



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS:

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN PÚBLICA A PARTIR DE LA
DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y
REMOCIÓN, PERÚ 2023

PRESENTADO POR:

Bach. EDUARDO VALÉRY RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ

Código Orcid: 0009-0003-4636-0271

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL

LIMA – PERÚ

2023



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS:

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN PÚBLICA A PARTIR DE LA
DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y
REMOCIÓN, PERÚ 2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN TÉCNICO-
PROFESIONAL EN CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL CRECIMIENTO
SOCIOECONÓMICO.

ASESOR:

Mag. MILAGROS CONSUELO CÁCERES CALDERÓN

Código Orcid: 0000-0002-2821-6693

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN PÚBLICA A PARTIR DE LA DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, PERÚ 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	ri.uaemex.mx Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	doczz.com.br Fuente de Internet	1%

9	rehip.unr.edu.ar Fuente de Internet	1 %
10	revistas.uexternado.edu.co Fuente de Internet	1 %
11	www.gob.pe Fuente de Internet	1 %
12	www.mpsp.mp.br Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
15	www.asiared.com Fuente de Internet	<1 %
16	bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet	<1 %
17	revistas.uasb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	<1 %
20	es.slideshare.net	

Fuente de Internet

<1 %

21

inap.mx

Fuente de Internet

<1 %

22

www.revistaespacios.com

Fuente de Internet

<1 %

23

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

<1 %

24

repositorio.up.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

25

editorialeidec.com

Fuente de Internet

<1 %

26

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

27

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

28

journals.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

29

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

30

revistasinvestigacion.lasalle.mx

Fuente de Internet

<1 %

31

gestion.pe

Fuente de Internet

<1 %

32 Submitted to Corporación Universitaria
Minuto de Dios, UNIMINUTO <1 %
Trabajo del estudiante

33 Submitted to Universidad Ricardo Palma <1 %
Trabajo del estudiante

34 repositorio.autonoma.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía Activo

HOJA DE INFORMACIÓN BÁSICA.

GENERALIDADES:

1. **Título:**

Análisis de la Gestión Pública a partir designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, Perú 2023.

2. **Autor:**

Bach. Eduardo Valéry Rodríguez Gutiérrez.

3. **Asesor:**

Mag. Milagros Consuelo Cáceres Calderón.

4. **Programa:**

Maestría en Gestión Pública y Control Gubernamental.

5. **Línea de investigación:**

Fortalecimiento de la formación técnico-profesional en conexión al trabajo y el crecimiento socioeconómico.

6. **Tipo de investigación:**

Teoría fundamental.

7. **Enfoque de la investigación:**

Cualitativo.

8. **Localidad:**

Lima.

9. **Tiempo de la investigación:**

2021 – 2023.

DEDICATORIA:

A mi madre, Elva Gutiérrez Ocampo, por ser el motivo conmovedor para seguir adelante, siendo su espíritu bondadoso, risueño y jocoso; fundamento elemental para demostrarle que estoy para grandes hazañas en la vida.

A mi padre, Efraín Rodríguez Paraná, por ser un paladín por seguir, puesto que, a lo largo de su carrera como servidor y funcionario público, nunca se vio cuestionado, y, además, por haberme iniciado a temprana edad en las lecturas, convirtiéndome así, en una persona apasionada en todos los quehaceres significativos de mi vida.

A ellos, con mucho cariño.

AGRADECIMIENTO:

A mis profesores de la Maestría Gestión Pública y Control Gubernamental de la Universidad Alas Peruanas, pues, la dedicación por su labor, para con sus estudiantes, fue realmente profesional, a su vez, por haber participado activamente en cada una de las situaciones inquietantes que se tuvo, sobre la Maestría en mención.

A los asesores, por su entusiasmo hacia el amor por el conocimiento, buscando siempre formulas científicas que coadyuven a la realización de la presente tesis.

A los funcionarios y servidores públicos, que, participaron por medio de la entrevista, aportando datos relevantes con relación al tema tratado.

RECONOCIMIENTO:

A la Escuela de posgrado de la Universidad Alas Peruanas, por la manera responsable en cómo nos hizo participe de su Maestría, teniendo todo los implementos necesarios para poder llevar a cabo un programa de estudios de manera satisfactoria, esto es, poner a nuestra disposición buenos ambientes para estudiar, la tecnología innovadora, y como no, por la calidad de profesionales que contrataron; logrando así, en sus estudiantes de posgrado, aprender y comprender el nuevo sentido de la Gestión Pública.

A las Instituciones, donde laboran los servidores y funcionarios públicos que fueron partícipes del presente estudio, toda vez, que gracias a su comprensión, de que el tema tratado es para efectos académicos y científicos sobre la realidad de la Gestión Pública, es que de manera entusiasta, participaron, aportaron nuevas experiencias, nuevos conocimientos y sobre todo nuevos conceptos, por lo que siendo así, han sido fuente fundamental, para llegar a conclusiones viables en la presente investigación.

Al Estudio Franco y Abogados Asociados, que si bien es cierto, por su rubro, trata de temas sobre Derecho Procesal, Derecho Administrativo, entre otros; los abogados del mencionado Estudio, también son personas que conocen lo relacionado en la Gestión Pública; siendo esta categoría, un estudio concienzudo por parte de ellos, pues la finalidad es trata de mejorar como sociedad, en ese sentido, pudimos dialogar con sus abogados, que a partir de la observación, hicieron visualizar en el tesista, como debe darse la designación de personal de confianza en la Gestión Pública de nuestro país.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA:	iv
AGRADECIMIENTO:	v
RECONOCIMIENTO:	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.	x
RESUMEN.	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.	15
1.2 Delimitación de la investigación.	19
1.2.1 Delimitación espacial.	19
1.2.2 Delimitación social.	19
1.2.3 Delimitación temporal.	20
1.2.4 Delimitación conceptual.	20
1.3 Problemas de investigación.....	20
1.3.1 Problema principal.....	20
1.3.2 Problemas específicos.	20
1.4 Objetivos de la investigación.	20
1.4.1 Objetivo general.	21
1.4.2 Objetivos específicos.....	21
1.5 Justificación e importancia de la investigación.....	21
1.5.1 Justificación.	21
1.5.2 Importancia.....	23
1.6 Factibilidad de la investigación.....	24
1.7 Limitaciones del estudio.	24
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	26
2.1 Antecedentes del problema.	26
2.2 Bases Teóricas o Científicas.	31
2.2.1 Gestión Pública.....	31

2.2.2 Entidades del Estado.....	35
2.2.3 Políticas Públicas.....	37
2.2.4 Funcionarios Públicos de libre nombramiento y remoción.....	41
2.2.5 Procesos de organización.....	46
2.2.6 Administración de Recursos Públicos.....	51
2.2.7 Programas presupuestales.....	53
2.2.8 Gasto Público.....	55
2.2.9 Talento Humano.....	56
2.2.10 Profesionalismo y Especialidad.....	59
2.2.11 Meritocracia.....	63
2.2.12 Liderazgo.....	67
2.3 Definición de términos básicos.....	70
CAPITULO III: CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.....	74
3.1 Categoría.....	74
3.2 Sub-Categorías.....	74
3.3 Definición conceptual y operacional de las categorías.....	74
3.4 Cuadro de operacionalización de Categorías.....	75
CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	77
4.1 Tipo y nivel de investigación.....	77
4.1.1 Tipo de Investigación.....	78
4.1.2 Nivel de Investigación.....	78
4.2 Métodos y diseño de investigación.....	79
4.2.1 Métodos de Investigación.....	79
4.2.2 Diseño de la Investigación.....	79
4.3 Población y muestra de la investigación.....	79
4.3.1 Población.....	79
4.3.2 Muestra.....	80
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	81
4.4.1 Técnicas.....	81
4.4.2 Instrumentos.....	82
4.4.3 Procesamiento y análisis de datos.....	82
4.4.4 Ética en la investigación.....	83

CAPITULO V: RESULTADOS	85
5.1 Descripción de resultados.	85
5.2 Teorización de unidades temáticas.....	86
5.2.1 Teorización sobre la Gestión Pública y funcionarios de libre nombramiento y remoción.	86
5.2.2 Teorización sobre los Recursos Públicos.	87
5.2.3 Teorización sobre el Talento Humano.	88
5.3 Resultados del análisis de las entrevistas a los especialistas.....	89
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	115
CONCLUSIONES	120
RECOMENDACIONES	122
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	124
ANEXOS.	132
Anexo 01: Matriz de categorización.	133
Anexo 02: Instrumento(s) de recolección de datos.	135
Anexo 03: Validación de expertos.	138
Anexo 04: Declaratoria de autenticidad del informe de tesis.	143

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 01: Categorización.....	75
Tabla 02: Población.....	80
Tabla 03: Muestra.....	80
Tabla 04: Validez de juicio de expertos.....	82
Tabla 05: De las entrevistas a los expertos.....	89
Tabla 06: De las interpretaciones generales.....	113

RESUMEN.

La presente investigación se titula: “Análisis de la Gestión Pública a partir designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, Perú 2023”. El objetivo principal de esta tesis fue: analizar de qué manera se realiza la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción.

La metodología que se utilizó fue establecida de la siguiente forma: es de enfoque cualitativo; de tipo de investigación básica; con nivel de investigación Descriptivo-explicativo; el método de la investigación es inductivo, con un diseño de investigación como la Teoría fundamental.. Asimismo, el estudio se realizó con servidores y funcionarios públicos de la ciudades de Lima y Chachapoyas, teniendo como muestra siete (7) especialistas formados en: Derecho, Ciencias Contables y Administrativas, especializados en Gestión Pública. Además, se utilizó como técnicas: la Observación, Técnicas de lectura rápida, Análisis documental y la Entrevista; y, fue mediante el instrumento de la guía de entrevista, que se estableció una perspectiva social, donde pudimos obtener conocimiento a profundidad.

Siento esto así, como principal conclusión, se encontró lo siguiente: Se llegó a analizar de qué manera se realiza la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, donde se encontraron resultados negativos, dado que para ejercer el cargo materia de referencia tan solo se necesita confianza, sin ningún otro tipo de requisito académico, de expertis, entre otros; creado un escenario riesgoso en la Gestión Pública del Perú, en la medida de que los funcionarios materia de estudio, al no contar con otros requisitos más allá de la confianza, y al tener el poder de decisión sobre las Políticas Públicas, provocan demoras en su ejecución por inexperiencia, otras veces por actos de corrupción por ser fácilmente removibles; creando una atmosfera desfavorable y quitando legitimidad a la Autoridad que los nombra; y este impacto negativo perjudica, repercutiendo en el desarrollo de la vida de las personas de la sociedad.

Palabras Claves: Gestión Pública, funcionario de libre nombramiento y remoción, Recursos Publico, Talento Humano.

ABSTRACT

The present investigation is entitled: "Analysis of Public Management based on the appointment of freely appointed and removed officials, Perú 2023.". The main objective of this thesis was: to analyze how the Public Management of Peru is carried out from the designation of officials of free appointment and removal.

The methodology that was achieved was established as follows: it has a qualitative approach; basic research type; with descriptive research level; The research method is inductive, with a research design such as the phenomenological one. Likewise, the study was carried out with civil servants and civil servants from the cities of Lima and Chachapoyas, having as a sample seven (7) specialists trained in: Law, Accounting and Administrative Sciences, specialized in Public Management. In addition, the following techniques were improved: Observation, Quick Reading Techniques, Documentary Analysis and Interview; and, it was through the instrument of the interview guide, which was established from a social perspective, where we were able to obtain in-depth knowledge,

I feel this way, as the main conclusion, the following was found: It was possible to analyze how the Public Management of Peru is carried out from the designation of freely appointed and removed officials, where negative results were found, since to exercise The reference material position only requires confidence, without any other type of academic or expertise requirement, among others; created a risky scenario in the Public Management of Peru, to the extent that the officials under study, not having other requirements beyond trust, and having the decision-making power over Public Policies, cause delays in their implementation. execution due to inexperience, other times due to acts of corruption because they are easily removable; creating an unfavorable atmosphere and delegitimizing the Authority that names them; and this negative impact harms, affecting the development of the lives of people in society.

Keywords: Public Management, free appointment and removal official, Public Resources, Human Talent.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se planteó desde una óptica social y jurídica, con la finalidad de coadyuvar en el desarrollo de la Gestión Pública de nuestro país, para lo cual, toma en cuenta como se vienen desempeñando los funcionarios de libre nombramiento y remoción, quienes asumen funciones en torno a la toma de decisiones, que finalmente determinara el cambio positivo o negativo en la vida de un sector de la población. Es así, que, bajo esa esfera, se plantea impulsar el fortalecimiento de la Gestión Pública en materia de recursos humanos, además, que se promueve la consolidación del requisito “confianza” en tanto sea utilizado solo por razones de méritos, dejando de lado a personas sin el perfil necesario para ejercer los cargos de los funcionarios antes mencionados.

Para el presente estudio, se presentan las siguientes cuestiones: ¿De qué manera se realiza la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción?; ¿De qué manera se administra los Recursos Públicos en la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción?; ¿Se toma en cuenta el talento humano en la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción?

Los objetivos, se plantearon de la siguiente manera: primero: Analizar de qué manera se realiza la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción; segundo: Determinar de qué manera se administra los Recursos Públicos en la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción; y, tercero: Determinar si se toma en cuenta el talento humano en la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción.

Se justifica por las siguientes razones: a) el valor teórico, amplía el modelo, en cuanto, a uno de los problemas visibles que está en relación a la falta de personal calificado en puesto claves de las entidades públicas, que justamente, toman decisiones (gestionan); b) la utilidad metodológica reviste confiabilidad, en todo lo que se expone, dado que, se ha desarrollado de manera estructural, teniendo en consideración técnicas e instrumentos; bajo una metodología adecuada que es aplicada en estudios cualitativos; c) en la Justificación práctica se da a conocer de manera sencilla, como la falta de requisitos en

los funcionarios materia de estudio, ocasiona un perjuicio en el desarrollo de nuestro país; d) en la Justificación social, se presente que el presente estudio, repercutirá beneficiosamente en la sociedad peruana, porque está orientada a dar a entender los comportamientos y actividades de la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción. A su vez, identifica los pro y los contra de los nombramientos de los funcionarios antes mencionados.

Asimismo, la importancia de este trabajo radica en que está con relación a situaciones de la realidad nacional, donde se toma en consideración los componentes y características que tienen los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción; quienes, al tener poder de toma de decisiones, en la Gestión Pública, puede generar aspectos positivos como negativos en nuestra sociedad. Es así, que se abarca este tema, para dar a conocer lo importante que es tener en consideración características, como: el talento humano, la experiencia en la administración de recursos público, entre otros; para el nombramiento de un funcionario público con poder de decisión.

El trabajo de investigación se ha dividido en seis capítulos: en el Capítulo I, se presenta la descripción de la realidad problemática desde un punto de vista jurídico-social, luego se detalla la delimitación de la investigación en lo espacial, social, temporal y conceptual; seguido de ello, se precisa el problema de investigación, los objetivos, la justificación e importancia, así como también, la factibilidad de la investigación y las limitaciones del estudio. En el Capítulo II del Marco Teórico está compuesto por los antecedentes de estudio de investigación, bases teóricas y la definición de términos básicos. El Capítulo III, está compuesto por las categorías de análisis. El Capítulo IV denominado Metodología de la investigación, en donde se presenta el tipo y nivel de la investigación, el método y diseño, seguido de la población y muestra de la investigación, así como también las técnicas e instrumentos de recolección de datos. El Capítulo V, se encuentra los resultados y en el Capítulo VI se desarrolla la Discusión de resultados. Finalmente, se encuentra, las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los anexos.

EL AUTOR

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 Descripción de la realidad problemática.

A nivel mundial, se ha puesto en marcha distintos planes para mejorar la Gestión Pública, y que estos involucren tanto a las nuevas herramientas tecnológicas y el capital humano, el mismo, que va de la mano con la meritocracia, talento humano, con el afán de satisfacer las expectativa de los administrados, y con ello tener competitividad entre las instituciones gubernamentales, en ese contexto, se pudo observar lo que viene sucediendo en China, que es un claro ejemplo, de cómo deben ser nombrados los funcionarios públicos que ejercen toma de decisiones, al respecto, tenemos que Antonio José Pagán Sánchez, señaló: *“Para llegar a los puestos más altos del gobierno, según el teórico político Daniel A. Bell los funcionarios del PCCh deben desarrollar una carrera profesional condicionada por el mérito desde los niveles más inferiores y ascender a lo largo de los niveles municipal, de condado, oficina de departamento, y provincial (o ministerial), en un proceso que, para llegar por ejemplo al puesto de viceministro, requeriría como mínimo el transcurso de 20 años, en el cual suelen desempeñar cargos tanto en la administración pública y el gobierno como en las empresas estatales y las organizaciones sociales afiliadas al gobierno, como las universidades”* (Pagán, 2017). De la cita, podemos encontrar, que

el país Chino, tiene una óptica marcada en torno a sus funcionarios, pues, consideran aceptable de que para llegar a revestirse como funcionario de alto nivel en el gobierno, se requiere que este personal vaya afianzando una educación profesional llena de experiencia en la Administración Pública, este modelo, busca, además de experiencia, una dinámica estructural basada en el mérito, donde se podrá asignar responsabilidades y competencias más acordes a la realidad y limitaciones de sus servidores y funcionarios públicos; dicho de otro modo, el país en mención, busca encaminar a sus funcionarios públicos en una carrera administrativa, donde se apuesta por la experiencia y el mérito; para llegar a altos puestos públicos. Nuestro país, debe orientarse en mantener la competitividad entre los empleados del Estado, presentándose así alternativas palpable que permitan al funcionario desear mantenerse en la Administración Pública, adquiriendo conocimientos y escalando en su cuadro de méritos, para que, en algún momento, al ostentar un puesto con poder de decisión, pueda coadyuvar a la mejora situacional de la Gestión Pública.

A nivel regional, cada Estado ha realizado muchos cambios en lo concerniente a su Gestión Pública y sus funcionarios, pues se considera de mucha importancia adecuarse a los nuevos cambios que propone el mundo, y que estos deben ir de la mano, con la actualización educacional de sus profesional, para que se encuentren capacitados al momento de tomar decisiones en favor a la sociedad, así tenemos que en Colombia, se ha señalado lo siguiente: *“Si bien existen avances para la modernización y la profesionalización de la función pública en Colombia, este proceso está inacabado, todavía se erigen numerosos retos y obstáculos devenidos principalmente de tres grandes; problemáticas: la primer a corresponder al mantenimiento de nocivas e históricas prácticas de corrupción e instrumentalización de los cargos públicos en el juego político, la segunda, son los retos que florecen con ocasión de la construcción de paz en el país, la crisis de legitimidad de las Instituciones y el Estado mismo por parte de los ciudadanos; finalmente, un asunto global que demanda cada día una mayor capacidad de respuesta y adaptación del aparato estatal es la cuarta revolución tecnológica. De esta última se desprenden y se potencializan los objetivos de innovación pública y la digitalización del Estado”* (González y Murcia, s.f.). De lo citado, podemos indicar que la problemática en Colombia, puede traer consigo daños irreparables para su sociedad, es sin duda, un reto, poder sobrepasar las problemáticas,

en tal sentido, somos del pensamiento que los problemas de la función pública en Colombia no son ajenos a los nuestros, toda vez, que una de los retos más desafiantes, para estos países en vía de desarrollo, es la existencia de la corrupción, sobre todo, cuando funcionarios que Gestionan y tienen poder de decisión, realizan estos actos execrables. Tenemos, que producto de que los funcionarios que gestionan y toman decisiones; muchas veces deslegitiman a sus Entidades, por la razón, de que, al realizarlo de manera corrupta o incompetente, genera en la población un gran malestar, agudizando las pasiones. Para la Gestión Pública, se debe apostar, por funcionarios probos, experimentados y que tengan talento humano; pues las actuaciones en torno a su toma de decisiones, sobre determina situación, va a ser en mejora de la calidad de vida de las personas, es decir, un funcionario que ostenta poder de decisión no puede dejar de tener experiencia y merito para ejercer ese cargo de trabajo.

A nivel nacional, en relación con los funcionario públicos de libre nombramiento y remoción, están siendo vistos como auténticos líderes de la corrupción e incompetencia, dado a que, al tomar decisiones sobre determinadas acciones, supuestamente en favor de la población, estos últimos, no se ven satisfechos, pues no se llega a beneficiar a la población, lo que provoca una mala sensación y pérdida de credibilidad sobre las Instituciones del Estado. No podemos dejar de mencionar, que se ha podido notar, que la corrupción ha sido una barrera para poder mejorar la Gestión Pública, ya que se utiliza diferentes medios, para que la meritocracia no exista y se pueda contratar a los amigos, que direccionen un concurso público; a ello, hay que sumarle que existe abiertamente una total incompetencia por parte de algunos funcionarios que tienen o tuvieron el privilegio de ostentar cargos, donde tienen el poder de decisión para gestionar, en ese contexto, por poner un ejemplo, el ex Ministro de Transportes, Juan Silva, ante una entrevista señaló: *“La Constitución Política permite que el presidente designe ministros que son cargos de confianza. Yo por ejemplo soy conductor, (¿cómo que conductor?) estudias lo básico, tengo mi breveté”* (Willax, 2022). La referencia, no tiene intención de faltarle el respeto a nadie, solo se menciona, para dar a entender, que una persona sin conocimiento básicos sobre la Gestión Pública no puede desempeñarse en un alto cargo de gobierno, máxime aún, si se trata de que tomará decisiones sobre los recursos del Estado, y si su falta de

liderazgo generará en sus subordinados un sentimiento de que no vale la pena esforzarse para obtener altos cargos. Entonces vemos, que la situación en nuestro país es crítica en torno a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, pues como indica el mencionado ministro, al ser un cargo de confianza solo necesita lo básico para ejercer tan importante cargo. De lo que se desprende, que, en el mundo actual, con la globalización en una situación donde se exige lo intelectual, no se puede permitir bajo ningún contexto, que funcionarios sin experiencia, faltos de conocimientos y sin liderazgo; ostenten altos cargos en el Estado, dado a que, esa falta de méritos subjetivos y objetivos genera en nuestro país, un retroceso económico y social; porque no se podrá materializar adecuadamente las necesidades de la población.

A nivel local, encontramos que una de las varias problemáticas en relación a la Gestión Pública, tiene que ver con la incapacidad de ciertos funcionarios público, que no dan la talla dentro del puesto que ostentan, y eso conlleva a que se produzca desconfianza en la población sobre la buena administración de los recursos público, en esa línea, el contralor de la República, Nelson Shack, en una entrevista, respecto a los funcionarios con toma de decisiones, manifestó lo siguiente: *“Cualquiera puede aprender, pero mientras se aprende, esa curva de aprendizaje puede ser larga y mientras puede tomar decisiones inadecuadas, y esas decisiones las pagamos los ciudadanos, se necesita hacer algo más riguroso”* (Gestión, 2022). De lo expresado por el Contralor, en efecto, sostenemos, que la sociedad se ve perjudicada, cuando personas que no tienen capacidad profesional ni técnica ostentan puestos desde donde gestión recursos del Estado, pues los más perjudicados termina siendo toda la sociedad en su conjunto. Un funcionario que es nombrado a dedo en un puesto de confianza, sin reunir requisitos o perfil necesario, obviamente, representa un atraso para la Gestión Pública, pues será incapaz de desarrollar adecuadamente sus funciones. Por ello, se sostiene que el caso Chino, es importante tomarlo en consideración para nuestro medio, dado que para que un funcionario que tenga poder de decisión debe desarrollar su experiencia como su profesionalismo a lo largo de los años, y que este goce de reconocimiento por ser buen gestor, eso haría que conlleve una gran labor desde un alto cargo de Gobierno, a su vez se tiene, el caso Colombiano, que surge como ejemplo, para que un funcionario de libre nombramiento y remoción, sea una

persona activa con la innovación y con las nuevas tecnologías; de lo que se advierte, de que como en el caso nacional, se debe dejar de nombrar a personas que tienen pensamiento perjudicial para la Administración Pública, y esto es que se piense que tan solo se necesita conocimiento básicos para ejercer un alto cargo.

En tal sentido, en nuestro medio local, se debe buscar a los mejores profesionales para ejercer cargo de confianza que conlleven toma de decisiones, que pueden ser, los mismos servidores públicos de carrera (quienes tienen experiencia), aquello que tienen cierto arraigo social relacionado al aspecto laboral (talento humano), como también aquellos que no han tenido problemas con la Justicia Penal (afianzamiento con la buena administración pública); de ahí que los funcionarios materia de estudio, su colaboración para con la Gestión Pública será aceptable y beneficiosa para los administrados.

1.2 Delimitación de la investigación.

1.2.1 Delimitación espacial.

La investigación se ha desarrollado en las ciudades de Chachapoyas y Lima, pues, los aportes intelectuales han sido recogidos de servidores y funcionario públicos que laboran en las ciudades en mención. El marco espacial escogido, ha resultado pertinente para el presente estudio, toda vez, que los entrevistados, son profesionales que actúan y desarrollan actividades en torno a la Gestión Pública; de lo que se entiende, que tienen experiencia sobre el tema tratado.

1.2.2 Delimitación social.

Nuestro tema, está dirigido a las entidades del Estado y a la ciudadanía en general. Por las entidades del Estado, se plantea, que estructuralmente uno de los grandes problemas que tiene la Gestión Pública de nuestro país, que parte desde la elección de personas sin el perfil necesario para poder ejercer un determinado cargo, en la cual, se pone en relevancia, que, al no contar con profesionales calificados para gestionar recursos públicos, nuestro país, no podrá salir fácilmente de subdesarrollo. En el extremo de la sociedad, se parte desde un punto de vista de reflexión, siendo, que bajo el derecho aceptación los ciudadanos podrán dar legitimidad a sus funcionarios, pues, estos, podrán ser vigilantes de como se viene

eligiendo a sus gestores, donde se tomara en cuenta, desde el primer punto, la capacidad y la meritocracia, para ejercer cargos que están en relación con la toma de decisiones directivas.

1.2.3 Delimitación temporal.

A fin de darle viabilidad a lo que se propone, hemos tomado en consideración un temporalidad adecuada para la materialización del presente estudio, es así como iniciamos con la investigación en el mes de abril del 2019, culminándola en junio del 2022; cumpliendo con todos los requisitos y exigencias que requiere una Tesis viable.

1.2.4 Delimitación conceptual.

El marco conceptual, está delimitado por los ejes temáticos que se utilizan en el presente estudio, en ese sentido, se desarrolla conceptos, tales como: Perfil de funcionarios, Gestión Pública, Meritocracia, Administración de los Recursos Públicos, entre otros. Los términos antes mencionados, se han desarrollado, tomando en cuenta publicaciones debidamente certificadas por su respectivas Entidades Estatales y Privadas, los mismos, que se encuentran debidamente citadas en el apartado de fuentes de la información.

1.3 Problemas de investigación.

1.3.1 Problema principal.

¿De qué manera se realiza la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción?

1.3.2 Problemas específicos.

PE (1): ¿De qué manera se administra los Recursos Públicos en la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción?

PE (2): ¿Se toma en cuenta el talento humano en la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción?

1.4 Objetivos de la investigación.

1.4.1 Objetivo general.

Analizar de qué manera se realiza la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción.

1.4.2 Objetivos específicos.

OE (1): Determinar de qué manera se administra los Recursos Públicos en la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción.

OE (2): Determinar si se toma en cuenta el talento humano en la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción.

1.5 Justificación e importancia de la investigación.

1.5.1 Justificación.

“Señala el para qué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 45).

En el presente estudio, se ha puesto en evidencia lo beneficioso que es colocar a personas con un perfil calificado en puesto directivos, pues, a partir de justificaciones teóricas, prácticas, entre otras; hemos podido dar solución a la problemática que aquí se plantea, en ese contexto, hemos justificado nuestro trabajo, con lo siguiente:

1.5.1.1 Justificación teórica.

“Ello implica indicar que el estudio va a permitir realizar un estado de la cuestión del problema que se investiga, es decir, actualizar o difundir lo último investigado o va a servir para refutar resultados de otras investigaciones o ampliar un modelo teórico” (Palacios, Romero y Ñaupas, 2016, p. 215).

Al advertir, problemas de corrupción, nepotismo, entre otras maneras ilegales; de colocar a personas, sin contar con el perfil necesario en puesto de gestión, es que, hemos puesto en marcha el presente estudio, para coadyuvar y ser parte

de la solución a los problemas de la Gestión Pública en relación con los recursos humanos. Es decir, hemos ampliado un modelo teórico, en cuanto, a uno de los problemas visibles que está en relación con la falta de personal calificado en puesto claves de las entidades públicas, que justamente, toman decisiones (gestionan).

1.5.1.2 Justificación metodológica.

“Si los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos diseñados y empleados en el desarrollo de la investigación, tienen validez y confiabilidad” (Carrasco, 2017, p. 119).

Estando a lo señalado por el autor, es que, podemos indicar que nuestra investigación reviste confiabilidad, en todo lo que se expone, dado que, se ha desarrollado de manera estructural, teniendo en consideración una metodología adecuada que es aplicada a investigaciones cualitativas. Hemos utilizado técnicas, como: la observación (percibiendo experiencias a partir de situaciones circunstanciales), análisis documental (que está en relación con la utilización de fuentes de información confiables) y entrevista (que se ha desarrollado con una conversación dirigida), así como también, el instrumento: la guía de entrevista (se utilizó como una guía con pautas ordenadas, para establecer una entrevista fluida); en ese contexto, se pudo dar viabilidad a lo que se plantea.

1.5.1.3 Justificación práctica.

“Se refiere a que el trabajo de investigación servirá para resolver problemas prácticos, es decir, resolver el problema que es materia de investigación” (Carrasco, 2017, p. 119).

