

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA**

(Creada por ley N° 25265)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



## **TESIS**

**“EVALUACIÓN DE PUESTOS DE LOS CARGOS DE  
CONFIANZA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
AGRICULTURA HUANCABELICA, 2020”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO**

**PRESENTADO POR:**  
Bach. Javier LOPEZ CUCHULA  
Bach. Jhon Renzo RODRIGUEZ LLANTOY

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**HUANCABELICA, PERÚ  
2022**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 28 DÍAS DEL MES DE abril DEL AÑO 2022, A HORAS 10:00AM, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Mg. ALBERTO VERGARA AMES

SECRETARIO: Lic. Mat. OSCAR MANUEL GARCÍA CAJO

VOCAL: Mg. DANIEL QUIROGA VIDALON

DESIGNADOS LOS MIEMBROS DEL JURADO CON RESOLUCIÓN N° 328-2021-FCE-R-UNH PARA LA TESIS TITULADO:

"EVALUACIÓN DE PUESTOS DE LOS CARGOS DE CONFIANZA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUANCAYELICA 2020"

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): LOPEZ CUCHULA JAVIER RODRIGUEZ LLANTOY JHON RENZO

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL (LOS) SUSTENTANTE (S) ABANDONAR EL RECINTO; PARA LA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO. LUEGO DEL DEBATE SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: LOPEZ CUCHULA JAVIER

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER: RODRIGUEZ LLANTOY JHON RENZO

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

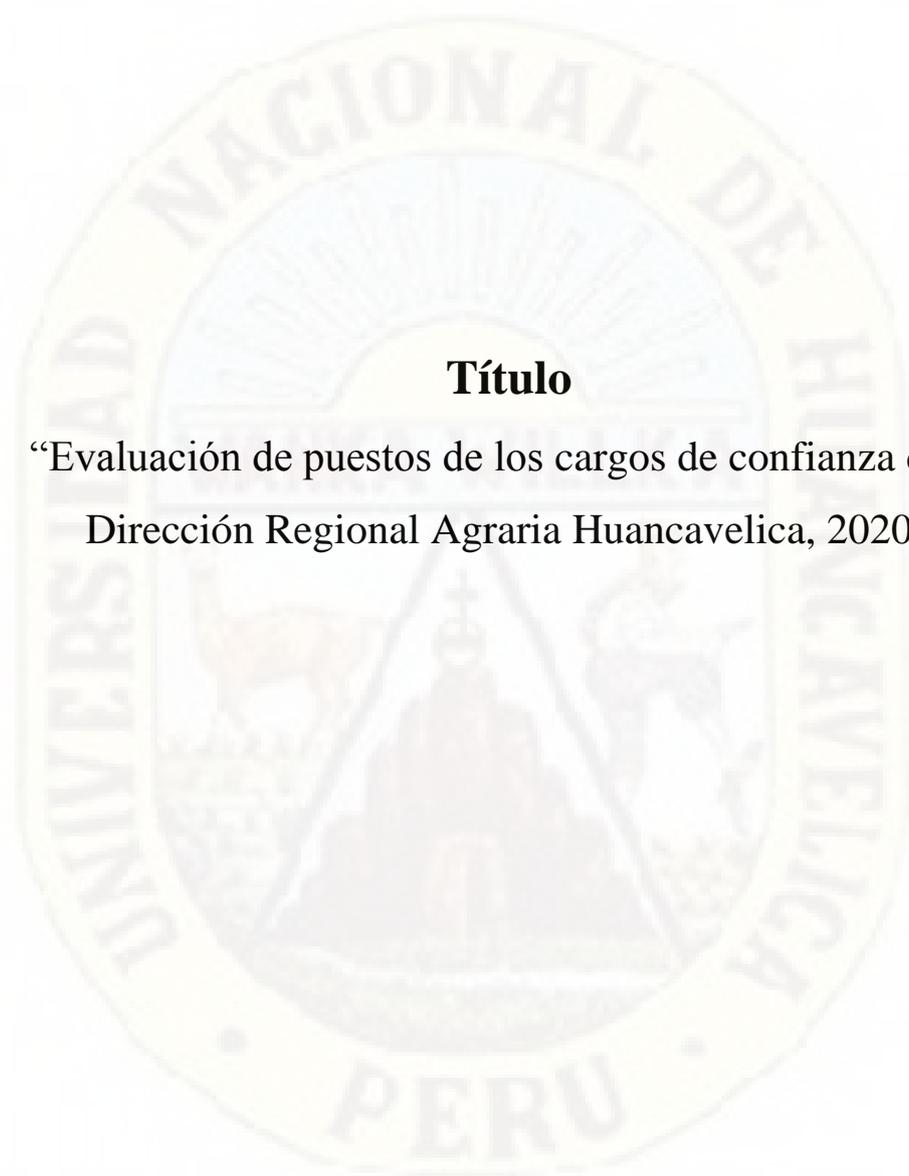
EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

OBSERVACIONES:

[Signature] PRESIDENTE

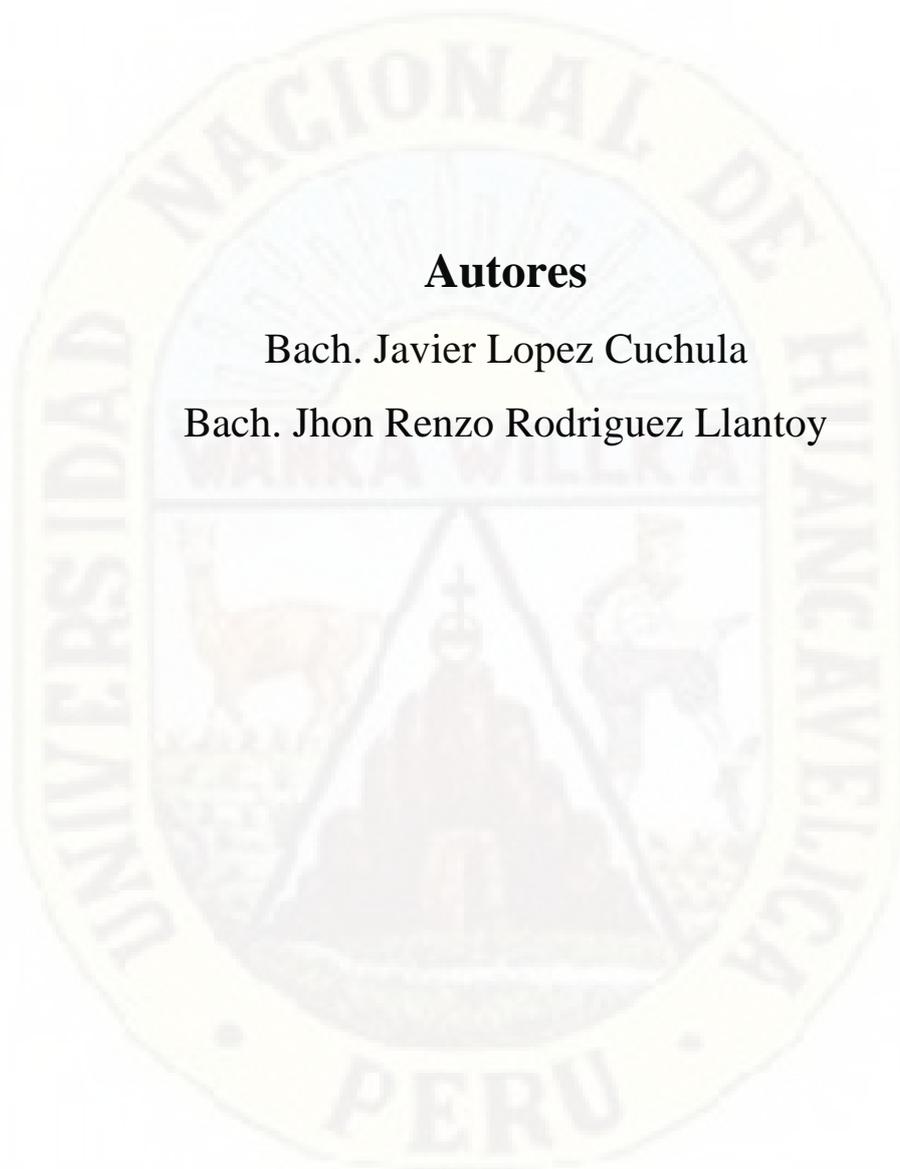
[Signature] VOCAL

[Signature] SECRETARIO



## **Título**

“Evaluación de puestos de los cargos de confianza de la  
Dirección Regional Agraria Huancavelica, 2020”



