confianza	Planeación
Rho de Spearman	Percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,522**
		N.º	84	84
	Planeación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,522**	1.000
		N.º	84	84

Fuente: Elaboración propia.

#### **b) Contrastación al segundo objetivo específico**

Se contrastará al segundo objetivo específico, teniendo en cuenta las hipótesis planteadas para ello, refiriéndolas a continuación:

Ho: La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza no se relaciona significativamente con la organización institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.

Hi: La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona significativamente con la organización institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.

#### **Criterio de decisión**

Si  $p\text{-valor} > \alpha$ , No se rechaza la hipótesis nula

Si  $p\text{-valor} < \alpha$ , Se rechaza la hipótesis nula

A un nivel de significancia del 5%, se presenta suficiente evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula, debido a que el p - valor = 0,000, siendo menor al nivel de significancia del 5%. En ese sentido, la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza tiene relación significativa con la organización institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018 -2022. Además, existe evidencia de grado correlacional  $Rho = 0,522$ , considerada como positiva media por medio de la aplicación de la prueba estadística correlacional Rho de Spearman. Por tanto, es posible referir que, ante una percepción positiva en el perfil profesional en la designación de cargos de confianza, la planeación institucional será buena.

**Tabla 17**

*Correlación de la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza versus organización*

		Percepción del perfil profesional en cargos de confianza			Organización		
Rho de Spearman	Percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza	Coefficiente de correlación	1.000		,656**		
		Sig. (bilateral)				0.000	
		N.º	84			84	
	Organización	Coefficiente de correlación	,656**		1.000		
		Sig. (bilateral)	0.000				
		N.º	84			84	

Fuente: Elaboración propia.

### c) Contrastación al tercer objetivo específico

Se hará contraste al tercer objetivo específico, teniendo en cuenta las hipótesis planteadas para ello:

Ho: La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza no se relaciona significativamente con la dirección institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.

Hi: La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona significativamente con la dirección institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.

**Criterio de decisión**

Si  $p\text{-valor} > \alpha$ , No se rechaza la hipótesis nula

Si  $p\text{-valor} < \alpha$ , Se rechaza la hipótesis nula

A un nivel de significancia del 5%, se presenta suficiente evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula, debido a que el  $p\text{-valor} = 0,000$ , siendo menor al nivel de significancia del 5%. En ese sentido, la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza tiene relación significativa con la dirección institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018 -2022. Además, existe evidencia de grado correlacional  $Rho = 0,561$ , considerada como positiva media, tomando a la prueba estadística correlacional Rho de Spearman. Entonces, es posible de referir que, ante una percepción positiva en el perfil profesional en la designación de cargos de confianza, la dirección institucional será buena.

**Tabla 18**

*Correlación de la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza versus dirección*

		Percepción del perfil profesional en cargos de confianza	Dirección
Rho de Spearman	Percepción del perfil profesional en la	1.000	,561**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		0.000

designación de cargos de confianza	N.º	84	84
Dirección	Coefficiente de correlación	,561**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N.º	84	84

Fuente: Elaboración propia.

#### d) Contrastación al cuarto objetivo específico

Se hará contraste al cuarto objetivo específico, teniendo en cuenta las hipótesis planteadas.

Ho: La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza no se relaciona significativamente con el control institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.

Hi: La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona significativamente con el control institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.

#### Criterio de decisión

Si  $p\text{-valor} > \alpha$ , No se rechaza la hipótesis nula

Si  $p\text{-valor} < \alpha$ , Se rechaza la hipótesis nula

A un nivel de significancia del 5%, se presenta suficiente evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula, debido a que el  $p\text{-valor} = 0,000$  siendo menor al nivel de significancia del 5%. En ese sentido, la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza presenta una relación significativa con el control institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018 -2022. Además, existe evidencia de grado correlacional  $Rho = 0,621$ , considerada como positiva media, por medio de la aplicación de la prueba estadística correlacional Rho de Spearman. Por tanto, es posible

referir que, ante una percepción positiva en el perfil profesional en la designación de cargos de confianza, el control institucional será bueno.

**Tabla 19**

*Correlación de la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza versus control*

		Percepción del perfil profesional en cargos de confianza		Control
Rho de Spearman	Percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza	Coefficiente de correlación	1.000	,621**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N.º	84	84
	Control	Coefficiente de correlación	,621**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N.º	84	84

Fuente: Elaboración propia.

**e) Contrastación al objetivo general.**

Se hará contraste al objetivo general, considerando las hipótesis planteadas.