En este extremo, se ha planteado soluciones prácticas en torno a coadyuvar a la nueva Gestión Pública de Perú, pues nos orientamos, a demostrar, que uno de varios de los problemas en la actualidad en materia de Gestión Pública, es que, a lo largo de nuestro país, no existe personal calificado, lo que produce que la toma de decisiones de los gestores, terminen dañando a la sociedad. Por ello, se da a conocer de manera sencilla, como es que las situaciones antes

mencionadas, pueden llevar a un menoscabo en lo económico, político y social; por lo que se propone, como soluciones práctica: la participación de los ciudadanos y el cambio en la legislación en torno al personal de confianza.

1.5.1.4 Justificación social.

“¿Cuál es su trascendencia para la sociedad?, ¿quiénes y cuántos se beneficiarán con los resultados de la investigación?” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 45).

El presente estudio, repercutirá beneficiosamente en la sociedad peruana, dado a que está orientada a dar a entender los comportamiento y actividades de la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción. A su vez, identifica los pro y los contra de los nombramientos de los funcionarios antes mencionados.

1.5.2 Importancia.

“Permite conocer la situación que se va a estudiar mostrando sus principales rasgos. Dimensión al estado actual de la situación o el espacio que se va a estudiar” (Bernal, 2006, p. 92).

Esta investigación, reviste vital importancia, puesto que su enfoque de estudio está en relación con situaciones de la realidad nacional, donde se toma en consideración los componentes y características que tienen los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción; quienes, al tener poder de toma de decisiones, en la Gestión Pública, puede generar aspectos positivos como negativos; en nuestra sociedad. Es así, que se abarca este tema, para dar a conocer lo importante que es tener en consideración características, como: el talento humano, la experiencia en la administración de recursos público, entre otros; para el nombramiento de los funcionarios en referencia.

Sobre su dimensión, es que sirve para definir un fenómeno social de la actualidad, dado que es sabido, que los funcionarios materia de estudio, son removidos por presuntos actos de corrupción e incompetencia. Por lo que aquí se propone nuevos

alcances en torno a las características individuales que debe tener un funcionario que hace Gestión Pública.

1.6 Factibilidad de la investigación.

Que se entiende que estamos ante una investigación factible, cuando se ha cumplido con un plan estructurado, que se ha afianzado, por tomar en cuenta recursos necesarios, que permiten materializar de manera adecuada un estudio.

En ese sentido, podemos señalar, que el presente estudio, a través del tiempo, se ha desarrollado mediante el plan de estudios propuesto por nuestra Alma Mater, la cual ha sido exigente para el desarrollo de la investigación, logrando que se establezca de manera ordenada el progreso de nuestro trabajo, lo que permitió que se consignen datos confiables, para que lo que aquí se plantea tenga la viabilidad exigida.

Asimismo, de manera práctica, se ha sustentado la solución a un problema específico, que es pues, verificable, concreto y real para la actualidad peruana; utilizando para ello, recursos humanos, recursos biográficos, recursos jurídicos, recursos políticos, entre otros; con el afán de que esta investigación sea factible en todos sus extremos.

1.7 Limitaciones del estudio.

“Son obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo del estudio y que escapan del control del investigador” (Arias, 2012, p. 106).

Se entiende, que son las dificultades por las que pasa el investigador mientras realiza su trabajo, siendo esto así, pasamos a detallar los inconvenientes que se presentaron en el presente estudio:

1.7.1 Limitaciones sobre las fuentes de información.

Uno de los problemas que se presentó al inicio de la investigación está en relación con las fuentes de investigación, toda vez, que muchas veces no se nos permitió acceder a bibliotecas estatales, como también producto de la pandemia Covid – 19; fue imposible movilizarse y buscar información en las Entidades, pues como es de público conocimiento, hubo diversas restricciones, para evitar el contagio

de la enfermedad infecciosa. Sin embargo, la nueva forma vivencial en el mundo, producto de la pandemia antes mencionada, también trajo consigo la utilización de herramientas tecnológicas, que permitieron acceder de manera oportuna a información relevante sobre el tema tratado, ante ello, se recogió investigaciones nacionales e internacionales de autores, como: Pagán, A. J. (2017); Moreno, E. (2021); Muñoz, P. (2020); Zuñiga, S. (2020); Salazar, D. (2022); Polo, M. A. (2020); Mora, J. T. (2018); García, Y. (2019); Enríquez, F. (2019); entre otros. De lo que se colige, que se pudo superar esta limitación.

1.7.2 Limitaciones económicas.

Esta limitación, se pudo advertir, cuando en nuestro país se paralizó todas las actividades laborales por cuestiones de la pandemia mencionada precedentemente, puesto que, el investigador en ese momento trabajaba de manera independiente, y como se comprenderá, no se podía solventar gastos de estudio, por ese momento tan complicado. Sin embargo, al restablecerse las actividades profesionales, se pudo superar este obstáculo, colocando recursos económicos en favor de la investigación, lo que conllevó a que se cumpliera con todos los requisitos para la elaboración de la tesis, los mismos, que son exigidos por nuestra Universidad.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.

2.1 Antecedentes del problema.

2.1.1 Antecedentes Internacionales.

Damián, G. (2019) realizó una investigación en Argentina, para optar el Título de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Nacional de Rosario, titulada: *“Estudio comparado de los sistemas de alta dirección pública: disfuncionalidades del caso argentino”*; donde, según el autor, manifestó las siguientes conclusiones: *“Es posible que tengamos un sistema de ADP poco ambicioso con la realidad institucional en comparación con los países expuestos; no existen cursos de posgrado que formen o capaciten para integrar la Alta Dirección Pública Nacional, y que este sea un requisito fundamental para el ingreso a la ADP, como si existen en otros países. Si es cierto que el INAP realiza capacitaciones en cuanto a motivación, liderazgo en la administración pública, pero, ahora bien, ¿cómo logramos capacitar a personas que no están formadas en dichas materias? Entendemos que es muy diferente actualizar los conocimientos de los miembros de la alta dirección pública, debidamente formados en las competencias correspondientes, que enseñarles cuales deben ser esos conocimientos, una vez que ingresaron a la gestión”*.

Sánchez, N. (2019) realizó una investigación en Colombia, para optar la Maestría en Gobierno y Políticas Públicas, en la Universidad Externado Colombia, titulada: *“La Gerencia Pública y el Sistema de Mérito en el empleo Público en Colombia”*; donde, según el autor, manifestó las siguientes conclusiones: *“En el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, el Departamento Administrativo de la Función Pública se ha encargado de dar un mayor alcance al criterio del mérito, al impulsar el ingreso por mérito de Jefes de oficina de Control Interno, directores regionales o seccionales de entidades descentralizadas del orden territorial, y gerentes de empresas sociales del Estado. De igual modo, los pronunciamientos de la Corte Constitucional –sentencia C-673-2015– han entendido que esta categoría de empleos debe garantizar la idoneidad y conocimientos que se requieran para el cumplimiento de las funciones públicas.”*.

Rodríguez, K. I. (2018) realizó una investigación en México, para obtener el Título de Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública, en la Universidad Autónoma del Estado de México, titulada: *“Profesionalización De Funcionarios Públicos En Los Municipios Chalco-Tlalmanalco (2016-2018)”*; donde, según el autor, llega a las siguientes conclusiones: *“El municipio de Tlalmanalco en su administración 2013- 2015 no se tomó en cuenta ningún tipo de perfil profesional para la ocupación del puesto, debido a que la mayoría de los integrantes eran ciudadanos comunes sin experiencia, en la actual administración se ha tratado de cubrir este requisito pues los integrantes de esta administración fueron seleccionados más objetivamente, buscando cumplir un perfil para la ocupación de su puesto. Por lo que es necesario mencionar que el municipio está intentando trabajar de otra manera, es decir busca iniciar el proceso y sentar las bases para profesionalizar a sus funcionarios públicos. En términos de profesionalización la selección objetiva y el perfil profesional son elementos importantes para poder implementar una profesionalización, ya que se busca erradicar el nepotismo, un problema que ha estado presente desde hace mucho tiempo en las administraciones, así mismo se busca que la integración de las personas dentro de la administración pública se base en la competencia y el mérito”*.

Romero, E. P. (2017) realizó una investigación en Ecuador, para optar por la Maestría en Desarrollo del Talento Humano, en la Universidad Andina Simón Bolívar, titulada: *“Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales”*; donde, según el autor, llega a las siguientes conclusiones: *“Se puede concluir que el compromiso organizacional de los servidores Públicos no tiene relación con la modalidad Contractual de los encuestados, sino que el compromiso que se genera hacia la organización está determinado por algunos factores que le llevan al servidor a experimentar distintos niveles de los diferentes compromisos planteados, quedando de esta manera descartada la hipótesis inicialmente planteada. En el ámbito de las instituciones públicas se maneja un contexto de funcionamiento complejo, lo que nos lleva a analizar que los servidores de estas instituciones siempre efectúan compromisos de acuerdo con las circunstancias de las instituciones. Hay que considerar que el ser humano en su comportamiento es producto de muchas situaciones psicológicas y por lo tanto tiene características propias, individuales que le llevan a enfrentar los compromisos de distinta manera. Por lo tanto, hablar de un compromiso determinado no tienen sentido dada la complejidad de la institución y del ser humano; más bien se vislumbra que el compromiso que existe es un compromiso de tipo integral”*.

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

Cerquin, M. L. y Gálvez, F. I. (2020) realizó una investigación en Cajamarca, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello, titulada: *“Gestión Pública y su influencia en la satisfacción del ciudadano de la Municipalidad Provincial de Chota Cajamarca 2019”*; Según las autores, manifestaron las siguientes conclusiones: *“Se concluye que la Gestión Pública influye significativamente en la Satisfacción de los ciudadanos de la Municipalidad Provincial de Chota, Cajamarca 2019, esto quiere decir, si existe una adecuada gestión en la entidad, se tendrá la posibilidad de tener una Alta Satisfacción en los ciudadanos. Se concluyó que existe una influencia significativa entre el plan operativo*

institucional y la Satisfacción del Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Chota, Cajamarca 2019, basándose en el coeficiente de correlación de Pearson, también se concluye que el Plan Operativo Institucional, no es el adecuado, debido a que no se ha realizado una planificación adecuada de las actividades más importantes para el desarrollo de la provincia”.

Sánchez, Y. (2020) realizó una investigación en Huancavelica, para optar el grado académico de Maestro en Ciencias Empresariales, en la Universidad Nacional de Huancavelica, titulada: *“Perfil Profesional y designación de Funcionarios de Confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019”*; donde, según el autor, manifiesta las siguientes conclusiones: *“Se determinó que no existe cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica fue revelado mediante el análisis de los porcentajes, lo cual de cumplimiento del perfil profesional requerido para ocupar cargos de confianza que ostentan actualmente los funcionarios: actuales tienen formación profesional 41.18%, capacitación 29.41%, y experiencia profesional 29.41%. Estos resultados reflejan que los funcionarios tienen limitaciones para ejercer las tareas encomendadas por el Gobernador Regional. Estos resultados obtenidos y el análisis estadístico de los datos, nos permite concluir en rechazar la hipótesis alterna. Se determinó que no existe cumplimiento de formación académica en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, lo cual fue evidenciado mediante análisis estadístico que permitió declarar que funcionarios en cargos de confianza no cumplen con la Formación Académica requerida, esto traducida en que 41.18% si cumple, y 58.82% no cumple con este conjunto de conocimientos que les ayudaran a desempeñarse de mejor manera en el cargo que ostentan”.*

Migone, J.C. (2019) realizó una investigación en Lima, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad de Lima, titulada: *“Perfil de puesto por competencias y su impacto en el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores del Sistema de Administración Tributaria De Lima – SAT”*; donde, según el autor, manifiesta las siguientes conclusiones: *“El enfoque por competencias representa una ventaja competitiva,*

a través del cual se desarrolla y potencializa a las personas, la implementación todavía reviste un cierto grado de dificultad en instituciones del sector público debido a ciertos factores como la estructura de la propia organización, el estilo de dirección para la toma de decisiones, la cultura burocrática impartida, la realidad presupuestaria, entre otros. Aun cuando se demostró que la implementación del enfoque por competencias tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral de la muestra seleccionada, para que el mismo sea constante en el tiempo y brinde resultados a través de un capital humano diferencial, la evaluación del desempeño tiene que ser una práctica de recursos humanos permanente, que parta desde el planteamiento de una estrategia de formación apropiada y contribuya a fortalecer el procedimiento de interrelación con el ciudadano, para así ofrecer un servicio de calidad, pilar fundamental de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública”.

Naupa, S. A. (2018) realizó una investigación en Perú, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, titulada: *“Administración Pública y Designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza-Inabif 2018”*; donde, según el autor, manifiesta las siguientes conclusiones: *“Existe relación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018($r= 0,653$ y $p= 0,000$). Se puede determinar a través de una adecuada administración pública como conjunto de disciplinas y de procesos los cuales, siendo aplicados con los criterios correspondientes, entendido como la acumulación de conocimientos que revisten principios, teorías y conceptos que permitan coadyuvar para la adecuada gestión de la designación de funcionarios públicos que ejercerían cargos confianza. Existe relación entre la competencia y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018 ($r= 0,567$ y $p= 0,000$). Porque la administración pública puede tomar meritocracia como una alternativa para demostrar la competencia la designación de funcionarios públicos que ejerzan cargos de confianza en el que, por sus méritos profesionales, puedan aspirar al desempeño de esta función e incluso si hubiera cambio de administración pública debiendo continuar en sus cargos en aplicación de la gestión que se está llevando a cabo.”*

Quezada, J. H. (2017) realizó una investigación en Iquitos, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad Privada de la Selva Peruana, titulada: *“Evaluación de perfiles de puesto de los servidores profesionales del Gobierno Regional de Loreto – Sede Central, Iquitos 2016”* donde, según el autor, manifiesta las siguientes conclusiones: *“El Gobierno Regional de Loreto, cuenta con instrumentos de gestión donde se detallan o describen los perfiles de puestos como son el Manual Normativo de Clasificación de Cargos y el Manual de Organización de Funciones MOF, sin embargo no cuenta con un procedimiento para el proceso de reclutamiento y selección de su personal. Los medios para ingresar a la función pública del Gobierno Regional de Loreto están inmersos en prácticas como: nepotismo, compadrazgo, patronazgo y clientelismo, que dificulta la existencia de un sistema de recursos humanos que garantice imparcialidad y equidad al momento de llevar a cabo el proceso de selección, contratación y demás aspectos relacionados con la administración de recursos humanos. La falta de profesionalización de los trabajadores del Gobierno Regional de Loreto afecta el logro de los objetivos institucionales y la calidad del servicio que se debe brindar a la comunidad”*.

2.2 Bases Teóricas o Científicas.

2.2.1 Gestión Pública.

La Gestión Pública, es una especialización que versa sobre la buena administración de los recursos públicos; esto es, que, al realizar acciones, utilizando los recursos del Estado, estas satisfagan a los ciudadanos, como también coadyuven en el desarrollo del país.

Es importante saber, la palabra gestión engloba características implícitas que direccionan a una correcta administración pública. Según Muñoz, P. (2020), “El uso de la palabra “gestión” resalta las acciones precisas, oportunas y prácticas en pro de conseguir en el menor tiempo posible, y con la calidad del caso, los propósitos trazados tanto en la esfera pública como en la privada” (p. 96). En ese sentido, para la materialización de los objetivos en lo concerniente a la

administración pública, es determinante realizar acciones de manera acertada en circunstancias provechosas y de manera idónea.

Tello, P. (2009) indicó:

La Gestión pública se ocupa de la utilización de los medios adecuados para alcanzar un fin colectivo. Trata de los mecanismos de decisión para la asignación y distribución de los recursos públicos, y de la coordinación y estímulo de los agentes públicos para lograr objetivos colectivos. (p. 14-15).

En esa misma línea, las acciones que se toman en la Gestión Pública deben partir desde la utilización de mecanismos adecuados, para que, de esa manera, se alcance objetivos concretos donde se beneficie la sociedad. Así tenemos, que hoy en día, existe mecanismos acordes a nuestra realidad, es decir, medios que solo están a nuestro alcance, ya sea por falta de presupuesto, por corrupción, entre otros; de ahí depende la capacidad del gestor para realizar una buena labor; también, poseemos varios medios tecnológicos, que ayudan en la toma de decisiones, sin arbitrariedades, donde se entiende que, la persona que realiza temas de gestión puede generar una buena administración de recursos. La Gestión pública, está orientada, teniendo como premisa mayor: generar beneficios para el colectivo; a partir de toma de decisiones racionales, que estén justificadas dentro de las exigencias propias de una comunidad.

Por ello, una de las cuestiones más relevantes dentro de la Gestión Pública, es que aquellos que ejecutan, lo deben realicen de la mejor manera, esto está en línea directa al respetado fundamental de la dignidad humana. Al respecto, Mariñez, F. (2017) indicó:

Como sabemos, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones públicas se han venido buscando a través de la mejora de la calidad y de la innovación gubernamental sustentado en los siguientes pilares de la calidad total: la satisfacción de los clientes, la mejora continua de los procesos y el desarrollo del personal. (p. 7).

Se sabe que la eficacia se orienta a la capacidad de realizar un hecho en concreto; y por eficiencia, se entiende que es la capacidad de realización una determinada función utilizando los menores recursos posibles. Habiéndose establecido brevemente estos conceptos, somos de la opinión de que para que un Gestor realice adecuadamente su trabajo, debe tener presente las definiciones antes mencionadas, toda vez, que esto ayudara a su perfeccionamiento como funcionario público, eligiendo mejorar cada día. Ahora bien, las entidades estatales, están dirigidas por gestores, que, por medio de sus acciones, pueden ser determinantes en la vida de los ciudadanos, desde un aspecto positivo como negativo; va a influir la manera en cómo satisfaga las necesidades de la población en lo colectivo como en lo individual.

Dicho lo anterior, hay que mencionar, de que la gestión debe ser realizada con la mayor idoneidad posible, pues, producto de actos ineficaces, se daña la dignidad humana, pues no puede acceder a una mejora en la calidad de vida. Es importante entonces, que la Gestión Pública, se debe ver desde un lado humano, creando situaciones positivas, que coadyuven al desarrollo del país.

Siguiendo en ese mismo contexto, otra de las afectaciones en la Gestión Pública, es que, en nuestro medio, se mezcla lo técnico de lo político, lo que termina perjudicando a la sociedad. Así tenemos a Saravia, J. I. (2017), quien mencionó:

Si bien la gestión pública es un tema técnico vinculado con el perfeccionamiento de las herramientas de la gerencia estatal y la administración pública, es, en esencia, un tema político. Por ello, en su construcción intervienen diferentes actores y contextos, dentro del marco de la consolidación y la diversificación de los roles del Estado con sus ciudadanos. (p. 144)

Si bien es cierto, lo técnico y lo político pueden ir de la mano, resulta conveniente resaltar, que es muy difícil entender este rol, toda vez, que como se ha visto en la actualidad, los funcionarios prefieren tomar puestos de toma de decisiones, solo para proteger a sus amigos, direccionar concursos públicos, entre otros; con esto no queremos decir que todo sea malo, pues, se ha visto funcionarios que realizan lo técnico como lo político de manera adecuada y según los intereses de un colectivo.

Lo ideal, es pues, que el funcionario gestor, sea un buen técnico y a su vez, un buen político, la razón esencial, es que un buen funcionario técnico, sabe utilizar las mejores herramientas a su alcance para desarrollar gestión, y si este último, también tiene cualidad de político, sabrá gestionar un mejor presupuesto para su pliego, con el afán de que la entidad que dirige se siga desarrollando.

Aunque, los últimos años, se ha venido mencionado que se ha dejado de lado las cualidades políticas para gestionar, y que ahora solo importa lo técnico, no somos seguidores de esa postura, puesto que el técnico siempre va necesitar el lado político, para llegar a los ciudadanos y explicarles – justamente lo que indica el autor – , los roles del Estado con los ciudadanos; esto último es muy importante, porque cada gestor tiene su área donde se desenvuelve, y tiene que ser comunicativo con la ciudadanía, para indicarles hasta donde puede gestionar y que tipo de acciones le correspondería a otros funcionarios públicos.

Dussauge, M.I. y Aguilar, M.R. (2021) mencionaron:

La experiencia empírica de las últimas décadas ha mostrado que el ascenso de gobernantes populistas no solo afecta las reglas electorales, la división de poderes o la libertad de expresión, sino que además tiene consecuencias importantes en las estructuras burocráticas, los procesos administrativos, la gestión de personal público y la distribución de los presupuestos gubernamentales. Así, los cambios que se realizan “en el nombre del pueblo” tienen implicaciones para la vida democrática y para el funcionamiento administrativo de los Estados. (p. 175)

Como es sabido, en los últimos años, han asumido las riendas del poder, gobiernos que mintieron a su población, tan solo con el afán de llegar al poder, sin importarles ni siquiera gestionar de manera adecuada el Estado, sino más bien, destruir los cimientos de las estructuras estatales, beneficiándose individualmente los miembros del mismo Gobierno, sin ningún tipo de fines positivos para la sociedad. Es pues, los gobiernos populistas, los que colocan a personal de confianza para gestionar ciertas entidades, no con el afán de realizar Gestión Pública, todo lo contrario, solo quieren aglutinar el poder de sus partidarios en las Instituciones Públicas. Entonces, cuando se utiliza personal de confianza, para

gestionar, sin ver méritos técnicos, ni arraigo social adecuado, es que la toma de decisiones en favor de una sociedad será deficiente, de tal manera, contraviene, todo lo que ya se construyó en referencia al concepto del buen funcionamiento de la Gestión Pública.

2.2.2 Entidades del Estado.

De la literatura jurídica, nos encontramos con la teoría del contrato social; el mismo que refiere que las personas que viven dentro de una sociedad, deben ser cumplidores del compromiso asumido para con el Estado, esto es, que la persona humana, mantenga un comportamiento moral y jurídico aceptable dentro de la comunidad; pues a partir de ello, el Estado confiere derechos y obligaciones a los ciudadanos.

Asimismo, tenemos desde la perspectiva del Derecho Constitucional, a la figura del Poder Constituyente, que no es más que la representación del Pueblo, quien a través de fueros electorales elige a portavoces o representantes; quienes actúan en el marco Constitucional (Poder Constituido); velando los derechos e intereses del Estado.

De lo que se entiende, que toda figura jurídica, que fue creado desde una teoría, a una explicación Constitucional, se basa, expresamente, a que los ciudadanos mediante actos van a otorgarle poder a personas (funcionarios); para que estas en su representación tomen acciones, que protejan sus derechos, y a su vez, bajo el compromiso moral de los ciudadanos cumplir con sus obligaciones.

Ahora bien, para nadie es un secreto, que desde que existe el Estado, se ha buscado que este a través del tiempo evolucione como una aparato organizado, Sin embargo, el problema, generalmente, de las Entidades del Estado, es que sus ejecutores, no están al nivel para poder dirigirlos, por lo que los ciudadanos, al no verse satisfechos, pierden la confianza.

De manera tal, que si los funcionario que dirigen las Entidades, no realizan un trabajo con el cual demuestren la eficiencia para satisfacer las necesidades del

pueblo, los ciudadanos, por ende, van a desconfiar de las Instituciones. Al respecto, Larrazábal, J.A. (2021) señaló:

Las instituciones públicas son el medio por el cual se despliegan los bienes y servicios públicos para atender las necesidades de la población de una manera efectiva y eficiente, que resulte en el incremento de la confianza que la ciudadanía tiene en dichas instituciones, para el fortalecimiento del Estado. En este sentido, es de suma importancia asegurar que las instituciones públicas sean capaces de cumplir con el propósito para el cual fueron creadas, que contribuyan en el logro de los objetivos estratégicos establecidos en la planeación nacional, y con ello convertirse en un elemento articulador para la transformación del país, observando los criterios de eficiencia, eficacia y austeridad. (p. 100)

Las entidades, constituyen un medio jurídico con reconocimiento legal y social, por el cual, van a atender a los ciudadanos en una específica área, según su especialidad. Ahora bien, estas entidades, mediante acciones y según su competencia ponen en manifiesto la utilización de bienes y servicios, con la finalidad de que al administrar estos recursos y ejecutarlos, pueda llegar a la población de la mejor manera y en menor costo; afianzando de esa manera, en la sociedad el sentimiento de valoración por las entidades estatales.

Por ello, lo que manifiesta el autor, es muy importante y no se puede dejar de comentarlo, y es que la confianza de la población hacia sus Instituciones debe ser constante, de ahí que se parte de un Estado democrático y libre; toda vez, de que si el Estado cubre necesidades específicas de la población, la ciudadanía entenderá, por ejemplo, de que es su deber tributar de manera oportuna, puesto que sus entidades le están generando confianza, y como denotan que sus necesidades están siendo asistidas, no hay forma de no cumplir con sus obligaciones con el Estado.

En ese sentido, se puede asegurar que si el funcionario gestor, dirige una entidad de manera eficiente o eficaz. La ciudadanía no perderá la confianza, y va a contribuir con el Estado, mediante sus obligaciones, en crear situaciones positivas para el desarrollo del país.

Hodgson, G. M. (2011) indicó:

Las instituciones son el tipo de estructuras que más importan en la esfera social: ellas constituyen el tejido de la vida social. El creciente reconocimiento del papel de las instituciones en la vida social implica advertir que gran parte de la interacción y de la actividad humana está estructurada en términos de reglas explícitas o implícitas. Sin violentar mucho la literatura relevante, podemos definir las instituciones como sistemas de reglas sociales establecidas y extendidas que estructuran las interacciones sociales. (p. 22)

En esa misma línea, somos de la opinión, de que las Entidades o Instituciones Públicas juegan un rol importantísimo en nuestro país, pues su personería jurídica hace que estas, vivan en la mente de los ciudadanos, pues sus objetivos, y a través de las metas, propósitos y políticas que orientan a cada una de las Instituciones es que ello hace que exista la interrelación con los ciudadanos. Lo que conlleva a reflexionar, que estas relaciones establecidas entre el pueblo y el Estado deben ser vistas desde la confianza, pero para generar que esa interrelación se acrecenté, las entidades deben ser gestionadas con los mejores profesionales.

Las entidades quedan, puesto que fueron creadas para cumplir objetivos para con la ciudadanía, lo que no pasa lo mismo con los funcionarios que las gestionan, pues, al ser de confianza son removidos en cualquier momento. Entonces se cree, de que un funcionario gestor, aparte de ser profesional, talentoso y honrado; este debe saber dirigir y ejecutar políticas de su sector, pues sería desalentador para un ciudadano, que una Institución no funcione y no cumpla con satisfacer necesidades.

2.2.3 Políticas Públicas.

Son acciones que se derivan de decisiones estratégicas, que se toman a partir de circunstancias que pudieran estar afectando a un sector de la población, como también para frenar posibles flagelos en un futuro.

Los Estados, a través del tiempo, han tratado de buscar medios eficientes que sean guías para seguir, para la realización de una mejora en la sociedad. Según Roth, A.N. (2019):

Las políticas públicas son un instrumento desarrollado por los Estados modernos a través de los gobiernos; son un instrumento de transformación de la sociedad; finalmente, la política pública consiste en la determinación de un objetivo por medio de la movilización de las herramientas del Estado, entre ellas, la ley y el dinero, para lograr una transformación del comportamiento de las personas que supuestamente son responsables de algún problema público; entonces, en ese sentido, la política pública es un instrumento de transformación de la sociedad que actúa sobre los comportamientos de las personas. (párr. 2)

De acuerdo al autor, las políticas públicas fungen o funcionan en los Estados Modernos como instrumento de transformación, de lo cual, somos de la opinión, que lo indicado responde a premisas observables, toda vez, que la gran mayoría de Estados, sobre todo los desarrollados, siguen un patrón estratégico para poderse desarrollar, esto es, tener políticas públicas, en torno a lo económico, social y político; de ello, al tener políticas estratégicamente adaptables a nuestros tiempos, y que éstas, se ejecuten en la medida que ayuden a su población, entonces, estaremos ante una transformación de la sociedad. En ese contexto, para generar políticas públicas, también, es importante, que estas acciones, sean legales y sobre todo que cuenten con el presupuesto debido, ello, en aplicación de objetivos del Estados; esto supone, que dentro de las políticas antes mencionadas, se debe determinar la viabilidad, la legalidad, el presupuesto, entre otros; de tal manera, que esas directrices, al contar con las características antes mencionadas, se convertirán en verdaderos instrumentos que coadyuven el buen funcionamiento de un Estado Moderno.

Otras formas de concebir las políticas públicas, es que cuando se quiere realizar un plan estratégico por muchos años, se entable conversaciones o mesas de dialogo, donde participan diversos tipos de agentes. En ese contexto, Salcedo, R. (2021) indicó:

Las políticas públicas se formulan mediante diálogos argumentativos de las partes involucradas, tanto de las autoridades como de los ciudadanos usuarios o beneficiarios; una vez diseñadas, se ejecutan con una visión de costo-beneficio y se sustentan en los criterios de eficacia, eficiencia y economía. (p. 60)

En esa línea, nos encontramos ante instrumento que son desarrollados mediante conversaciones entre interesados, es decir, para establecer las políticas en mención, se toma en cuenta las diversas argumentaciones de los sujetos que desean participar, y, como se ha visto en la realidad, se dan a partir de pensamiento políticos, de necesidades o desde un punto de vista técnico; siendo estas posiciones, las que van a abrir paso a generar objetivos en común. Desde luego, tenemos, que innumerable veces no se han formado políticas públicas, justamente por rencillas en el argumento, pero eso no es materia de estudio, por tanto, solo vamos a centrarnos en cómo van a administrar estas políticas los funcionarios públicos, en quienes recae, absolutamente, toda la responsabilidad de gestionar de manera adecuada, las directrices que fueron elaboradas en las políticas públicas del Estado.