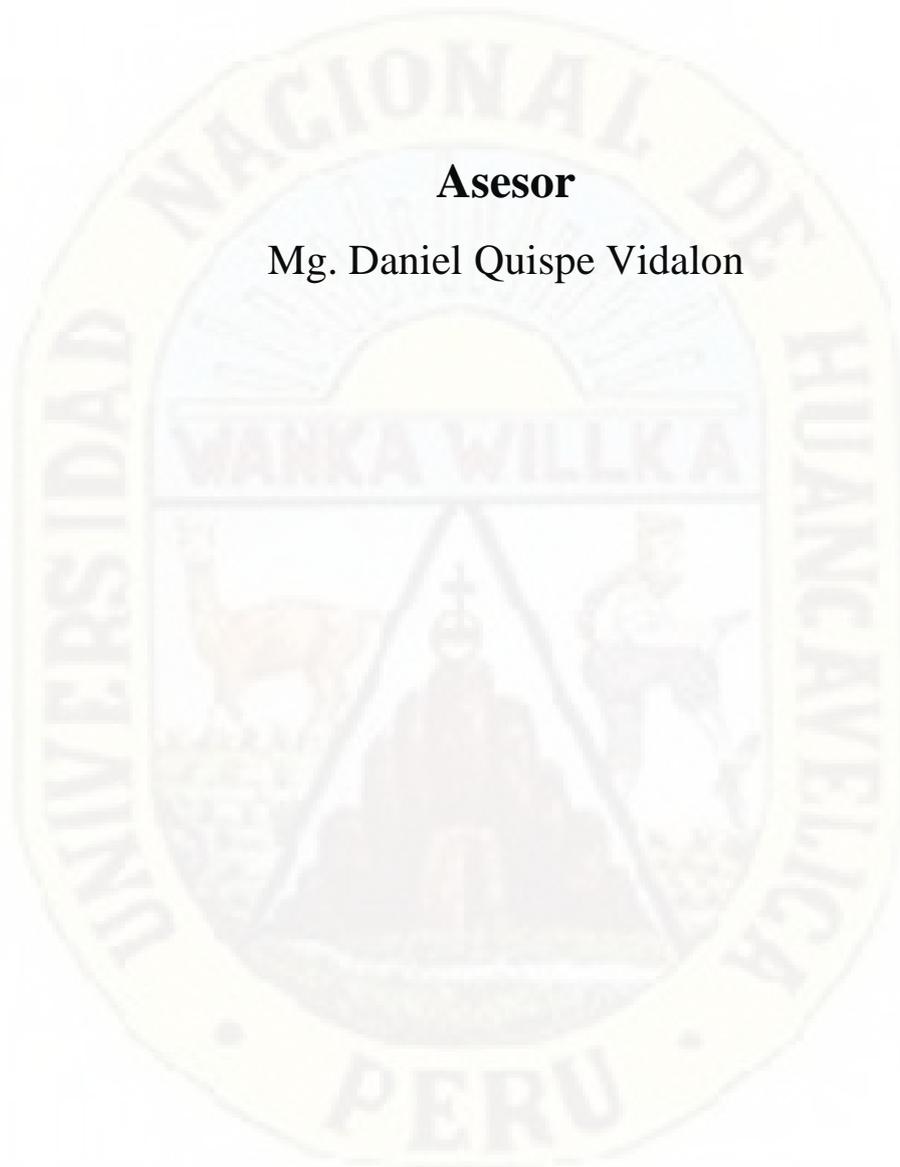
## **Autores**

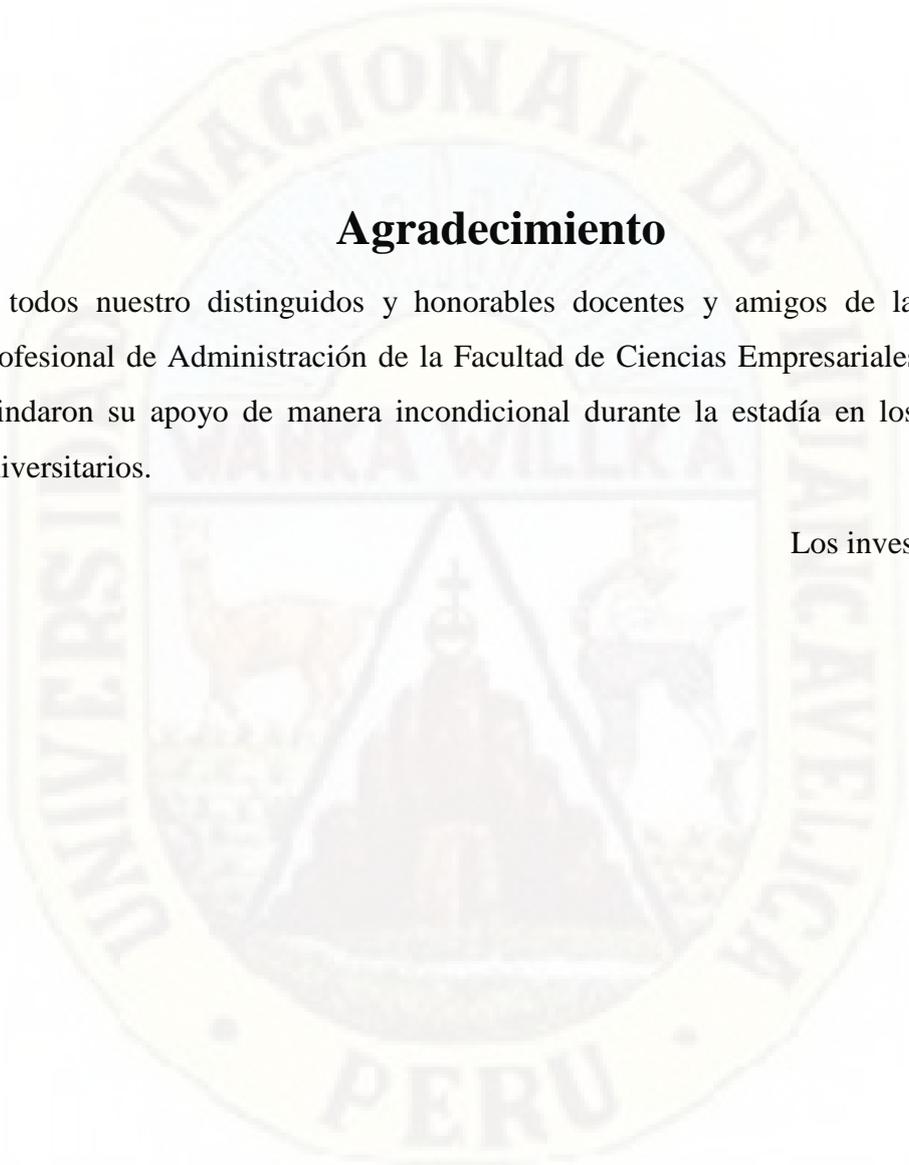
Bach. Javier Lopez Cuchula

Bach. Jhon Renzo Rodriguez Llantoy

**Asesor**

Mg. Daniel Quispe Vidalon





## **Agradecimiento**

A todos nuestro distinguidos y honorables docentes y amigos de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales que nos brindaron su apoyo de manera incondicional durante la estadía en los recintos universitarios.

Los investigadores

## Tabla de contenido

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Título.....	iii
Autores.....	iv
Asesor.....	v
Agradecimiento.....	vi
Tabla de contenido.....	vii
Tabla de contenido de tablas.....	x
Tabla de figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación.....	16
1.4.1. Justificación teórica.....	16

1.4.2. Justificación práctica .....	16
1.4.3. Justificación metodológica .....	16
CAPITULO II .....	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Antecedentes.....	18
2.1.1 A nivel internacional.....	18
2.1.2 A nivel nacional.....	20
2.2 Bases teóricas sobre el tema de investigación .....	23
2.2.1 Evaluación de puestos.....	23
2.2.2 Perfil profesional .....	25
2.2.3 Métodos de evaluación de puestos .....	31
2.2.4 Designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza.....	31
2.3 Bases conceptuales .....	41
2.3.1 Evaluación de puestos.....	41
2.3.2 Perfil profesional .....	41
2.4 Definición de términos .....	42
2.5 Hipótesis .....	44
2.5.1 Hipótesis general .....	44
2.5.2 Hipótesis específicas.....	44
2.6 Operacionalización de variables .....	45
CAPÍTULO III.....	46
MATERIALES Y MÉTODOS .....	46
3.1 Ámbito temporal y espacial.....	46
3.2 Tipo de investigación.....	46
3.3 Nivel de investigación .....	46

3.4	Población, muestra y muestreo .....	47
3.4.1	Población .....	47
3.4.2	Muestra .....	48
3.4.3	Muestreo .....	48
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	48
3.6	Técnicas y procesamiento de análisis de datos.....	49
CAPÍTULO IV .....		50
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....		50
4.1	Análisis de información.....	51
4.2	Prueba de hipótesis .....	55
4.2.1.	Hipótesis general .....	55
4.2.2.	Hipótesis Específica 1.....	56
4.2.3.	Hipótesis Específica 2.....	57
4.2.4.	Hipótesis Específica 3.....	58
Conclusiones .....		61
Recomendaciones.....		63
Referencias bibliográficas.....		64
Apéndice .....		67

## Tabla de contenido de tablas

<b>Tabla 1.</b> Tabla de Método de Categoría Predeterminadas .....	30
<b>Tabla 2.</b> Definición operativa de las variables .....	45
<b>Tabla 3.</b> Cuadro de Asignación del Personal de la DRAH .....	47
<b>Tabla 4.</b> Cumplimiento del perfil profesional requerido de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020 .....	51
<b>Tabla 5.</b> Cumplimiento de la formación académica requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020 .....	52
<b>Tabla 6.</b> Cumplimiento de la capacitación requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020.....	53
<b>Tabla 7.</b> Cumplimiento de la experiencia profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020 .....	54



## Tabla de figuras

<b>Figura 1.</b> Aspectos de los perfiles profesionales.....	25
<b>Figura 2.</b> Cumplimiento del perfil profesional requerido de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. ....	51
<b>Figura 3.</b> Cumplimiento de la formación académica requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. ....	52
<b>Figura 4.</b> Cumplimiento de la capacitación requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020.....	53
<b>Figura 5.</b> Cumplimiento de la experiencia profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. ....	54
<b>Figura 6.</b> Nivel de cumplimiento del perfil profesional requerido de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. ....	55
<b>Figura 7.</b> Cumplimiento de la formación profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. ....	56
<b>Figura 8.</b> Cumplimiento de la capacitación requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. ....	57
<b>Figura 9.</b> Cumplimiento de la experiencia profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. ....	58

## **Resumen**

**Objetivo:** Este estudio tiene como objetivo evaluar cómo la evaluación de puestos determina la designación de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020.

**Métodos:** Adoptando una metodología cualitativa de diseño no experimental y tipo transversal, se analizaron los documentos mediante una ficha de observación sobre el perfil profesional de los funcionarios que ocupan cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica.

**Resultados:** Gran fragmento de los funcionarios de confianza que actualmente se desempeñan en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica representados con el 85.71% cumplen parcialmente con el perfil profesional requerido para desempeñar sus funciones en el cargo que se desempeñan, solo el 14.29% si los cumple a cabalidad, y no existe evidencia que exista funcionarios que no cumplan con el perfil exigido.

**Conclusión:** Los funcionarios cumplen con el perfil profesional requerido para desempeñar cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, con un nivel de 95.4% de cumplimiento de manera parcial.