Ho: La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza no se relaciona significativamente con la gestión institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.

Hi: La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona significativamente con la gestión institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.

**Criterio de decisión**

Si  $p\text{-valor} > \alpha$ , No se rechaza la hipótesis nula

Si  $p\text{-valor} < \alpha$ , Se rechaza la hipótesis nula

A un nivel de significancia del 5%, se presenta suficiente evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula, debido a que el p - valor = 0,000, siendo menor al nivel de significancia del 5%. En ese sentido, la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza tiene relación significativa con la gestión institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018 -2022. Además, existe evidencia de grado correlacional  $Rho = 0,722$ , considerada como positiva alta, por medio de la aplicación de la prueba estadística correlacional Rho de Spearman. Por tanto, es posible de referir que, ante una percepción positiva en el perfil profesional en la designación de cargos de confianza, la gestión institucional será buena.

**Tabla 20**

*Correlación de la percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza versus gestión institucional*

			Percepción del perfil profesional en cargos de confianza	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Percepción del perfil profesional en la designación de cargos de confianza	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N.º	1.000   84	,722**   84
	Gestión institucional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N.º	,722**   0.000  84	1.000   84

Fuente: Elaboración propia.



## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

Las conclusiones que se llegaron fueron las siguientes:

- Se pudo determinar la existencia de una relación directa entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza y la gestión institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018 - 2022. Ello se pudo corroborar por medio de la prueba estadística de correlación de Spearman ( $p=0,000$ ;  $Rho = 0,722$ ). En ese sentido, fue factible aseverar que, de desarrollarse mejoras en la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza, conllevará a que la gestión institucional sea buena. Estos resultados guardaron relación con la investigación de Dávila (2018), quien concluyó que las funciones de confianza no fueron designadas a personas con la capacidad de llevar a cabo funciones jerárquicas, estando no acorde al contrato laboral. Asimismo, dichos resultados presentaron relación con la investigación de Loayza (2021), quien afirmó que existe una relación positiva entre las variables, pues, tras realizar la prueba correlacional  $r$  de Pearson, obtuvo el grado de 0,943 y  $p$  valor inferior al nivel de significancia 5%. Del mismo modo, los resultados presentaron relación con la investigación de Naupa (2018), quien afirmó la existencia de una relación positiva entre las variables, pues, tras aplicar el estadístico  $Rho$  de Spearman, obtuvo el grado 0,653 y  $p$  valor equivalente a 0,000.
- Se determinó una relación directa entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza y con la planeación institucional durante el periodo 2018 - 2022. Ello se pudo corroborar por medio de la prueba estadística

correlación de Spearman ( $p=0,000$ ;  $Rho = 0,522$ ). Por tanto, es preciso mencionar que, si se desarrollan mejoras en la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza, conllevará a que la planeación institucional sea buena. Estos resultados guardan relación con la investigación de Dávila (2018), pues determinó que muchos de los funcionarios por cargos de confianza no presentan capacidades adecuadas al perfil para llevar a cabo las funciones de su puesto como la planeación. Asimismo, estos resultados presentaron relación con la investigación de Estrada (2017), pues los servidores públicos por cargos de confianza no presentaron las capacidades adecuadas de acuerdo al perfil del puesto, estando entre ellas también la planeación.

- Se determinó una relación directa entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza y la organización institucional durante el periodo 2018 - 2022. Ello se pudo corroborar por medio de la prueba estadística correlación de Spearman ( $p=0,000$ ;  $Rho = 0,656$ ). Por tanto, es posible indicar que, si se desarrollan mejoras en la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza, conllevará a que la organización institucional sea buena. Estos resultados guardaron relación con la investigación de Naupa (2018), pues afirma que existe una relación positiva entre la administración pública y designación de funcionarios públicos tras aplicar el estadístico Rho de Spearman con grado 0,653 y p valor inferior al nivel de significancia 5%; añade que para el 57,1% la designación de funcionarios de confianza es malo, pues la capacidad de organizar es inadecuada. Asimismo, estos resultados guardaron relación con la investigación de Quezada (2017), quien afirmó que el 68,2% de estos funcionarios no conoce las funciones que ocupan como la organización a su personal.