Torres, J y Santander, J. (2013) señaló:

Las políticas públicas son reflejo de los ideales y anhelos de la sociedad, expresan los objetivos de bienestar colectivo y permiten entender hacia dónde se quiere orientar el desarrollo y cómo hacerlo, evidenciando lo que se pretende conseguir con la intervención pública y cómo se distribuyen las responsabilidades y recursos entre los actores sociales. Por lo tanto, las políticas públicas no son solo documentos con listados de actividades y asignaciones presupuestales, su papel va más allá; son la materialización de la acción del Estado, el puente visible entre el gobierno y la ciudadanía. (p. 15)

Al igual, que los autores, somos de la idea, de que las políticas públicas, van a reflejar todo aquello que necesita una sociedad, teniendo en consideración lo que se aspira en adelante. Están orientadas a conseguir alternativas de mejoras de vida, tal es el caso, que las acciones que se pudieran realizar deben ir orientado a la búsqueda del desarrollo, con la cual, muestre en gran escala que existe la presencia del Estado, y esta puede verse porque sus políticas están funcionando; por ello, es importante tener en consideración, como ya se ha dicho anteriormente, que para conseguir buenas políticas de Estado, están se deben concebir dentro de un gran

número de buenos profesionales, que determinen el trabajo a realizar, contando con presupuesto; para que de esa manera, el funcionario gestor, tenga dentro de la esfera de sus funciones un lineamiento a seguir, con el cual, pueda materializar, en buena cuenta, lo que requiere la comunidad.

Muñoz, P. (2020) señaló:

Las políticas públicas pueden quedar en el escrito sin que se lleven a cabo efectivamente por la falta de una gestión clara y oportuna que lleve a unos resultados concretos. Precisamente en el marco de las investigaciones sobre la implementación de las políticas públicas, sale a la luz la brecha que existe entre la formulación de las políticas y la realidad de su aplicación. (p. 98)

Una de las razones, por las que se toma en cuenta a las políticas públicas en este estudio, se dan, por la misma preocupación del autor, toda vez, de que en nuestra realidad, nos encontramos con muchos funcionarios, que no tienen la capacidad de realizar o poner en marcha lo que ya está indicado en las políticas públicas, por la falta de claridad, desconocimiento en gestión, o tal vez, por actos de corrupción; es que, los resultados que pudieran arrojar la imperfecta aplicación de las políticas antes mencionadas, puede ser devastador, sobre todo a los más vulnerables. Por otro lado, se tiene que van a suscitarse un sinnúmero de problemas para la articulación de políticas, de ello, depende la capacidad de los gestores, de cambiar esa situación, mejorarla, y tratar de conseguir lo que se ha establecido en los lineamientos de las políticas, en beneficio del sector donde estuvieran laborando.

Las políticas públicas, siempre van a estar representadas por objetivos e intereses de una sociedad, es su finalidad, no se puede discrepar de las buenas intenciones que pudieran llevar estas acciones, sin embargo, para poder generar estratégicamente una variedad de políticas pública con el afán de consolidar el desarrollo de un país, es que, para ello, deben actuar los mejores profesionales, es decir, que si bien es cierto, las buenas intenciones de generar acciones con las cuales podemos cerrar brechas en lo social, económico, entre otros; se va ver materializada siempre y cuando, estas acciones sean creadas por el mejor personal, para que de esa manera, el funcionario que ejecute estas políticas, no tenga

ninguna limitación de hacerlo correctamente, protegiendo los intereses del Estado, y fortaleciendo el sector en donde se desempeña.

Si un funcionario público, no actúa dentro de las directrices y principios que emana una política pública, estaríamos condenados a quedar rezagados frente al desarrollo de los países, pues nada más perjudicial que la corrupción y sobre todo la falta de profesionalismo o talento humano, para poder ejecutar políticas públicas, en una sociedad.

2.2.4 Funcionarios Públicos de libre nombramiento y remoción.

Los funcionarios en mención son materia de estudio, donde se pone en relieve sus características, sus actuaciones, entre otros.

Dicho lo anterior, debemos mencionar, un breve concepto de lo que significa: funcionario público; así tenemos, que se entiende, que estos empleados del Estado, están regulados por Ley, para ostentar dicho título, puede ser por nombramiento directo (elecciones) o por nombramiento indirecto (nombrado por una autoridad, como lo son, los funcionarios objeto de estudio); los cuales revisten una particularidad y es que dentro de sus atribuciones, se encuentra el poder de decisión administrativa que ejercen en determinado cargo.

Que, el artículo 4° de la Ley N° 28175, señala:

Artículo 4.- Clasificación El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:

1. Funcionario público.- El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas. El Funcionario Público puede ser:

- a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria.
- b) De nombramiento y remoción regulados.
- c) De libre nombramiento y remoción.... (Ley N° 28175, 2005, art. 4)

La citada Ley, esclarece el panorama en torno a la conceptualización, toda vez, que se entiende que los funcionarios públicos, tienen atribuciones estrictamente de dirección; del cual, se desprende que van a representar al Estado mediante los organismos donde se desempeñan.

Así tenemos, a los funcionarios que son elegidos por medio de una contienda electoral, estos gozan de latitud al ser elegidos mediante una elección. Se tiene, también, a los funcionarios de nombramiento y remoción regulados, están en relación a su periodo de vigencia, que sean regulados estrictamente por el ordenamiento jurídico, y finalmente tenemos a los funcionarios de libre nombramiento y remoción; se orienta, a que los funcionarios en mención, van a hacer elegidos por otras autoridades, en ese sentido, son nombrados utilizando la confianza, como método de elección, y a su vez, pueden ser removidos, cuando el funcionario genera incertidumbre, desconfianza u otros; en la labor que viene realizando.

Que, el artículo 52° de la Ley N° 30057, señala:

Artículo 52. Clasificación de los funcionarios públicos. Los funcionarios públicos se clasifican en:

(...)

c) Funcionario público de libre designación y remoción. Es aquel cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, basada en la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa. Son funcionarios públicos de libre designación y remoción:

- 1) Ministros de Estado.
- 2) Viceministros.
- 3) Secretarios generales de Ministerios y aquellos que por ley expresa tengan igual jerarquía.
- 4) Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados de libre designación y remoción.
- 5) Gerente General del Gobierno Regional.
- 6) Gerente Municipal....(Ley N° 30057, 2013, art. 52).

La Ley hace referencia al concepto y a los cargos en los que se desempeñaría un funcionario de libre nombramiento y remoción; en ese contexto, la confianza es una de las características propias de estos cargos, como también lo es, por obvias razones, el poder de decisiones que tienen sobre actos administrativos, por ello, las responsabilidades, obligaciones y deberes; que tienen por el cargo, se deben enmarcar dentro de las decisiones políticas, normativas o administrativas.

Los funcionarios en mención, son personas que, a través de sus decisiones, van a poder cambiarle la vida a una comunidad, por ello, se espera, que, desde sus cargos, ejerzan el poder de decisión de manera altruista, con el afán de que sus actos se vean reflejados en el desarrollo del país.

Si bien es cierto, estos funcionarios, son investidos en sus cargos, por la confianza que depositan otras autoridades, estos, deben entender que la confianza no solo está en relación con quien dispuso sus nombramientos, si no, también, está en juego el rol importante, que es generar confianza en la población, en el extremo de sus actuaciones.

Así, tenemos a Moreno, E. (2021), que indicó:

La confianza ciudadana es fundamental para que los gobiernos puedan implementar de manera eficaz estrategias y políticas públicas que atiendan a la pluralidad de intereses que naturalmente existen en las democracias. Los ciudadanos esperan que el servicio público se rija bajo principios tales como la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia y eficacia, es decir, que se rija bajo principios éticos. (p. 148).

Producir esperanza en la población, sobre las actuaciones de los funcionarios, atrae la legitimización de nuestras autoridades, más aún, si estas implementan directrices con sentido humano, puesto, que esas políticas van a hacer que se beneficie diversos sectores de la sociedad. Por eso, al igual que el autor, sostenemos que entablar confianza entre el funcionario gestor con la ciudadanía es de vital significación. Toda sociedad, merece los mejores funcionarios, porque estos al tener poder de decisión, deben ser intachables, toda vez, que un ciudadano, no sentirá confianza en un funcionario que tenga antecedentes penales, sin arraigo

social, o que no tenga principios para ejercer la función pública. Se necesita pues, de funcionarios que no solo generen confianza desde el lado de los principios éticos y morales, sino que también, sean funcionarios con arraigo social, esto es, que sean conocidos por sus aptitudes intelectuales.

Sin el arraigo social ganado y la falta de idoneidad de algunos funcionarios, la desestabilidad entre ciudadano y funcionario gestor no es la misma, perdiendo la legitimidad y con ello, el funcionario materia de estudio, no solo pierde la confianza del ciudadano, también a la par, lo hace la autoridad que lo nombro. Al respecto, Salazar, D. (2022) indicó:

En la actualidad, muchos usuarios y/o ciudadanos desaprueban lo que es la designación de empleados de confianza en una institución pública del Estado. Ya que no existe la meritocracia y las personas que ingresan a los cargos de confianza no ingresan al servicio mediante un concurso público de méritos, sino mediante una designación por parte del titular de la entidad, bajo el concepto de “cargo de confianza” (p. 116).

Es lógico pensar, que los ciudadanos van a estar en contra de una gestión, cuando se encuentran con funcionarios que no tienen capacidades intelectuales, como también son visto dentro de la esfera de la corrupción, por eso, es importante que la confianza no solo sea vista por la autoridad que nombra al funcionario objeto de estudio, sino que también esta confianza debe ser reforzada por la misma población, toda vez, que las decisiones que se toman, van a repercutir de manera positiva como negativa.

En esa misma línea, en nuestro país, se ha normalizado que estos cargos se ocupen para pagar favores de campaña o por el mero amiguismo, lo que hace, que no solo pierda credibilidad la autoridad, sino que también el mismo funcionario de libre nombramiento y remoción, pues no ha conseguido ningún mérito para ostentar el cargo.

A nuestro juicio, urge pues, que las organización políticas, tengan cuadros profesionales para ejercer estos cargos, y que estos sean personas impolutas y que eso se vea reflejado en la hoja de vida, es decir, no solo se debe tener en cuenta

las cualidades de la autoridad a elegir, sino que también, a los cuadros profesionales que los acompañan en las elecciones; con ello pues, estaríamos con parte de la solución, al momento de pagar favores, porque la legitimidad para ostentar el cargo, vendrá desde las elecciones; y la población, se opondrá a cualquier cambio por el cual no voto.

De lo anterior, se desprende, que no se puede dar poder de decisión a funcionarios públicos sin el perfil necesario, para ejercer un cargo con toma de decisiones, toda vez, que ese poder, no puede ser mal utilizado. Según, Ramón, J. G. (2014):

Por otra parte, no hay que olvidar que el ejercicio de la función pública está directamente ligado a la existencia de una potestad administrativa, que, a pesar de ser considerado un poder jurídico, no deja de estar conectado con el ejercicio del poder político. (p. 65)

Según el autor, existe una sujeción entre el poder administrativo con el poder político, es que, ambos conceptos no pueden ser vistos de manera distanciada, pues el poder administrativo siempre va a estar relacionado a las órdenes que se genera a partir de decisiones que pueden condicionar el comportamiento humano; y ahí tenemos al poder político que por razones de jerárquica impone una fuerza sobre la voluntad desde un punto de vista subjetivo (pensamiento político).

Lo que tratamos de señalar, es que la función pública, siempre será viable cuando la potestad administrativa y el poder político, vayan de la mano, esto se afianza al contar con buenos funcionarios, los mismos que deben trabajar en la misma línea, para estar conectados y no perjudicar con sus decisiones a los administrados.

Nada es más perjudicial para las Instituciones y para la ciudadanía, que existan malas gestiones de los funcionarios, más aún, si estos a través de sus gestiones pueden retrasarnos como sociedad, y en el desarrollo, entonces podemos afirmar, que los funcionario en mención, no pueden ser nombrados tan solo por la confianza de la autoridad que los nombra; si no que esto debe ir más allá, estos funcionarios deben tener estrictamente cualidades intelectuales como también cierto grado de arraigo social, que genere confianza en la ciudadanía.

2.2.5 Procesos de organización.

Cuando se habla de procesos, nos estamos refiriendo a un conjunto de procedimientos que implican conseguir un determinado resultado. Y en el extremo de organización, se define como un sistema de actividades que se rigen por las coordinaciones que se realizan entre sujetos, con el afán de lograr una meta en concreto. En ese contexto, los procesos de organización son un conjunto de operaciones destinados a que se realicen labores de manera planificada, desarrollando acciones que conlleven a concretar un propósito.

La Plataforma digital única del Estado Peruano, indica:

Tipos de procesos

Operativos o misionales: se encargan de elaborar los productos (bienes y servicios) previstos por la entidad, por lo que tienen una relación directa con las personas que los reciben.

Estratégicos: definen las políticas, el planeamiento institucional, las estrategias, los objetivos y las metas de la entidad, que aseguran la provisión de los recursos necesarios para su cumplimiento y que incluyen otros procesos destinados al seguimiento, evaluación y mejora de dicha entidad.

De soporte o de apoyo: proporcionan los recursos para elaborar los productos previstos por la entidad. (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2022)

Según la Plataforma de nuestro país, en los procesos de organización, había tres grandes campos, de los cuales, a nuestro juicio se deben cumplir en la gestión pública, para poder concretar los objetivos trazados.

Así tenemos, a los Operativos, quienes se van a encargar de administrar recursos del Estado, que han sido previstos por la Autoridad; para que, de esa manera, al actuar u operar los bienes y/o servicios, puedan hacerlo llegar a la población que lo requiera. Los estratégicos, tienen actividades de planificación, de montar directrices, pautas, guías a seguir, de manera clara y concisa; que aseguren a la entidad, tener el presupuesto y el control administrativo; siendo estos, necesarios para ejecutar o materializar de manera correcta las políticas públicas. finalmente, se tiene a lo de apoyo, que son cuadros técnicos, quienes, por especialización, van

a proporcionar la elaboración de productos de acuerdo con su ámbito profesional. Como se ha podido observar, los estratégicos son los que, de alguna manera, tienen poder de decisión, puesto que van a generar políticas públicas, su ejecución, como también, establecer mecanismos de control o supervisión.

Ahora bien, es necesario indicar, que para que esto funcione, es decir, un buen programa organizativo, es que se requiere que los sujetos quienes participan sean las más idóneas. Al respecto, Salcedo, R. (2021) indicó:

La organización racional de las operaciones para alcanzar estos propósitos se sustenta en seis directrices que conforman las líneas orientadoras de la buena administración pública, éstas son: la responsabilidad; el debido proceso; la competencia profesional; la flexibilidad; la honestidad; y, la rendición de cuentas complementada con la fiscalización. (p. 39).

Mas allá de las actuaciones propias, según sus características y la propia naturaleza de los operarios, técnicos o estratégicos; se tienen que estos, para actuar en la esfera de la Administración Pública, deben seguir principios orientadores, como la responsabilidad, donde no solo bastaría que cumplan con su trabajo o labor encomendada, sino más bien, esta debe trascender en lo subjetivo, teniendo en cuenta las buenas formas con responsabilidad social. Respetar el debido proceso, que, siendo una garantía procedimental administrativa, esta debe enmarcarse en cada uno de los procedimientos suscitados, pues solo así, respetando la mencionada garantía, se puede dar viabilidad a los actos procedimientos.

La competencia profesional, se debe desde el aspecto de la meritocracia, toda vez, que un funcionario sin perfil profesional desnaturaliza el objetivo de una buena gestión pública, toda vez, que la persona que se sabe que no cuenta con las capacidades, según sus competencias, estaría faltando a la ética y por consiguiente no cumpliría con el principio de honestidad. La flexibilidad debe verse desde la adecuación a la nueva tecnología, siendo que los funcionarios se deben adaptarse a la utilización de estos medios, para que de esa manera rindan cuentas a la sociedad.

Un buen profesional, que cumple con estos principios estará condicionado a ingresar a la historia, pues, es sabido, que aquellos que tienen capacidades laborales, perfil profesional y el talento necesario, siempre ejecutan procesos de manera ordenada y en menor tiempo.

Pues bien, a nuestro juicio, los pliegos del Estado deben reafirmar sus labores de acuerdo con planeamientos estratégicos que sean determinantes para conseguir propósitos, no existe otra óptica en estos tiempos de grabación, se debe actuar conjuntamente. En ese sentido, Álvarez, A. y Chica, S. (2008) mencionaron:

Una organización es un todo compuesto sistemáticamente por recursos de diverso orden que tiene como fin el logro de algún propósito. Los principales recursos de una organización son el personal, el recurso financiero, el recurso tecnológico, el recurso material y el recurso normativo. Las organizaciones transforman insumos en resultados, los cuales se clasifican en bienes y servicios. Este proceso de transformación de insumos en resultados está compuesto por un conjunto de tareas y operaciones que son planeadas, ejecutadas, controladas, dirigidas y evaluadas. (p. 14)

Los organismos del Estado, desde sus estructuras jerárquicas, y dentro de cada nivel, deberían estar orientadas a trabajar conjuntamente para conseguir en un tiempo adecuado los propósitos que se tienen en la Entidad. Se tiene algunas características para que una organización funcione, en ese contexto, sobre el personal, que son los mimos, que van a realizar actividades en favor de la Entidad y la ciudadanía; deben pues, demostrar capacidades técnicas y políticas para que exista dentro de la organización sintonía con lo que se requiere y desea; otra característica, son los recursos financieros, que tienen los pliegos estatales, son de vital importancia para poder ejecutar sus operaciones de organización; a su vez, en lo tecnológico, en la actualidad, el empleado público, no puede dejar de utilizar los medios tecnológicos, pues, estos, van a permitir, que el servidor y el funcionario, puedan interactuar de manera celeridad con los administrados; además, de que se debe contar con el recurso material, esto es, los insumos y las herramientas necesarias para que la entidad pueda crear productividad; y finalmente, y no menos importante, ceñirse por la normativa vigente que rige para el pliego donde se desarrollan actividades organizativas. Todas estas

particularidades, suman a para que se consigan resultados, de ahí, la conceptualización de organizarse en cada nivel de un pliego estatal, para conseguir objetivos o metas trazadas.

En esa misma línea, es necesario, que aparte de que las Instituciones se organicen, y cuenten con las características antes mencionadas, dichos pliegos gubernamentales, deben tener líderes afines, puesto que nada contribuirá a la elaboración de buenas prácticas desde los cimientos de las Instituciones, si el que dirige las mismas, no cuenta con capacidades técnicas, políticas ni morales; toda vez, que el direccionamiento de la buena gestión pública, se verá afectada, por no contar con un titular del pliego idóneo, lo que causa es que la organización se desmotive y por consiguiente deje de trabajar de manera planificada.

Por otro lado, tenemos a los procesos, que están en referencia a los actos que toma la administración para que de esa manera exista una vinculación entre el funcionarios y los ciudadano con el fin de que este último ayude en los procesos que realiza las entidades. Al respecto, Muñoz, P. (2020) señaló:

La apertura de procesos busca facilitar la comunicación y la participación, aprovechar el conocimiento y la experiencia de los ciudadanos para ayudar en el diseño de políticas y la provisión de servicios públicos, y la colaboración (en red) dentro y entre las administraciones públicas y más allá, en el marco de un ecosistema de desarrollo del gobierno abierto que muestra los elementos operativos para su puesta en marcha. Por ejemplo, el desarrollo del principio de transparencia se lleva a cabo mediante la apertura de mecanismos para que los ciudadanos puedan acceder a la información pública. (p. 109)

De acuerdo con lo manifestado por el autor, el inicio de los procesos realizados por las Entidades Públicas, se deben orientar a posibilitar la comunicación con la ciudadanía, pues, al generar esta experiencia, el ciudadano se comprometerá con la sociedad, y cada vez más, tendrá entusiasmo para coadyuvar y participar en los procesos que realiza la Administración Pública. En suma, la nuevas formas con las que se debe ver a la Gestión Pública, están en relación con la participación activa de los ciudadanos, pues, la toma de decisiones que se realicen va a repercutir en sus vidas, de ahí, que se habla del desarrollo de gobierno abierto, que se debe

partir una gestión, teniendo como visión generar una relación fortalecida entre Estado y la sociedad. Por otra parte, tenemos al principio de transparencia, que debe reforzarse en nuestro país, pues, no solo debe quedarse en la teoría, si no pasar a la práctica, pues, el principio en mención, de materializarse en todos los procesos del Estado, genera confianza en la población, sobre todo porque van a conocer que se está haciendo con los recursos del Estado.

Los proceso de organización, persiguen desde cualquier óptica, mejorar como Entidad, y como consecuencia de ello, poder beneficiar a la sociedad ante cualquier circunstancia. Según, García, I. M. (2007):

Se persigue la obtención de un sector público de dimensión óptima, donde los burócratas formen parte del pasado, y los ciudadanos tengan posibilidades de elección allí donde sea posible y expresen sus necesidades mediante las distintas vías de participación. Pero, además, la administración pública debe mostrar los resultados obtenidos en el desempeño de sus funciones. (p. 54)

En la actualidad, las Entidades buscan afianzarse con la población, desde una dimensión más moderna, es decir, mostrarles a los ciudadanos, que los procesos organizativos se realizan de manera célere por aporte de las nuevas tecnológicas, y gracias a estos, el cumplimiento de las políticas estaría aseguradas, como también, el hecho de que ante cualquier eventualidad pueden cumplir con las expectativas solicitadas por los ciudadanos. En ese contexto, las Entidades deben generar confianza en los pobladores, y estas se van a reflejar, siempre y cuando, se cumplan con las expectativas ciudadanas.

Cabe agregar, que si bien es cierto, las Entidades que cuentan con una planificaciones uniforme, pueden mantener consolidad a la Institución que representan, y a partir de ello, pueden actuar y disponer rápidamente de lo que requiera cierto sector de la población, no obstante, somos de la opinión, de que una Entidad puede funcionar de la mejor manera, pero si el funcionario gestor el de la toma de decisiones, es una persona sin experiencia, va afectar el normal funcionamiento, y va ser más difícil atender las necesidades de las personas.

2.2.6 Administración de Recursos Públicos.

Se trata de dirigir y administrar los medios que tiene el Estado, cuya acción, está dirigida a prevenir situaciones negativas, como también, orientan objetivos de tinte social.

En la página web del Ministerio de Economía y Finanzas, se encuentra el siguiente concepto:

Comprende la administración centralizada de los recursos financieros por toda fuente de financiamiento generados por el Estado y considerados en el presupuesto del Sector Público, por parte del nivel central y de las oficinas de tesorerías institucionales, de manera racional, óptima, minimizando costos y sobre la base de una adecuada programación. (Ministerio de Economía y Finanzas, s.f.)

El Ministerio en mención, acoge un concepto, desde un punto de vista general, pues, indica que, en los recursos del Estado, se incluye todas las fuentes de financiamiento que van a hacer generador por el Estado, y estos, se toman en cuenta al momento de elaborar el presupuesto del sector Público en diferentes niveles, tomando en consideración la proporcionalidad y oportuna, buscando minimizar costos de acuerdo con una planificaciones adecuada.

En nuestro país, no solo existe el flagelo de la corrupción, también tenemos la falta de capacidad de los funcionarios gestores, pues, en la actualidad se observa que las Instituciones no cumplen con sus objetivos de administrar de manera adecuada.

Entonces, es necesario, que los gestores, quienes representan al Estado, cumplan con algunos principios. Al respecto, Mora, J. T. (2018) indicó:

También es obligación del Gobierno administrar de manera transparente, responsable y eficaz los recursos públicos de los mexicanos, proporcionándoles información transparente, comprensible, comparable y comprobable respecto del uso y destino de cada peso contribuido. (p. 52)

Al igual que el autor, sostenemos, que es importante que el Gobierno interfiera en la administración de recursos con principios éticos y directrices propias de la Gestión. Primero porque los del Gobierno gestionan, y nombran a otros funcionarios para gestionar, como por ejemplo los funcionarios objeto de estudio, así pues, se tiene que el Gobierno a través de sus funcionarios de confianza, quienes tienen poder de decisión, tienen la obligación, de administrar los recursos públicos idóneamente, y poniendo en conocimiento a la población de lo que se está haciendo, información relevante, que coadyuve a generar confianza en la ciudadanía.

Nada puede perjudicar más en un Estado de Derecho, que sobre la población estén malos funcionarios que no generen confianza y a su vez, no conozcan como se debe administrar los recursos públicos, toda vez, que estos no solo afectan a un sector de la población, si no que las malas prácticas van a afectar por generaciones a todo un Estado. Al respecto, el Consejo de Europa, indicó:

Los derechos específicos que se incluyen con mayor frecuencia dentro de la categoría de tercera generación son los derechos al desarrollo, a la paz, a un medio ambiente sano, a participar en la explotación del patrimonio común de la humanidad, a la comunicación y a la asistencia humanitaria. (Consejo de Europa, s.f.)

De lo sostenido, podemos indicar, que el derecho ha ido evolucionando en el tiempo, y de esa manera, ver problemáticas no desde una manera individual, todo lo contrario, esto aterriza en una generalidad, de ahí que se dice que los derechos de tercera generación están orientados a la protección de todos, pues, se deja de lado el individualismo, introduciendo un nuevo sentido a los Derechos Humanos. En ese contexto, en la actualidad no se podría administrar los recursos estatales sin que estos vayan en armonía con los derechos de la tercera generación, pues de una mala administración de recursos, esto provoca que la ciudadanía no vea materializados sus derechos, toda vez, que, si los recursos no cumplen con su fin social, va a desencadenar en la población un retroceso; creando brechas que generan dificultad para desarrollar a toda una sociedad.

Por ello, los que administran los recursos del Estado, no los podría administrar una persona con graves imputaciones de corrupción, una persona sin experiencia, y menos aún sin arraigo social; puesto que esto agravaría la situación de los miembros de una sociedad, pues, al no beneficiarse de los recursos estatales, estos van a decrecer en lo económico, familiar, entre otros; lo que esto repercute en toda la sociedad, en la medida, de que si existen grupos que nos son favorecidos de la mejor manera, estos podrían buscar fuentes ilegales para poder sobrevivir; por ello, se dice, que no podemos administrar los recursos públicos, sin verlo desde la óptica de los derechos de tercera generación.

2.2.7 Programas presupuestales.

En el Perú, la Administración Pública, es manejada y dirigida por un partido político que gana las elecciones presidenciales por un periodo de cinco años y en cierta forma es parte integrante del Congreso de la República que en algunos casos puede ser mayoría en este poder del estado encargada de la formulación y aprobación de leyes y principalmente de la función de fiscalización que ejerce sobre el comportamiento ético y funcional del ejecutivo.

En ese contexto, el partido político ganador para gobernar el país requiere de cuadros humanos calificados, medianamente calificados y altamente calificados para administrar en buen nivel los recursos y bienes del Estado. En el marco de lo expuesto, la Administración Pública en el país no se gestiona mediante personal calificado a través de una carrera administrativa con estructura de meritocracia, para alcanzar las más altas funciones de dirección en el Estado, mediante procesos de caracterización de cargos por niveles y ascensos por desempeño y servicios especiales. Además, de que cada vez que existen cambios de Gobierno, muchas veces se cambia el rumbo porque los nuevos ingresantes consideran equivocadamente sin el análisis y estudio correspondiente que ellos saben más que sus antecesores y que tienen la fórmula para mejorar el país, cambiando el rumbo y las reglas de juego creando inestabilidad.

Asimismo, atribuyen el calificativo del cargo de confianza a personas que no están preparadas, como es sabido y a manera de ejemplo, cuando el expresidente Pedro

Castillo Terrones, designo como titular del pliego del Ministerio de Transportes y Comunicaciones al señor Juan Silva; creando en la esfera pública una incongruencia con los objetivos de desarrollo, de tal manera, que cuando se paga este tipo de favores políticos, lo que se expresa en una deficiente gestión.

En suma, a nivel nacional, no se ha podido fortalecer lo relacionado a Programas presupuestales, con titulares de pliegos, toda vez, que no cuentan con la capacidad y la madurez necesaria para seguir con los planes presupuestales asignados anualmente, si no que cambian por el momento político, por actos de corrupción, entre otros; lo que conlleva a una mala situación para el desarrollo de nuestro país. Es decir, si los programas presupuestales no se mantienen en el tiempo, con lógica y razonabilidad por parte de los funcionarios gestores, esto crea un clima de inestabilidad en nuestro país, pues en los cargos de confianza se prefiere a personas que se dedican a realizar actos perturbadores de anteriores gestiones, con lo cual retrasa la viabilidad del desarrollo.

Se debe pues, inculcar nuevas políticas en cuanto a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, los cuales, deben seguir planes presupuestarios ya establecidos y consolidados, pues de ello parte el logro de objetivos de manera pronta. Al respecto, García, I. M. (2007) manifestó:

La función política se encarga de diseñar programas o políticas, fijando los objetivos a alcanzar, siendo los gestores la mano ejecutora de las actividades que permitan su logro. Ante esta división de funciones, la relación principal-agente tiene pleno sentido, pues son numerosos los factores que pueden originar desviaciones por parte de los gestores de las pautas marcadas por los políticos. (p. 42)

Al igual que el autor, sostenemos que lo que se busca por medio de la función pública, es pues, abrir campos institucionales donde a través de participación de los servidores y funciones públicos, se pueda generar programas o políticas con el afán de generar beneficios a favor de la ciudadanía; esto va ser posible, siempre y cuando se fijen las metas a alcanzar, y se deje de lado el ámbito conformacional y se utilice en termino política en referencia a generar buenas directrices que materialicen buenas propuestas presupuestarias, donde los funcionarios gestores

que tienen poder de decisión, actúen con la mejor predisposición para generar desarrollo. Asimismo, como es de advertirse, la función de los funcionarios gestores está determinada por la necesidad de aumentar el poder a través de posiciones presupuestarias, lo cual debe verse de manera responsable, creando satisfacción y confianza con lo que se quiere programar como presupuesto.