*Palabras Clave:* Evaluación de puestos Mypes, Perfil profesional, Cargos de confianza

## **Abstract**

**Objective:** This study aims to evaluate how job evaluation determines the designation of positions of trust in the Huancavelica Regional Directorate of Agriculture, 2020.

**Methods:** Adopting a qualitative methodology of non-experimental design and cross-sectional type, the documents were analyzed by means of an observation sheet on the professional profile of the officials who hold positions of trust in the Regional Directorate of Agriculture Huancavelica.

**Results:** A large fragment of trusted officials who currently work in the Huancavelica Regional Directorate of Agriculture, represented by 85.71%, partially comply with the professional profile required to carry out their functions in the position they perform, only 14.29% if they fulfill them in full, and there is no evidence that there are officials who do not meet the required profile.

**Conclusion:** Officials meet the professional profile required to hold positions of trust in the Huancavelica Regional Directorate of Agriculture, with a partial compliance level of 95.4%.

*Keywords:* Mypes job evaluation, Professional profile, Trust positions

## **Introducción**

En el siguiente estudio de investigación se afrontó la necesidad de determinar la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. La investigación empieza con la revisión de la literatura que guarden relación con las variables de estudio. Para esto se revisó trabajos de investigación realizados en los ámbitos internacional, nacional y local. Como parte de este proceso se recurrió a repositorios de universidades, base de datos, revistas científicas, libros digitales, y consultas a diversas páginas web, para conocer la postura referente al tema de investigación según distintos autores.

En la investigación, la hipótesis vincula las variables involucradas en la indagación sobre el cumplimiento del perfil profesional requerido de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica. Con respecto a la investigación es de tipo aplicada, nivel descriptivo, se utilizó el Método Científico como método general, el diseño fue No experimental, de tipo transversal. La muestra estuvo conformada por siete funcionarios de confianza, y la muestra fue igual a población por el número reducido, con una muestra por conveniencia.

El análisis estadístico descriptivo permitió contrastar las hipótesis planteadas, y los resultados determinaron que, la evaluación de puestos es determinante y significativa en la designación de los funcionarios a los puestos quienes cumplen con el perfil profesional para desempeñar cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, con un nivel de 95.4% de cumplimiento de manera parcial.

Los investigadores

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA**

### **1.1. Descripción del problema**

En la actualidad un aspecto primordial en las organizaciones es la capacidad de administrar los recursos con los que cuenta. Por lo cual, para poder realizar sus diversas actividades necesitan de equipos multiprofesionales y con alta capacidad de respuesta, siendo más eficientes y capaces. Para Sánchez (2020) los funcionarios cuyas habilidades o inhabilidades pueden favorecer o impedir una dirección corporativa correcta, afectando el desempeño de las organizaciones. Como tal, el buen desarrollo de una organización se debe principalmente a las funciones que desempeñan sus empleados, por lo que es imperativo contar con empleados capacitados que contribuyan al logro de los resultados de la organización.

Por lo tanto, con el fin de mantener el alto desempeño de los empleados de la organización, se revisan los archivos de las ubicaciones en las que se encuentran activos. Esta calificación es muy importante ya que ayuda a brindar información sobre los requisitos de cada puesto. Al mismo tiempo, en el futuro, crearemos las condiciones adecuadas para el reclutamiento, selección, reclutamiento, referencias y actividades de capacitación para los puestos requeridos. También ayuda a que los directivos puedan tomar mejores decisiones ascensos, rotaciones, suspensiones y hasta despidos (Quezada, 2017).

La normativa de la Administración Pública, permite concepciones de servidores públicos y funcionarios públicos, entendido como el talento humano que hacen posible el cumplimiento de las diligencias y servicios públicos delegados a cada entidad del Estado en todos sus niveles de gobierno. Sin embargo, no todos

los que incursionan en la Administración Pública a cumplir una función específica lo hacen del mismo modo, ni en las mismas condiciones y términos. La gran mayoría del personal que labora bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, ingresaron mediante un concurso público de méritos, pero existe un grupo reducido que lo hicieron mediante una designación en un cargo de confianza. Sin embargo, esto no los exime de cumplir con el perfil profesional requerido para el cargo a desempeñar.

En este contexto, consideramos pertinente conocer si se cumple con el perfil profesional requerido por los documentos de gestión y la normativa vigente por parte de los funcionarios designados en cargos de confianza designados en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, permitiendo identificar la falta de idoneidad de los perfiles de puestos de los profesionales que laboran dentro de esta entidad del Estado. Por lo descrito anteriormente formulamos la siguiente interrogante:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo la evaluación de puestos determina la designación de cargo de Confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el cumplimiento de la formación académica en la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020?
- ¿Cuál es el cumplimiento de la capacitación en la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020?
- ¿Cuál es el cumplimiento de la experiencia profesional en la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Evaluar cómo la evaluación de puestos determina la designación de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar el cumplimiento de la formación académica en la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020
- Determinar el cumplimiento de la capacitación en la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020
- Determinar el cumplimiento de la experiencia profesional en la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Justificación teórica**

El trabajo de investigación recopiló diversas concepciones teóricas de distintos autores referentes al tema de investigación, con la finalidad generar nuevos conocimientos a partir de las ya existentes.

### **1.4.2. Justificación práctica**

Se buscó determinar la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020, para lo cual se tendrá que determinar los principales criterios que debe poseer el funcionario público para poder ser designado por el titular de una entidad pública, y así ejercer de la mejor manera el cargo de confianza conferido.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

Los resultados de este estudio serán de utilidad para futuras investigaciones relacionadas con el tema de evaluación de puestos en la gestión pública. Además,

se podrá utilizar como herramienta para elaborar una nueva metodología en cuestiones de la selección de funcionarios en las entidades del Estado Peruano.



## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes**

##### **2.1.1 A nivel internacional**

➤ Lozada (2018), el objetivo general de su estudio fue determinar cómo la evaluación de puestos afecta el desempeño del talento humano del Departamento de Finanzas de la Ciudad de Ambato de GAD. Por otro lado, realizar el trabajo según el método de puntuación y determinar la eficiencia del trabajo según el modelo Senres Eval03. Estas dos empresas fueron creadas por el Ministerio de Trabajo, con seis puestos reestructurados por categoría y cuatro puestos relegados. Y el salario, y se promueven dos puestos en función del grado y el salario. Finalmente, se probó la hipótesis. Se cree que un conjunto de variables que reflejan la valoración del puesto es importante para la consecución del talento humano. El análisis de regresión muestra que el valor t es mayor que el valor t en la tabla, lo que muestra que dos variables en el modelo de regresión múltiple son significativas y que las variables restantes no son estadísticamente significativas, nula. Es decir, el conjunto de variables de evaluación de puestos que inciden en el desempeño laboral debe analizarse de la siguiente manera: Se recomienda elaborar perfiles de puestos para normalizar puestos y reemplazar la plantilla con novedades.

➤ Bermeo y Salinas (2016), su investigación se basó en el estudio del impacto de la valoración de cargos con respecto a las necesidades productivas se vuelve una necesidad en la compañía cuando aparecen problemas de desmotivación, inconformidad salarial, duplicidad de funciones, estancamiento profesional y otros problemas que serán mencionados y tratados en el desarrollo de

esta investigación, se puede notar que implementar una metodología de valoración de cargos se vuelve imperioso contra todos los problemas mencionados. Además, se abordó la problemática de la valoración de cargos desde el entorno macro a nivel de aporte a la economía, desde la educación y desde su aporte en la investigación científica. Finalmente se propone un marco de trabajo que incluye la metodología recomendada para su implementación dentro de una empresa perteneciente al sector pecuario para lograr el desarrollo del talento humano del sector objeto de estudio, que esto conlleve al cambio sobre la realidad productiva.

➤ Chacón (2016), su estudio de investigación sobre la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, buscó básicamente mostrar la necesidad de establecer estrategias metodológicas que posibiliten justipreciar los conocimientos, competencias y valores de todos los empleados sin excepción alguna. Se identificó la carencia de una herramienta que posibilite a la Facultad evaluar el desempeño productivo de los empleados.

➤ García (2017), su estudio sobre Análisis de Puestos de Trabajo y Selección del Personal de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Miguel Hernández de Elche, abarca el tema del análisis y descripción del puesto de trabajo, y en ella se explica en qué consiste, los objetivos por el cual se hace, los métodos más habituales que utilizan las empresas en España, las diferentes etapas en las que se ejecuta y el diseño posterior del puesto de trabajo. Finalmente se concluye en que, con el rápido desarrollo que están sufriendo las tecnologías, para las organizaciones, con el paso del tiempo les resultará más fácil, cómoda, económica y eficaz la contratación de la persona adecuada para el puesto vacante ofrecido.

➤ Latorre (2017), realizó la investigación: “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral” (Tesis doctoral) en la Universidad de Valencia, Valencia, con el objetivo de determinar la gestión de los recursos Humanos y el desempeño laboral, los resultados de su investigación emanan evidencias teóricas a lo vendría a ser la investigación multinivel (constructos emergentes y modelos homólogos) a la vez son una muestra “de cómo el todo es más que la suma de las

partes, proporcionando en algunos casos, resultados diferentes para las mismas variables en diferentes niveles teóricos”. Por otra parte, brindan una vista general del funcionamiento de la organización, teniendo en consideración sus estrictiones, ello desde que existe una serie de prácticas de RRHH orientadas al compromiso y cómo se relacionan con el desempeño organizacional. Concluyendo en que las prácticas de RRHH las cuales están dirigidas al compromiso se involucran positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía contribuyendo a favor de la percepción de los empleados y de esta forma la organización cuida de su bienestar brindándoles un margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que conlleva a un incremento en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional brinda su potencial para incrementar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento. Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización) como la relación del contrato psicológico y normativo se verán favorecidas.