- Se determinó una relación directa entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza y la dirección institucional durante el periodo 2018 - 2022. Ello se pudo corroborar por medio de la prueba estadística correlación de Spearman ( $p=0,000$ ;  $Rho = 0,561$ ). Por lo cual, es factible mencionar que, si se desarrollan mejoras en la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza, conllevará a que la dirección institucional sea buena. Estos resultados guardaron relación con la investigación de Naupa (2018), pues aseveró que existe relación positiva entre la administración pública y designación de funcionarios públicos tras aplicar el estadístico Rho de Spearman con grado 0,653 y p valor igual a 0,000; además, indicó que para el 57,1% la designación de funcionarios de confianza es malo, pues la capacidad de dirigir es inadecuada. Asimismo, estos resultados guardaron relación con la investigación de Estrada (2017), pues indicó que gran parte de los funcionarios de confianza no poseían la capacidad de dirigir adecuadamente sus gestiones y, por tanto, presentaron limitaciones dentro de su carrera en la gestión pública.
- Se determinó una relación directa entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza y con el control institucional durante el periodo 2018 - 2022. Ello se pudo corroborar por medio de la prueba estadística correlación de Spearman ( $p=0,000$ ;  $Rho = 0,621$ ). Entonces, es posible indicar que, de desarrollarse mejoras en la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza, conllevará a que el control institucional sea bueno. Estos resultados guardaron relación con la investigación de Estrada (2017), pues indicó la importancia de que los funcionarios de confianza tengan la capacidad de controlar adecuadamente sus gestiones para desarrollar su carrera en la gestión pública. Asimismo, estos resultados presentaron similitud con la

investigación de Sánchez (2020), pues para el 52,94% la designación no cumplió con el perfil profesional; además, establece que los funcionarios presentaron limitaciones en sus funciones designadas, debido a la falta de formación profesional, capacitación y experiencia laboral, lo cual afectó al control institucional.

## **5.2. Recomendaciones**

Las recomendaciones a las que se llegaron fueron dirigidas a la Dirección de la Red de Salud Huamanga. A continuación, las señalamos:

- Se debe mejorar la percepción en los trabajadores respecto al perfil profesional en la designación de cargos de confianza y la gestión institucional en la Red de Salud Huamanga. Si no hay una percepción positiva, no habrá una gestión institucional buena. Para que la percepción de los trabajadores sea buena, la institución debería de ser más rigurosa en cumplir lo establecido por Servir y el CAP institucional al aceptarse la designación de funcionarios de confianza.
  
- Está determinado que la percepción en los trabajadores respecto al perfil profesional en la designación de cargos de confianza tiene relación con la planeación institucional. Si no se mejora esta percepción del trabajador, no será buena la gestión. Para que la percepción sea buena, es necesario que, en la planeación, los funcionarios con cargos de confianza tengan la experiencia y capacitación para hacer cumplir la misión y visión de la institución, así como el planeamiento presupuestal.
  
- Se determinó que la percepción en los trabajadores respecto al perfil profesional en la designación de cargos de confianza tiene relación con la organización

institucional. Si no se mejora esta percepción del trabajador no será buena la organización. Para que la percepción sea buena, es necesario que, en la organización, los funcionarios con cargos de confianza tengan estudios superiores y capacidad para organizar óptimamente los recursos humanos y los recursos materiales.

- Se determinó que la percepción en los trabajadores respecto al perfil profesional en la designación de cargos de confianza tiene relación con la dirección institucional. Si no se mejora esta percepción del trabajador, no será buena la dirección. Para que la dirección sea buena, es necesario que los funcionarios con cargos de confianza tengan estudios superiores y experiencia y habilidades blandas para tener liderazgo efectivo hacia sus subordinados, así como la capacidad de coordinar horizontal y verticalmente en la gestión.
- Se determinó que la percepción en los trabajadores respecto al perfil profesional en la designación de cargos de confianza tiene relación con el control institucional. Si no se mejora esta percepción del trabajador, no será buena el control. Para que el control sea bueno, es necesario que los funcionarios con cargos de confianza tengan estudios superiores, experiencia y habilidades blandas para cumplir las metas presupuestales y, a su vez, con el plan de acción.