2.2.8 Gasto Público.

Como es de suponer, las personas designadas en los cargos de confianza sin la idoneidad y el conocimiento de la estructura administrativa y financiera del estado, no se puede esperar una ejecución anual presupuestal y financiera completa; es decir, eficiente y eficaz, donde se haya alcanzado todas las metas y actividades programadas cumplidas con su consiguiente contraparte de ejecución económica, al punto que no se reviertan fondos al Tesoro Público por no tener capacidad de gasto en relación a los créditos presupuestales asignados durante el año.

En ese sentido, el sistema administrativo presupuestario, regulado en la “Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público”, establece principios generales, los cuales, nos permitimos desarrollar algunos principios brevemente, puesto que, direcciona como se debe generar el gasto público en nuestro país, así se tiene que los funcionarios deben actuar con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia, consecuentemente deben actuar bajo prioridades para el cumplimiento de objetivos, además, de que estos presupuesto deben ser realizados conforme a Ley. (Ley N° 28112, 2003, Principios Generales). En tal contexto, asignado los contexto, dentro de la Ley antes mencionado, el funcionario gestor, debe obedecer en primer orden a los principios que orientan el sistema de gastos de nuestro país, para que de esa manera pueda determinar en la ejecución del gasto su legalidad.

De tal manera, que los Funcionarios y Directivos de confianza designados para efectuar la gestión de la ejecución del gasto deben cumplir rigurosamente con lo expuesto en los principios y someter su actuación a la legalidad del gasto y cumpliendo con ejecutar financieramente los créditos presupuestales asignados en la Ley de Presupuesto del Sector Público, bajo los criterios de calidad,

economía y austeridad, evitando en todo momento actos de corrupción, muy puntualizados en nuestra tiempo en las más altas esferas del estado.

Hernández, J. L. (2009) manifestó: “Ahora bien, dado que el gasto en bienes y servicios incluye los costos administrativos e indirectos de funcionamiento del gobierno, este tipo de gastos puede afectar la prestación eficiente” (p. 80). De lo señalado, podemos indicar que el gasto público debe ser bien direccionado a cuestiones que cierren brechas de desigualdad como también a situaciones realmente prioritarias; de tal forma, que el funcionario gestor, debe dejar de lado los gastos innecesarios, más aún en nuestro país, que aún se encuentra en vía de desarrollo, y no nos podemos dar la dicha de generar costos administrativos que perjudiquen a la prestación eficiente de los recursos públicos.

Enríquez, F. (2019) indicó: “Las políticas de las finanzas públicas se implementan a través del gasto público y los impuestos y de su relación va a depender, en parte, la estabilidad económica del país” (p. 115). En efecto, la política fiscal de un país se implementa a través del gasto público y los impuestos, y la estabilidad económica va a depender, entre otras situaciones, de esta interrelación. Justamente por ello, la necesidad de que los funcionarios gestores, sean persona altamente capaces, por como menciona el autor, hay una dependencia a la estabilidad económica, en la medida de cómo se gasta el presupuesto público, en ese sentido, no se puede dar confianza a funcionarios gestores por amiguismos, sino más bien por reconocimiento técnico, meritocráticos, entre otros; para que en esa línea, se refuerza el crecimiento y desarrollo de nuestro país; es decir, si los cargos de confianza son gestionados por personas altamente capacitadas, van a permitir que sus actuaciones sean relevantes en la medida, que estarían coadyuvando a satisfacer las necesidad de la población.

2.2.9 Talento Humano.

Se entiende, que cuando hablamos de talento humano, nos estamos refiriendo a las capacidades especiales que tienen ciertas personas para poder afrontar una situación determinada, y sobresalir en ella. En la Gestión Pública, muchas veces podemos encontramos con personas talentosas, que, ante pocos recursos, pueden

hacer una actividad de manera eficiente, conllevando así a cumplir objetivos trazados por una Entidad en favor de la ciudadanía.

En nuestro medio, se necesita funcionarios gestores con manifiesta habilidad para desempeñar los cargos, pues, radica una importancia básica que un funcionario sea visto con capacidades especiales, sobre todo al momento de superar conflictos. En ese sentido, Huerta, H. S. (2020) indicó:

Las habilidades gerenciales son un elemento esencial en el logro de objetivos de cualquier entidad pública o institución privada. Principalmente podemos decir que el éxito de una gestión depende considerablemente de la razonabilidad del servidor, su capacidad comunicacional y la asertividad de su decisión. (p. 141)

Al igual que el autor, somos de la opinión, que se necesita fortalecer las habilidades de los funcionarios gestores, pues ese tipo de características van a impulsar a que se logre los objetivos trazados de una Entidad, en la medida, de que al desarrollarse habilidosamente en el campo del trabajo que conocen, puede articular ideas que conlleven a conseguir objetivos de manera celeridad. Asimismo, se tiene que es muy probable, que el cumplimiento de metas de una Entidad depende mucho del funcionario gestor, pues a partir de sus capacidades van a generar que las tomas de decisiones sean oportunas, atractivas y, pero sobre todo concienzudas que lleven a determinar el éxito en la gestión.

En la práctica, resulta predecible, que, al trabajar con personas con capacidades demostradas, esto es: su inteligencia, vocación de servicio y la eficiencia para realizar su trabajo; va a ser más fácil que desde el lugar donde ejerza labores de gestión, pueda contribuir al desarrollo del país. Al respecto, García, Y. (2019) indicó:

El talento humano constituye un factor fundamental para el desarrollo de la institucionalidad venezolana, ya que interviene de manera directa en el seguimiento a las políticas de un sistema de gobierno y que incide en la gestión pública. Se hace necesario políticas que transfiguren la gestión del personal desde la formalidad institucional enmarcada en el proceso social de trabajo, para responder a las demandas de las comunidades...(p. 174)

De la cita en comento, se desprende de que el talento humano dentro de la Gestión Pública debe ser visto como un elemento esencial, toda vez, que coadyuva directamente a las mejoras internas y externas de la Entidades Públicas, asegurando de esa manera, la permanencia de políticas y tomas de decisiones acordes a la búsqueda de cumplimiento de objetivos determinados en pro de la ciudadanía. Por ello se dice, que se debe estructurar el aparato estatal para que la gestión personal en torno al talento sea vista como un requisito esencial, por como ya se mencionó anteriormente, el proceso de trabajo cuando se tienen capacidades hace o crea un ambiente positivo que satisface las necesidades de la sociedad.

Y cuando hablamos de que el talento es importante en la Gestión Pública, orientamos el comentario, a que debido que en nuestro país existe corrupción e incapacidades de funcionarios públicos para generar oportunidades en situaciones negativas, es que se pone en relevancia que el talento humano al estar sometido a situaciones adversas, pone en marcha sus capacidades para poder sobresalir de cualquier evento, por eso se explica, que este requisito debe ser esencial, por cuanto, el talento ayuda de manera interna como externa en los objetivos de la Entidades, pese a que no tuvieran, por decirlo de alguna manera, muchos recursos.

Va a importar que el funcionario gestor tenga motivación de querer realizar un trabajo orientado a mejorar la vida de las personas de su sector, en esa contexto, Del Canto *et al.* (2015) indicó:

La reflexión se orienta a un individuo más motivado en la medida en que sea tomado en cuenta y empoderado para la ejecución de una actividad, destacando además el hecho de ser tomadas en cuenta sus aportes e ideas para elevar el nivel de compromiso, ya que será la primera persona comprometida con la ejecución de las actividades relacionadas con la idea aportada. (p. 183)

En efecto, cuando se toma en cuenta las ideas del funcionario gestor, produce que sea motivado para la realización de sus funciones, pero esta motivación debe manejarse dentro de los cánones de lo moral y legal, toda vez, de que su habilidad debe ceñirse a la contribución del desarrollo de los demás, de tal forma, que la

reflexión de la que habla el autor, se enfoque a que de la toma de acciones de un funcionario motivado, se debe enfatizar su contribución de ideas y el fiel compromiso que sus labores desencadenen un conjunto de actividades que van a ser siempre en beneficio de la sociedad

Entonces observamos, que mientras existan funcionarios con capacidades esenciales, va a ser rentable para la sociedad en torno al desarrollo, puesto que, un funcionario motivado, con capacidades y nuevas ideas; va a contribuir a que la sociedad tenga respecto por sus Instituciones Públicas, como también existe en la gran medida, la legitimidad al buen funcionario gestor.

2.2.10 Profesionalismo y Especialidad.

Se habla de profesionalismo, cuando una persona tiene capacidad para poder realizar una actividad con altos estándares, con la cual pueda generar ingresos, de modo tal, que pueda sustentar su vida propia. Y, al referirnos de del término especialidad, estamos ante una persona que ha desarrollado habilidades sobre una rama en concreto.

Para la Gestión Pública, se busca juntamente ello, ser profesional y tener especialidad en el tema; es decir, un funcionario gestor, que tenga poderes decisorios, más allá de ser alguien nombrado por confianza, debe ser un profesional en su campo, y tener especialidad, de manera tal, que con estas dos características pueda ejercer su puesto de trabajo, puesto que, como se ha venido desarrollando, si bien es cierto existe la corrupción, es importantísimos también lucha contra los funcionarios que solo son nombrados por confianza, sin profesionalismo y especialización.

Dichas características están en relación con que en los puestos de gerencia o de toma de decisiones, deben enmarcarse siempre con una persona que obtente profesionalismo y especialización, toda vez, que el reflejo del gobierno se verá enmarcado en estos funcionarios materia de estudio, y si ellos desean que la Gestión Pública no sea la mejor, es que elegirán siempre a los peores cuadros profesionales para ejercer puestos de confianza.

Por ello se dice, que el profesionalismo tiene que ver con el compromiso que tiene las personas para cumplir su trabajo con un compromiso debido, y la especialización de los profesionales en una materia en concreto; pero si un funcionario gestor que ha llegado a una Institución, sin profesionalismo ni especialidad, no podría funcionar su labor, toda vez, que no cuenta con la preparación necesaria, ocasionando que el desarrollo de un país se paralice.

Por otro lado, se puede tener la mejor intención de desarrollar un trabajo gestor, pero sin conocimientos para desenvolverse en un puesto donde se toma decisiones que repercuten en la vida de los demás, es inaceptable. En ese contexto, a nuestro juicio, en nuestro país, cuando hablamos sobre una mala Gestión Pública, no solo está en relación con la corrupción, sino que también, porque esos puestos de donde se administra recursos también hace falta profesionales con capacidades profesionales y especializados.

Es una preocupación latente, que los funcionarios que ejerzan puestos de gestión no estén capacitados, sean solo elegidos por confianza, de modo tal, que se deja el mal mensaje a la población, de que no se necesita estar preparado para esos cargos. Según Villalobos, M.A. (2016) indicó: “Así, un funcionario público, no debe tener una ignorancia total o absoluta de conocimiento, debe esforzarse, cada día más por aprender o conocer algo de su oficio o de la gestión pública, algo que lo fortalezca en conocimiento cierto” (p. 77). En ese sentido, un funcionario que trabaja para el Estado debe estar debidamente capacitado, más aún, si se trata de un funcionario gestor, puesto que su desconocimiento sobre determinados temas de la Gestión Pública, provocará daños en la sociedad, por eso, al igual que el autor, sostenemos, que para ser funcionario público, se debe tener la voluntad de creer en el ámbito profesional como en su especialización, logrando de tal modo fortalezcas en su conocimiento para poder actuar o desenvolverse en el puesto de trabajo.

Se debe tener en cuenta, que en la actualidad el Estado debe permitir que los funcionarios se profesionalicen dentro de sus campos, y también en todos sus niveles. Al respecto, Larrazábal, J.A. (2021) manifestó:

Una estrategia de profesionalización auténtica debe permitir racionalizar la gestión del capital humano de nuestra administración pública con consistencia estructural a nivel estratégico, directivo y de procesos, con capacidad funcional para orientar el comportamiento de las personas servidoras públicas hacia el bien público, y para garantizar niveles de competencia profesional adecuados y estimular la productividad, el aprendizaje y la orientación hacia una mayor calidad de los bienes y servicios públicos que se generen para beneficio social. (p. 103)

Al igual que el autor, somos de la opinión que una verdadera estrategia de especialización, es que se debe capacitar razonablemente a la gestión de los cuadros profesionales en todas las estructuras de Estado, esto genera pues, que la Administración Pública, tenga mejores resultados en torno a su fin social, y además, que genera mejores estímulos en los servidores y funcionarios del Estado, ya que crecen en el ámbito profesional y personal; lo que conlleva, a que esto sea beneficioso para los ciudadanos, toda vez, que sus necesidades serán atendidas de manera célere por profesionales con altos estándares, creando una atmosfera positiva entre la sociedad con sus los pliegos estatales.

El aprendizaje en todas las estructuras del Estado, siempre va ser beneficioso tanto para el ciudadano como para el funcionario, en esa línea, hay que indicar que los funcionarios materia de estudio, al ser funcionario de confianza y ejercer el puesto de trabajo por un tiempo limitado, es que se podría encontrar problemas estructurales en la Gestión, en la medida, de que si estos no han sido capacitados o no tiene la experiencia debida por no haber trabajado en la Institución en donde son nombrados por confianza, es que van a generar perjuicios dentro de sus Instituciones, como también en el fin social de las Entidades del Estado.

La preocupación que existe en nuestro medio es que los funcionarios elegidos por confianza por otras autoridades no tengan un respaldo profesional o especializado, es que produce inquietud sobre su estudio, toda vez, que se deja de lado el

profesionalismo o especialización de buenos funcionarios, para otorgar un cargo de gestión, a una persona que quizá pudiera contar solo con secundaria completa, pero si reviste confianza. En tal sentido, Marín, H. A. (2020) manifestó:

La falta de profesionalización y de objetividad en la materia, mantenidos a lo largo de todo este tiempo, han generado una situación que resulta contraria a los mandatos constitucionales y legales que gobernaron y gobiernan el manejo de los recursos humanos en las entidades estatales en Colombia, lo que además tiene graves implicaciones en cuanto a la concepción y razón de ser de la existencia del Estado, como quiera que impide la consolidación del proceso de profesionalización del servicio civil y dificulta la construcción de una cultura organizacional sólida, centrada en los valores y principios que deben orientar la acción del Estado. (p. 237)

En el país de Colombia, se ve la misma realidad, que viene ocurriendo en nuestro país, pues, en todo momento, la falta de profesionalismo y objetividad en materia de Gestión Pública, ha creado que situaciones que son contrarias a los fines Constitucionales y legales, puesto que pese a que nuestro ordenamiento jurídico proporciona objetivos a sus textos legales, y todos van con la finalidad de la Justicia y el bien común, estos aún no se han estandarizados a lo que realmente se quiere, puesto que el factor humano dentro de la esfera de la profesionalidad y la especialización en las funciones del Estado, deberían estar garantizadas, así tenemos que los funcionarios de confianza, son personas que muchas veces no cuenta con el perfil necesario para poder realizar laborar de un gestor, tan solo se requiere personas para estos puestos, que sean de confianza de las autoridades que los nombran, es decir, si la Constitución y las Leyes buscan un fin social, no se puede permitir, bajo ninguna óptica que se pueda nombrar a cualquier persona en cargos de gestión, pues esto desnaturaliza la finalidad de las Instituciones, y por tanto, cierra el círculo de lo correcto, para perjudicar a los que somos los administrados, en la medida, que una persona sin perfil necesario, no podrá realizar gestión de la mejor manera en beneficio de los ciudadanos.

En ese mismo sentido, cuando los cuadros profesionales no funcionan dentro de la Gestión Pública, crea una cultura desorganizada como corrupta, pues nada afecta más a la sociedad, que tener malos funcionarios públicos; lo que es

preocupante, pues el ciudadano deja de creer en las Instituciones del Estado, y contribuyen a crear un Estado con anomia jurídica, es decir, que no respetan a las Leyes. Dicho esto, es importante no hacer perder la confianza de los ciudadanos para con las Entidades Estatales, sino más bien, se debe dar el ejemplo, con valores y principios, pero esto debe ir de la mano creando escenarios visibles de desarrollo, desde una óptica moderna de la Gestión Pública.

2.2.11 Meritocracia.

Esta referido a un sistema que solo responde a los méritos que tiene una persona para que, según sus capacidades, ejerza un cargo público.

Un Estado que respeta las cualidades de sus trabajadores y va generando incentivos para que estos logren metan, y vayan creciendo en lo profesional, está garantizando una buena administración pública, en esa línea, también sobre los funcionarios gestores, si estos son nombrados por meritocracia, se podrá lograr que el que ejerza el cargo de gestor cumpla su papel de manera satisfactoria. Al respecto, Zuñiga, S. (2020) indicó:

La transformación de las instituciones basadas en el mérito es la base del cambio social, sin ella, de nada servirá contar con buenos planes y diseños, pues estos no podrán ser implementados, y el Estado no conseguirá proveer los bienes y servicios públicos a los ciudadanos. Es en este escenario en el cual cumple un papel relevante los procesos meritocráticos y el mérito en sí, generando una relación directa entre definición de las políticas públicas fundadas en el mérito, la transformación de las instituciones y la transformación social. El mérito trasciende del ámbito laboral y se encamina al aseguramiento y efectividad de los derechos fundamentales y los principios que fundan la administración, logrando una sociedad más equitativa y justa...(p. 82)

A nuestro juicio, en el Perú en los último años, se ha visto retrasado en torno al ámbito público sobre todo en el extremo de los cuadros profesionales de la Administración y Gestión Pública; pues, se ha dejado de lado la meritocracia, y en muchas ocasiones se ha cubierto puestos de trabajo tan solo por ser amigos, por corrupción, entre otros; además, de que se ha malentendido el derecho de trabajo, pues orientan solo a que una persona deba laborar en cualquier lugar, sin tomar en

cuenta sus capacidades, cuando lo que realmente debe verse, es que cada uno debe trabajar según sus capacidades y sus méritos. Por ello, al igual que el autor, somos de la idea de que de nada sirve tener buenos diseños y planificación, puesto que basta, que el gestor no tenga capacidades, no podrá satisfacer necesidades de una población. Justamente, por ello, es necesario que la resistencia moral que existe en torno a la Gestión Pública de nuestro país debe cumplir un rol preponderante, donde tan solo se promueva la aceptación de cargos de confianza, quienes tienen méritos y arraigo social; esto genera confianza en la población, y la transformación positiva de las Instituciones, logrando con eso, la protección de los derechos fundamentales.

Los funcionarios materia de estudio, deberían ser nombrados por cuestiones de méritos, si bien es cierto, estos serían de confianza, a la vez, deben revestir cierto reconocimiento como personas que tienen profesionalismo y especialidad, pues en la actualidad, no cualquiera puede ejercer puestos de gestión, porque sus acciones deficientes, dañan el rol social del Estado.

Ahora bien, se necesitan profesionales que estén a la vanguardia de la modernidad, como así lo refiere Sime, L. (2014):

La meritocracia en el sector público es una exigencia sustancial para, por ejemplo, no quedarnos solo en la modernización a través del uso de las tecnologías informáticas sin permearnos de una racionalidad que ponga en juego las capacidades del individuo que está sirviendo a la sociedad. (p. 112)

Es que es muy importante que los funcionarios estén acostumbrados a la utilización de la tecnología, deben pues, estandarizar sus capacidades y estar acordes con la modernidad, toda vez, que ello les permite actuar de manera más pronta y celerante ante cualquier eventualidad que lo necesite la población, a su vez, permite que sus habilidades mejoren, y su comunicación con la población aumente. Por otro lado, no solo se lucha contra las deficientes capacidades y la falta del uso de tecnologías por parte de los funcionarios, sino que también, contra la existencia de la corrupción.

Los funcionarios de libre nombramiento y remoción son trabajadores, que solo ejercer el puesto por en específico, el que es ser persona de confianza de una autoridad, puesto que este ultimo la nombra; donde muchas veces, se nombra personas sin capacidades técnicas y por motivos de corrupción, para ejercer la función. En ese contexto, Salazar, D. (2022) manifestó:

Como es libre designación y remoción, muchas personas que ingresan a los cargos de confianza no cumplen con un perfil adecuado y tienen carencia de capacidades y de habilidades para ocupar puesto ya que muchos ingresan por apoyar en las campañas políticas, por estar relacionados familiar o amicalmente de los gobernadores y de los alcaldes o simplemente por la influencia del contacto. Por ende, de acuerdo con la Contraloría General de la República (2019), en las diversas operaciones que realizó, identificó un total de 7,574 funcionarios en cargos de confianza en todo el Perú, donde 2,609 funcionarios del total no cumplieron con los perfiles establecidos en el Manual de Organizaciones y Funciones-MOF...(p. 116)

En ese sentido, a lo largo de la historia republicana de nuestro país, se ha observado que la gran mayoría de funcionarios gestores los que revisten ser trabajadores de confianza, no cumplen con el perfil profesional acorde a las necesidades de un cargo público, esto debido, a la mala legislación que existe sobre ello, pues, así como el autor, consideramos que debido a la libertad de nombramiento y destitución de los funcionarios materia de estudio, se deja de lado la meritocracia, para ocupar puesto de confianza con personas con pocas habilidades y competencias, siendo nocivo la actividad gestionaaría de una Institución, a eso se suma, que estos puestos de confianza, muchas veces son acaparados solo por personas que participaron en la campaña de las autoridad, por pago de favores, por amiguismos, entre otros: lo que provoca el deterioro de las buenas prácticas en la gestión pública, por ello, el autor centra su comentario en la información de la misma Contraloría General de la República, que pone en alerta a la sociedad peruana, en torno a que su futuro está en manos de profesionales que no cumplen con los requisitos preceptuados en los instrumentos de gestión de recursos humanos de las Entidades Públicas.

Que, la Convención Interamericana contra la corrupción, en su artículo II, menciona, lo siguiente:

II: Propósitos:

Los propósitos de la presente Convención son:

1. Promover y fortalecer el desarrollo, por cada uno de los Estados Parte, de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción; y,
2. Promover, facilitar y regular la cooperación entre los Estados partes a fin de asegurar la eficacia de las medidas y acciones para prevenir, detectar, sancionar y erradicar los actos de corrupción en el ejercicio de las funciones públicas y los actos de corrupción específicamente vinculados con tal ejercicio” (Convención Interamericana contra la corrupción, 1996).

La citada Convención, tiene un propósitos muy claros, sin embargo, en la realidad, los Estados partes, no hacen casi nada o por lo menos no se refleja en la sociedad la lucha frontal contra la corrupción, esto es, porque, consideramos, que en la medida de que se tome acciones fuertes no habrá camino para que sigan llenando sus bolsillos con dinero mal habido, esto es pues, porque si a los funcionarios de libre nombramiento y remoción se le tendría que poner ciertos requisitos para ostentar estos puestos, y olvidarnos de que solo deben revestir confianza, entraríamos a otra dimensión, y dese luego, cumpliríamos con las medidas y acciones que nos exige la Convención.

En nuestro país, los gestores, son utilizados muchas veces para actos de corrupción, pues estos para ejercer estos cargos, no necesariamente deben cumplir con requisitos técnicos o ser llamados por meritocracia, todo lo contrario, son nombrados solo por confianza de las autoridades, lo que desencadena que son funcionarios que no actúan dentro de la base de lo ético, profesional y social; si no más bien, en la óptica de la propia autoridad, a quien debe pagar el favor, por el puesto que ostenta.

Entonces vemos, que la falta de meritocracia para ejercer un puesto público por ser funcionario de libre nombramiento y remoción facilita la corrupción, y a su

vez, daña a la sociedad, pues en las manos de profesionales sin capacidad y quizá corruptas, están las malas del futuro de la ciudadanía, lo que es despreciable.

2.2.12 Liderazgo.

Es un término que se usa para referirnos a la influencia que realiza una persona sobre un conjunto de personas, con el afán de alcanzar objetivos predeterminados, que van a generar utilidad en un sector específico.

En la Gestión Pública, se necesitan pues, personas con inteligencia emocional establecida, que estén proyectados al bien común, es decir, que la influencia que puedan desencadenar sirva para mejorar como sociedad. En esa línea, Cardeño *et al.* (2018) indicó:

Ahora bien, la participación de los líderes resonantes en las organizaciones públicas se hace notable, abriéndose camino en actividades que tradicionalmente correspondían a otros patrones de liderazgo, ellos ocupan posiciones laborales que jamás se hubieran pensado en el pasado, tomando en cuenta que, cuestiones como la inteligencia emocional, inteligencia social, entre otras, son propuestas relativamente novedosas. (p. 6)

Como bien lo menciona el autor, tenemos líderes que tienen repercusión dentro del sector público, pues, la determinación de los grandes líderes en las organizaciones públicas hoy en día puede llegar a ser asombrosa, toda vez, que es una oportunidad, de destacar en actividades que tradicionalmente correspondían a otros modelos de liderazgo y tomar posiciones que antes no estaban pensadas, es decir, deciden forjar nuevos rubros y competencias en el sector público, desde la inteligencia emocional toman en consideración, lo técnico desde lo moderno, fresco y natural; todo lo contrario pasaba con los liderazgos del pasado, que solo les bastaba mantenerse dentro del status quo, sin perfeccionamiento y sin el uso de herramientas tecnológicas, y que eran más de utilizar la demagogia o los discursos trasnochados, dejando a tras el profesionalismo técnico. Por ello, gracias a los nuevos tiempos, nuevas capacitaciones; los nuevos líderes de las organizaciones públicas, toman en cuenta su inteligencia interna para servir a la sociedad de la mejor manera.

En ese sentido, se aprecia que, desde cualquier óptica, el buen líder, debe ser, desde luego, un sujeto que influya no solo las ganas de sacar adelante a una Entidad, sino que también, tenga el perfeccionamiento de su inteligencia emocional para cambiar patrones anticuados, y volverlos estables desde una óptica moderna, que coadyube a la sociedad.

Los funcionarios en comento, deben ser verdadero líderes, que puedan generar ejemplo o paradigmas a seguir, puesto que ellos, al tener la ventaja de gestionar Entidades, van a generar confianza no solo en el personal que dirigen sino que también con la propia población, de ahí, que se dice que se debe eliminar patrones de liderazgos desfasados, que ya no corresponden a nuestro tiempos, si no que el líder debe ir de la mano con la actualización de sus capacidades, como de las nuevas herramientas tecnológicas. Creando líderes en el sector público, desencadena que tanto el personal como la ciudadanía, incremente sus ansias de participar en un objetivo en común.

Los funcionarios gestores, deben pues, tener influencia positiva en el sector donde desarrollan sus funciones, toda vez, que, de no hacerlo, los conflictos pueden estallar, y dejan en la perspectiva de la población, que estos funcionarios serían incapaces o corruptos. Así tenemos, cuando Polo, M. A. (2020) manifestó:

Muchos conflictos sociales han pasado previamente por reclamos formales a los cuales los funcionarios públicos o son incompetentes o defienden intereses privados, generando luego violencia social. Y esas competencias no solo son administrativas o técnicas, sino también legales. Esa finalidad es la que tienen las escuelas de funcionarios públicos, que preparan no solo en la formación ética, sino también en el conocimiento de la gestión de los procesos como en el conocimiento de la estructura del Estado. (p. 33)

La gran mayoría de conflictos sociales, se dan producto de las malas negociaciones que establecen los ministros de Estado, estos al ser personal de confianza, son pues, elegidos por subjetividades, por ello, al momento de entablar diálogo, con cierto sector de la población, no llegan a dar soluciones concretas, producto de su incompetencia, o como se ha dado en muchos casos, por cuestiones de corrupción. Para parar o frenar un estallido social, es necesario, que los

funcionarios de confianza sean personas que actúen con inteligencia emocional, dando muestras de liderazgo positivo amparando sus acciones en lo técnico, administrativo y legal; porque, justamente estas tres últimas características, no funcionan si un gestor en quien recaen responsabilidades no tiene conocimiento de cómo se trabaja en el sector público. Entonces tenemos, que el liderazgo debe de ir de la mano de la preparación técnica del profesional, por lo que colocar a un gestor por confianza en un cargo de responsabilidad social, es altamente negativo para la sociedad.

El buen líder, tiene que superar situaciones difíciles, generar confianza en la población al momento de rendir cuentas, constituyendo una relación de cooperación. Valenzuela, R. E. (2019) mencionó:

El desafío de emprender acciones entre el Estado y la ciudadanía, conjuntamente, deberá construirse sobre las bases para un sistema de rendición de cuentas, más relacional entre actores, que sustituya las jerarquías administrativas en el combate a la corrupción, por redes ciudadanas dispuestas a controlar el poder, colaborando y gestionando el conflicto emergente en una relación de coordinación y respeto mutuo entre gobierno y ciudadanos. (p. 260).

Al igual que el autor, somos de la opinión, que se debe afrontar situaciones difíciles, creando confianza e influenciando de manera positiva las acciones que se toma en torno a las políticas sociales, de tal manera, que el funcionario gestor, al momento de rendir cuentas, tenga la facilidad de comunicación con la ciudadanía, para que estos últimos, se sientan representados, pero también es necesario, que las tomas de decisiones sobre cualquier acto de gobierno, deben beneficiar a la ciudadanía, porque de ahí, nace que se afiance los lazos de cooperación, sin desconfianza.

Dicho lo anterior, se desprende, que el funcionario de libre nombramiento y remoción debe tener liderazgo para afrontar los actos de gobierno, de manera autoritaria, y que sepa llegar a la población, no solo por sus dichos, sino que también, la toma de decisiones sobre políticas o disposición de recursos, coadyuven al buen porvenir de la ciudadanía.

Entonces vemos, que no es suficiente que las autoridades elegidas por voto directo, tengan el derecho de elegir a alguien solo por confianza, sino que debe haber un cambio, y tener en cuenta la meritocracia, el arraigo social, el liderazgo, y las buenas calificaciones para ejercer el cargo de funcionario de nombramiento y libre emoción, por una premisa esencial, no se le puede otorgar a una persona sin capacidades, ni liderazgo, ni profesionalismo; el poder de decisión y de gestionar, porque en esta persona, recae el futuro de las personas que componen nuestro país.