### **2.1.2 A nivel nacional**

➤ Cabello (2018), su investigación busco mostrar la importancia de una estructura salarial para mantener la calidad del clima y cultura organizacional de una empresa concretera al sur del país. Este documento es una guía para realizar la evaluación de las bandas salariales y con ello proponer una nueva política de compensaciones que favorecerá con la preservación de sus trabajadores manteniéndose competente en el mercado laboral. La identificación de la carencia de una remuneración competitiva en el mercado, sumado a una mala gestión del talento humano dentro de la organización, nos motivó a evaluar la estructura salarial de la organización, considerando que es un rubro que se encuentra expandiéndose rápidamente y abarca a un sector amplio de nuestra población. En consecuencia, para brindar un mejor enfoque se realizará una evaluación de las remuneraciones actuales frente al mercado laboral, desarrollando después de ello, una propuesta de política de compensaciones para lograr los cambios estructurales en la organización. Asimismo, se planteó soluciones para realizar la propuesta de una nueva estructura salarial.

➤ Quezada (2017) en su estudio realizado para demostrar que el perfil del servidor profesional nombrado de la sede central del Gobierno Regional de Loreto, cumple con los requisitos del perfil del puesto, es decir si son idóneos en el puesto que viene desempeñándose. Se consideró como muestra sesenta y seis (66) servidores profesionales nombrados, elegidos al azar, a los cuales se aplicó dos instrumentos de investigación: un cuestionario en su oficina, y una lista de cotejo, obtenida de los legajos personales que obran en los archivos del Área de Registro y Escalafón de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, utilizándose como técnica el análisis documental; Se consideró como requerimientos de la entidad, lo establecido en su documento de gestión: Manual de Organización y Funciones, de cada órgano o unidad orgánica donde labora cada profesional nombrado que ingreso a la muestra, asimismo los puestos tipo descritos y diseñados en el Manual de puesto tipo – MPT, de la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR. Los resultados de la investigación permitieron demostrar que los perfiles de los profesionales nombrados de la Sede Central del Gobierno Regional de Loreto no cumplen con los requisitos y no son idóneos con el perfil profesional que requiere el Gobierno Regional de Loreto, situación que impacta no solamente en el rendimiento laboral sino también en el servicio al ciudadano de la Región Loreto.

➤ Yaco (2017), su estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el diseño de puesto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay. La población de estudio se compone por 235 colaboradores, de la cual se desprende una muestra de 146 trabajadores. La investigación concluye en la existencia de una la relación entre el diseño de puesto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, dado un p-valor de 0.00 que demuestra la existencia de dicha relación, con un coeficiente de correlación de 0.804 que explica una fuerte fortaleza de relación entre las variables, y un R-cuadrado que implica que la productividad laboral se puede ver afectada en un 64.64% debido al diseño de puesto de trabajo. Estos resultados demuestran que el hecho que el trabajador tenga claridad respecto al diseño de puesto de trabajo, y el mismo muestra congruencia en relación a la actividad que realiza, influye directamente en su productividad laboral.

➤ Castramonte (2017), realizó la investigación: “Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017” en la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar vallejo, los perfiles profesionales inciden de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Asimismo, existiendo un porcentaje de 48% de colaboradores que realizan un mal desempeño laboral, un 38% que manifiestan que es regular el desempeño laboral y un 14% mencionan que es bueno, dando a entender que predomina un mal desempeño laboral, los factores son muy diversos podemos mencionar que hay muchos colaboradores que no cumplen con los requisitos mínimos para desarrollar las labores en un determinado puesto, también un factor importante es lo político, quiere decir que por favores políticos muchos colaboradores ocupan el lugar donde están. En cuanto a la formación profesional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas los resultados de la tabla N° 13 demuestran que solo el 3% es bueno, un nivel de 36% es regular y un nivel de 62% es malo, como los porcentajes lo demuestran la formación profesional con la que cuentan los colaboradores no es la correcta para desempeñar las labores en la Municipalidad Provincial de Huaylas; por lo tanto se concluye que la formación profesional incide en el desempeño laboral de los colaboradores.

➤ Casa M. (2016), en su tesis “Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - 2016”, su investigación en la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas – Apurímac - Perú, quien concluye con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la dimensión capacitación y desarrollo y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo. determinar la relación que existe entre Carrera profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo.

## **2.2 Bases teóricas sobre el tema de investigación**

### **2.2.1 Evaluación de puestos**

Es el proceso de analizar y comparar el contenido del trabajo y su ordenamiento como base del sistema de salario / bonificación. Sin embargo, es una tecnología diseñada para asesorar el desarrollo de nuevas estructuras salariales que determinan de manera consistente y sistemática la relatividad del trabajo. (Chiavenato, 2011).

Un sistema metodológico para determinar el valor relativo de cada puesto basado en responsabilidades, habilidades, esfuerzos y condiciones laborales. (Varela, 2013).

Orue-Echeverría (2010) su principal objetivo es establecer buenas relaciones dentro de la empresa. La evaluación de puestos es un proceso respaldado por un conjunto especial de técnicas para determinar el valor individual de un puesto dentro de una empresa en relación con otros puestos dentro de la misma empresa.

Además, la evaluación del trabajo es una técnica que involucra una serie de pasos sistemáticos para ayudar a determinar los valores de referencia para cada trabajo. Cuando se consideran el esfuerzo, las habilidades, las responsabilidades y las condiciones laborales.

Recomendamos que la evaluación sea realizada por una persona específicamente capacitada conocida como analista de trabajo. Cuando se contrata a un grupo de personas (gerentes) o expertos, ese grupo se denomina Comité de Revisión del Desempeño.

La misma tiene como principales objetivos proporcionar las bases científicas para lograr una buena administración de sueldos y salarios, implantar datos precisos para alcanzar una correcta planeación y control sobre los costos de fuerza y trabajo, reducir quejas y rotación de personal, alcanzar la realización de los objetivos para la empresa y para los trabajadores mejorando la moral y las relaciones y mejorar la imagen externa que tenga la empresa (Varela Juárez, 2009, p. 263).

La gestión adecuada de sueldos y salarios puede ayudar a mantener la equidad interna y la competitividad externa si existe un sistema de precios claro que defina el funcionamiento de los puestos basados en el valor y los impuestos dentro de la organización ... El sistema de evaluación le ayuda a identificar puestos en diferentes puestos de valor o importancia en su organización. Para realizar una evaluación, debe realizar un análisis de trabajo.

Por otro lado, Reyes (2011) indica que se entiende por valuación del puesto, un sistema técnico para determinar la importancia de cada puesto en relación con los demás de una empresa, a fin de lograr la correcta organización y remuneración del personal.

A continuación, se explica cada uno de los elementos que forman parte de la definición anterior:

- **Sistema técnico.** Por lo tanto, establece un conjunto ordenado de principios y reglas basados en factores objetivos y científicos siempre que sea posible.
- **Puesto.** Se trata de un elemento personal, que no tiene relación alguna con el individuo concreto que lo ocupa en un momento dado.
- **Determinación de su importancia relativa.** El fin inmediato de la valuación es establecer la situación de cada puesto, superior o inferior, respecto de los demás.
- **De una empresa.** La relación de importancia generalmente es menos importante que la del contador, pero cambiar el contenido del puesto puede cambiar la jerarquía del puesto, por lo que la evaluación le corresponde a la empresa en la que se implementa este método y solo demuestra que es válido. Su empresa puede verse obligada a colocar su puesto en una categoría superior.
- **La correcta jerarquización y remuneración del personal.** Estos son los dos objetivos esenciales, inmediatos e imprescindibles en la valuación de puestos. (p. 40)

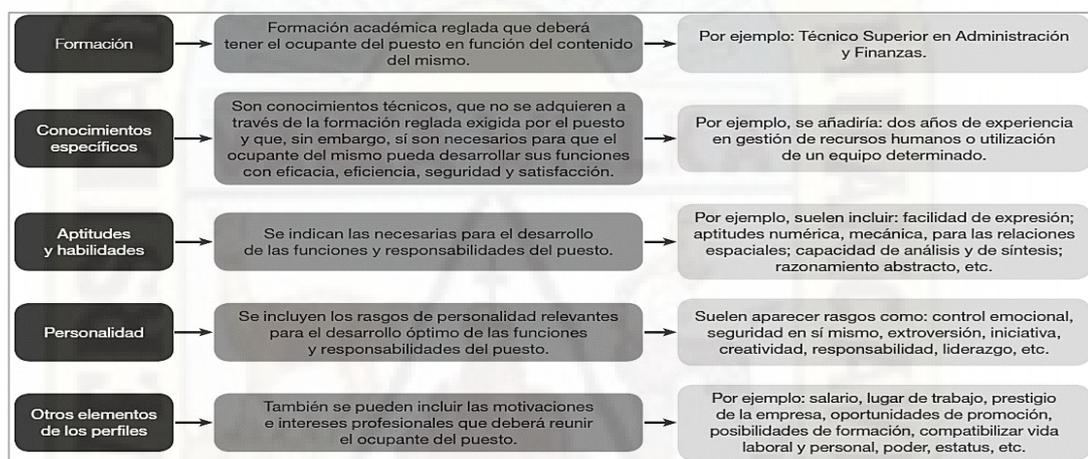
La Valoración de puesto dentro de la organización, mediante esta técnica se realiza una comparación sistemática y formal de cada uno de los puestos de trabajo, permitiendo determinar el valor relativo (valor de uno en relación con los otros) de cada uno de ellos (Oltra, 2009).

## 2.2.2 Perfil profesional

Ruiz et al. (2013) Son una consecuencia del análisis y de la descripción de puestos de trabajo. De un modo genérico, puede entenderse el perfil profesional como un conjunto de características que identifican la adecuación de un individuo para asumir, en condiciones óptimas, las responsabilidades y tareas de un puesto de trabajo.

En los perfiles profesionales, por lo general, se reflejan los aspectos siguientes:

**Figura 1.** Aspectos de los perfiles profesionales.



*Nota.* Libro Recursos humanos y responsabilidad social corporativa.