## Bibliografía

- Agudelo, D. (2020). *Gestión de recursos humanos en la gestión de proyectos de organizaciones colombianas paradojas entre la teoría y la práctica*. [Tesis de posgrado, Universidad Internacional del SEK del Ecuador, Quito]. Repositorio. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3836/1/TESIS%20DAYSI%20MOLINA.pdf>
- Asturias Corporación Universitaria. (2020). *Teorías burocráticas*. Bogotá, Colombia . [https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/procesos\\_th\\_administrativas/unidad1\\_pdf6.pdf](https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/procesos_th_administrativas/unidad1_pdf6.pdf)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2022). *Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción*. Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-establece-disposiciones-para-garantizar-la-idoneidad-ley-n-31419-2039240-2>
- Banco Central de Reserva del Perú. (2020). *Caracterización del departamento de Ayacucho*. Banco Central de Reserva del Perú, Lima. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Huancayo/ayacucho-caracterizacion.pdf>
- Barreno, M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro Vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración . *Revista Conrado*, XV(66), 59-64. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n66/1990-8644-rc-15-66-59.pdf>

- Boyer, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil. Nociones fundamentales*. Fondo Pontificia Universidad Católica del Perú. [https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170359/EI%20derecho%20de%20la%20funcion%20publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0Vc\\_7UmXkv9J-Z743JI0cf361jDiWP6fhRiOByIcr1-W01zXo-BCEoswg](https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170359/EI%20derecho%20de%20la%20funcion%20publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0Vc_7UmXkv9J-Z743JI0cf361jDiWP6fhRiOByIcr1-W01zXo-BCEoswg)
- Cantos, M. (2019). La auditoría integral como herramienta de validación de la gestión institucional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, XXI(2), 422-448. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6923471>
- Coll, F. (2022). *Funcionario público*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/funcionario-publico.html>
- Congreso de la República. (2003). *Ley de Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza*. Congreso de la República. [https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2003/descentralizacion/pre-dictamenes/funcionarios\\_numeracion.pdf](https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2003/descentralizacion/pre-dictamenes/funcionarios_numeracion.pdf)
- Dávila, A. (2018). *Análisis de las denominadas funciones de confianza según el código del trabajo del Ecuador*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/12035/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-300.pdf>
- Dávila, M. (2017). *Delegación de Autoridad en Perspectiva de enfermeras Gerentes de Instituciones de Salud*. [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/67493/TESIS%20MA%20SANDRA%20DAVILA%20VILLADA.pdf?sequence=3>

- Espinoza, E., Gil, W. y Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, XLVI (4), 1-16. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e2146/es>
- Estrada, M. (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*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio. <https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68140/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flavio, J., Gálvez, E., Ramos, O. y Pompeyo, G. (2021). Gestión administrativa, liderazgo en el Programa Presupuestal 068 sector Salud, 2020. *Journal of business and entrepreneurial studies*, V(1), 92-112. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887990>
- Flores, S. y Núñez, L. (2021). Gestión por procesos en el marco de la modernización de la gestión pública en el Perú. *Revista de Investigación Científica y Tecnología*, II(3), 140-164. <http://www.journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/54/47>
- Fortún, M. (2022). *Economipedia*. Administración Pública. <https://economipedia.com/definiciones/administracion-publica.html>
- Guemes, C. (2019). Confianza en la administración pública. *Revista en Cultura de la Legalidad* (15), 231-238. [https://www.researchgate.net/profile/Cecilia-Guemes/publication/328003360\\_Confianza\\_en\\_la\\_administracion\\_publica\\_Trust\\_in\\_the\\_Public\\_Administration/links/603673b792851c4ed59518a6/Confianza-en-la-administracion-publica-Trust-in-the-Public-Administration.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cecilia-Guemes/publication/328003360_Confianza_en_la_administracion_publica_Trust_in_the_Public_Administration/links/603673b792851c4ed59518a6/Confianza-en-la-administracion-publica-Trust-in-the-Public-Administration.pdf)



- Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*.  
<https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/?lang=es>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6.<sup>a</sup> ed. McGrawHill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jiménez, V. (2021). Rediseño organizacional en la gestión institucional. *Revista Científica Yachaq*, IV(1), 105-117.  
<https://159.203.162.44/index.php/YACHAQ/article/view/138/155>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. 14.<sup>a</sup> ed. McGrawHill.
- Loayza, F. (2021). *Brecha de género y condiciones de cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de la Convención, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71495/Loayza\\_QFDM-SD.pdf?sequence=8](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71495/Loayza_QFDM-SD.pdf?sequence=8)
- Mendoza, V. y Moreira, J. (2021). Proceso de gestión administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC*, VI(3), 608-620.  
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414>
- Ministerio de Salud. (2023). *Repositorio único nacional de información en salud*.  
<https://www.minsa.gob.pe/reunis/>
- Morejón, M. (2016). La teoría organizacional: análisis de su enfoque en una administración pública y su diferencia en una administración privada. *Revista enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, XIV(25), 127-143.  
<https://www.redalyc.org/pdf/960/96049292007.pdf>