Un mal funcionario, en puestos claves como lo son: Ministerio, Gerencias Generales, entre otros: solo debe estar destinado para personas con altas calificaciones, por un sentido humano, del querer arreglar la vida de las personas, como también asegurar el desarrollo del Estado.

2.3 Definición de términos básicos.

- Capacidades: esta referido a que una persona cuente con un conjunto de condiciones necesarias para ejercer un determinado puesto de trabajo, que lo vincule intelectualmente con el logro de objetivos en favor del sector público (Huerta, 2020).
- Derechos de tercera generación: esta categoría acoge el sentido de promover el progreso de manera conjunta de la sociedad, asimismo, se toma en consideración los derechos colectivos, dejando de lado el individualismo. (Consejo de Europa, s.f.).
- Entidades Públicas: está inmerso dentro del derecho público, pues se constituye por medio de organismos jurídicos que ejercer control administrativo, jurisdiccional, entre otros; sobre los administrados. (Larrazábal, 2021).
- Especialidad: este término, esta referido a que un profesional ha alcanzado a profundizar capacidades y aptitudes intelectuales en torno a una determinada profesión (Huerta, 2020)
- Funcionario público de libre nombramiento y remoción: “Es aquel cuya incorporación a la función pública se realiza por libre decisión del funcionario público de confianza política originaria o por funcionario público de

nombramiento y remoción regulados. El libre nombramiento consiste en la apreciación por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto. Podrán cubrirse a través de esta modalidad los cargos de primer y segundo nivel jerárquico en las entidades del Poder Ejecutivo y los de primer nivel jerárquico en los organismos públicos descentralizados y en las empresas del Estado” (Ley de funcionarios públicos y empleados de confianza, 2005, Art. 5.3).

- Funcionario público: “El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas” (Ley N° 28175, 2005, Art. 4).
- Funciones y programas presupuestales: “Los PPOr tienen como propósito el logro de resultados sobre la población y su entorno, y tienen carácter multisectorial e intergubernamental, en tanto los PPI tienen como propósito el logro de resultados sectoriales y objetivos estratégicos institucionales” (Ministerio de Salud, 2022).
- Gasto Público: esta referido a los gastos que se realiza en el sector público. Se genera el gasto público, para reducir la pobreza, acabar con las brechas económicas de desigualdad, la retribución de la riqueza, entre otros; todo ello, con el afán de atender las demandas de la ciudadanía (Roth, 2019).
- Gerente General de Gobiernos Regionales y locales: es aquel funcionario, que ha sido nombrado por la máxima autoridad de la Entidad, en el que se adhieren responsabilidades de ámbito penal, civil y administrativo; por eso se entiende, que es el responsable legal ante la gestión de la Entidad, todo ello, mientras dure su designación.
- Gestión Pública: se entiende que es un conjunto de métodos especializados, que son realizados por personal profesional del ámbito público, con la finalidad de administrar de manera eficiente los recursos de las Entidades Públicas. En concepto antes mencionado, tiene como su misión principal, establecer políticas articuladas que conlleven, a la mejora en los estándares de vida de la sociedad (Dussauge y Aguilar, 2021).
- Liderazgo: está ligado a las habilidades y destrezas que puede tener un funcionario público, cuya forma de conducirse con alta capacidad de influenciar positivamente

en el grupo de profesional de su área laboral, crea situaciones donde se puede lograr los objetivos trazados. (Villalobos, 2016)

- Meritocracia: se refiere a los logros que pudiera tener un funcionario público a lo largo de su formación profesional, para hacerle merecedor de un cargo determinado, cuyas exigencias –en el ámbito de la administración pública –, requieren ciertas virtudes, talento y competencias. (Zuñiga, 2020)
- Ministro de Estado: considerado como funcionario de alto nivel, que es nombrado por el Poder Ejecutivo; además, al ejercer el cargo en mención, sobre sus funciones recaen o se hacen inherentes responsabilidades administrativas, penales o civiles; toda vez, que su gestión o administración tiende a tener relevancia por el poder de decisión que tome sobre determinados asuntos o circunstancias (Moreno, 2021).
- Misión y visión: la misión esta referida a la razón de ser de una Institución, en ese sentido, cobra su relevancia, cuando se establecer los objetivos a cumplir. Por otro lado, la visión se enfoca de manera precisa, concreta y ambiciosa, lo que se espera de la Entidad en el futuro.
- Perfil profesional: este concepto abarca un conjunto de conocimiento, habilidades y cualidades que tiene una persona para acceder a un puesto de trabajo. Para hablar de perfil profesional, se tiene en consideración al conocimiento, puesto, que la persona que realiza labores dentro de una Institución debe tener experiencia previa, tanto en lo teórico, como también en lo empírico. Cuando se habla de habilidades, la persona debe demostrar gran capacidad de destreza en el lugar donde desarrolla su trabajo. Y cuando hablamos de cualidades, está en relación, al aspecto peculiar o rasgo único que puede tener una persona, a la hora de realizar una labor. (Villalobos, 2016)
- Políticas Públicas: son aquellas acciones que desarrolla el Estado, cuya finalidad reposa en la búsqueda del bien común, y para ello, generan estrategias y objetivos, que consisten en dar respuesta a las diferentes necesidades visibles, que hay en la sociedad. Es así, que dichas políticas públicas, son procesos que están en referencia a la toma de decisiones, toda vez, que, son los funcionarios públicos, los que van a dirigirlas, ocasionando implicancias positivas o negativas en la sociedad. (Roth, 2019).

- **Procesos de organización:** conjunto de procedimientos ordenados, que llevan consigo la forma de cómo se va a desempeñar una determinada Institución, es decir, por medio de estos procesos, se establecerán metas, estrategias, objetivos, entre otros; con la finalidad de tener salidas viables, ante distintas circunstancias (Salcedo, 2021).
- **Profesionalismo y especialidad:** el profesionalismo, viene hacer el desempeño, que tiene una persona en referencia a su pericia para con su actividad profesional. La especialidad, esta referido al desarrollo intelectual de un individuo en torno a una actividad en específico. (Villalobos, 2016).
- **Recursos Públicos:** constituye la administración especializada de todo aquel bien patrimonial del Estado, que, por medio del gasto público, son utilizados, con la finalidad de dar atención a los ciudadanos, en lo que respecta a los servicios básicos, generando mejor calidad de vida (Mora, 2018).
- **Talento Humano:** en el ámbito público, se desarrolla, a partir de las capacidades que tienen los servidores o funcionarios públicos – que tienen toma de decisiones –, para influenciar positivamente en su entorno laboral; esta influencia, causa dentro de una organización, que la producción sea más efectiva, de tal manera, que al lograr esto, se ven beneficiados, tanto los miembros de las Entidades, como también los ciudadanos (Huerta, 2020).

CAPITULO III

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.

3.1 Categoría.

(1): Gestión Pública y funcionarios de libre nombramiento y remoción.

3.2 Sub-Categorías.

(1): Recursos Públicos.

(2): Talento Humano.

3.3 Definición conceptual y operacional de las categorías.

- Categoría (1); Gestión Pública y funcionarios de libre nombramiento y remoción: se entiende por Gestión Pública, al conjunto de métodos especializados, que son realizados por personal profesional del ámbito público, con la finalidad de administrar de manera eficiente los recursos de las Entidades Públicas, en ese contexto, los funcionario de libre nombramiento y remoción, son aquellos – no únicos –, que tienen poder político y poder de decisión para gestionar recursos del Estado; de lo que se desprende, que si los funcionarios antes mencionados, gozan del profesionalismo necesario, podrán realizar una buena Gestión Pública.

- Subcategoría (1); Recursos Públicos: constituye la administración especializada de todo aquel bien patrimonial del Estado, que, por medio del gasto público, son utilizados, con la finalidad de dar atención a los ciudadanos, en lo que respecta a los servicios básicos, generando mejor calidad de vida.
- Subcategoría (2); Talento Humano: en el ámbito público, se desarrolla, a partir de las capacidades que tienen los servidores o funcionarios públicos, para influenciar positivamente en su entorno laboral; esta influencia, causa dentro de una organización, que la producción sea más efectiva, de tal manera, que al lograr esto, se ven beneficiados, tanto los miembros de las Entidades, como también los ciudadanos.

3.4 Cuadro de operacionalización de Categorías.

Tabla 01: Categorización.

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES		SUB-INDICADORES
CATEGORÍA: Gestión Pública y funcionarios de libre nombramiento y remoción.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión pública. • Políticas públicas. • Funcionarios Públicos de libre nombramiento y remoción. • Procesos de organización. 	Doctrinarios.	Abogados especialistas en Gestión Pública, Derecho Administrativo, Recursos Humanos; entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Tello, P. (2009) • Saravia. (2017) • Dussauge, M.I. y Aguilar, M.R. (2021) • Hodgson, G. M. (2011) • Roth, A.N. (2019) • Entre otros.
		Antecedentes de la Investigación.	Internacionales.	• Rodríguez, K. I. (2018)
			Nacionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Sánchez, Y. (2020) • Migone. (2019)
		Legislación.	Legislación Internacional	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos Humanos De Tercera Generación. • Convención Interamericana contra la corrupción. (1996).
			Legislación Nacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política del Perú. • Ley N° 28175. • Ley N° 30057.
Entrevistas.	Especialista en Gestión Pública.			

SUB CATEGORÍA 01: Recursos Públicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de recursos públicos. • Gasto Público. • Funciones y programas presupuestales. 	Doctrinarios.	Abogados especialistas en Gestión Pública, Recursos Humanos; entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Mora, J. T. (2018) • García. (2007) • Hernández, J. L. (2009) • Enríquez, F. (2019) • Entre otros.
		Antecedentes de la Investigación.	Internacionales.	• Damián, G. (2019)
			Nacionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Naupa. (2018) • Quezada. (2017).
		Legislación.	Legislación Internacional	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos Humanos De Tercera Generación. • Convención Interamericana contra la corrupción. (1996).
			Legislación Nacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política del Perú. • Ley N° 28112
		Entrevistas.		
SUB CATEGORÍA 02: Talento Humano.	<ul style="list-style-type: none"> • Meritocracia. • Profesionalismo y Especialidad. • Liderazgo. 	Doctrinarios.	Abogados especialistas en Gestión Pública, Recursos Humanos; entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Huerta. (2020) • García, Y. (2019) • Del Canto. (2015) • Villalobos, M.A. (2016) • Larrazábal, J.A. (2021) • Entre otros.
		Antecedentes de la Investigación.	Internacionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Sánchez, N. (2019) • Romero, E. P. (2017)
			Nacionales.	• Cerquin, M. L. y Gálvez, F. I. (2020)
		Legislación.	Legislación Internacional	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos Humanos De Tercera Generación. • Convención Interamericana contra la corrupción. (1996).
			Legislación Nacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política del Perú. • Ley N° 30057.
		Entrevistas.		

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1 Tipo y nivel de investigación.

Enfoque cualitativo.

“Proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. Asimismo, aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.16).

En ese contexto, la investigación ha cumplido con las características mencionadas por los autores, toda vez, que para empezar el estudio, primero se tuvo que utilizar la observación, aplicando la percepción inmediata sobre los pro y los contra en relación a los nombramientos de los funcionarios de libre remoción y nombramiento en la Gestión Pública del Perú; Asimismo, es menester indicar, que la presente investigación abarca una interpretación de los pormenores que trae consigo que solo se utilice la confianza como requisito para elegir a funcionarios materia de estudio. Es así como, a partir de lo vivido en la sociedad peruana, es que se pudo establecer una investigación viable, que contiene características propias, con riqueza interpretativa.

4.1.1 Tipo de Investigación.

Básica.

“Es la que no tiene propósito aplicativo inmediato, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (Carrasco, 2017, p.43).

Se presenta una investigación básica, puesto que, con el desarrollo de nuestro tema, se ha buscado ampliar la teoría, respecto a los pros y los contras que existe respecto al nombramiento de los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción en la Gestión Pública del Perú.

4.1.2 Nivel de Investigación.

Descriptivo.

“Identifica y describe las características esenciales del fenómeno social en estudios, respondiendo las preguntas ¿Cómo es?, ¿Cuáles son?, ¿Dónde están?, ¿Cuántos son?, etc.” (Carrasco, 2017, p. 50).

Para esta investigación, hemos descrito las características de los funcionarios materia de estudio; desde el plano de la legislación actual, la teoría, y tomando en consideración hechos de nuestra realidad; con el afán de dar a entender a la sociedad, de qué manera beneficia o perjudica la toma de decisiones de un gestor público de libre nombramiento y remoción.

Explicativo

“Estudios explicativos Pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 95).

Se torna explicativo en la medida que la presente investigación está dirigida a responder las innumerables causas que existen en la actualidad sobre los eventos que se producen en la gestión pública de nuestro país, a partir de la administración liderada por funcionarios de confianza.

4.2 Métodos y diseño de investigación.

4.2.1 Métodos de Investigación.

Inductivo.

“Conjunto de procedimientos mediante los cuales a partir de observaciones y mediciones particulares se induce o se infiere el establecimiento de proposiciones generales” (Palacios, Romero y Ñaupas, 2016, p. 419)

Nuestro objetivo metodológico, ha sido formular premisas particulares, y para ello, se ha utilizado procesamiento de conocimiento sobre hechos en concreto, para que, de esa manera, se llegue a determinar conclusiones generales.

4.2.2 Diseño de la Investigación.

Teoría fundamentada

“El diseño de teoría fundamentada utiliza un procedimiento sistemático cualitativo para generar una teoría que explique en un nivel conceptual una acción, una interacción o una aérea específica”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 492)

Se aplica en razón a que estamos frente a un método cualitativo e inductivo, y, además, porque dentro de nuestra teoría se realiza por medio un metodo sistemático, donde se ha tenido en cuenta la realidad de nuestra Gestión Pública, tomando en cuenta que todo parte desde el tipo de persona que ostenta el cargo con poder de decisión es así como, de lo mencionado, se puede identificar nuestra realidad, y evitar posibles malos acontecimientos.

4.3 Población y muestra de la investigación.

4.3.1 Población.

“Conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito especial donde se desarrolle el trabajo de investigación” (Carrasco, 2017, p. 37).

Nuestra población, se ha conformado por servidores y funcionarios públicos, que son profesionales, en: Derecho, Ciencias Contables y Administrativas; todos, con Maestría en lo relacionado a la Gestión Pública. Tal como se talla a continuación:

Tabla 02: Población.

LUGAR:	CATEGORÍA:	MATERIA:	POBLACIÓN:
Chachapoyas y Lima.	Derecho, Ciencias Contables y Administrativas.	Gestión Pública.	Servidores y funcionarios Públicos.

Fuente: elaboración propia.

4.3.2 Muestra.

“La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (Arias, 2012, p.83).

Se ha tomado en consideración a dos (2) servidores públicos y cinco (5) funcionarios públicos, que vienen realizando labores en el Gobierno Regional de Amazonas con sede en Chachapoyas; como también, hubo la participación de empleados públicos que vienen trabajando en la ciudad de Lima; todos, con Maestría en lo relacionado a la Gestión Pública. Tal como se detalla a continuación:

Tabla 03: Muestra.

LUGAR:	CATEGORÍA:	MATERIA:	POBLACIÓN:
Chachapoyas y Lima.	Derecho, Ciencias Contables y Administrativas.	Gestión Pública.	2 servidores y 5 funcionarios Públicos.

Fuente: elaboración propia.

No probabilístico

“En las no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Hernández, Fernández y Baptista. 2014: 176)

En ese contexto, para la selección de las muestras, nos hemos enfocado en valoración subjetivas, toda vez, que las personas que han sido parte de esta investigación, han estado en puesto de confianza, y con ello, han adquirido poder político, revistiendo en su cargos, poder para toma de decisiones en la Gestión Pública; por lo que se entiende, que no hemos dependido de la probabilidad, sino más bien, de los propósitos del investigador, máxime aún, si al tratarse de especialistas en Gestión Pública, hacen que sea viable, que se los tome como muestra.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.4.1 Técnicas.

- Observación.

Está referida a la captación de conocimientos a partir del reconocimiento de fenómenos en una determinada área, en esa línea, se pudo observar circunstancias llamativas, ocasionando en el investigador, el interés necesario para adquirir conocimientos respecto a lo que aquí se plantea.

- Técnicas de lectura rápida.

Para esta investigación, hemos utilizado la técnica de la lectura rápida, toda vez, que, a lo largo del tiempo, se ha podido interiorizar, que, al establecer procedimientos de lectura rápida, se puede llegar a conseguir comprensión sobre un tema en un menor tiempo; dicho esto, de la información relevante que se utilizó para la presente, fue releído para provocar procesos cognoscitivos e intelectuales.

- Análisis documental.

Se ha tomado en cuenta fuentes de información confiables, para darle viabilidad a lo que aquí se investigó, dicho ello, hay que indicar, que, a partir de las fuentes antes mencionadas, se pudo realizar operaciones analíticas, con la finalidad de clasificar información que coadyuve a la realización del presente estudio.

- Entrevistas.

Se aplico esta técnica, pues para recolectar datos que ayuden a la investigación, los especialistas nos facilitaron entablar una conversación dirigida; que constaba de preguntas abiertas, en relación con el tema estudiado.

4.4.2 Instrumentos.

- Juicio de expertos.

Mas allá de la importante biografía citada, que da consistencia al presente trabajo, se tiene, además, que para darle confiabilidad a lo que aquí se planteó, obtuvimos la opinión de expertos, quienes verificaron y exteriorizaron su conformidad y aprobación, en los siguientes términos:

Tabla 04: Validez de juicio de expertos.

N°	Grado:	Nombres y apellidos:	Opinión de aplicabilidad:
01	Dotor.	Maximiliano Ramírez	Aplicable
02	Magister.	Hijar Hernández.	Aplicable
03	Doctor.	Jorge Bringas.	Aplicable
04	Doctor.	Silvana Sam.	Aplicable

- **Guía de entrevista:**

Hemos utilizado este instrumento, toda vez, que ha sido de vital ayuda como guía de pautas, para llevar a cabo diez (10) preguntas abiertas a los especialistas, y estos, pudieron transmitir conocimiento a profundidad, respecto a cada objetivo que se planteó en la investigación.

4.4.3 Procesamiento y análisis de datos.

Como se ha venido indicando, la investigación ha sido estructurada desde un enfoque cualitativo, justamente por ello, los datos que se han obtenido a lo largo del estudio no fueron analizados de manera estadística; si no, todo lo contrario, al ser de enfoque cualitativo, se puso en marcha el siguiente procesamiento y análisis de datos:

1. Primero, se observó la problemática actual en torno a lo que se estudió.
2. Segundo, se ha identificado plenamente a los especialistas en Gestión Pública.
3. Tercero, se ha seleccionado fuentes de información confiables, a partir de bibliotecas físicas y virtuales.
4. Cuarto, se ha seleccionado técnicas acordes a la investigación cualitativa.
5. Quinto, se estableció el procesamiento y análisis de datos.
6. Sexto, se elaboró de manera confanzuda y ordenada los resultados y la discusión.
7. Finalmente, se establecieron las conclusiones y recomendaciones.

4.4.4 Ética en la investigación.

La investigación a partido desde la óptica propia del investigador, es decir, a nacido desde una idea personalísima, la misma que estuvo orientada a demostrar los aspectos negativos y positivos que conllevan los nombramientos de funcionario de libre nombramiento y remoción en la Gestión Pública de nuestro país.

Otro aspecto ético, está en relación con los especialistas, pues, todos asintieron y estuvieron de acuerdo en participar en la investigación, por motivos intelectuales y académicos; sin embargo, al ser un tema muy llamativo y controversial para la Gestión Pública y tomándose en cuenta que se iba a poner en relevancia las características y comportamiento de funcionarios de poder político, todos, decidieron que su participación en el presente estudio se realice de manera anónima. En ese contexto, a fin de cumplir con lo ético de la investigación, se tomó en cuenta lo solicitado, cumpliendo de esa manera, con la confidencialidad en relación con las entrevistas que se realización a los servidores y funcionarios públicos que participaron en el presente trabajo. Por tanto, se entiende, que no ha sido necesario el consentimiento informado de los participantes antes mencionados.

Asimismo, es menester indicar, que, desde el inicio de la investigación, hasta concluida, hemos utilizado el formato APA séptima edición; cumpliendo de esa

manera, con los requisitos requeridos por nuestra Alma Mater, para con trabajos académicos sobre tesis.

CAPITULO V

RESULTADOS.

5.1 Descripción de resultados.

En el presente apartado se comenta los resultados obtenidos, los cuales, para ser procesados, se utilizó las técnicas mencionadas *ut supra*.

5.1.1 Resultado del análisis doctrinario y fuente jurídica.

Desde el análisis doctrinario y legal resulta justificable que se realice un reexamen sobre el nombramiento de funcionarios de libre nombramiento y remoción, en el sentido, de que no se puede utilizar los referidos nombramientos solo por razones populistas, por amiguismos o corrupción. También, que, si bien es cierto, se denota que para la Gestión Pública se realiza un esfuerzo significativo con relación a los asuntos de Políticas Públicas, sin embargo, este se ve afectado por el nombramiento de funcionario gestores sin las capacidades, lo que genera resultados no concretos.

Así pues, de la doctrina citada en la presente, se menciona muchas veces lo adecuado que es mantener una Gestión Pública transparente donde actúen funcionarios con capacidades técnicas, no obstante, por décadas se ha podido

observar que el ascenso de personajes políticos al poder por medio de mensajes populista, han realizado nombramiento de funcionario gestores, sin el perfil necesario, lo que ha conllevado al resquebrajamiento de la democracia.

De igual manera, se tiene pues, que la legislación permite nombrar a los funcionarios materia de estudio, solo por confianza, donde se deja de lado, muchas veces, capacidades técnicas y la meritocracia. En ese sentido, de la legislación citada, se desprende que los cargos que son materia de estudio, tan solo se necesita la confianza del funcionario político, para poder revestirse como una persona de poder de decisión, lo que provoca un vacío legal, como, además, una contravención a los Derechos Humanos, toda vez, que si el funcionario gestor toma mala decisiones producto de su falta de experiencia o capacidad, ese situación repercute de manera negativa en la vida de la ciudadanía.

5.2 Teorización de unidades temáticas.

5.2.1 Teorización sobre la Gestión Pública y funcionarios de libre nombramiento y remoción.

Sobre este punto, se han expuesto principales bases teóricas que han dado luz intelectual en base a lo que se plantea. Cabe precisar, que lo tratado en este apartado da luz a lo que en principio, por cuestiones personales fue intuitivo y que dio inicio al estudio tratado, pues, a partir de la experiencia, se ha podido notar que dentro de la Gestión Pública, existen los funcionarios materia de investigación, los mismo que dirigen Instituciones y planifican estrategias para conseguir objetivos, a su vez, en base al conocimiento y lo indicado por los dogmáticos, se ha encontrado que la Gestión Pública está ligada con los funcionarios en mención, en la medida de que estos últimos, son los que lideran las Entidades del Estado, y es justamente desde estos puestos desde donde se ejecutan las políticas y el direccionamiento de las propuestas que establece en un plan de Gobierno.

Así pues, con capacidad innovadora, con el afán de coadyuvar en este tipo de situaciones, que adolecen en nuestro país, y que finalmente perjudicaría en su extremo negativo a la sociedad, es que hemos podido generar la teoría de que si

los funcionarios materia de estudio deben ser considerados para sus cargos, no solo por el hecho de la confianza, sino que la confianza debe traer consigo lo técnico y el talento humano, aplicando ello, es muy probable que se bajen los índices de corrupción, y el aumento de confianza de la población para con sus funcionarios gestores.

Lo mencionado precedentemente, encuentra base supra legal, toda vez, que al tratarse de la búsqueda del bien común, está en la línea de los derechos de tercera generación, donde se busca, que se gestionen las políticas en son a una mejora de la calidad de vida de toda la sociedad, en ese sentido, se debe mencionar, que en la actualidad, se violenta los derechos humanos de la sociedad, al otorgar cargos públicos desde donde se gestiona políticas públicas, a personas solo por confianza, pues, la confianza debe ir de la mano con los méritos y la capacidades.

5.2.2 Teorización sobre los Recursos Públicos.

Para partir y teorizar esta premisa en referencia al estudio planteado, se debe mencionado que de la observación se ha podido verificar en base a experiencia propia, que la gran mayoría de funcionarios de libre nombramiento y remoción, estarían siendo investigados penalmente, justamente, por no administrar recursos públicas de manera legal o simplemente no supieron realizarlo.

Es decir, lo que se conoce como delitos de acción o delitos por omisión, en ese contexto, a partir de experiencias propias, llegamos a investigar y es la doctrina especialidad en Gestión Pública, así como también los especialistas, los que han corroborado las conclusiones, dentro del presente trabajo, pues, a través de sus dichos, hemos podido encontrar, que efectivamente, los cargos que son materia de estudio, muchas veces, servirían solo para cometer actos de corrupción, a su vez, al dejar abierta la posibilidad de ser nombrados solo poro confianza; eso hace o crea el clima del aprovechamiento político, para colocar en los cargos antes mencionados, a sus amigos, miembros de sus partidos políticos, entre otros; estando en ello, es materialmente imposible, que estos sujetos puedan administrar coherentemente los recursos del estado.

5.2.3 Teorización sobre el Talento Humano.

Para esta premisa, estando en relación a lo tratado y a partir de nuestra formalización profesional como abogados, hemos visto a bien, que en la actualidad no se podría concebir que una persona sin formalización académica, ni méritos y sin talento humano; pueda estar al frente de una organización pública, por ende resulta contraproducente con lo estipulado en el artículo 1° de la Constitución Política del Perú, más aún si se toma en consideración, que los Derechos de Tercera Generación están vigentes y promueven que las políticas que se realicen en el país, pueda desencadenar con algo positivo, en lo moral, económico, entre otros; en tal sentido, a través de las entrevistas realizadas, y tomando en cuenta la doctrina, hemos podido alimentar nuestra teoría, en el sentido, de que en el Perú se viola flagrantemente la dignidad de las personas, pues, no es concebible, de que los titulares de las Entidades nombren funcionarios de libre nombramiento y remoción, sin un mínimo de requisitos, y los nombramientos solo lo hacen basándose en la lealtad que pudiese tener el funcionario solo hacia la Autoridad; lo que provoca pues, un menoscabo en la confianza de la población a ver a una persona sin preparación al frente de una Entidad, y como también, esa falta de capacidad, crea retraso en el desarrollo de las vidas de la ciudadanía.

5.3 Resultados del análisis de las entrevistas a los especialistas.

En este trabajo, se entrevistó a servidores y funcionarios públicos, quienes han ejercidos cargos de confianza, asimismo, son profesiones ligados al Derecho y las Ciencias Contables y Administrativas; y como ya se advirtió en el apartado de “Ética de la Investigación”; su participación se realiza en forma anónima.

Ahora bien, antes de contrastar la información recabada en las entrevistas, vale mencionar, lo siguiente:

- Las preguntas 1, 2, 3 y 4; están en relación con el objetivo general.
- Las preguntas 5, 6 y 7; están en relación con el primer objetivo específico.
- Las preguntas 8, 9 y 10; están en relación con el segundo objetivo específico.

Tabla 05: De las entrevistas a los expertos.

ESPECIALISTA N° 01:		
PREGUNTAS:	RESPUESTAS:	INTERPRETACIÓN:
1) Una de las razones más preocupantes en la actualidad está en torno a nuestros funcionarios gestores, pues la gran mayoría de ellos, son nombrados tan solo porque gozan de confianza, en esa línea, ¿considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción al ser nombrados solo por confianza pueden aportar al desarrollo de la Gestión Pública del Perú?	A mi modo de ver la situación real de nuestro país, es que los funcionarios que solo son nombrados por confianza, hacen mucho daño a nuestra sociedad, y carcomen lo cimientos de los que trabajamos en la Administración y Gestión Pública, ya que la gran mayoría de estos sujetos, solo son nombrados para cometer actos de corrupción, pues, no existe una normativa adecuada que sustente que deben ser elegidos en el marco de capacidades, sino que cualquiera autoridad puede nombrarlos incluso por ser amigos.	Se aprecia que el entrevistado a podido observar, en su experiencia como empleado público, que los puestos de trabajo de los funcionarios gestores de confianza, no podría coadyuvar al desarrollo en la Gestión Pública de nuestro país, toda vez, que los cargos en mención son utilizados para nombrar a personas sin capacidades o por cuestiones amicales, a raíz de que la Ley lo permite.