Diaz (1990) mencionan que el perfil profesional está constituido por conocimientos, habilidades y actitudes que permitirán ejercer tareas que aseguran la producción de servicios y bienes concretos, por lo que dichas actividades ocupacionales y sociales dependen del contexto en donde se practiquen...” orientando su propuesta a la importancia que deben tener las condiciones socioeconómicas del lugar donde se realizará la actividad educativa dentro del proceso de elaboración del perfil profesional.

Hawes y Corvalán (2005) asume y menciona en cuanto al perfil profesional como un conjunto o grupo de capacidades y rasgos que acreditan pertinentemente por quien posee la competitividad jurídica para ello, permitiendo que alguien sea registrado por la sociedad como “tal” profesional, logrando designar las tareas y funciones a quien se le supone competente, capacitado y sabiendo.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2016) El perfil profesional describe en términos de competencia, los conocimientos técnicos, habilidades, destrezas y actitudes que deben tener los trabajadores expertos en una determinada ocupación. El cumplimiento de estas condiciones, son observables de manera directa en el desempeño de un trabajo.

Sichi Ojanama (2010) considera que el perfil tiene dos dimensiones:

1. El perfil académico que comprende los rasgos deseables que se pretende lograr en las áreas de información, formación y sensibilización, las cuales configuran los rasgos, particularidades, conocimientos y expectativas que califican al egresado para recibir la credencial académica.
2. El perfil profesional propiamente, que expresa específicamente la descripción de las características pretendidas para el mundo laboral, en este sentido debe reflejar las exigencias del mercado ocupacional: habilidades, destrezas, rasgos de personalidad y nivel de educación inherente al desempeño profesional. La articulación de estas dos dimensiones es una vía para vincular significativamente a la educación con la sociedad demandante. (pp. 39-40)

Por lo tanto, un profesional que recomiende un nombramiento para un puesto creíble debe cumplir con los requisitos de perfil necesarios para ocupar el puesto. Es responsabilidad de la persona autorizada designar los puestos disponibles en función del desempeño especificado. Oficiales y jefes de unidad que influyen en la gestión del titular del puesto designado.

Considerando el perfil de los puestos para el desarrollo de nuestra investigación se tomó como referencia las 03 dimensiones, formación académica, capacitación y experiencia profesional:

- **Formación Académica:**

Conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees. “Los profesionales deben saber que hoy en día tienen que diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible.

- **Capacitación:**

El conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno. Esta es vista como un proceso educativo a corto plazo, emplea técnicas especializadas y planificadas por medio del cual el personal de la empresa obtendrá conocimientos y habilidades necesarias para incrementar su eficacia en el logro de los objetivos que haya planificado la organización para la cual se desempeña.

- **Experiencia Profesional:**

Adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

### **2.2.3. Los Métodos de Evaluación más conocidos y utilizados:**

- **Método de Jerarquización u Ordenación simple.**

El método de evaluación de cargos por jerarquización consiste en disponer los cargos en una lista (creciente o decreciente) elaborada de acuerdo con el criterio elegido, que sirve de estándar de comparación. En la práctica es una comparación cargo a cargo, porque cada uno se compra con los demás, tomando el criterio elegido como base de referencia (complejidad, responsabilidad, importancia, etc.). Este método no es muy completo porque la comparación de los cargos es global, sintética, superficial, y no realiza ningún análisis profundo. (Chiavenato 2002, pág. 240).

- **Comparación por pares.**

Método de comparación por pares: consiste en comparar dos empleados con respecto un factor de evaluación, y se trata de identificar quién es mejor. Se pueden hacer comparaciones entre pares, dentro de un grupo de más empleados, concluyendo unas puntuaciones y clasificación final. Sistema muy simple pero poco eficiente, para cuando no hay posibilidad de utilizar otros métodos.

- **Categorías Predeterminadas.**

“El método de las categorías predeterminadas o método de grados predeterminados es también llamado “sistema de descripción de grados” o “método de clasificación de cargos”. Es básicamente una operación de jerarquización porque proporciona una estructura de cargos en categorías colectivas. Sin embargo, el procedimiento es opuesto al método de jerarquización simple. El enfoque del método de las categorías predeterminadas es más centralizado, autocrático y estrechamente relacionado con el diseño organizacional.

- **Evaluación por puntos.**

Según (Mondy 2005, pág. 257) Este método divide el puesto en sus factores componentes y compra para obtener una análisis más completo, es decir asignando puntos a cada una de las características relacionadas a los puestos en la clase a calificarse, estos factores generalmente no se encuentran en la misma proporción para todos los puestos por lo que es necesario establecer una medida para identificar el grado en el que un factor se encuentra en el puesto, una vez establecido los grados para cada factor se procederá a determinar la escala de puntuación con el fin de medir las diferencias de los requisitos de los puestos a calificar permitiendo así asignar un valor en puntos a cada componente del puesto.

- **Comparación de factores.**

Es el perfeccionamiento del método de jerarquización. Si la jerarquización proporciona una comparación del cargo con otros cargos, el método de comparación por factores proporciona varias comparaciones con cada uno de los factores de comparación. El método de comparación de por factores es una técnica analítica que permite evaluar y comparar los cargos mediante factores de evaluación de cargos. Los factores de evaluación de cargos se pueden denominar factores de especificación. (Chiavenato 2002, pág. 242).

- **Escalas y guías.**

Este método combina el método de puntos y el método de comparación de factores; generalmente este sistema se utiliza para evaluar puestos técnicos y administrativos.

A su vez este método considera observaciones que son:

1. Considera factores como: la competencia, capacidad y responsabilidad.
2. Los puestos se clasifican de acuerdo el orden de importancia.
3. La valoración de puestos debe estar sembrada en la descripción de puestos que es la naturaleza y requisitos de un cargo en sí.

- De los métodos descritos, el método que se utiliza en el sector público de nuestro país es el “método de categorías predeterminadas” adaptada a las necesidades requeridas en los procesos técnicos para la elaboración del clasificador de cargos vigente.

A continuación, presentamos el siguiente cuadro con el siguiente detalle que permite visualizar la evaluación de puestos final aplicado a la categoría ocupacional N°04.

**Tabla 1. Tabla de Método de Categorías Predeterminadas**

**MÉTODO DE CATEGORÍAS PREDETERMINADAS**

Es básicamente una operación de jerarquización porque proporciona una estructura de cargos en categorías colectivas. Sin embargo, el procedimiento es opuesto al método de jerarquización simple. El enfoque del método de las categorías predeterminadas es más centralizado, autocrático y estrechamente relacionado con el diseño organizacional.

Se aplicó el Método de Categorías Predeterminadas en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica 2020, a los servidores que ocupan cargos de confianza bajo el Decreto Legislativo N° 276.

CATEGORIAS OCUPACIONALES		
CATEGORÍA 1	AUXILIARES	SAA
		SAB
		SAC
CATEGORÍA 2	TECNICOS	STA
		STB
		STC
CATEGORÍA 3	PROFESIONALES	SPA
		SPB
		SPC
CATEGORÍA 4	FUNCIONARIOS	F-5
		F-4
		F-3
		F-2
		F-1

### APLICACIÓN DEL MÉTODO DE ESCALAS PREDETERMINADAS

Se aplicó el Método de Categorías Predeterminadas en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica 2020, a los servidores que ocupan cargos de confianza bajo el Decreto Legislativo N° 276, en base a la CATEGORIA 4 - funcionarios, siendo el Nivel Remunerativo F-4 y F-5.

Nivel Rem	Cargo Clasificado	MUC	BET	Remuneración	CAFAE	Área	Formación Académica	Capacitación	Experiencia Profesional
F-5	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL III	796.39	859.41	1,655.80	1,987.00	Director Regional	Título profesional universitario de Ingeniero Agrónomo o carreras afines, colegiado y habilitado.	Capacitación especializada en el área	Experiencia mínima de 05 años en cargos similares
F-4	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	776.96	830.22	1,607.18	1,863.00	Oficina de Planificación Agraria	Título profesional universitario en Economía, Ingeniero Agrónomo, colegiado y habilitado y/o carreras afines	Capacitación especializada en el área	Experiencia de 04 años en la conducción de programas de sistema administrativo
F-4	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	776.96	830.22	1,607.18	1,863.00	Oficina de Asesoría Jurídica	Título profesional universitario de Abogado, colegiado y habilitado.	Capacitación especializada en el área	Experiencia mínima de 04 años en labores similares
F-4	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	776.96	830.22	1,607.18	1,863.00	Oficina de Administración	Título profesional universitario de Licenciado en Administración, Contador Público o carreras afines, colegiado y habilitado	Capacitación especializada en el área	Experiencia mínima de 04 años en cargos similares
F-4	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	776.96	830.22	1,607.18	1,863.00	Oficina de Estadística e Informática	Título profesional universitario de Ingeniero Agrónomo y/o carreras afines, colegiado y habilitado	Capacitación especializada en el área	Experiencia mínima de 04 años en labores similares
F-4	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	776.96	830.22	1,607.18	1,863.00	Dirección de Competitividad Agraria	Título profesional universitario de Ingeniero Agrónomo y/o carreras afines, colegiado y habilitado	Capacitación especializada en el área	Experiencia mínima de 04 años en labores similares
F-4	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	776.96	830.22	1,607.18	1,863.00	Agencia Agraria Huancavelica	Título profesional universitario de Ingeniero Agrónomo y/o carreras afines, colegiado y habilitado	Capacitación especializada en el área	Experiencia mínima de 04 años en labores similares

*Nota.* Elaboración propia

## **2.2.4. Designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza**

### **a) Marco legal general aplicable a los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción**

“El acceso a la función pública, mediante la designación en cargos de confianza, tiene una base legal general, así como una de carácter específica que regula el ejercicio de potestades de los titulares como funcionarios habilitados para aprobar tales actos de designación en sus respectivas entidades. En el presente artículo, no abordaremos el tema de los funcionarios públicos de elección popular, ni los de nombramiento y remoción regulados, limitándonos a indicar las características de la designación del funcionario público por parte de la autoridad política de máxima jerarquía (Poder Ejecutivo), así como de los designados en cargos de confianza por parte de dicho funcionario designado, para tal efecto, es conveniente hacer un breve repaso de las normas legales de la función pública, relacionadas con el tema de la designación (y remoción) de los funcionarios en cargos de confianza” (Jimenez Murillo, 2012).