- Municipalidad Provincial de Humanga. (2021). *Plan Estratégico Institucional Evaluación 2020* . Municipalidad Provincial de Humanga. [https://munihuamanga.gob.pe/Documentos\\_mph/Munitransparencia/Doc\\_gestion/PEI/eval\\_pei\\_2019\\_2022\\_per2020.pdf](https://munihuamanga.gob.pe/Documentos_mph/Munitransparencia/Doc_gestion/PEI/eval_pei_2019_2022_per2020.pdf)
- Naupa, S. (2018). *Administración pública y designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza - Inabif 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24745/Naupa\\_PSA.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24745/Naupa_PSA.pdf?sequence=4&isAllowed=y) Repositorio.
- Neill, D. y Cortez, L. (Coord.) (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Utmach. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Pérez, J. y Barbarán, H. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, V(1), 267-279. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/224/299>
- Pineda, A. (2016). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Gestión, Organizaciones Y Negocios*, 9-25. <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/182/179>
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (2023). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/unmsm/informes-publicaciones/1893301-cuadro-de-asignacion-personal-cap>
- Portal de Transferencia Estandar. (2022). *Portal de Transferencia Estandar* . [https://www.transparencia.gob.pe/contenidos/pte\\_transparencia\\_contenido\\_glosario.aspx?id\\_tema=5#.YtMx9nbMLIV](https://www.transparencia.gob.pe/contenidos/pte_transparencia_contenido_glosario.aspx?id_tema=5#.YtMx9nbMLIV)

- Portal de Transparencia Estándar . (2021). *Portal de Transparencia Estándar* .  
[https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte\\_transparencia\\_enlaces.aspx?id\\_entidad=14209&id\\_tema=5&ver=#.Yv3B13bMLIU](https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=14209&id_tema=5&ver=#.Yv3B13bMLIU)
- Quezada, J. (2017). *Evaluación de perfiles de puesto de los servidores profesionales del Gobierno Regional de Loreto - Sede Central, Iquitos 2016*. [Tesis de posgrado, Universidad Privada de la Selva Peruana]. Repositorio.  
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/26/Tesis%20Jesus%20Hugo.pdf>
- Red de Salud Huamanga. (2012). *Manual de Organización y Funciones*. Red de Salud Huamanga, Ayacucho. <https://cupdf.com/document/mof-red-huamanga.html?page=1>
- Revollar, F. (2019). *Formación profesional y desempeño laboral administrativo en la Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Lima]. Repositorio.  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3571/REVOLLAR%20CHATOMA%20ROSA%20FELICITAS%20%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rubio, I., Abreu, J. & Martínez, M. (2019). El enfoque de procesos, su concreción en un manual de gestión institucional. *Gestión, liderazgo, calidad, inclusión educativa y transferencia de conocimiento*, VIII(3), 125 - 134. Recuperado el 2022 , de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/716>
- Salgado, N. (2018). *Alcances y límites de la delegación de funciones y su régimen de responsabilidades en la Contraloría General del Estado*. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6425/1/T2741-MDACP-Salgado-Alcances.pdf>

Sánchez, J. (2020). *Gestión pública* . Economipedia .

Sánchez, M. (2020). Libre designación y libre cese en la función pública: los límites de la discrecionalidad. *Revista de Administración Pública*, 11-35.  
<https://doi.org/10.18042/cepc/rap.211.01>

Sánchez, Y. (2020). Cumplimiento del Perfil Profesional de los Empleados de Confianza en los Gobiernos Regionales del Perú. *Revista Balance's*, VIII(11).  
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/197/210>

Sánchez, Y. (2020). Designación de funcionarios en cargos de confianza en los gobiernos regionales del Perú. *Polo del Conocimiento*, V (9), 137-147. de  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554404>

Sánchez, Y. (2020). *Perfil profesional y designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio.  
[https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3313/TESIS-2020-POSGRADO-EMPRESARIALES-S%  
c3%81NCHEZ%20SOLIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3313/TESIS-2020-POSGRADO-EMPRESARIALES-S%c3%81NCHEZ%20SOLIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa .  
(2017). *Caracterización de la región Ayacucho*. Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa  
<https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2017/08/PERFIL-AYACUCHO.pdf>

Solórzano, Á. (2015). *Perfil profesional de las secretarías y su incidencia en la calidad del servicio en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón*

*Mocache, provincia de Los Ríos, año 2015.* [Teis de licenciatura, Universidad Técnica Estatal de Quevedo Unidad de Estudios a Distancia]. Repositorio. <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/5118/1/T-UTEQ-0018.pdf>