- | | | |
|--|---|--|
| <p>2) La legislación admite que algunos funcionarios sean nombrados para ejercer un cargo tan solo por revestir confianza, en tal sentido, ¿usted considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción deben gestionar Entidades solo por gozar de confianza?</p> | <p>El problema es político, más que legal, si los legisladores quisieran, pudieran cambiar la legislación y hacerla acorde a los intereses nacionales. Para nadie es un secreto, que la actual legislación, que permite que los funcionarios sean nombrados en puestos claves solo por tener confianza, crean mal clima laboral y sobre todo no se puede ejecutar los lineamientos de las Entidades porque no tienen capacidades, solo buscan estropear el trabajo y presentarse luego con nuevos supuestos cambios para sustentarse al mando de las Instituciones.</p> | <p>De lo sostenido por el entrevistado, se infiere que existiría una problemática respecto a los funcionarios de libre nombramiento y remoción que están a cargo de las gestiones de las Entidades, donde se hace referencia que es un problema político, pues los legisladores podrían cambiar el sentido de la norma pero no lo realizan por intereses, dado que en la práctica se ha demostrado que los funcionarios nombrados por confianza, no siguen los lineamientos de las Entidades, sino más bien, sus propios beneficios.</p> |
| <p>3) El Perú ha suscrito varios Instrumentos Internacionales, que versan sobre temas de corrupción, en ese contexto, ¿considera que se pueden cometer actos de corrupción en el nombramiento de funcionarios de libre nombramiento y remoción, al requerir estos últimos tan solo gozar de confianza?</p> | <p>Si, en efecto, como he venido sosteniendo, ese tipo de nombramiento, se hacen bajo actos de corrupción, lo que sucede, es que, al ser un cargo de confianza, y no atribuirles cualidad meritocrática, es fácil hacer calzar a un amigo dentro del cargo de confianza, para que, de esa manera, se pueda lograr sacar provecho de los recursos del Estado, y como es sabido, los más grandes faenones se dan desde los puesto de confianza, como el que su persona estudia.</p> | <p>Se aprecia que el especialista, refiere que los puestos de trabajo que versan sobre nombramiento de confianza son muchas veces utilizados para cometer actos de corrupción, a su vez, esto se hace más fácil, porque no es necesario requerir meritocracia, lo que permite que desde estos puestos se generen actos de corrupción.</p> |
| <p>4) Sobre los Procesos de organización, ¿considera que en el Perú se viene nombrando funcionarios de confianza sin conocer el funcionamiento de las Entidades?</p> | <p>Si, así es, es poco probable que se genere una buena Gestión Pública con cumplimiento adecuado de los lineamientos de gestión, cuando existe personal de confianza sin conocimientos mínimos de la Entidad. Eso causa un daño tremendo, no solo a los que</p> | <p>El entrevistado ha indicado que los funcionarios de confianza no podrían generar buenos lineamientos de organización, en la medida de que no tienen conocimiento del funcionamiento de las Instituciones, lo que no solo perjudica a las acciones</p> |

trabajamos en el Estado, si no que, a los ciudadanos, porque toda la organización que se puede realizar será en el beneficio de la sociedad, y si un funcionario con poder no puede realizarlo, lo sufre la sociedad.

de la propia Entidades de manera interna, sino que, además, daña la exteriorización de los objetivos planteados para con sus ciudadanos.

5) En las últimas décadas, se ha visto que depende mucho de la eficiencia de los funcionarios gestores al administrar Recursos Públicos para el desarrollo de nuestro país, en ese contexto, ¿considera que los Recursos Públicos pueden ser administrados de la mejor manera por funcionarios que solo fueron elegidos por gozar de confianza?

Mira, no podemos negar, que hay casos excepcionales, donde se nombran funcionario de confianza que hacen bien su trabajo, pero lamentablemente, en la actualidad este problema del nombramiento de personal de confianza se ha ido orientando más en el amiguismo para crear situaciones de corrupción, por tanto, se debe cambiar la Ley, los funcionarios gestores solo deben acceder a esos puestos de trabajo por meritocracia, de lo contrario los Recursos Públicos, nunca llegaran a la población.

El entrevistado a mencionado, que, si bien es cierto, en algunos casos excepcionales se nombra funcionarios gestores que realizan una buena labor, también es correcto, afirmar que, en el trascurso del tiempo, el nombramiento sobre funcionarios de confianza se ha convertido en un cargo orientado para nombrar amigos, debido a que no existe exigencias como la propia meritocracia.

6) Sobre los programas presupuestales ¿Considera aceptable la participación de los funcionarios gestores de confianza en los planes presupuestales?

No, no considero correcta, en mi experiencia, se pelean por el presupuesto, como lo explico, no se pelean por gestionar de manera correcta, es una competición por quien tiene mayor presupuesto, dado a que se pueden aprovechar de los recursos del Estado. Se debe cambiar el tema de la confianza.

De la respuesta del entrevistado, se infiere que hay aspectos negativos sobre los funcionarios gestores de confianza, puesto que, asume que estos solo se quieren beneficiar y sacar provecho del presupuesto, dejando de lado, la Gestión adecuada de los recursos.

7) Sobre el gasto público, ¿puede detallar, ¿cuáles son los problemas que puede generarse en la ejecución del gasto público, cuando estamos

Primero que se genera mucha corrupción, puesto que al participar solo un tiempo como gestores y luego irse a trabajar en otra Entidad o al sector privado, no les importa cómo se puede gastar. Segundo, que

Ha señalado que el gasto público no puede ser ejecutado de la mejor manera, puesto que los funcionarios en mención no tienen capacidades, y a ello se suma que no hay un compromiso debido con

ante funcionarios gestores sin capacidades?

cuando existe pues dentro de estos funcionarios una falta de capacidades genera retrasos a la hora de ejecutar el gasto, y como repito, eso daña a la sociedad.

la Entidad por lo mismo que pueden ser retirados del cargo en cualquier momento.

8) Sobre el talento humano, ¿podría indicar, si para el nombramiento de los funcionarios antes mencionados se debe tomar en cuenta el talento humano?

Si claro, yo creo que el Estado debe cambiar los nombramientos en lo que respecta a funcionarios de confianza, un psicólogo debe evaluar que talento pudiesen tener, no puedes tener a una sociedad sumergidas en el subdesarrollo por culpa de gobernantes que nombraron a funcionarios sin capacidades.

El entrevistado ha sostenido que es adecuado que en nuestra sociedad se nombre a funcionarios gestores que tengan talento humano, y como opción propone que se coloque a un psicólogo que evalué, pues mientras exista capacidades en los funcionarios con poder de decisiones, siempre será en beneficio de la sociedad.

9) Estando a la pregunta anterior, podría mencionar, ¿cuál sería la razón de la Ley para permitir que se elija a funcionario de libre nombramiento y remoción a partir de la confianza, dejando de lado el profesionalismo, meritocracia, entre otros?

La uncia razón que pudiera dar, es porque el tema es político, si cierras la llave de la palabra confianza; para otorgar un puesto de toma de decisiones, entonces no se podrían ver beneficiados los corruptos, claro está que no son todos, hay excepciones. Pero en gran medida estos puestos, han servido solo para saquear al Estado.

El entrevistado al analizar la pregunta, menciona que la razón de que la Ley permite que se nombren a funcionarios de libre nombramiento y remoción, es porque es un tema político, porque con estos cargos, pueden producir actos de corrupción.

10) Sobre las capacidades de los funcionarios gestores, ¿considera que es factible eliminar de nuestra legislación a los funcionarios de confianza y abocarnos al nombramiento de funcionarios que tengan solo méritos?

Es lo mejor que se pudiese dar, que los políticos lleven cuadros profesionales donde se les atribuya su participación en caso ganasen una elección como una Gobernación, Presidencia, entre otros; entonces, se ingresaría al poder solo con personas capaces. Si cierras el tema de la confianza y se instauras la meritocracia, puedes ayudar a cambiar la situación de este país.

De la pregunta, se infiere que el entrevistado está de acuerdo con eliminar los cargos que son de confianza, pues asegura que estos deben ser solo por razones de mérito. Aunado a ello, expresa que los políticos deben llevar cuadros profesionales en sus elecciones.

ESPECIALISTA N° 02:

PREGUNTAS:

RESPUESTAS:

INTERPRETACIÓN:

1) Una de las razones más preocupantes en la actualidad está en torno a nuestros funcionarios gestores, pues la gran mayoría de ellos, son nombrados tan solo porque gozan de confianza, en esa línea, ¿considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción al ser nombrados solo por confianza pueden aportar al desarrollo de la Gestión Pública del Perú?

No, definitivamente es uno de los problemas más grandes que enfrenta la Gestión Pública, pues la falta de funcionarios que ostenten méritos no asume estos cargos, sino más bien, lo ostentan personas que muchas veces sus profesiones no tienen absolutamente nada que ver con la Entidad donde fueron nombrados por confianza, a veces hasta se nombra a personas solo con secundaria completa.

De lo indicado por el entrevistado, se entiende que sostiene que el nombramiento de funcionario de libre nombramiento y remoción no podría ser un aporte dentro de la Gestión Pública, pues, para el nombramiento de estos cargos, no se toma en cuenta los méritos, sino más bien, a personas sin estudios o con profesiones ajenas a la Gestión Pública.

2) La legislación admite que algunos funcionarios sean nombrados para ejercer un cargo tan solo por revestir confianza, en tal sentido, ¿usted considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción deben gestionar Entidades solo por gozar de confianza?

Claro, como abogado te puedo decir, que la legislación – en este punto –, no tiene objetivo orientado a buen funcionamiento de las Entidades, pues, cuando se nombra a un funcionario de confianza, puede ser cualquiera, no necesita tener profesión, ni mucho menos capacidades. Por eso, ese contrasentido con el bien común permite que las malas autoridades nombren a personas que son afines a ellos, para sacar provecho desde esos cargos.

De lo expresado, se entiende que el entrevistado sostiene que los funcionarios gestores de confianza no concretarían los objetivos que aspiran las Entidades públicas, toda vez, porque no cuentan con la capacidad necesaria, y al ser de confianza deja abiertas las puertas para cometer actos ilícitos desde esos cargos.

3) El Perú ha suscrito varios Instrumentos Internacionales, que versan sobre temas de corrupción,

Si, ahora se puede ver en todo momento, los puestos de confianza o de gestión son para cometer actos de

El entrevistado asegura, que lamentablemente, los cargos de confianza son más que todo utilizados para cometer actos de corrupción.

en ese contexto, ¿considera que se pueden cometer actos de corrupción en el nombramiento de funcionarios de libre nombramiento y remoción, al requerir estos últimos tan solo gozar de confianza?

corrupción, provoca mucha pena, pero esos cargos son vistos para generar provecho económico ilícito.

4) Sobre los Procesos de organización, ¿considera que en el Perú se viene nombrando funcionarios de confianza sin conocer el funcionamiento de las Entidades?

Si, como dije anteriormente, muchas veces se nombra a personas que no tienen ningún tipo de relación con la Entidad que van a gestionar.

Considera que el problema del nombramiento de funcionarios de confianza es que pueden colocar en esos cargos a personas que no tienen relación profesional con las Entidades que gestionan.

5) En las últimas décadas, se ha visto que depende mucho de la eficiencia de los funcionarios gestores al administrar Recursos Públicos para el desarrollo de nuestro país, en ese contexto, ¿considera que los Recursos Públicos pueden ser administrados de la mejor manera por funcionarios que solo fueron elegidos por gozar de confianza?

Cuando se nombra una persona solo por confianza, deja en tela de juicio las buenas prácticas que se puede realizar en la administración de recursos, eso es claro. Pero, si se nombra personal con méritos, es lógico pensar que se hará una buena tarea. Ahora bien, volviendo a lo primero, si se nombra una persona solo por confianza, es improbable que gestione de la mejor manera los recursos del Estado.

El entrevistado ha considerado dos extremos, en el primero se encuentra el funcionario que es nombrado solo por confianza, el que no genera confianza; y, por otro lado, están los funcionarios que son nombrados en estos cargos desde el punto de vista meritocrático, que hace pensar de que realizara una gran labor.

6) Sobre los programas presupuestales ¿Considera aceptable la participación de los funcionarios gestores de confianza en los planes presupuestales?

No lo considero aceptable, en los programas presupuestales deben trabajar solo los servidores públicos de carrera, no puede venir alguien de afuera de la Entidad, para gestionar algo que no sabe. Ese es un gran problema que se tiene en la Administración Pública.

El entrevistado señala que no es positivo la participación en los programas presupuestales de los funcionarios gestores de confianza, toda vez, que muchas veces estos últimos no tienen relación laboral con las Entidades.

<p>7) Sobre el gasto público, ¿puede detallar, ¿cuáles son los problemas que puede generarse en la ejecución del gasto público cuando estamos ante funcionarios gestores sin capacidades?</p>	<p>Los problemas que trae consigo es que las Entidades se estancan en sus labores presupuestarias, sin ejecutar el presupuesto, y finalmente al cliente, que viene hacer el administrado o ciudadano, le afecta más, porque no se gasta en lo urgente, ellos no pueden verse beneficiados.</p>	<p>El especialista ha manifestado que la falta de capacidades de funcionarios gestores crea una ambigüedad en los gastos presupuestario de una Entidad, que finalmente perjudica a los ciudadanos, porque no son atendidas sus necesidades.</p>
<p>8) Sobre el talento humano, ¿podría indicar, si para el nombramiento de los funcionarios antes mencionados se debe tomar en cuenta el talento humano?</p>	<p>No, la gran mayoría de veces, son nombrados porque participaron en campaña como aportantes, otras son por compadrazgos, amiguismos, entre otros.</p>	<p>El entrevistado a considerado que para el nombramiento de los funcionarios materia de estudio, la gran mayoría de veces son nombrados para estos cargos, por razones de amistad, compadrazgos, entre otros.</p>
<p>9) Estando a la pregunta anterior, podría mencionar, ¿cuál sería la razón de la Ley para permitir que se elija a funcionario de libre nombramiento y remoción a partir de la confianza, dejando de lado el profesionalismo, meritocracia, entre otros?</p>	<p>Ley creada, para que los políticos tengan cerca a sus más allegados, pero sin ningún tipo de razones beneficiosas para el Estado. Por ello, es que en la actualidad se puede ver diversos casos, donde solo se nombra personas sin ningún tipo de mérito.</p>	<p>De lo señalado, el especialista menciona que la Ley, permite que se nombren a personal de confianza, solo para que las autoridades coloquen a sus más allegados, siendo que, las personas que son consideradas en cargos de confianza sin méritos, esto no genera ningún tipo de beneficio al Estado.</p>
<p>10) Sobre las capacidades de los funcionarios gestores, ¿considera que es factible eliminar de nuestra legislación a los funcionarios de confianza y abocarnos al nombramiento de funcionarios que tengan solo méritos?</p>	<p>Mira, a mi manera de pensar, los funcionarios de confianza si deben seguir, pero para nombrarlos por la misma confianza que ostentan, esta debe ir de la mano, plasmado en la ley, que deben ser personas con calidad, capacidad y méritos, por ejemplo: los servidores de carrera de una Entidad.</p>	<p>El entrevistado considera que es factible que los cargos de confianza sigan vigentes, sin embargo, al hecho de ser nombrados solo por confianza, se le debe agregar que estos funcionarios sean nombrados en base a sus capacidades y por sus méritos; siendo un gran ejemplo los funcionarios de carrera de una Entidad.</p>

ESPECIALISTA N° 03:

PREGUNTAS:

1) Una de las razones más preocupantes en la actualidad está en torno a nuestros funcionarios gestores, pues la gran mayoría de ellos, son nombrados tan solo porque gozan de confianza, en esa línea, ¿considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción al ser nombrados solo por confianza pueden aportar al desarrollo de la Gestión Pública del Perú?

2) La legislación admite que algunos funcionarios sean nombrados para ejercer un cargo tan solo por revestir confianza, en tal sentido, ¿usted considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción deben gestionar Entidades solo por gozar de confianza?

3) El Perú ha suscrito varios Instrumentos Internacionales, que versan sobre temas de corrupción,

RESPUESTAS:

Mira, es un tema delicado, pero como el tema es por motivos académicos, voy a responder. La Gestión Pública, todo el tiempo se ha visto mellada por este tipo de situaciones, como por ejemplo los empleados de confianza, porque ellos, pueden ser incluso personas analfabetas y si la autoridad elegida en sufragio lo considera como confiable lo puede nombrar, y por supuesto, estos hechos no ayudan al desarrollo de la Gestión Pública, ni menos al desarrollo de nuestro país.

No, no debería darse ese tipo de casos, toda vez, de que, si se coloca a una persona en puestos como los que nombras, por obvias razones, no se podría gestionar de manera adecuada una Entidad. He ahí que se debe realizar esos cambios, en virtud, de que el personal de confianza también debe tener requisitos establecidos por el MOF y ROF, es decir, más allá de que solo sean de confianza, también sean cuadros profesionales e idóneos.

Lamentablemente, y como es conocido, estos puestos de confianza sirven más que todo para cometer actos de corrupción. O sea, no está mal que

INTERPRETACIÓN:

De lo sostenido, se infiere de que el entrevistado considera que el nombramiento de funcionarios gestores de confianza complica la situación de la Gestión Pública, en la medida, de que se puede nombrar a personas sin capacidades ni estudios dentro de estos cargos, de lo que se desprende, que esas circunstancias no coadyuvan al desarrollo de nuestro país, ni de la propia Gestión Pública.

El entrevistado indico que no es factible de que se coloque a funcionarios tan solo por confianza al frente de las Entidades, de tal forma, que a ello se le debería agregar, que los funcionarios de libre remoción y nombramiento deben cumplir con otros requisitos establecidos en los lineamientos de la Entidad, donde destaque la profesión e idoneidad.

El especialista ha sostenido que estos cargos, son utilizados para cometer actos ilícitos, en la medida, de que solo se nombran por confianza. Además,

en ese contexto, ¿considera que se pueden cometer actos de corrupción en el nombramiento de funcionarios de libre nombramiento y remoción, al requerir estos últimos tan solo gozar de confianza?

exista estos cargos, el problema es que al revestir un cargo como el que estudia, tan solo por confianza, pueden poner a cualquiera que como no se ve tan identificado con la Entidad no realiza sus labores o simplemente solo ejerce ese cargo para actos de corrupción.

añade de que el cargo de confianza puede nombrar a una persona sin conocimiento lo que deviene en que no realice sus funciones, como también pudieran cometer ilícitos.

4) Sobre los Procesos de organización, ¿considera que en el Perú se viene nombrando funcionarios de confianza sin conocer el funcionamiento de las Entidades?

En la realidad, son pocas las veces que se tiene funcionarios de confianza que conocen sus Entidades, por otro lado, perjudicialmente, en la mayoría de las veces se nombran personas fuera del sector público, lo que es lamentable, toda vez, de que estos últimos no conocen el funcionamiento del aparato estatal.

El entrevistado menciona que en algunas oportunidades los funcionarios gestores de confianza son trabajadores de la misma Entidad, sin embargo, el nombramiento de funcionarios sin conocimiento del sector Público es en su mayoría.

5) En las últimas décadas, se ha visto que depende mucho de la eficiencia de los funcionarios gestores al administrar Recursos Públicos para el desarrollo de nuestro país, en ese contexto, ¿considera que los Recursos Públicos pueden ser administrados de la mejor manera por funcionarios que solo fueron elegidos por gozar de confianza?

Si claro, toda Entidad va a cumplir con sus objetivos, siempre y cuando tenga buenos profesionales al mando, porque los servidores públicos, los que estamos atrás, por decirlo de alguna manera, podemos hacer una gran labor, sin embargo, si el gestor o el que tiene en su poder la decisión final, no tiene competencia ni capacidad y peor aún solo es nombrado por confianza, es palpable que no ejercerá una buena administración de recursos.

El especialista a mencionado que ningún funcionario que sea nombrado tan solo por cuestiones de confianza va a administrar correctamente los recursos públicos, pues afirma, de que los servidores públicos pueden hacer su labor de manera eficiente, pero si el funcionario con toma de decisiones no tiene las capacidades, es comprensible de que no podrá ejercer una buena administración de los recursos públicos.

6) Sobre los programas presupuestales ¿Considera aceptable la participación de los funcionarios

No, no las considero, imagínese tener un jefe que no conoce su propio presupuesto, es complicado para la Administración trabajar así. Pese a que los

El entrevistado indica que no considera factible la participación de los funcionarios de confianza en temas presupuestarios, toda vez, que en muchas

gestores de confianza en los planes presupuestales?	asesoramos, no puede concebir como se establece los planes presupuestales, lo que conlleva a que muchas veces se entrapen en afianzamiento de los programas mencionados.	ocasiones se ha percibido que desconocen como establecer los planes presupuestales, por lo que ello genera trabas para determinar lo mejor en términos presupuestales, para una Entidad.
7) Sobre el gasto público, ¿puede detallar, ¿cuáles son los problemas que puede generarse en la ejecución del gasto público cuando estamos ante funcionarios gestores sin capacidades?	Si claro, el gasto es uno de los problemas que tienen casi todos los Gobiernos Regionales, como es sabido, no cumplen con ejecutarlo del todo, y ese problema es justamente, porque en los puesto de gestión muchas veces no hay personas preparadas para ello, y el perjudicado es la sociedad, no se atiende a tiempo sus necesidades.	El entrevistado, poniendo de ejemplo de los Gobiernos Regiones, explica que no cumplen con ejecutar el gasto de la Entidad, debido a que los funcionarios gestores de confianza no tienen capacidades necesarias para ejecutar el gasto, lo que provoca un daño a la ciudadanía, pues no se ve beneficiada.
8) Sobre el talento humano, ¿podría indicar, si para el nombramiento de los funcionarios antes mencionados se debe tomar en cuenta el talento humano?	No, en mi experiencia, puedo decirte, que se prefiere personas que están fuera de la actividad pública y que no tienen ningún tipo de reconocimiento en el aparato estatal, más que todos son nombrados funcionarios de confianza a personas que acompañaron en campaña a la autoridad elegida por votación.	El entrevistado ha considerado que no se toma en cuenta el talento humano dentro de los nombramiento de los cargos de confianza, donde se estaría tomando en cuenta para nombrar funcionario de libre nombramiento y remoción, a personas que solo acompañaron en campaña a un candidato de elección popular.
9) Estando a la pregunta anterior, podría mencionar, ¿cuál sería la razón de la Ley para permitir que se elija a funcionario de libre nombramiento y remoción a partir de la confianza, dejando de lado el profesionalismo, meritocracia, entre otros?	La realidad, es que esa Ley ha sido concebida para que se coloque a personas que generen sentimiento de franqueza y lealtad hacia la autoridad, pero hoy en día ese solo requisito, resulta inaudito, pues, como comprenderá todo muta y cambia, por lo que se debe proponer cambiar lo antes mencionado, e instaurar un Estado meritocrático, todo con el fin de coadyuvar al bienestar de la sociedad.	El especialista hace referencia a que la normativa vigente que establece que los funcionarios de libre nombramiento y remoción sean solo nombrados por confianza ya no alcanza a los nuevos estándares sobre un funcionario, pues considera, de que ese solo requisito no basta para ejercer dichos cargos, en tal contexto, por el bien de la sociedad, se debe construir un Estado de tinte meritocrático.

10) Sobre las capacidades de los funcionarios gestores, ¿considera que es factible eliminar de nuestra legislación a los funcionarios de confianza y abocarnos al nombramiento de funcionarios que tengan solo méritos?

Considero que los funcionarios de confianza deben seguir existiendo, pero como mencione anteriormente, a estos aparte de gozar de confianza, deben ser elegidos por cuestiones de mérito, y entonces, también estaríamos incluyendo a la población, porque ellos también otorgarían esa confianza por el funcionario profesional que tienen.

El entrevistado considera que los funcionarios de confianza deben seguir existiendo, siempre y cuando, a estos se le agregue requisitos como ser profesiones y tener méritos, de lo que desencadenaría que no solo la autoridad tenga confianza en su funcionario de libre nombramiento y remoción, si no que, a su vez, generaría confianza en la misma población.

ESPECIALISTA N° 04:

PREGUNTAS:

1) Una de las razones más preocupantes en la actualidad está en torno a nuestros funcionarios gestores, pues la gran mayoría de ellos, son nombrados tan solo porque gozan de confianza, en esa línea, ¿considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción al ser nombrados solo por confianza pueden aportar al desarrollo de la Gestión Pública del Perú?

RESPUESTAS:

Los funcionarios de libre nombramiento y remoción no asumen ninguna responsabilidad de calidad y exitosa gestión, porque no están debidamente preparados, obligados ni reglamentados en conseguir metas sustantivas, por lo que no aportarían al desarrollo de la Gestión Pública.

INTERPRETACIÓN:

De lo señalado por el especialista se tiene que los funcionarios materia de estudio, no tienen responsabilidad directa sobre la calidad, la exitosa gestión y el cumplimiento de metas; por no estar debidamente preparados para asumir estos cargos, por lo que se colige que no aportan en el desarrollo de Gestión Pública.

2) La legislación admite que algunos funcionarios sean nombrados para ejercer un cargo tan solo por revestir

La confianza que recae en un funcionario en la normatividad nacional actual no es atribuible a la persona capacitada y con experiencia para

El entrevistado sostiene que para el nombramiento de los funcionarios materia de estudio, no es necesaria la capacidad y la experiencia para el

<p>confianza, en tal sentido, ¿usted considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción deben gestionar Entidades solo por gozar de confianza?</p>	<p>desempeñar el cargo; sino el cargo lo es asignado por comodidad y debe ejercerlo, a veces sin la preparación debida, que aunado a la falta de motivación no existe desarrollo humano; ejemplo el Sr. Pedro Castillo, que está aprendiendo a ser presidente y a gobernar.</p>	<p>cargo; en ese contexto, menciona que estos cargos son asignados solo por comodidad, por ello muchas veces son personas sin preparación, aunado no existe desarrollo humano en lo laboral público.</p>
<p>3) El Perú ha suscrito varios Instrumentos Internacionales, que versan sobre temas de corrupción, en ese contexto, ¿considera que se pueden cometer actos de corrupción en el nombramiento de funcionarios de libre nombramiento y remoción, al requerir estos últimos tan solo gozar de confianza?</p>	<p>Generalmente los funcionarios de libre nombramiento y remoción obedecen a lineamientos de corrupción del titular; sin embargo, existen excepciones a la regla. Los instrumentos de corrupción o convenios Internacionales si están vigentes y su lucha alcanza a los más altos niveles gubernamentales, porque supone que defraudan al Estado y por extensión a su población, es delito.</p>	<p>El entrevistado a mencionado, que los nombramientos de los funcionarios materia de estudio cumplen con las pautas de corrupción que pudiese dar el titular, sin embargo, también existe casos excepcionales donde realizan gran trabajo. En esa línea, la existencia de convenios Internacionales vigentes alcanza justamente altos funcionarios, toda vez, que delinquen y perjudican al Estado, y con ello a la población.</p>
<p>4) Sobre los Procesos de organización, ¿considera que en el Perú se viene nombrando funcionarios de confianza sin conocer el funcionamiento de las Entidades?</p>	<p>Si, el problema es que no existe restricción para designar funcionarios de confianza, por lo que se puede nombrar a cualquier sujeto.</p>	<p>El entrevistado a manifestado que, al no existir ningún tipo de requisitos para el nombramiento de funcionarios de confianza, deja abierta la posibilidad de nombrar a cualquier sujeto.</p>
<p>5) En las últimas décadas, se ha visto que depende mucho de la eficiencia de los funcionarios gestores al administrar Recursos Públicos para el desarrollo de nuestro país, en ese contexto, ¿considera que los</p>	<p>Los funcionarios en mención no son técnicos especializados en sectores y funciones del Estado, solo intentan alcanzar ciertos objetivos en beneficio de la población, por lo que no es adecuado su nombramiento en estos cargos. Se debe implementar más requisitos: capacidades, experiencia, entre otros.</p>	<p>El entrevistado a sostenido, que los funcionarios materia de estudio, no son conocedores del funcionamiento del Estado, ya que muchas veces no son técnicos especializados en su sector, por lo que siendo así, solo buscan alcanzar ciertos objetivos.</p>

Recurso Públicos pueden ser administrados de la mejor manera por funcionarios que solo fueron elegidos por gozar de confianza?

- | | | |
|--|--|--|
| 6) Sobre los programas presupuestales ¿Considera aceptable la participación de los funcionarios gestores de confianza en los planes presupuestales? | Los funcionarios de confianza asumen la titularidad de los programas presupuestales de su sector ministerial, regional y municipal como una unidad de acción y actividad que se expresa en servicios a favor de la población; que a veces se pervierte por corrupción como lo ocurrido con las canastas de alimentos que les asignaron a las municipalidades para repartir a la población de menos ingresos en la época de la pandemia C-19, terminaron dándole otro destino a las canastas. | De lo sostenido por el entrevistado se tiene que los funcionarios materia de estudio, asumen la titularidad de los programas presupuestales del sector donde desempeñan sus labores, en beneficio de la población, sin embargo, muchas veces la concretización de los programas en mención, son para sacar provecho económico del Estado. En ese contexto, el entrevistado pone de ejemplo el caso de las canastas básicas de alimentos en la pandemia Covid-19; que no fueron entregadas a las personas más vulnerables, cometiéndose corrupción. |
| 7) Sobre el gasto público, ¿puede detallar, ¿cuáles son los problemas que puede generarse en la ejecución del gasto público cuando estamos ante funcionarios gestores sin capacidades? | Uno de los problemas o males más arraigados que tiene el país, en la responsabilidad de la ejecución del gasto público por parte de los funcionarios que administran y dirigen la Nación, es la desviación sistemática de fondos, derivándose a sobrevaluación, uso indebido del cargo, malversación de fondos, peculado y otras irregularidades. | De lo sostenido por el especialista, se tiene que el gasto públicos, es uno de los problemas más perjudiciales para nuestro país, pues de su ejecución por parte de los funcionarios con toma de decisiones, muchas veces, cometen delitos derivando presupuestos sobrevaluados, utilizando indebidamente su cargos, peculado, entre otros. |
| 8) Sobre el talento humano, ¿podría indicar, si para el nombramiento de los funcionarios antes mencionados | El talento humano se cultiva y se desarrolla en sociedades avanzadas, escenarios u organizaciones debidamente concebidas sobre una misión y visión a corto, mediano y largo plazo. Por lo tanto, para el | El entrevistado a mencionado que el talento humano, se da en sociedades avanzadas, que tienen misiones y visiones establecidas en determinados plazos, por lo que se entiende que, en |

se debe tomar en cuenta el talento humano?

nombramiento del personal de confianza no se tiene en cuenta el talento Humano.

nuestro país, no se toma en cuenta el talento humano, al momento de nombrar a los funcionarios materia de estudio.

9) Estando a la pregunta anterior, podría mencionar, ¿cuál sería la razón de la Ley para permitir que se elija a funcionario de libre nombramiento y remoción a partir de la confianza, dejando de lado el profesionalismo, meritocracia, entre otros?

De acuerdo con la teoría que lo sustenta a la designación de confianza, se entiende que el Titular de la entidad, debe rodearse de personas calificadas de su entera confianza y lealtad hacia su persona y la política que defiende su gobierno en beneficio de la población en general, sin embargo, lo mencionado no se puede cumplir a cabalidad porque la gran mayoría de veces son cuadros profesionales sin experiencia y poco capacitados.