### **b) La Constitución Política del Perú de 1993**

“Artículo 39°. - Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación” (Gobierno del Perú, 1993).

“Artículo 40°. - La ley regula el ingreso a la carrera administrativa y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno o más por función docente” (Gobierno del Perú, 1993).

### **c) Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa**

“Artículo 1. Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable

prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública” (Gobierno del Perú, 1984).

“Artículo 2. No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable(...)” (Gobierno del Perú, 1984).

**d) Decreto Supremo N° 005-90-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N° 276**

“Artículo 77. La designación consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por decisión de la autoridad competente en la misma o diferente entidad; en este último caso, se requiere del conocimiento previo de la entidad de origen y del consentimiento del servidor. Si el designado es un servidor de carrera, al término de la designación reasume funciones del grupo ocupacional y nivel de carrera que le corresponda en la entidad de origen. En caso de no pertenecer a la carrera, concluye su relación con el Estado” (Gobierno del Perú, 1990).

**e) El Sistema Nacional de Clasificación de Cargos**

El Decreto Ley N° 18160, del 03 de marzo de 1970, establece el Sistema Nacional de Clasificación de cargos en todas las dependencias del Sector Público Nacional, fundamentado en el análisis técnico de los deberes y responsabilidades de cada cargo y en los requisitos mínimos exigidos para su eficiente desempeño (Artículo 1°). Todas las reparticiones del sector público, en base a la clasificación de cargos, prepararán el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), que será aprobado por Resolución Suprema refrendada por el Ministro del sector correspondiente (Artículo 7°).

Mediante Resolución Suprema N° 013-75-PM/INAP, de fecha 23 de setiembre de 1975, se aprueba el Manual Normativo de Clasificación de Cargos para la Administración Pública, el cual está conformado por cuatro (4) capítulos: i) Capítulo I.- Capítulo I - Manual Normativo para la aplicación del Clasificador de

Cargos Estructurados; ii) Capítulo II.- Cargos Clasificados Especificados por Servicios, indicando: naturaleza de la clase; actividades (funciones) típicas y requisitos mínimos para cubrirlos, iii) Estructura de los cargos clasificados por grupos ocupacionales; y, iv) Dispositivos legales sobre el tema.

**f) Lineamientos para aprobar el Cuadro de Asignación de Personal:**

El Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, que aprueba los Lineamientos para aprobar el Cuadro de Asignación de Personal - CAP de las entidades de la Administración Pública, tiene como finalidad generar la aprobación de un CAP en cada entidad que contenga una correcta definición de los cargos, acorde con su estructura orgánica y con los criterios de diseño y estructura de la Administración Pública que establece la Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, con el objetivo de priorizar y optimizar el uso de los recursos públicos. Entre los criterios para la elaboración del CAP, las entidades deberán cumplir, entre otros criterios y disposiciones, en consignar los cargos de confianza, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Artículo 11º, literal e).

**g) Ley del Marco del Empleo Público**

La Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, clasifica al personal del empleo público, entre otros, en “Empleado de confianza. - El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad" (...). (Artículo 4º, numeral 2).

**Esquema de gestión administrativa en la designación (y remoción) de funcionarios en cargos de confianza**

La eficiente gestión administrativa parte de la premisa de que todas las entidades públicas cuentan con sus documentos de gestión interna debidamente actualizados a las normas especiales de la materia, tales como el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), el Manual de

Organización y Funciones (MOF) y el Clasificador de Puestos o de Cargos, por mencionar a los principales.

En estos documentos de gestión administrativa, se deberá exponer:

- i. El CAP de cada entidad pública deberá indicar el número de cargos clasificados como de “confianza” (Artículo 11°, literal e) del Decreto Supremo N° 043-2004-PCM).
- ii. El CAP deberá comprender hasta un máximo del 5% del total de servidores públicos de la entidad, conforme lo señala la Ley del Empleo Público.
- iii. El PAP deberá reportar la plaza como plaza vacante y presupuestada. La Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, ha elaborado el Presupuesto Analítico de Personal - P.A.P. documento técnico normativo de gestión institucional que contiene el presupuesto para financiar los servicios específicos de personal nombrado y contratado, en función de la disponibilidad presupuestal de la Unidad Ejecutora 100 Región Huancavelica - Agricultura, en tal sentido aprobado vía acto resolutivo;
- iv. El Clasificador de Cargos deberá indicar los requisitos mínimos de formación profesional y de experiencia laboral para acceder al cargo de confianza.
- v. El MOF deberá establecer las funciones generales y específicas que deberá cumplir el funcionario designado, conforme a la designación del cargo conferido.

#### **Potestad del titular de la entidad para la designación de funcionarios públicos en cargos de confianza**

Todos los gerentes de las autoridades públicas tienen derecho a nombrar servidores públicos confiables, con el número de puestos ofrecidos por sus respectivos CAP. Las personas designadas de este tipo se convocan públicamente antes de la oferta, siempre que la persona designada debe realizar una evaluación personal y profesional del candidato para obtener un puesto creíble después del nombramiento. No es necesario. Las obligaciones afectan la función y el poder que ejercen. Por el contrario, por la misma razón que no existen ofertas abiertas, las actividades previas constituyen un análisis del perfil del experto, indicando que no existen conflictos de interés, provocando fallas o incompatibilidades

#### **Intervención previa de los órganos de asesoramiento**

Si el titular decide nombrar, la resolución corresponde a ser aprobada por su órgano asesor, principalmente la Secretaría u órgano equivalente, y la Asesoría Jurídica. Aprobación procesal de que el candidato cumple con todos los requisitos establecidos por la empresa en sus documentos de gestión, con el fin de obtener un puesto creíble. Si este no es el caso, el propietario de la organización debe ser informado del motivo o hecho por el que debe renunciar a la designación. Estar en una posición de confianza no significa nombramiento directo y ningún control administrativo previo, sino por el contrario, la causa de incompatibilidad y preferencias obvias, incluso la prevención de eliminar el monopolismo potenciado por el liderazgo. Más allá de los confines literales de la normativa material; esto es por la salud de la integridad administrativa.

### **Resolución de designación**

“Una vez aprobada la Resolución Administrativa de designación, la misma deberá ser comunicada al funcionario designado, al mismo tiempo que derivada a la Oficina de Recursos Humanos para su incorporación en los registros administrativos internos de la entidad, de lo que derivará el inicio de la relación laboral con la entidad y tiempo efectivo de sus servicios Asimismo, se le otorgará los servicios de apoyo que pudiera brindarle la entidad, conforme a la jerarquía de su cargo (apoyo en la asignación de movilidad de la institución, por ejemplo). En realidad, no hay un procedimiento reglado previo a la designación del funcionario de confianza del que quede constancia, pues hasta antes de ello, la práctica determina una previa comunicación y aceptación de parte del profesional a designar, lo que no impide que extraordinariamente se presenten casos de designación e inmediata renuncia al cargo o no aceptación por diversas razones” (Jimenez Murillo, 2012).

“Una de las características de la designación es que el ejercicio del cargo es temporal, por lo que no conlleva ninguna estabilidad laboral. Se le reconocerá sus beneficios sociales y laborales ordinarios al término de la relación contractual. El funcionario

público no ingresa a la carrera administrativa; sin embargo, es viable el cambio de funciones acordes con la naturaleza del cargo para el cual ha sido designado, pero no podrá acceder a plazas que están reservadas para ser ocupadas mediante concurso público” (Jimenez Murillo, 2012).

### **Publicación de la Resolución de Designación**

La Ley N° 27594 antes acotada, señala que todas las Resoluciones de Designación o Nombramiento de Funcionarios en Cargos de Confianza, surten efecto a partir del día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, salvo disposición en contrario de la misma que postergue su vigencia (Artículo 6°).

“Por tratarse de cargos de confianza, cuyas funciones son especializadas en lo referente a la administración de asuntos públicos, la Resolución de Designación debe ser publicada para conocimiento general. Si la entidad pública o concretamente, la Unidad Orgánica de la misma, no cumple con efectuar la publicación en el Diario Oficial El Peruano, simplemente no se inicia el cómputo efectivo del ejercicio de la función pública sino hasta que ello ocurra. La norma bajo comentario, respecto a la publicación, alude a *surtir efecto*, esto es, dotar a la resolución de eficacia, pues en el caso que el funcionario público haya dictado actos resolutivos o realizado algunas acciones de gestión respecto de terceros administrados, los mismos carecerán de eficacia y validez. La acción reparadora en estos casos será la publicación misma y según fuera el caso, confirmar los actos que hubiera realizado durante el período ante indicado. De allí la importancia y urgencia de cumplir con el trámite de la publicación oficial, una vez emitido el acto de designación” (Jimenez Murillo, 2012).

### **Incorporación del funcionario designado en la organización**

“El funcionario público designado en cargo de confianza será incorporado al Presupuesto Analítico de Personal (PAP), su plaza tendrá la condición de *ocupada*, además de notificar al CAFAE para

su registro correspondiente, del cual recibirá los estipendios económicos que la normatividad y condiciones presupuestales de la entidad lo permitan, lo que, por lo general, es para el personal que se rige por el Decreto Legislativo N.º 276” (Jimenez Murillo, 2012).

### **Deberes y derechos del funcionario designado**

Como todo integrante de la Administración Pública, el funcionario asume los deberes y derechos que establece el régimen del sector público (Decreto Legislativo N.º 276, normas complementarias y conexas y el régimen jurídico laboral privado aplicable al sector público), al mismo tiempo que aquellas que deriven de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento.

“Por lo demás, tienen todos derechos laborales y de beneficios sociales que la normatividad les permita. Una de las principales obligaciones de los funcionarios públicos con capacidad decisoria y ejecutiva en las entidades públicas, es la de cumplir con la formalidad de la entrega del cargo, debidamente documentado con la anotación de la cartera de documentos despachados, pendientes de resolver, rendición de cuentas (según el grado de responsabilidades) y los documentos de gestión interna procesados hasta la fecha de su retiro de la entidad; todo ello, conforme a las normas que dispone el Sistema Nacional de Control” (Jimenez Murillo, 2012).