Tacillo, E. (2016). *Metodología de la investigación científica.* Universidad Jaime Bausate y Meza. <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>

Taipe, M. (2016). *Ética, innovación y responsabilidad en la función gubernamental del contador público y sus efectos en el desempeño laboral en la gestión del Gobierno Regional de Ayacucho, 2015.* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio. [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/1399/VALORES\\_ETICOS\\_INNOVACION\\_TAIPE\\_DE\\_LA\\_CRUZ\\_MARIA.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/1399/VALORES_ETICOS_INNOVACION_TAIPE_DE_LA_CRUZ_MARIA.pdf?sequence=1)

## **Anexos**

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

**Percepción del perfil profesional de los funcionarios de confianza en la Red de Salud Huamanga y su relación en la gestión institucional, 2022.**

<b>Preguntas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Metodología</b>
<p>Pregunta general:</p> <p>¿En qué medida la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza de la Red de Salud Huamanga se relaciona con la gestión institucional, 2018 - 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional con la designación de funcionarios de confianza con la gestión institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona significativamente con la planeación institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.</p>	<p>Variable X1</p> <p><b>Percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios</b></p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Habilidades blandas</li> <li>-Estudios superiores</li> <li>-Experiencia general</li> <li>-Experiencia específica</li> <li>-Restricción por Servir</li> </ul>	<p>Tipo:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental – transversal</p> <p>Población:</p> <p>Todos los 200 trabajadores administrativos CAS de la Red de Salud de Huamanga</p>
<p>Preguntas específicas</p> <p>¿En qué medida la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza de la Red de Salud Huamanga se relaciona con la planeación institucional durante el periodo 2018 - 2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con la planeación institucional durante el periodo 2018-2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona significativamente con la planeación institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.</p>	<p>Variable X2</p> <p><b>Gestión institucional</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Organización</li> <li>- Dirección</li> <li>- Control</li> </ul>	<p>Muestra:</p> <p>132 trabajadores administrativos CAS de la Red de Salud Huamanga</p>

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿En qué medida la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza de la Red de Salud Huamanga se relaciona con la organización institucional durante el periodo 2018 - 2022?	Determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con la organización institucional durante el periodo 2018-2022.	La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona significativamente con la organización institucional la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.		Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario
¿En qué medida la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza de la Red de Salud Huamanga se relaciona con la dirección institucional, durante el periodo 2018 - 2022?	Determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con la dirección institucional durante el periodo 2018-2022.	La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la dirección institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.		
¿En qué medida la percepción del perfil profesional con la designación de funcionarios de confianza de la Red de Salud Huamanga se relaciona con el control institucional, durante el periodo 2018 - 2022?	Determinar el grado de relación entre la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza con el control institucional durante el periodo 2018-2022.	La percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza se relaciona con el control institucional en la Red de Salud Huamanga durante el periodo 2018-2022.		



## Anexo 2: Recolección de instrumentos

### Cuestionario para la variable: Percepción del perfil profesional

#### Estimado Sr. (a) profesional:

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información para evaluar la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en la Red de Salud Huamanga para los años 2018-2022. Este instrumento es uno de los elementos de la tesis para optar el título profesional de magíster en Gestión Pública. En ese sentido, solicito su colaboración para el llenado del cuestionario. Le agradeceríamos que sus respuestas sean veraces para lograr con éxito los fines del estudio. Cabe resaltar que la información que brinde será confidencial y netamente para fines académicos.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N.º	Indicador. Habilidades blandas	1	2	3	4	5
1	Considero que los funcionarios por cargos de confianza tienen la habilidad interpersonal de comunicarse asertivamente con sus colegas.					
2	Considero que los funcionarios por cargos de confianza tienen la habilidad de dar confianza a los demás trabajadores al comunicarse.					
3	Considero que los funcionarios por cargos de confianza tienen la habilidad de ser empáticos con los demás trabajadores al comunicarse.					
N.º	<b>Estudios superiores</b>					
4	Percibo que la mayoría de funcionarios por cargo de confianza tienen estudios de maestría en gestión pública					
5	Percibo que la mayoría de funcionarios por cargo de confianza tienen estudios de especialidad relacionado con la gestión pública					
N.º	<b>Capacitación</b>	1	2	3	4	5