Según el entrevistado, la razón de ser de los funcionarios de confianza reposa en que el titular de la Entidad debe rodearse de personas con las que tenga afines subjetivos como la lealtad y confianza; para que defiendan sus políticas de su gobierno, sin embargo, no se estaría cumpliendo lo mencionado en la medida de que el personal de confianza, son sujetos que no tienen experiencia en el sector como también cuentan con pocas capacidades técnicas.

10) Sobre las capacidades de los funcionarios gestores, ¿considera que es factible eliminar de nuestra legislación a los funcionarios de confianza y abocarnos al nombramiento de funcionarios que tengan solo méritos?

Lo que puede decir, es que la cuestión de confianza no está mal, el problema radica en su conceptualización, pues no se designan a personas idóneas.

El entrevistado menciona que la confianza para los funcionarios materia de estudio, no está mal, el verdadero problema es su conceptualización, pues se requiere méritos, para ejercer el cargo de la mejor manera.

ESPECIALISTA N° 05:

PREGUNTAS:

1) Una de las razones más preocupantes en la actualidad está en torno a nuestros funcionarios gestores, pues la gran mayoría de

RESPUESTAS:

Considero que no. Para la Gestión Pública hay que cumplir con metas que están en Instrumentos de Gestión, es decir, hay que conocer de la Administración Pública. Los funcionarios en

INTERPRETACIÓN:

El entrevistado ha mencionado que, los funcionarios materia de estudio no generan aporte alguno a la Gestión Pública de nuestro país, toda vez, que para la realización de la Gestión Pública se

ellos, son nombrados tan solo porque gozan de confianza, en esa línea, ¿considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción al ser nombrados solo por confianza pueden aportar al desarrollo de la Gestión Pública del Perú?

mención son nombrados por amiguismos o por ser parte de un partido político, y esto no genera ningún tipo de aporte a la Gestión Pública, pues desconocen de plano lo que se realiza dentro de las Entidades.

siguen lineamiento de Gestión para la administración de los recursos, y los mencionados funcionarios, al ser nombrados solo por confianza desconocen el funcionamiento de las Instituciones del Estado.

2) La legislación admite que algunos funcionarios sean nombrados para ejercer un cargo tan solo por revestir confianza, en tal sentido, ¿usted considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción deben gestionar Entidades solo por gozar de confianza?

Nuestro ordenamiento jurídico contempla la figura de la confianza, para que la Autoridad pueda nombrar personas leales sus fines, sin embargo, esto produce un perjuicio para el Estado, pues los funcionarios de confianza no tienen otras particularidades más allá de la confianza, urge por eso, que se implemente ahora nuevas figuras para estos puestos de trabajo, como, por ejemplo: la meritocracia.

Según el entrevistado, es menester desarrollar nuevas figuras en torno a los funcionarios materia de estudio, pues solo el requisito de confianza para sus nombramientos trae perjuicios al Estado, por el desconocimiento que tienen en cómo funciona las Entidades, por ello, propone que también se incluya la meritocracia.

3) El Perú ha suscrito varios Instrumentos Internacionales, que versan sobre temas de corrupción, en ese contexto, ¿considera que se pueden cometer actos de corrupción en el nombramiento de funcionarios de libre nombramiento y remoción, al requerir estos últimos tan solo gozar de confianza?

Si, lo considero así, pues muchas veces se venden los cargos, por cuotas de poder o simplemente para actuar bajo órdenes de la Autoridad. Esa es la cuestión del problema, que estos cargos no garantizan del todo que se pueda realizar Gestión Pública.

Según el especialista, manifiesta que los funcionarios materia de estudio, muchas veces son nombrados en estos cargos, por actos de corrupción, en ese contexto, añade que ese tipo de problemas no permite que se garantice una buena Gestión Pública.

<p>4) Sobre los Procesos de organización, ¿considera que en el Perú se viene nombrando funcionarios de confianza sin conocer el funcionamiento de las Entidades?</p>	<p>Si claro, lo que sucede es que para estos cargos son personas que están fuera de la Administración Pública, por ello, es que las Instituciones no pueden desarrollar de manera eficientes sus objetivos.</p>	<p>De lo señalado por el especialista, se aprecia que ha mencionado que el nombramiento de funcionarios de confianza se realiza con sujetos que no conocen la Administración Pública, esto genera que las Instituciones no puedan conseguir sus objetivos.</p>
<p>5) En las últimas décadas, se ha visto que depende mucho de la eficiencia de los funcionarios gestores al administrar Recursos Públicos para el desarrollo de nuestro país, en ese contexto, ¿considera que los Recursos Públicos pueden ser administrados de la mejor manera por funcionarios que solo fueron elegidos por gozar de confianza?</p>	<p>Si he podido observar buenas gestiones, y estas han sido eficientes, cuando los funcionarios nombrados en estos puestos claves fueron nombrados en base a sus conocimientos de la Gestión y sobre todo su experiencia, por otro lado, tenemos que cuando se nombra a funcionarios solo para cubrir un cargo o por confianza, nunca se va a poder administrar recursos públicos de manera eficiente.</p>	<p>El entrevistado a sostenido, que conoce de buenas gestiones en torno a la administración de recursos públicos, y esto se dio cuando el funcionario de confianza nombrado tenía experiencia y conocimientos sobre la Gestión Pública, sin embargo, es de la opinión que una persona que es nombrado solo por confianza no podría realizar una buena gestión de recursos públicos.</p>
<p>6) Sobre los programas presupuestales ¿Considera aceptable la participación de los funcionarios gestores de confianza en los planes presupuestales?</p>	<p>No, sin embargo, debo decirle que he visto funcionarios de confianza crear buenas condiciones para los programas presupuestales, pero en la gran mayoría de veces no es así, por el hecho de que no conocen ni siquiera el funcionario de la Entidad que representan.</p>	<p>El especialista, de acuerdo con su experiencia, relata que, si pudo observar buenos funcionarios de confianza, quienes crearon buenos escenarios para programar los presupuestos, sin embargo, indica que, en su mayoría, los funcionarios antes mencionados no realizan un trabajo loable, por el hecho de no conocer el funcionamiento de las Instituciones que dirigen.</p>
<p>7) Sobre el gasto público, ¿puede detallar, ¿cuáles son los problemas que puede generarse en la ejecución</p>	<p>Uno de los problemas más complicado que tiene un funcionario gestor, es el gasto público, he visto personalmente, como mis colegas Gerentes, que</p>	<p>De lo señalado por el entrevistado, se tiene que, los funcionarios materia de estudio, al ser nombrados solo por conocer al titular del pliego, al momento de</p>

del gasto público cuando estamos ante funcionarios gestores sin capacidades?

tienen posibilidades de gastar en beneficio de la sociedad, no lo realizan, por una sola razón, llegan a estos puestos de encargo, por conocer al titular, no por sus méritos, lamentable, pero es la realidad.

revestirse como Gerentes y tienen posibilidad de ejecutar el gasto público, muchas veces, por desconocimiento técnico, no saben gastar, lo que conlleva a un perjuicio a las personas que viven en la sociedad.

8) Sobre el talento humano, ¿podría indicar, si para el nombramiento de los funcionarios antes mencionados se debe tomar en cuenta el talento humano?

No, imagínate en el Perú no existe asentado ese concepto, solo se nombra a funcionario de libre nombramiento y remoción, por confianza, así que puede ser incluso una persona analfabeta.

El entrevistado, indica que, en el Perú, no se afianzado el talento humano para designar a los funcionarios materia de estudio; es por ello, que el titular puede nombrar a cualquier persona en estos cargos, valiéndose de la confianza.

9) Estando a la pregunta anterior, podría mencionar, ¿cuál sería la razón de la Ley para permitir que se elija a funcionario de libre nombramiento y remoción a partir de la confianza, dejando de lado el profesionalismo, meritocracia, entre otros?

La razón, siempre estuvo bien por que debes rodearte de personas que te generen confianza, pero ese término “confianza” está en relación con que sean personas correctas, capacitadas, entre otros; Porque no solo se puede ver como un sentido de lealtad, lo que sucede que, en el Perú, malos políticos, han utilizado esto para generar corrupción.

De lo que indica el especialista, se tiene que la razón de la Ley, en torno a la confianza es positiva, en la medida que dicho termino va con relación a que debe ser una persona capacitada, preparada, entre otras; sin embargo, en nuestro país, se viene utilizando los mencionados cargos, para realizar actos de corrupción.

10) Sobre las capacidades de los funcionarios gestores, ¿considera que es factible eliminar de nuestra legislación a los funcionarios de confianza y abocarnos al nombramiento de funcionarios que tengan solo méritos?

No, como mencione en la pregunta anterior, el concepto de confianza se debe encuadrar que es para un funcionario acto para llevar a cabo procedimiento de Gestión, que coadyuven en el desarrollo de nuestra sociedad.

El especialista manifestó que el termino confianza debe regularse como concepto que este en relación con funcionarios con méritos, para contribuir al desarrollo del país; y no solo deben ser vistos por cuestiones subjetivas de lealtad.

ESPECIALISTA N° 06:

PREGUNTAS:	RESPUESTAS:	INTERPRETACIÓN:
1) Una de las razones más preocupantes en la actualidad está en torno a nuestros funcionarios gestores, pues la gran mayoría de ellos, son nombrados tan solo porque gozan de confianza, en esa línea, ¿considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción al ser nombrados solo por confianza pueden aportar al desarrollo de la Gestión Pública del Perú?	Si pudieran aportar para el desarrollo de la Gestión Pública, pero deben tener capacidades y ese ideal de colaborar y trabajar por el país.	De lo sostenido por el entrevista, es de la idea de que los funcionarios materia de estudio, si pudieran aportar a la Gestión Pública de nuestra país, siempre y cuando, tengan capacidades, sentimientos de colaboración y trabajo.
2) La legislación admite que algunos funcionarios sean nombrados para ejercer un cargo tan solo por revestir confianza, en tal sentido, ¿usted considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción deben gestionar Entidades solo por gozar de confianza?	Lo que sostengo es que estos cargos, solo deben acceder por meritocracia y dejar de lado la mala utilización de funcionarios de confianza.	De lo sostenido por el especialista, sostiene el funcionario gestor, solo acceda a los cargos antes mencionados, por meritocracia.
3) El Perú ha suscrito varios Instrumentos Internacionales, que versan sobre temas de corrupción, en ese contexto, ¿considera que se	En muchos casos se ha demostrado que si, en otros no, es decir no necesariamente al ser elegidos o nombrados por ser de confianza conlleva a que hay corrupción, existen muchos casos que son elegidos	El especialista es del comentario, que los cargos materia de estudio, en muchos casos han sido utilizados para el desarrollo, sin embargo, también

pueden cometer actos de corrupción en el nombramiento de funcionarios de libre nombramiento y remoción, al requerir estos últimos tan solo gozar de confianza?

por ser de confianza, pero han aportado notablemente a la gestión pública.

aclara que en otros casos si hubo actos de corrupción.

4) Sobre los Procesos de organización, ¿considera que en el Perú se viene nombrando funcionarios de confianza sin conocer el funcionamiento de las Entidades?

En muchos casos se ha demostrado que sí.

El especialista considera que en muchos casos se nombra funcionario materia de estudio, que no conocen el funcionamiento de las Instituciones.

5) En las últimas décadas, se ha visto que depende mucho de la eficiencia de los funcionarios gestores al administrar Recursos Públicos para el desarrollo de nuestro país, en ese contexto, ¿considera que los Recursos Públicos pueden ser administrados de la mejor manera por funcionarios que solo fueron elegidos por gozar de confianza?

No necesariamente porque en los cargos públicos hay muchos cargos ocupados por profesionales que han hecho carrera pública y tienen a su cargo la conducción de su Entidad o área de esta.

El especialista comenta, que, en muchos casos, los cargos de confianza han sido otorgados a personal de carrera, los mismos, que si lograron llevar una buena conducción de la Entidad.

6) Sobre los programas presupuestales ¿Considera aceptable la participación de los funcionarios gestores de confianza en los planes presupuestales?

No, porque no conocen el aparato Estatal, no podrían realizar planes presupuestales, de ahí que retrasa los instrumentos de gestión.

El especialista comenta que no es aceptable la participación de los funcionarios materia de estudio en los programas presupuestales, pues advierte que, al tener desconocimientos retrasan los objetivos de la Gestión Pública.

<p>7) Sobre el gasto público, ¿puede detallar, ¿cuáles son los problemas que puede generarse en la ejecución del gasto público cuando estamos ante funcionarios gestores sin capacidades?</p>	<p>Muchas veces se ve falta de políticas públicas lo que conlleva que no se realice una buena distribución del dinero en proyectos de desarrollo económico, el presupuesto no es asignado adecuadamente, se deja proyectos sin ejecutarse acrecentando el gasto.</p>	<p>El especialista considera que la falta de políticas públicas estructuradas crea que no se realiza una buena distribución del dinero, en ese contexto, advierte que se deja sin ejecutarse el gasto público.</p>
<p>8) Sobre el talento humano, ¿podría indicar, si para el nombramiento de los funcionarios antes mencionados se debe tomar en cuenta el talento humano?</p>	<p>Definitivamente que no, y es un contrasentido con los cargos de menor rango, pues se pide y se solicita bastantes requisitos que hacen que un profesional sea el idóneo, sin embargo, para un cargo de mayor relevancia se necesita solo confianza.</p>	<p>El entrevistado afirma que existe una contradicción entre los servidores y funcionarios públicos, pues indica que para los primeros se piden numerosos requisitos, sin embargo, para un cargo de relevancia como lo es un cargo de confianza no amerita muchos requisitos para el cargo.</p>
<p>9) Estando a la pregunta anterior, podría mencionar, ¿cuál sería la razón de la Ley para permitir que se elija a funcionario de libre nombramiento y remoción a partir de la confianza, dejando de lado el profesionalismo, meritocracia, entre otros?</p>	<p>Considero que por más que sean escogidos por ser de confianza debe primar el hecho de su profesionalismo y conocimiento técnico del cargo a ocupar.</p>	<p>El especialista considera, de que por más que los funcionarios en mención, sean nombrados por confianza, también debe primar, el profesionalismo y las capacidades técnicas.</p>
<p>10) Sobre las capacidades de los funcionarios gestores, ¿considera que es factible eliminar de nuestra legislación a los funcionarios de confianza y abocarnos al nombramiento de funcionarios que tengan solo méritos?</p>	<p>Debe seguir, pero hay algo que debe de primar para los cargos de confianza, pues se debe tener en cuenta su profesionalismo, reputación e idoneidad en el puesto a ocupar.</p>	<p>El especialista considera que se debe seguir trabajando con los funcionarios de confianza, sin embargo, a ello, se les debe exigir requisitos, como lo son: profesionalismo, reputación, entre otros.</p>

ESPECIALISTA N° 07:

PREGUNTAS:

1) Una de las razones más preocupantes en la actualidad está en torno a nuestros funcionarios gestores, pues la gran mayoría de ellos, son nombrados tan solo porque gozan de confianza, en esa línea, ¿considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción al ser nombrados solo por confianza pueden aportar al desarrollo de la Gestión Pública del Perú?

2) La legislación admite que algunos funcionarios sean nombrados para ejercer un cargo tan solo por revestir confianza, en tal sentido, ¿usted considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción deben gestionar Entidades solo por gozar de confianza?

3) El Perú ha suscrito varios Instrumentos Internacionales, que versan sobre temas de corrupción,

RESPUESTAS:

Para aportar al desarrollo de la Gestión Pública en el País, con toda seguridad y eficiencia se necesita hacer carrera administrativa o meritocracia en la función pública de acuerdo con la especialidad como la agraria, industria, transformación, turismo, salud, educación, defensa, seguridad interna, justicia, entre otros; en esa línea, eso no se ve, o raramente se encuentra en el personal de confianza.

La conducción exitosa de una Gestión Pública debe recaer principalmente en los servidores de planta porque ellos son los que conocen el ordenamiento administrativo de su sector; el problema es que el personal de confianza a través del tiempo capta, aprende y conoce las funciones y finalidades del sector con mayor claridad; por lo tanto, al tomar tiempo para su aprendizaje, perjudica a los objetivos de la Entidad.

Si, es probable. La corriente de la lucha contra la corrupción es una lucha mundial; y el Perú, no puede ser la excepción en esta lucha, motivo importante por

INTERPRETACIÓN:

El especialista considera que para coadyuvar a la Gestión Pública de nuestra país, se necesita personal que ingrese por meritocracia y que realice una carrera administrativa, sin embargo, en los funcionarios materia de estudio, escasamente encontramos personal que cumpla con méritos para ejercer el mencionado cargo.

El especialista a considera que el ejercicio de una buena Gestión Pública debe ser tratada por los servidores de planta, por el hecho, de que conocen el sector, en ese contexto, el funcionario de confianza, a lo largo de su nombramiento viene aprendiendo cómo funciona la Entidad, lo que deviene en perjuicio para el logro de objetivos a corto plazo.

El especialista, considera que si es probable que se comentan actos de corrupción en los cargos materia de estudio. Además, advierte que la lucha contra la

en ese contexto, ¿considera que se pueden cometer actos de corrupción en el nombramiento de funcionarios de libre nombramiento y remoción, al requerir estos últimos tan solo gozar de confianza?

la que se firma acuerdos y convenios para erradicarlo, sin fortuna en nuestro país y afecta a todos los niveles de la población.

corrupción se da en todas partes, sin embargo, nuestro país, no ha podido erradicarlo pese a firmar Convenios Internacionales.

4) Sobre los Procesos de organización, ¿considera que en el Perú se viene nombrando funcionarios de confianza sin conocer el funcionamiento de las Entidades?

Toda entidad tiene una estructura organizativa que define su existencia y finalidad y se expresa en su Ley Orgánica, el problema es la falta de expertis en el personal de confianza en la mayoría de los casos es evidente, como viene ocurriendo cuando se nombra a un premier sin la experiencia debidamente comprobada.

El entrevistado considera que la falta de expertis por parte de los funcionarios materia de estudio, crea un desgobierno, además añade, de que se nombra personas sin experiencia comprobada.

5) En las últimas décadas, se ha visto que depende mucho de la eficiencia de los funcionarios gestores al administrar Recursos Públicos para el desarrollo de nuestro país, en ese contexto, ¿considera que los Recursos Públicos pueden ser administrados de la mejor manera por funcionarios que solo fueron elegidos por gozar de confianza?

No lo considero, toda vez, que no tienen experiencia. La ejecución presupuestal de los recursos financieros del Estado para alcanzar las metas programadas depende de la capacidad gerencial de sus funcionarios, caso contrario no se ejecutará eficientemente, o se dejara de ejecutar los recursos asignados por incapacidad de gestión del gasto, revertiendo los fondos al Tesoro Público, perjudicando a la población cuando no se le otorga los bienes, servicios e infraestructura deseada, cuando no se hizo la obra.

El especialista ha indicado que no considera que los funcionarios materia de estudio administran de manera eficiente los recursos públicos, en la medida de que no existe capacidad gerencial, por tanto, es difícil que se pueda alcanzar metas programas de la Entidad, lo que provoca que un grave perjuicio en la ciudadanía, al no verse beneficiado.

6) Sobre los programas presupuestales ¿Considera aceptable la

Los programas presupuestales, son herramientas que utiliza la Administración Pública, para enfocarse en

El especialista, ha indicado que los planes presupuestarios son herramientas de la

participación de los funcionarios gestores de confianza en los planes presupuestales?

un problema o brecha que debe superarse con su intervención eficiente y especializada; por lo tanto, se debe exigir la mayor concentración y calidad de funcionarios de confianza para realizarlo o ejecutarlo con eficiencia, creando impactos cuando favorece a una gran proporción de la población, por lo que soy de la opinión de que no es dable.

Administración pública que están en relación con cerrar brechas en la población, por lo que es adecuado pedir mayor calidad en los funcionarios materia de estudio, para poder realizarlo o ejecutarlo con la mayor eficiencia posible, para que favorezca a la sociedad.

7) Sobre el gasto público, ¿puede detallar, ¿cuáles son los problemas que puede generarse en la ejecución del gasto público cuando estamos ante funcionarios gestores sin capacidades?

Cuando el equipo de funcionarios de confianza de una Entidad no tiene las capacidades que lo exige la naturaleza y finalidad de la Entidad, generalmente no alcanzan las metas programadas y por ende no se ejecuta el presupuesto o se extingue el dinero sin alcanzar los resultados notorios o impactos hacia la población.

El especialista ha sostenido que cuando los funcionarios materia de estudio, no cuentan con capacidades técnicas, no pueden cumplir con las metas trazadas por la Entidad, perdiendo el dinero o sin ejecutar el presupuesto.

8) Sobre el talento humano, ¿podría indicar, si para el nombramiento de los funcionarios antes mencionados se debe tomar en cuenta el talento humano?

Efectivamente para el puesto de confianza se debe resaltar el talento humano para desarrollarle investigaciones públicas y para ejecutar políticas de desarrollo en todo orden sectorial y funcional.

La respuesta del especialista ha sido afirmativa, puesto que considera de que para los cargos materia de estudio, se debe tener en cuenta el talento humano, para que estos puedan ejecutar correctamente las políticas de desarrollo del sector.

9) Estando a la pregunta anterior, podría mencionar, ¿cuál sería la razón de la Ley para permitir que se elija a funcionario de libre nombramiento y remoción a partir de la confianza, dejando de lado el profesionalismo, meritocracia, entre otros?

A los políticos no les interesa el talento humano porque ignorantemente consideran que existe demasiado talento y que consideran puede ser remplazados.

El especialista, considera que es un problema de los políticos, que no les interesa el talento humano, porque pueden verse desplazados, por la capacidad que tienen otros.

10) Sobre las capacidades de los funcionarios gestores, ¿considera que es factible eliminar de nuestra legislación a los funcionarios de confianza y abocarnos al nombramiento de funcionarios que tengan solo méritos?

No se puede eliminar los puestos de confianza en nuestra legislación; la solución es que la legislación le debe asignar el cumplimiento de metas bajo responsabilidad su cumplimiento. Por ejemplo, al ministro de Energía y Minas se le debe asignar el cumplimiento de la instalación de diez inversiones en minería en campo durante el año 2022, cumpliéndola a satisfacción debe ser premiado.

El especialista menciona que no se debe eliminar los cargos materia de estudio, sin embargo, se debe asignar dentro de la legislación en torno a los funcionarios de confianza, que estos tengan responsabilidad sobre el cumplimiento de metas, creando incentivos, como ser premiado, si en caso cumple con los objetivos.

Tabla 06: De las interpretaciones generales.

PREGUNTAS:	INTERPRETACIÓN GENERAL:
<p>Sobre las preguntas 1, 2, 3 y 4; que están en relación con el objetivo general, se encontró lo siguiente:</p>	<p>Los especialistas, han señalado que según las experiencias vividas dentro de la Gestión Pública, han podido notar que el nombramiento de funcionarios de libre nombramiento y remoción al ser un puesto de trabajo, donde solo se exige confianza, no es condición con la cual se estaría contribuyendo con ello a la Gestión Pública de nuestro país, pues la palabra confianza, ha sido utilizada para nombrar en los cargos antes mencionados: a amigos, partidarios, entre otros; lo que permite de cierta manera que se comentan actos de corrupción por ser un puesto fácil de conseguir por el requisito mínimo en referencia, y es de donde se estarían aprovechando titulares de la Entidad para sacar provecho del Estado, además, han afirmado, que pese a que estos cargos dejarían las puertas abiertas para generar actos ilícitos, a su vez, al nombrar funcionarios solo por el requisito de la confianza, se estaría otorgando el cargo, en muchas veces, a personal no calificado y sin conocimientos técnicos, lo que provoca en la Gestión Pública, que no se realicen de manera eficiente los procesos de organización dentro de la Entidades Públicas.</p>
<p>Sobre las preguntas 5, 6 y 7; que están en relación con el primer objetivo específico, se encontró lo siguiente:</p>	<p>Los especialistas, señalaron que en algunos casos, se nombran buenos funcionarios materia de estudio, más que todo, se da cuando estos son servidores públicos de carrera que si conocen el funcionamiento del aparato estatal, sin embargo, en la mayoría de casos, han observado que por la falta de requisitos que se promueven para estos cargos, se nombran personas sin capacidades técnicas o conocimientos científicos del tema, así pues, se nombra personal para sacar provecho económico o simplemente para tener a una persona leal en el cargo y que dé cuenta de cualquier información al Titular del pliego, dejando de lado el sentido de la meritocracia, al nombrar personas que no conocen el funcionamiento de las Entidades, por lo que es casi imposible que logren realizar buenos programas presupuestarios, lo que produce que no se genere o ejecute el gasto público de manera oportuna, como también, la falta de eficiencia en la administración de recursos públicos; teniendo como grandes perjudicados a la sociedad en su conjunto.</p>
<p>Las preguntas 8, 9 y 10; que están en relación con el segundo objetivo específico, se encontró lo siguiente:</p>	<p>Los entrevistados, indicaron que los cargos materia de estudio, son puestos laborales, donde al no tener requisitos que vayan acorde a los méritos, solo se trata de nombrar personal por cuestiones subjetivas de lealtad o amiguismos; entonces es factible que se cometa la corrupción y que no se</p>

llegue a alcanzar objetivos en las Entidades, es decir, se deja de lado el talento humano, las capacidad y el profesionalismo de las personas para ocupar estos cargos; por cuestiones como la confianza donde se puede nombrar a cualquiera sujeto, incluso a una persona sin estudios; lo que daña la esencia de la buena Gestión Pública. A ello añadieron, que los funcionarios materia de estudio deben seguir existiendo, sin embargo, la confianza como requisito debe ser conceptualizada desde la óptica de los méritos y las capacidades, para que de esa manera se deje fuera al personal no calificado, amiguismos, corrupción, entre otros; en suma, se debe buscar que se privilegie los cargos antes mencionados, para personal que goce de confianza por tener méritos en su curriculum, de tal manera, que coadyuve en los lineamiento trazados por la Administración Pública.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Primera discusión:

En la presente investigación, respecto a la categoría general: “Gestión Pública y funcionarios de libre nombramiento y remoción”, se encontraron, los siguientes datos:

De acuerdo a las preguntas 1, 2, 3 y 4 de la Entrevista; que están en relación al objetivo general, los especialistas, han señalado que según las experiencias vividas dentro de la Gestión Pública, han podido notar que el nombramiento de funcionarios de libre nombramiento y remoción al ser un puesto de trabajo, donde solo se exige confianza, no es condición con la cual se estaría contribuyendo con ello a la Gestión Pública de nuestro país, pues la palabra confianza, ha sido utilizada para nombrar en los cargos antes mencionados: a amigos, partidarios, entre otros; lo que permite de cierta manera que se comentan actos de corrupción por ser un puesto fácil de conseguir por el requisito mínimo en referencia, y es de donde se estarían aprovechando titulares de la Entidad para sacar provecho del Estado, además, han afirmado, que pese a que estos cargos dejarían las puertas abiertas para generar actos ilícitos, a su vez, al nombrar funcionarios solo por el requisito de la confianza, se estaría otorgando el cargo, en muchas veces, a personal no

calificado y sin conocimiento técnicos, lo que provoca en la Gestión Pública, que no se realicen de manera eficiente los procesos de organización dentro de la Entidades Públicas.

De los datos antes mencionados, se tiene que existe una estrecha relación con el estudio elaborado por Sánchez, Y. (2020), quien realizó una investigación en Huancavelica, en donde, el autor, manifiesta la siguiente conclusión: Analizando los porcentajes se encontró que los funcionarios de confianza designados por el Gobierno Regional de Huancavelica no cumplen con los requisitos profesionales necesarios para ocupar el cargo de confianza. Estos resultados reflejan las limitaciones de los servidores públicos para llevar a cabo las tareas asignadas por el gobernador regional. El análisis estadístico demuestra que nos permite dar a conocer que los funcionarios de confianza no cumplen con la formación académica necesaria, y conocimientos que les ayudarán a desempeñarse mejor en sus puestos.

En este punto, se nombrará a los doctrinarios, así tenemos a Dussauge y Aguilar (2021), quienes apoyan lo antes mencionado, cuando sostienen que, bajo la propia experiencia, se ha podido percibir que, a lo largo de los años, a los gobernantes populistas, en cuyo desenvolvimiento, se precisa que bajo sus gobiernos han generado un impacto negativo en la distribución del poder en funcionarios de confianza, pues ha tenido consecuencias graves para la función de Estado. De igual manera Salazar (2022) sostiene que actualmente, muchos usuarios y/o ciudadanos no apoyan la designación de empleados de confianza en las instituciones públicas del país, pues al no existir meritocracia, quienes acceden a cargos de confianza no ingresan al servicio en concurso abierto por méritos, sino por el nombramiento del jefe de la unidad estructural dentro del concepto de “cargo de confianza”, lo que ocasiona un gran perjuicio en el desarrollo de las actividades de las Gestión Pública de las Entidades.

Segunda discusión:

En la presente investigación, respecto a la primera subcategoría: “Recursos Públicos”, se encontraron, los siguientes datos:

De acuerdo a las preguntas 5, 6 y 7 de la Entrevista; que están en relación al primer objetivo específico, los especialistas, señalaron que en algunos casos, se nombran buenos

funcionarios materia de estudio, más que todo, se da cuando estos son servidores públicos de carrera que si conocen el funcionamiento del aparato estatal, sin embargo, en la mayoría de casos, han observado que por la falta de requisitos que se promueven para estos cargos, se nombran personas sin capacidades técnicas o conocimientos científicos del tema, así pues, se nombra personal para sacar provecho económico o simplemente para tener a una persona leal en el cargo y que dé cuenta de cualquier información al Titular del pliego, dejando de lado el sentido de la meritocracia, al nombrar personas que no conocen el funcionamiento de las Entidades, por lo que es casi imposible que logren realizar buenos programas presupuestarios, lo que produce que no se genere o ejecute el gasto público de manera oportuna, como también, la falta de eficiencia en la administración de recursos públicos; teniendo como grandes perjudicados a la sociedad en su conjunto.