### **Remoción del funcionario público**

“Una de las características del cargo de confianza es que la disposición del mismo - para el ingreso - es menos riguroso que para el de un servidor público de una unidad orgánica de línea, de apoyo o de asesoramiento, más eso conlleva similar disposición para decidir la remoción de su designación. Así entonces, los funcionarios públicos en cargos de confianza pueden ser pasibles de una remoción directa por parte del titular de la entidad. Dicha remoción no requiere de mayor explicación o motivación. Podrían

existir casos en que se relacionen con situaciones especiales de contravención a normas internas o normas de orden público, lo que deberá dirimirse o resolverse en instancia independiente del acto de remoción. Asimismo, la ley de la materia no obliga a las entidades públicas a publicar dicha remoción o la aceptación de renuncia al cargo. La regla general es que los funcionarios públicos en cargos de confianza, una vez que ha sido expedida la Resolución de aceptación de renuncia o de remoción, ya no pertenecen a la Administración Pública en general o al Sector correspondiente, salvo en aquellos casos en que el designado para el cargo de confianza fuera un servidor de carrera, en cuyo caso se reserva la plaza, a la que retorna una vez finalizado el ejercicio del cargo temporal” (Jimenez Murillo, 2012).

“La designación, proviene del latín designatio y es entendida como la función y efecto de designar. Esto hace referencia a señalar o destinar a alguien determinado para algo o fin que el cual necesite ser satisfecho a indicar o a denominar. La designación está referida al cargo o puesto que se encuentra asumido por una persona que ejerce una función de confianza. Cuando una autoridad se encuentra por designar a una persona para que asuma una responsabilidad, ya se está de dirección a quien asumirá la designación se le otorgan competencias en una determinada área. Las designaciones pueden producirse en el ámbito del gobierno o dentro de una empresa” (Naupa Palacios, 2018).

“Realizando la utilización de la modalidad de la designación y muy en relación con este significado expuesto en último lugar, tendríamos que hacer referencia al concepto de libre designación. El cual se trata de un procedimiento para otorgar puestos laborales que se encuentran dentro de la Administración Pública que se tiene que llevar a cabo siempre y cuando se haya realizado cumpliendo previamente una serie de pasos obligatorios así como un conjunto de

aspectos, los cuales se deben de tener en cuenta al inicio de la designación debe existir un informe del titular del centro en el que se encuentre el correspondiente empleo, donde se incluirán los nombres de los candidatos más apropiados para ocupar aquel. Al mencionado trabajo sólo podrán optar los funcionarios de carrera que pertenezcan a la misma especialidad que aquel. Es importante también que los mencionados funcionarios que deseen desempeñar ese puesto presenten la candidatura correspondiente para que así puedan ser tenidos en cuenta” (Naupa Palacios, 2018).

“El funcionario público es uno de los actores de mayor importancia dentro de la estructura burocrática estatal de nuestro país y tiene responsabilidad, ello si se tiene en cuenta la característica especial de su labor, frente a los órganos de control del estado. Entonces el funcionario público es la persona que presta sus servicios al Estado. Ley N° 28175 diario oficial el peruano 28 de enero de 2004, en el que se entiende a funcionario público como la actividad temporal o permanente, remunerada en que es desempeñada por una persona natural en nombre del estado o al servicio de estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos. Se entiende también por designación a cuyo acto administrativo el cual es realizado por una autoridad quien va a determinar la contratación de un empleado de confianza. Vale acotar que la designación se sujeta únicamente a la voluntad de la autoridad competente” (Naupa Palacios, 2018).

“La legislación peruana establece que los cargos de confianza ya sea de acceso técnico o político, distinto al de funcionario público se encuentra entorno a quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso desde el principio de literalidad puede ser mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad” (Castillo

Guzmán, Alba Abarca, Díaz Quintanilla, & Sánchez Edwards, 2001).

## **2.3 Bases conceptuales**

### **2.3.1 Evaluación de puestos**

Jiménez (2016) procedimiento sistémico donde se define el valor relativo de los puestos, creando una distribución jerárquica de sitios de trabajo en beneficio de la organización. Dicha valuación combina la información proveniente del mismo puesto de trabajo, las habilidades que requiere, el valor que estima la organización, la cultura organizacional y el mercado externo.

Gil (2007) proceso por el cual se recoge información acerca de las competencias desarrolladas por un individuo y se comparan éstas con el perfil de competencias requerido por un puesto de trabajo, de tal manera que pueda formularse un juicio de valor sobre el ajuste al mismo. Las habilidades de las personas se evalúan durante la selección del personal antes de unirse a la organización, y las evaluaciones de habilidades existen a lo largo del período de trabajo de un individuo como un medio para evaluar el desempeño de un individuo en términos de posición o capacidad.

### **2.3.2 Perfil profesional**

Sánchez (2020) son características conformadas por un conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que demanda un puesto de trabajo para desempeñarlo con el grado más alto de eficacia. Es la descripción de las actividades asignadas al trabajador, dirigidas a contribuir a solucionar las necesidades de la comunidad, así como al conjunto de requerimientos de habilidades prácticas y conocimientos que exige el desempeño de una ocupación específica.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2016) El perfil profesional se describe en términos de competencia, los conocimientos técnicos, habilidades, destrezas y actitudes que deben tener los trabajadores expertos en una determinada ocupación. El cumplimiento de estas condiciones, son observables de manera directa en el desempeño de un trabajo.

## 2.4 Definición de términos

- **Administración pública:** “Conjunto de órganos dependientes del Poder Ejecutivo que se encarga de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades tendientes a la satisfacción de las necesidades de los gobernados. Dichos órganos existen y funcionan al amparo de normas legales, las cuales sirven como marco para que se desarrolle tanto su estructura como su competencia y funcionamiento” (Soria del Castillo, 2007).
- **Capacidad:** “Aptitud, talento, cualidad que dispone alguien para el buen ejercicio de algo” (Soria del Castillo, 2007).
- **Capacitación de personal:** “Proceso sistemático de perfeccionamiento o adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes para una mayor calificación y mejor ejercicio de la función pública” (Soria del Castillo, 2007).
- **Cargo:** “Elemento básico de una organización. Se deriva de la clasificación prevista en el Cuadro Para Asignación de Personal (CAP) de acuerdo con la naturaleza de las funciones y el nivel de responsabilidad que ameritan el cumplimiento de requisitos y calificaciones para su cobertura. La asignación de un cargo exige el empleo de una persona que, con un mínimo de calificaciones acorde con el tipo de función, pueda ejercer de manera competente las atribuciones que se le confiere” (Soria del Castillo, 2007).
- **Cargo de confianza:** “Denominación que corresponde a un funcionario designado por autoridad competente, en aplicación de las disposiciones vigentes” (Soria del Castillo, 2007).
- **Designación:** “Acto por el cual la autoridad encarga y autoriza el desempeño de cargos de confianza con los derechos y las limitaciones que las leyes establecen. Se puede designar a un servidor de la entidad o a una persona que no se encuentre dentro de la misma para desempeñar cargos de confianza. Para ello se requiere del conocimiento previo de la entidad de origen y del consentimiento del servidor. Si el designado es un servidor de carrera, al término de la designación reasume funciones del grupo ocupacional y nivel de carrera que le corresponda en la entidad de origen. En caso de no pertenecer a la carrera, concluye su relación con el Estado. La designación es de carácter temporal y no conlleva a la estabilidad laboral,

requiere plaza vacante y se formaliza con resolución de alcaldía” (Soria del Castillo, 2007).

➤ **Ética:** “Conjunto de valores morales que permiten a la persona adoptar decisiones y determinar un comportamiento apropiado. Esos valores deben estar basados en lo que es correcto, lo cual puede ir más allá de lo que es legal” (Soria del Castillo, 2007).

➤ **Función pública:** “Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado, o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos” (Soria del Castillo, 2007).

➤ **Funcionario público:** “Persona reconocida por norma expresa que desarrolla funciones de preeminencia política. Representa al Estado o a un sector de la población, desarrolla políticas del Estado y/o dirige organismos o entidades públicas” (Soria del Castillo, 2007).

➤ **Operacionalización de variables:** Para realizar esta operación, “es necesario traducirlas o desagregarlas en indicadores de variables, lo que será materia prima para identificar ítems y construir las preguntas, a la hora de la aplicación de instrumentos” (Rojas, 2011, p.60).

➤ **Variable:** “Es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.93).

➤ **Integración de personal:** Viene a ser la ocupación y mantenimiento de los puestos en una estructura organizacional. Ello se va a realizar a través de la identificación de lo requerido en la “fuerza de trabajo, el inventario de las personas disponibles y el reclutamiento, selección, contratación, ascenso, evaluación, planeación de carreras y capacitación”.

➤ **Responsabilidad:** Es el sentimiento de ser cada uno; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene que hacer un trabajo se hace porque sabe que es su trabajo.

➤ **Talento:** Capacidad intelectual o habilidad que posee un individuo para poder entender las cosas con rapidez y facilidad o también se desarrolla con mucha habilidad una actividad.

➤ **Regímenes laborales:** El servicio civil abarca a todas las personas que laboran para el ESTADO.

Para q se pueda lograr una administración pública profesional eficaz y que esté al servicio de la ciudadanía, debe poseer con una carrera que permita retener y atraer el talento humano.

Actualmente existen 15 regímenes laborales en las entidades del estado, que pueden ser generales y especiales, ello conducirá a un desorden en la administración pública puesto que cada régimen involucra diferentes derechos y deberes para los servidores públicos.