<b>6</b>	Percibo que la mayoría de los funcionarios por cargos de confianza tienen interés en estar capacitándose constantemente.					
<b>7</b>	Percibo que la mayoría de los funcionarios por cargos de confianza cuentan con capacitaciones apropiadas respecto a sus áreas.					
<b>N.º</b>	<b>Experiencia</b>					
<b>8</b>	Percibo que la mayoría de los funcionarios por cargos de confianza ejercen bien su cargo por la experiencia que tienen.					
<b>9</b>	Percibo que la mayoría de los funcionarios por cargos de confianza son prácticos en resolver problemas por la experiencia que tienen.					
<b>N.º</b>	<b>Restricción por Servir</b>					
<b>10</b>	Considero que la Red de Salud Huamanga pone sanciones estrictas ante cualquier situación no apropiada decretado por Servir.					
<b>11</b>	Considero que la Red de Salud Huamanga se rige apropiadamente en sus restricciones bajo lo decretado por Servir.					

## Cuestionario para la variable: Gestión institucional

**Estimado Sr. (a) profesional:**

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información para evaluar la gestión institucional en la Red de Salud Huamanga para los años 2018 -2022. Este instrumento es uno de los elementos de la tesis para optar el título profesional de magíster en Gestión Pública. En ese sentido, solicito su colaboración para el llenado del cuestionario. Le agradeceríamos que sus respuestas sean veraces para lograr con éxito los fines del estudio. Cabe resaltar que la información que brinde será confidencial y netamente para fines académicos.

<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>N.º</b>	<b>Dimensión: Planeación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Considero que en la Red de Salud Huamanga siempre se cumple con su misión.					
<b>2</b>	Considero que en la Red de Salud Huamanga todos conocen la misión de la institución.					
<b>3</b>	Considero que en la Red de Salud Huamanga siempre se cumple con su visión.					
<b>4</b>	Considero que en la Red de Salud Huamanga todos conocen la visión de la institución.					
<b>5</b>	Considero que en la Red de Salud Huamanga se elabora apropiadamente la planeación presupuestal.					
<b>6</b>	Considero que en la Red de Salud Huamanga se prioriza apropiadamente los programas presupuestales.					
<b>N.º</b>	<b>Dimensión: Organización</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	Considero que en la Red de Salud Huamanga se gestiona apropiadamente al personal.					
<b>8</b>	Considero que en la Red de Salud Huamanga se rota al personal pocas veces.					
<b>9</b>	Considero que en la Red de Salud Huamanga se dispone de recursos materiales conservados (computadoras, oficinas, entre otros).					

<b>10</b>	Considero que en la Red de Salud Huamanga se invierte adecuadamente en recursos materiales (computadoras, oficinas, entre otros).					
<b>N.º</b>	<b>Dimensión: Dirección</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>11</b>	Percibo que el liderazgo de la dirección de la Red de Salud Huamanga es efectivo en sus metas.					
<b>12</b>	Considero que la directiva de la Red de Salud Huamanga está capacitada para dirigir la institución.					
<b>13</b>	Percibo que existe una apropiada coordinación horizontal de la Red de Salud Huamanga con otras instituciones.					
<b>14</b>	Percibo que existe una apropiada coordinación horizontal entre las gerencias de la Red de Salud Huamanga.					
<b>15</b>	Considero que existe una apropiada coordinación vertical en la Red de Salud Huamanga, desde la dirección hacia cada gerencia.					
<b>16</b>	Percibo que la coordinación vertical de la dirección de la Red de Salud Huamanga es clara en sus intereses.					
<b>N.º</b>	<b>Dimensión: Control</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>17</b>	Considero que la Red de Salud Huamanga cumple apropiadamente con sus metas presupuestales					
<b>18</b>	Percibo que la Red de Salud Huamanga obtiene resultados favorables por el cumplimiento de sus metas presupuestales.					
<b>19</b>	Considero que la Red de Salud Huamanga cumple apropiadamente con su plan de acción					
<b>20</b>	Percibo que la Red de Salud Huamanga cada año se mejora el cumplimiento del plan de acción.					


### Anexo 3. Validación de instrumentos

#### 1. Validación para las variables: Percepción del perfil profesional de los funcionarios en cargos de confianza y gestión institucional.

Tesistas: Altamirano Sipan, Álvaro Renán; Jiménez Huamán, Franco Edgar; y, Pedraza Dávila Edilberto.

Usuario a encuestar: Trabajadores del área administrativa y contable de la Red de Salud Huamanga.