De los datos antes mencionados, se tiene que existe una estrecha relación con el estudio elaborado por Cerquin, M. L. y Gálvez, F. I. (2020), quienes realizaron una investigación en Perú, en donde, los autor, manifiestan la siguiente conclusión: Se concluyó que la gobernanza pública tuvo un impacto significativo en la satisfacción ciudadana del municipio de Chota, provincia de Cajamarca en el año 2019, lo que sugiere que son posibles altos niveles de satisfacción cuando las entidades están bien gobernadas. Con base en el coeficiente de correlación de Pearson se concluye que, en el Municipio de Chota, provincia de Cajamarca en el año 2019 existe un efecto significativo entre el plan operativo de las instituciones y la satisfacción de los pobladores, y que el plan operativo de las instituciones es insuficiente, dado que las principales actividades para el desarrollo de la provincia no están debidamente planificadas.

En este punto, se nombrará a los doctrinarios, así tenemos a Larrazábal (2021) quien sostiene que las Instituciones estatales son un medio de utilizar los bienes y servicios públicos para satisfacer de manera eficaz y eficiente las necesidades de los ciudadanos, aumentando así la confianza de las personas en estas instituciones y fortaleciendo así las condiciones. García (2007) manifestó un argumento, en esa misma línea, cuando mencionó que si bien es cierto, se busca la confianza ciudadana de plano cuando se administra los recursos públicos, lo esencial también es dársele ese encargo a una persona preparada, porque de nada sirve querer hacer bien las cosas si no se tiene preparación para

ello, así pues, la función política, se encarga de desarrollar un programa o política, fijando las metas a alcanzar, mientras que los gerentes que son de confianza, son la rama ejecutiva de las actividades para lograr dichas metas. Dada esta división de funciones, ambas partes deben funcionar de manera armoniosa tanto en el plano laboral como en el intelectual, para que, de esa manera, se llegue a concretizar y alcanzar los objetivos propuestos de la Entidad.

Tercera discusión:

En la presente investigación, respecto a la segunda subcategoría: “Talento Humano”, se encontraron, los siguientes datos

De acuerdo a las preguntas 8, 9 y 10 de la Entrevista; que están en relación al primer objetivo específico, los especialistas, indicaron que los cargos materia de estudio, son puestos laborales, donde al no tener requisitos que vayan acorde a los méritos, solo se trata de nombrar personal por cuestiones subjetivas de lealtad o amiguismos; entonces es factible que se cometa la corrupción y que no se llegue a alcanzar objetivos en las Entidades, es decir, se deja de lado el talento humano, las capacidad y el profesionalismo de las personas para ocupar estos cargos; por cuestiones como la confianza donde se puede nombrar a cualquiera sujeto, incluso a una persona sin estudios; lo que daña la esencia de la buena Gestión Pública. A ello añadieron, que los funcionarios materia de estudio deben seguir existiendo, sin embargo, la confianza como requisito debe ser conceptualizada desde la óptica de los méritos y las capacidades, para que de esa manera se deje fuera al personal no calificado, amiguismos, corrupción, entre otros; en suma, se debe buscar que se privilegie los cargos antes mencionados, para personal que goce de confianza por tener méritos en su curriculum, de tal manera, que coadyuve en los lineamiento trazados por la Administración Pública.

De los datos antes mencionados, se tiene que existe una estrecha relación con el estudio elaborado por Naupa, S. A. (2018), quien realizo una investigación en Perú, en donde, el autor, manifiesta la siguiente conclusión: En INABIF-2018 existe una correlación entre la gestión pública y la designación de funcionarios de confianza, esta puede determinarse a través de la buena Administración Pública como un conjunto de disciplinas y procesos que remiten a normas pertinentes entendidas como la acumulación de conocimientos que

abarcan principios, teorías y conceptos que contribuyen a la adecuada designación de los cargos públicos que ocuparán los cargos de confianza. En INABIF-2018 existe correlación entre concurso y designación de funcionarios confiables, dado que la Administración Pública puede utilizar la meritocracia como una alternativa para demostrar competencia, los funcionarios públicos designados para cargos de confianza que por sus méritos profesionales pueden aspirar al desempeño de esta función, aunque cambie la Administración Pública y deben continuar trabajando para la administración, en aplicación a la gestión eficiente que pudieran estar realizando.

En este punto, se nombrará a los doctrinarios, así tenemos a Huerta (2020) quien sostiene – al igual que lo antes mencionado –, que las habilidades que pueda tener un funcionario de confianza son pues, un elemento esencial en el logro de los objetivos de cualquier institución pública o institución privada. Sobre todo, se puede decir que el éxito de la gestión depende en gran medida de la racionalidad, la capacidad de comunicación y la decisión del servidor en la toma de decisiones, en suma, una persona con talento humano. De igual manera, García (2019) apoya esta postura, cuando indica que el talento es un factor fundamental en el desarrollo de las instituciones venezolanas, ya que intervienen directamente en el seguimiento de las políticas del sistema de gobierno e inciden en la Gestión Pública, pues no se puede dejar de lado los recursos humanos en base a los méritos que el sujeto pudo haber adquirido en el tiempo, es una necesidad para la sociedad, estar siendo gestionado por personas de confianza capaces de desenvolverse en su rol, y no solo en alguien por sentido de lealtad hacia la Autoridad.

CONCLUSIONES

Para concluir este trabajo de investigación, en esta sección se dedicará a mostrar las conclusiones obtenidas luego de haber contrastado la información recabada en los capítulos precedentes y en la Discusión de Resultados.

Primera conclusión:

Se llegó a analizar la manera en la que se realiza la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, donde se encontraron resultados negativos, dado que para ejercer el cargo materia de referencia tan solo se necesita confianza, sin ningún otro tipo de requisito académico, de expertis, entre otros; creado un escenario riesgoso en la Gestión Pública del Perú, en la medida de que los funcionarios materia de estudio, al no contar con otros requisitos más allá de la confianza, y al tener el poder de decisión sobre las Políticas Públicas, provocan demoras en su ejecución por inexperiencia, otras veces por actos de corrupción por ser fácilmente removibles; creando una atmosfera desfavorable y quitando legitimidad a la Autoridad que los nombra; y este impacto negativo perjudica, repercutiendo en el desarrollo de la vida de las personas de la sociedad.

Segunda conclusión:

Se llegó a determinar la manera en la que se administra los Recursos Públicos en la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, donde podemos señalar que cuando la Autoridad de una Entidad nombra a un servidor público de carrera en el cargo de confianza, estos últimos, pueden tener resultados positivos, en razón a que conocen como se realiza las actividades del pliego, sin embargo, cuando hay nombramiento estrictamente por confianza, los Recursos Públicos no son llevados de manera eficiente, puesto que muchas veces desconocen el quehacer y funcionamiento de la Entidad y sus objetivos; generando que los bienes que deben llegar a la población por medio de carreteras, obras, entre otros; sean manchados por actos de corrupción, o simplemente por la falta de inejecución del Presupuesto Público, lo que ocasiona en la población un sentido de insatisfacción para con todos los funcionarios que los representan.

Tercera conclusión

Se llegó a determinar que no se toma en cuenta el talento humano para la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción en la Gestión Pública del Perú, donde hemos encontrado que en nuestro país, es irrelevante tener capacidades intelectuales para poder ejercer los cargos materia de estudio, toda vez, que las Autoridades responsables de estos nombramientos, solo acomodan en estos puestos a personas que son afines a ellos, como: amigos, partidarios, familiares, entre otros; dejando de lado, a personal calificado y experimentado en la materia; de tal forma que no se cumplen los objetivos propios de una Entidad, asimismo, las malas decisiones repercutirán en la vida de las personas de la sociedad, y estas están destinadas hacer negativas, por no considerarse al talento humano, lo que perjudica el sentido propio de la Nación: que es la búsqueda del desarrollo para todos.

RECOMENDACIONES

Dentro de la presente investigación se pretende dar perspectivas que contribuya a las mejoras continuas de los mismos, por tanto, se recomienda:

Primera recomendación:

Se recomienda, que la presente propuesta sea puesta en conocimiento al Congreso de la República, quien por mandato Constitucional viene a ser la Entidad llamada a legislar, y que sea por sus medios, quien lidere el fortalecimiento de la Gestión Pública, donde deberá poner atención, a lo que aquí se planteó y analizó respecto a la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, en tal sentido, promueva cambio legislativos en relación a los funcionarios antes mencionados, y que estratégicamente por mandato legal, se ordene y disponga que el sentido de la confianza debe estar en relación a la relevancia en los méritos y en las capacidades intelectuales de los funcionarios que se nombran en estos cargos.

Segunda recomendación:

Se recomienda, a la Contraloría General de la República, inicie, bajo su liderazgo, una campaña máxima a nivel nacional, de concientización por medio de volantes, anuncios en Televisión, así como también mediante la radio; que este dirigida a los titulares de los pliegos y los funcionarios materia de estudio, donde se haga de conocimiento, sobre las responsabilidades civiles, penales y administrativas que pueden conllevar el mal nombramiento de un cargo de confianza solo por gozar de confianza, y en donde se sensibilice aduciendo que los cargos materia de estudio, deben ser representado por persona que gozan confianza en la medida de sus habilidades intelectuales y sus méritos, con la finalidad de que estos administren de manera correcta los Recursos Públicos, de lo contrario estaríamos atentando contra los Derechos de la Tercera Generación.

Tercera recomendación:

Se recomienda, a los Titulares de las Entidades, o los que hagan a su vez de funcionarios con poder de nombrar funcionarios de libre nombramiento y remoción, que al percibir que los funcionarios antes mencionados, no cuentan con capacidad, formación profesional, ni méritos para el cargo; sean removidos inmediatamente, con el afán de proteger los intereses de la Nación, a su vez, que al utilizar el poder de discreción para el

nombramiento, se deba tomar en cuenta para la confianza, por extensión, que las personas que sean nombradas, gocen de confianza solo por las capacidades intelectuales y por los méritos obtenidos a lo largo de sus carreras. De lo que desencadenara que la población no solo tenga confianza en sus funcionarios políticos, sino que también en sus funcionarios de libre nombramiento y remoción; por tener altas capacidades ambos, uno por nombrar y el otro por haber sido nombrado.

FUENTES DE INFORMACIÓN.

- Álvarez, A. y Chica, S. (2008). *Gestión de las Organizaciones Públicas: Programa Administración Pública Territorial*. Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública. <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/3-Gestion-de-las-Organizaciones-publicas.pdf>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación* (6ta. ed.). Venezuela: Editorial Episteme.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación* (2da. ed.). México: Editorial Pearson Educación.
- Cardeño, E., Cardeño, N., Buitrago, R., Hernández, P. (2018). Liderazgo resonante como elemento potenciador de la responsabilidad social en organizaciones del sector público. *Revista Espacios*, 39(8), 28. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n08/a18v39n08p28.pdf>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos. <https://bit.ly/2YeQJJO>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos.
- Cerquin, M. L. y Gálvez, F. I. (2020). *Gestión Pública y su influencia en la satisfacción del ciudadano de la Municipalidad Provincial de Chota Cajamarca 2019* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. Repositorio – UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1476/TESIS%20FINAL%20GESTION-%20PUBIICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Congreso de la Republica del Perú. (2003). *Ley N° 28112*. Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público. En Diario Oficial el peruano. Perú. <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-tema/normativa-basica-presupuestaria/7343-ley-n-28112-3/file>
- Congreso de la Republica del Perú. (2005). *Ley de funcionarios públicos y empleados de confianza*. En Diario Oficial el peruano. Perú. https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2003/descentralizacion/pre-dictamenes/funcionarios_numeracion.pdf

- Congreso de la Republica del Perú. (2005). *Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público* (2005). En Diario Oficial el peruano. Perú.
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>
- Congreso de la Republica del Perú. (2013). *Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil*. En Diario Oficial el peruano. Perú.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/30057-22-07-2013_09_46_37-30057.pdf?v=1645457366
- Consejo de Europa. (s.f.). *La evolución de los derechos humanos: Derechos de solidaridad (derechos de tercera generación)*.
<https://www.coe.int/es/web/compass/the-evolution-of-human-rights#:~:text=Los%20derechos%20espec%C3%ADficos%20que%20se,comunicaci%C3%B3n%20y%20a%20la%20asistencia%20humanitaria.>
- Constitución Política del Perú [Const.]. (1993). En Diario Oficial el peruano.
<http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Política-del-Peru-1993.pdf>
- Damián, G. (2019). *Estudio comparado de los sistemas de alta dirección pública: disfuncionalidades del caso argentino* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Rosario]. Sistema Nacional de Repositorios Digitales.
<https://rehip.unr.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/2133/17475/Tesis%20Macco.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Del Canto, E., Silva, A. y Fernandes, V. (2015). Motivación y gestión del capital humano en el contexto de los gobiernos locales venezolanos. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 17(2), 177-195.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99340840001>
- Dussauge, M.I. y Aguilar, M.R. (2021). Populismo, retrocesos democráticos y administraciones públicas: la experiencia de México durante la primera mitad del gobierno de Andrés Manuel López Obrador. *Revista Estado, Gobierno y Gestión Pública*, (36), 135-186.
<https://revistaeggp.uchile.cl/index.php/REGP/article/view/66054/69706>
- Enríquez, F. (2019). *La calidad del gasto público a debate*. Quito: El Instituto de Trabajo y Economía. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/57977.pdf>
- García, I. M. (2007). La nueva gestión pública: evolución y tendencias. *Presupuesto y Gasto Público*, 37-64.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257BCA00165978/\\$FILE/47_GarciaSanchez.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257BCA00165978/$FILE/47_GarciaSanchez.pdf)

- García, Y. (2019). Conjugación del talento humano y la gestión pública: de lo político, lo público, lo institucional, lo estratégico. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, V(8), 174-189. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/92/74>
- Gestión. (2022). Más de 160 funcionarios en el Gobierno no cumplen con perfil para el puesto, alerta Contraloría. *Gestión*. <https://gestion.pe/peru/politica/nelson-shack-actualmente-hay-mas-de-160-funcionarios-en-el-gobierno-que-no-cumplen-con-el-perfil-rmmn-noticia/>
- González, N y Murcia, R.I. (s.f.). *Lineamientos para una política pública integral de evaluación y meritocracia en el empleo público*. https://extension.unal.edu.co/fileadmin/recursos/focos/meritocracia/Documentos_CPEM/Cr_Lineamientos_para_una_politica_publica_CPEM.pdf
- Hernández, J. L. (2009). La composición del gasto público y el crecimiento económico. *Análisis Económico*, XXIV(55), 77-102. <https://www.redalyc.org/pdf/413/41311453005.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Editorial McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernandez-20Metodologia20de20la20investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación científica* (5ta. ed.). México: Editorial McGraw-Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación científica* (6ta. ed.). México: Editorial McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hodgson, G. M. (2011). ¿Qué son las instituciones?. *Revista CS*, (8), 17-53. <https://www.redalyc.org/pdf/4763/476348371001.pdf>
- Huerta, H. S. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Revista Saber Servir*, (3), 140-147. <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3919/4370>

- Larrazábal, J.A. (2021). Gestión eficiente y profesionalización del servicio público federal. *Revista de Administración Pública*, LVI(155), 97-115. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-administracion-publica/article/view/40772/37562>
- Marín, H. A. (2020). En defensa de la facultad de libre nombramiento y remoción: el camino de su insuficiente delimitación conceptual conduce a su cuestionable restricción. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (23), 233-287. <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=54009810411912201300209008078028078020085041085039068101084105081116020111064083112045124038031110010003097108120004122081079119011028066032097067011111090108006015005018079008087002086080015111121087081126116075122071066003007103065006070104076020072&EXT=pdf&INDEX=TRUE>
- Mariñez, F. (2017). Innovación Pública en América Latina: conceptos, experiencias exitosas, desafíos y obstáculos. *Revista de Gestión Pública*, VI(1), 5-18. <https://revistas.uv.cl/index.php/rgp/article/view/2212/2165>
- Migone, J.C. (2019). *Perfil de puesto por competencias y su impacto en el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores del Sistema de Administración Tributaria De Lima – SAT* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la ULIMA. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10571/Mejia_Muñoz_Lady_Grecia_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Economía y Finanzas. (s.f.). *Gastos Públicos*. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100751&view=article&catid=29&id=76&lang=es-ES
- Ministerio de Economía y Finanzas. (s.f.). *Recursos Públicos*. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100770&view=category&id=654&lang=es-ES
- Ministerio de Salud. (2022). *Programas Presupuestales*. Oficina de Planeamiento y Estudios Económicos del Ministerio de Salud. <https://www.gob.pe/27255-ministerio-de-salud-programas-presupuestales>

- Mora, J. T. (2018). Transparencia en el uso de los recursos públicos. *Revista investigación la Salle*.
<https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/view/1789/1878>
- Moreno, E. (2021). La ética en una nueva Función Pública. *Revista de Administración Pública*, LVI(155), 143-168. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-administracion-publica/article/view/40774/37559>
- Muñoz, P. (2020). Manual de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. En F. Sánchez y N. Liendo (Eds.), *La Gestión Pública: de los Modelos al Territorio*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1457/La%20gestión%20pública.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Naupa, S. A. (2018). *Administración Pública y Designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza-Inabif 2018* [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24745/Naupa_PSA.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Organización de los Estados Americanos. (1996). *Convención Interamericana contra la corrupción*.
http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_b-58_contra_corrupcion.pdf
- Pagán, A. J. (2017). La meritocracia: ¿un factor clave para el ascenso político en la China post-maoísta?. <https://politica-china.org/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=23185>
- Palacios, J., Romero, H. y Ñaupas, H. (2016). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Perú: Editorial Grijley.
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (2022). *Gestión por procesos en entidades públicas*. <https://www.gob.pe/22194-gestion-por-procesos-en-entidades-publicas>
- Polo, M. A. (2020). Corrupción de la función pública, ética cívica y democracia. *TraHs Números Especiales*, (7), 27-38. <https://www.unilim.fr/trahs/2520&file=1>
- Quezada, J. H. (2017). *Evaluación de perfiles de puesto de los servidores profesionales del Gobierno Regional de Loreto – Sede Central, Iquitos 2016* [Tesis para obtener

- el Título Profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad Privada de la Selva Peruana]. Repositorio UPS. <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/26/Tesis%20Jesus%20Hugo.pdf>
- Ramón, J. G. (2014). Corrupción, Ética y Función Pública en el Perú. *Revista de la Facultad de Ciencias Contable*, 22(41), 59-73. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/10069/8810>
- Rodríguez, K. I. (2018). *Profesionalización De Funcionarios Públicos En Los Municipios Chalco-Tlalmanalco (2016-2018)* [Tesis para obtener el Título de Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública, en la Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio Institucional UAEM. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/94726/tesis-final-para-disco.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, E. P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>
- Roth, A.N. (2019). Las políticas públicas y la gestión pública: un análisis desde la teoría y la práctica. *Revista internacional de administración*, (5), 223-229. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/download/1207/1125?inline=1>
- Salazar, D. (2022). Meritocracia en la designación de empleados de confianza en una Municipalidad Provincial. *Rev. Tzhoecoen*, 14(1), 115-124. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/2146/2695>
- Salcedo, R. (2021). Las líneas orientadoras de la buena administración pública. *Revista de Administración Pública*, LVI(155), 39-65. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-administracion-publica/article/view/40770/37556>
- Sánchez, N. (2019). *La Gerencia Pública y el Sistema de Mérito en el empleo Público en Colombia* [Tesis de Maestría, Universidad Externado Colombia]. Biblioteca Digital de la Universidad de Externado de Colombia.

https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1806/JIA-spa-2019-La_gerencia_publica_y_el_sistema_de_merito_en_el_empleo_publico_en_Colombia?sequence=1&isAllowed=y

- Sánchez, Y. (2020). *Perfil Profesional y designación de Funcionarios de Confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3313/TESIS-2020-POSGRADO-EMPRESARIALES-SÁNCHEZ%20SOLIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saravia, J. I. (2017). La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX-XXI). *En Líneas Generales*, (2), 143-161. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/enlineasgenerales/article/view/2674/2883>
- Sime, L. (2014). Aportes para contextualizar la meritocracia en las políticas y culturas docentes. *Revista de Educação PUC-Campinas*, 19(2),111-119. www.redalyc.org/pdf/5720/572061921008.pdf
- Tello, P. (Coord.). (2009). *Material de Trabajo: Estado y Gestión Pública*. Lima: IDEA Internacional Oficina Región Andina. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gestión_Pública.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gestión_Pública.pdf)
- Torres, J y Santander, J. (2013). *Introducción a las Políticas Públicas: Conceptos y herramientas desde la relación entre Estado y ciudadanía*. Bogotá: IEMP. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1450056996_ce38e6d218235ac89d6c8a14907a5a9c.pdf
- Valenzuela, R. E. (2019). Participación ciudadana en la Gestión Pública lecciones y desafíos. *Revista de Gestión Pública*, VIII(2), 241-263. <https://revistas.uv.cl/index.php/rgp/article/view/2462/2452>
- Villalobos, M.A. (2016). Ética y política de la función pública. *Apunt. Cienc. Soc*, 06(02), 74-80. <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/499/488>
- Willax. (4 de junio de 2022). Juan Silva defendió su designación en el MTC: “Tengo breveté”. *Willax*. <https://willax.tv/juan-silva-defendio-su-designacion-en-el-mtc-tengo-brevete/>

- Zuñiga, S. (2020). El mérito como elemento de transformación de las Instituciones. *ADVOCATUS*, (35), 81-99. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/advocatus/article/view/6899/6675>
- Willax. (4 de junio de 2022). Juan Silva defendió su designación en el MTC: “Tengo brevete”. *Willax*. <https://willax.tv/juan-silva-defendio-su-designacion-en-el-mtc-tengo-brevete/>
- Zuñiga, S. (2020). El mérito como elemento de transformación de las Instituciones. *ADVOCATUS*, (35), 81-99. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/advocatus/article/view/6899/6675>

ANEXOS.

Anexo 01: Matriz de categorización.

TÍTULO: Análisis de la Gestión Pública a partir designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, Perú 2023..

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
GENERAL: ¿De qué manera se realiza la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción?	GENERAL: Analizar de qué manera se realiza la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción.	Gestión Pública y funcionarios de libre nombramiento y remoción.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión pública. • Entidades del Estado. • Políticas Públicas. • Funcionarios Públicos de libre nombramiento y remoción. • Procesos de organización. 	<p>ENFOQUE: Cualitativo.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo-explicativo.</p>
PE (1): ¿De qué manera se administra los Recursos Públicos en la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción?	OE (1): Determinar de qué manera se administra los Recursos Públicos en la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción.	Recursos Públicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Recursos Públicos. • Programas presupuestales. • Gasto Público. 	<p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Teoría fundamentada.</p> <p>POBLACIÓN: servidores y funcionarios públicos.</p> <p>MUESTRA: 2 servidores y 5 funcionarios Públicos. No probabilístico.</p>
PE (2): ¿Se toma en cuenta el talento humano en la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción?	OE (2): Determinar si se toma en cuenta el talento humano en la Gestión Pública del Perú a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción.	Talento Humano.	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalismo y Especialidad. • Meritocracia. • Liderazgo. 	<p>TÉCNICA DE LA INV.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación. • Análisis documental • Entrevista. <p>INSTRUMENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía de entrevista.

Anexo 02: Instrumento(s) de recolección de datos.

GUÍA DE ENTREVISTA:

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN PÚBLICA A PARTIR DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, PERÚ 2023.

- 1) Una de las razones más preocupantes en la actualidad está en torno a nuestro funcionarios gestores, pues la gran mayoría de ellos, son nombrados tan solo porque gozan de confianza, en esa línea, ¿considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción al ser nombrados solo por confianza pueden aportar al desarrollo de la Gestión Pública del Perú?

.....
.....

- 2) Si la legislación de nuestro país admite que algunos funcionarios sean nombrados para ejercer un cargo tan solo por revestir confianza, en tal sentido, ¿usted considera que los funcionarios de libre nombramiento y remoción deben gestionar Entidades solo por gozar de confianza?

.....
.....

- 3) El Perú ha suscrito varios Instrumentos Internacionales, que versan sobre temas de corrupción, en ese contexto, ¿considera que se pueden cometer actos de corrupción en el nombramiento de funcionarios de libre nombramiento y remoción, al requerir estos últimos tan solo gozar de confianza?

.....
.....

- 4) Sobre los Procesos de organización, ¿considera que en el Perú se viene nombrando funcionarios de confianza sin conocer el funcionamiento de las Entidades?

.....
.....

- 5) En las últimas décadas, se ha visto que depende mucho de la eficiencia de los funcionarios gestores al administrar Recursos Públicos para el desarrollo de nuestro

país, en ese contexto, ¿considera que los Recursos Públicos pueden ser administrados de la mejor manera por funcionarios que solo fueron elegidos por gozar de confianza?

.....
.....

6) Sobre los programas presupuestales ¿Considera aceptable la participación de los funcionarios gestores de confianza en los planes presupuestales?

.....
.....

7) Sobre el gasto público, puede detallar, ¿cuáles son los problemas que puede generarse en la ejecución del gasto público cuando estamos ante funcionarios gestores sin capacidades?

.....
.....

8) Sobre el talento humano, ¿podría indicar, si para el nombramiento de los funcionarios antes mencionados se debe tomar en cuenta el talento humano?

.....
.....

9) Estando a la pregunta anterior, podría mencionar, ¿cuál sería la razón de la Ley para permitir que se elija a funcionario de libre nombramiento y remoción a partir de la confianza, dejando de lado el profesionalismo, meritocracia, entre otros?

.....
.....

10) Sobre las capacidades de los funcionarios gestores, ¿considera que es factible eliminar de nuestra legislación a los funcionarios de confianza y abocarnos al nombramiento de funcionarios que tengan solo méritos?

.....
.....

Anexo 03: Validación de expertos.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- I.1 Apellidos y nombres del experto: **Máximo Ramírez Julca**
 I.2 Grado académico: **Doctor**
 I.3 Cargo e institución donde labora: **DTC Universidad Alas Peruanas**
 I.4 Título de la Investigación: **Análisis de la Gestión Pública a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción Perú 2023.**
 I.5 Autor del instrumento: **Bach. Eduardo Valery, Rodríguez Gutiérrez.**
 I.6 Nombre del instrumento: **Guía de entrevista**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85%
SUB TOTAL						850
TOTAL						850

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 17

VALORACIÓN CUALITATIVA: **Muy Bueno**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Aplicable**

Lugar y fecha: **09 de marzo del 2023**



Dr. Máximo Ramírez Julca



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: **Hijar Hernández Víctor Daniel**
- 1.2 Grado académico: **Magister**
- 1.3 Cargo e institución donde labora: **DTC Universidad Alas Peruanas**
- 1.4 Título de la Investigación: **Análisis de la Gestión Pública a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción Perú 2023.**
- 1.5 Autor del instrumento: **Bach. Eduardo Valery, Rodríguez Gutiérrez.**
- 1.6 Nombre del instrumento: **Guía de Entrevista**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80%	
SUB TOTAL					800	
TOTAL					800	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 16

VALORACIÓN CUALITATIVA: **Muy Bueno**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Aplicable**

Lugar y fecha: **08 de marzo del 2023**



Mg Víctor Daniel Hijar Hernández
DNI: 09461497

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: **Bringas Salvador, Jorge Luis.**
- 1.2 Grado académico: **Doctor**
- 1.3 Cargo e institución donde labora: **DTC Universidad Alas Peruanas**
- 1.4 Título de la Investigación: **Análisis de la Gestión Pública a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción Perú 2023.**
- 1.5 Autor del instrumento: **Bach. Eduardo Valery, Rodríguez Gutiérrez.**
- 1.6 Nombre del instrumento: **Guía de entrevista**

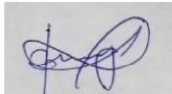
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80%	
SUB TOTAL					800	
TOTAL					800	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 16

VALORACIÓN CUALITATIVA: **Muy Bueno**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Aplicable**

Lugar y fecha: **08 de marzo del 2023**



.....
Dr. Jorge Luis Bringas Salvador
 DNI: 43319416



**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Silvana Yanire Sam Zavala.
- 1.2 Grado académico: Doctora.
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Miembro del Consejo Consultivo / Universidad San Ignacio de Loyola.
- 1.4 Título de la Investigación: "Análisis de la Gestión Pública a partir de la designación de funcionarios de libre nombramiento y remoción, Perú 2023".
- 1.5 Autor del instrumento: Bach. Eduardo Valéry Rodríguez Gutiérrez.
- 1.6 Nombre del instrumento: Guía de Entrevista.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					98
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					98
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					96
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					98
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					98
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						98
TOTAL						98

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19.6.

VALORACION CUALITATIVA: Excelente.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable.

Lugar y fecha: Lima, 08 de marzo del 2023

.....
Dra. Silvana Yanire Sam Zavala
DNI: 25697788

Anexo 04: Declaratoria de autenticidad del informe de tesis.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL INFORME DE TESIS.

Yo, Eduardo Valéry Rodríguez Gutiérrez, identificado con DNI N° 47181111, egresado de la Maestría en “Gestión Pública y Control Gubernamental” de la Escuela de Post Grado de la Universidad Alas Peruanas, con código N° 2019101233; autor del informe de Tesis, titulada: *“ANÁLISIS DE LA GESTIÓN PÚBLICA A PARTIR DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, PERÚ 2023”*.

DECLARO BAJO JURAMENTO, QUE:

El informe de tesis antes mencionado, se caracteriza por su autenticidad, según lo exigido por las normas APA, que el mismo no constituye plagio, ni copia de trabajo alguno y que la información que contiene se encuentra debidamente citada, constituyendo un aporte académico original, de creatividad y autoría propia.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales. Por ello, en caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas que dictamine la Universidad Alas Peruanas.

Lima, 14 de mayo de 2023



EDUARDO VALÉRY RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ

DNI: 47181111