#### Primer validador:

Validado por	Cherrepano Méndez Joseline Madeleyne
DNI	47336821
Grado Académico	Maestro en Administración Pública
Profesión	Licenciado en Administración
Firma	

**Primera variable: Percepción del perfil profesional de los funcionarios en cargos de confianza**

**Ítems a evaluar**

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario		X		
Claridad en la redacción del contenido	X			
Relación entre la variable y los indicadores		X		
Importancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		


**Segunda variable: Gestión institucional**

**Ítems a evaluar**

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			

Claridad en la redacción del contenido	X			
Relación entre la variable y los indicadores		X		
Importancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación	X			

**Segundo validador**

Validado por	Montero Sahuaraura, Ingrid Milagros
DNI	47336821
Grado Académico	Maestro en Administración Pública
Profesión	Licenciado en Administración
Firma	

**Primera variable: Percepción del perfil profesional de los funcionarios en cargos de confianza**

**Ítems a evaluar**

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			
Claridad en la redacción del contenido	X			
Relación entre la variable y los indicadores		X		
Importancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación	X			

**Segunda variable: Gestión institucional**


**Ítems a evaluar**

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario		X		



Claridad en la redacción del contenido		X		
Relación entre la variable y los indicadores		X		
Importancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación	X			

### Tercer validador

Validado por	Monzón Champi, Noriza
DNI	47278485
Grado Académico	Maestro en Administración Pública
Profesión	Economista
Firma	

**Primera variable: Percepción del perfil profesional de los funcionarios en cargos de confianza**

**Ítems a evaluar**

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			
Claridad en la redacción del contenido		X		
Relación entre la variable y los indicadores		X		
Importancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación	X			

**Variable: Gestión institucional**

**Ítems a evaluar**

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			

Claridad en la redacción del contenido		X		
Relación entre la variable y los indicadores		X		
Importancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación	X			

#### Anexo 4. Confiabilidad de instrumentos

**Variable:** Percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N.º	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,776	6

**Variable:** Gestión institucional

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N.º	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,818	5

### Anexo 5. Base de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columna	Alineación	Medida	Rol
X	Numérico	8	0	Percepción del perfil profesional en cargos de confianza	Ninguno	0	8	Derecha	Nominal	Entrada
X1	Numérico	8	0	Habilidades blandas	Ninguno	0	8	Derecha	Nominal	Entrada
X2	Numérico	8	0	Estudios superiores	Ninguno	0	8	Derecha	Nominal	Entrada
X3	Numérico	8	0	Capacitación	Ninguno	0	8	Derecha	Nominal	Entrada
X4	Numérico	8	0	Experiencia	Ninguno	0	8	Derecha	Nominal	Entrada
X5	Numérico	8	0	Restricción por servir	Ninguno	0	8	Derecha	Nominal	Entrada
Y	Numérico	8	0	Gestión Institucional	Ninguno	0	8	Derecha	Nominal	Entrada
Y1	Numérico	8	0	Planeación	Ninguno	0	8	Derecha	Nominal	Entrada
Y2	Numérico	8	0	Organización	Ninguno	0	8	Derecha	Nominal	Entrada
Y3	Numérico	8	0	Dirección	Ninguno	0	8	Derecha	Nominal	Entrada
Y4	Numérico	8	0	Control	Ninguno	0	8	Derecha	Nominal	Entrada
XX	Numérico	8	0	Percepción del perfil profesional en cargos de confianza	[1,Inadecuado; 2,Regular; 3, Adecuado]	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
X1.1	Numérico	8	0	Habilidades blandas	[1,Inadecuado; 2,Regular; 3, Adecuado]	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
X1.2	Numérico	8	0	Estudios superiores	[1,Inadecuado; 2,Regular; 3, Adecuado]	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada

X1.3	Numérico	8	0	Capacitación	[1,Inadecuado; 2,Regular; 3, Adecuado]	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
X1.4	Numérico	8	0	Experiencia	[1,Inadecuado; 2,Regular; 3, Adecuado]	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
X1.5	Numérico	8	0	Restricción por servir	[1,Inadecuado; 2,Regular; 3, Adecuado]	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
YY	Numérico	8	0	Gestión Institucional	[1,Inadecuado; 2,Regular; 3, Adecuado]	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Y1.1	Numérico	8	0	Planeación	[1,Inadecuado; 2,Regular; 3, Adecuado]	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Y1.2	Numérico	8	0	Organización	[1,Inadecuado; 2,Regular; 3, Adecuado]	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Y1.3	Numérico	8	0	Dirección	[1,Inadecuado; 2,Regular; 3, Adecuado]	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Y1.4	Numérico	8	0	Control	[1,Inadecuado; 2,Regular; 3, Adecuado]	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada

## Anexo 6. Camino metodológico