## **2.5 Hipótesis**

### **2.5.1 Hipótesis general**

La evaluación de puestos es determinante y significativa en la designación de cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

➤ Se cumple en forma determinante y significativa con la formación profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

➤ Se cumple en forma determinante y significativa con la capacitación requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

➤ Se cumple en forma determinante y significativa con la experiencia profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

## 2.6 Operacionalización de variables

**Tabla 2.** Definición operativa de las variables

Variable	Definición Operativa	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Evaluación de Puestos	Es el proceso de analizar y comparar el contenido del trabajo y su ordenamiento como base del sistema de salario / bonificación. Sin embargo, es una tecnología diseñada para asesorar el desarrollo de nuevas estructuras salariales que determinan de manera consistente y sistemática la relatividad del trabajo. (Chiavenato, 2011).	Un sistema metodológico para determinar el valor relativo de cada puesto basado en responsabilidades, habilidades, esfuerzos y condiciones laborales. (Varela, 2013).	- Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Título profesional según lo requerido en el MOF</li> <li>▪ Colegiatura profesional</li> <li>▪ Habilidad profesional</li> <li>▪ Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles – RNSSC</li> <li>▪ Registro de Deudores Alimentarios Morosos - REDAM</li> </ul>
			- Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación en temas de su cargo</li> <li>▪ Capacitación en temas de Gestión Pública</li> <li>▪ Capacitación en temas de gestión de personal</li> </ul>
			- Experiencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Experiencia específica para su cargo</li> <li>▪ Experiencia general para su cargo</li> <li>▪ Experiencia en gestión de personal</li> </ul>

*Nota.* Elaboración propia.

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1 Ámbito temporal y espacial**

El estudio de investigación se realizó en la región Huancavelica, específicamente en la Dirección Regional de Agricultura.

#### **3.2 Tipo de investigación**

El tipo de investigación es: Aplicada.

Gomero y Moreno (1997) Indica que el proceso de la Investigación Científica; tiene como fin dar solución a los problemas prácticos para complacer las necesidades de los diferentes escenarios de la sociedad. Hace el estudio de situaciones o fenómenos de posible utilidad práctica. Se basa en los conocimientos recopilados en las investigaciones básicas, in embargo no se limita a utilizar dichos conocimientos, al contrario, busca conocimientos nuevos especiales de posibles aplicaciones prácticas. Se indica que se realizan el estudio de problemas de interés social.

“este tipo de investigación también recibe el nombre de investigación aplicada fundamental, investigación aplicada tecnológica, investigación práctica o investigación empírica. Se caracteriza por aplicar los conocimientos que surgen de la investigación pura para resolver problemas de carácter práctico, empírico y tecnológico para el avance y beneficio de los sectores productivos de bienes y servicios de la sociedad” (Muñoz Razo, 2011).

#### **3.3 Nivel de investigación**

El nivel de la investigación es: Descriptivo

Este tipo de estudio usualmente describe situaciones y eventos, es decir como son y cómo se comportan determinados fenómenos. "Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis".

Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la Investigación. Ed. Mc Graw hill. Pg. 60.

### 3.4 Población, muestra y muestreo

#### 3.4.1 Población

“Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández Sampieri, Fernández Collo, & Batista Lucio, 2014).

“se refiere a la totalidad, tanto de los sujetos seleccionados como del objeto de estudio” (Del Cid, Méndez, & Sandoval, 2011).

“es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (Arias, 2012).

Para el presente estudio la población estuvo conformada por siete empleados que ocupan cargos de confianza, los cuales están incluidos en el Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP - P) de la Dirección Regional de Agricultura – Huancavelica, oficializado mediante la Ordenanza Regional N° 393- GOB-REG-HVCA/CR como se muestra en detalle a continuación:

**Tabla 3.** Cuadro de Asignación del Personal de la DRAH

N°	Cargo Estructural	Nivel Remunerativo	Haberes		Total Haberes	CAFAE
			MUC	BET		
01	Director Programa Sectorial III	F-5	796.39	859.41	1,655.80	1,987.00
02	Director del Sistema Administrativo II	F-4	776.96	830.22	1,607.18	1,863.00
03	Director del Sistema Administrativo II	F-4	776.96	830.22	1,607.18	1,863.00
04	Director del Sistema Administrativo II	F-4	776.96	830.22	1,607.18	1,863.00
05	Director del Sistema Administrativo II	F-4	776.96	830.22	1,607.18	1,863.00
06	Director del Sistema Administrativo II	F-4	776.96	830.22	1,607.18	1,863.00
07	Director del Sistema Administrativo II	F-4	776.96	830.22	1,607.18	1,863.00

*Nota.* Elaboración propia.

### **3.4.2 Muestra**

La muestra está conformada por la totalidad de los funcionarios que ocupan los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura los cuales son siete.

“Subconjunto representativo de la población. Se asume que los resultados encontrados en la muestra son válidos para la población” (Ríos, 2017).

“Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández, Fernández, & Batista, 2014).

Para el desarrollo de este estudio, la muestra es igual a población

### **3.4.3 Muestreo**

Por las características y naturaleza del estudio el muestreo empleado fue el muestreo no probabilístico por conveniencia o intencional.

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Johnson, 2014, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Battaglia, 2008b).

El muestreo no probabilístico por conveniencia o intencional permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (OTZEN, T. & MANTEROLA C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017)

## **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **La observación**

“Registra información primaria sobre un hecho o fenómeno observable (acontecimientos, características, comportamientos, etc.), sin que esto signifique preguntar” (Rios Ramirez, 2017).

“Permite obtener información directa y confiable, siempre y cuando se haga mediante un procedimiento sistematizado y muy controlado, para lo cual hoy están utilizándose medios audiovisuales muy completos, especialmente en estudios del comportamiento de las personas en sus sitios de trabajo” (Arias, 2012).

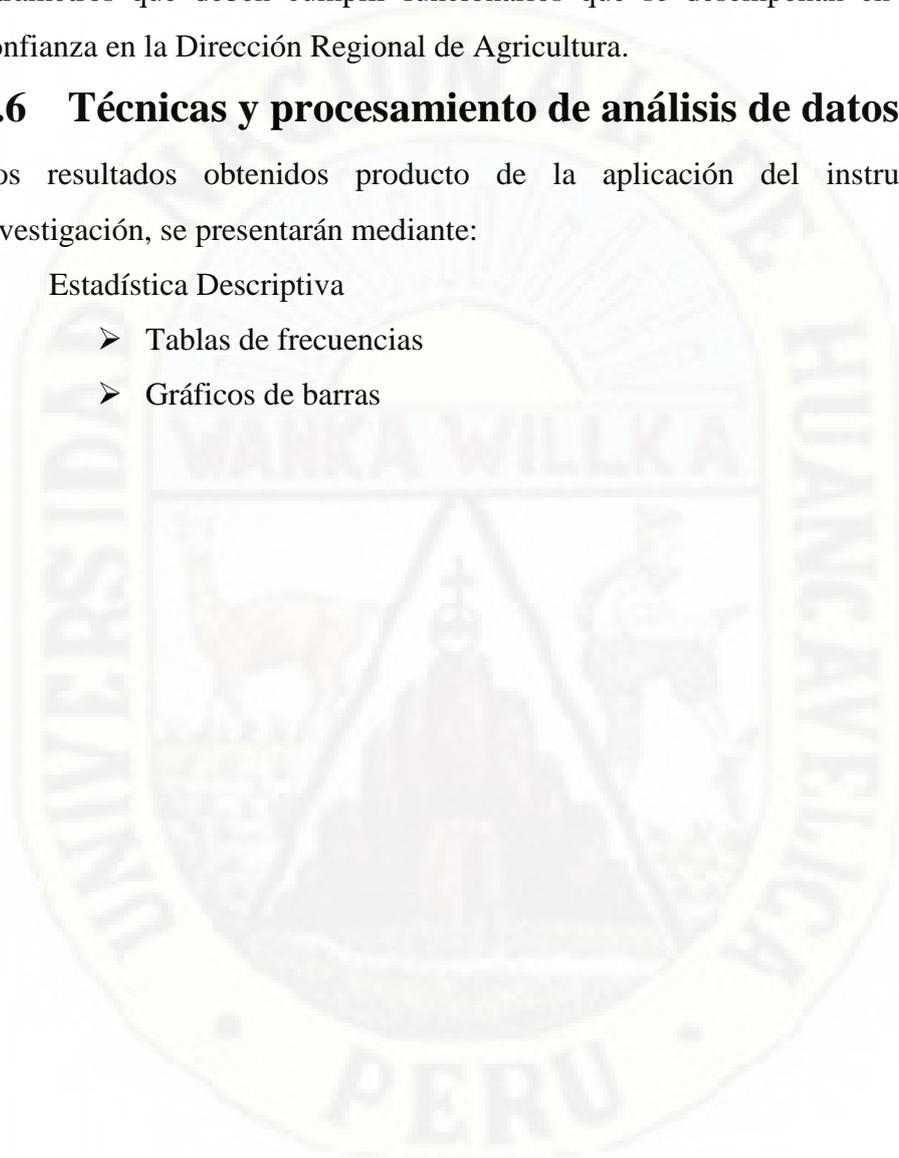
Para la realización de este trabajo se realizó la observación del método de categorías pre determinadas el cual fue registrado en una ficha de observación que fue elaborada de acuerdo con la normativa vigente aplicable que establece los parámetros que deben cumplir funcionarios que se desempeñan en cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura.

### **3.6 Técnicas y procesamiento de análisis de datos**

Los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de investigación, se presentarán mediante:

Estadística Descriptiva

- Tablas de frecuencias
- Gráficos de barras



## **CAPÍTULO IV**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En este capítulo se dan a conocer los resultados del trabajo de investigación desarrollado, que es el producto de la tabulación de datos recogidos mediante una ficha de observación que se utilizó como instrumento para este propósito.

Habiendo logrado toda la información esperada se efectuó la recodificación de los datos. Por consiguiente, se elaboró el inventario de datos.

Conforme al objetivo general del presente estudio de investigación: Determinar la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020, se procedió a presentar los resultados estadísticos mediante tablas de frecuencia y diagramas de barras.

Para realizar la contrastación de hipótesis se utilizó un gráfico de dispersión para hacer el análisis respectivo de los resultados obtenidos y determinar si se acepta o se rechazan las hipótesis propuestas.

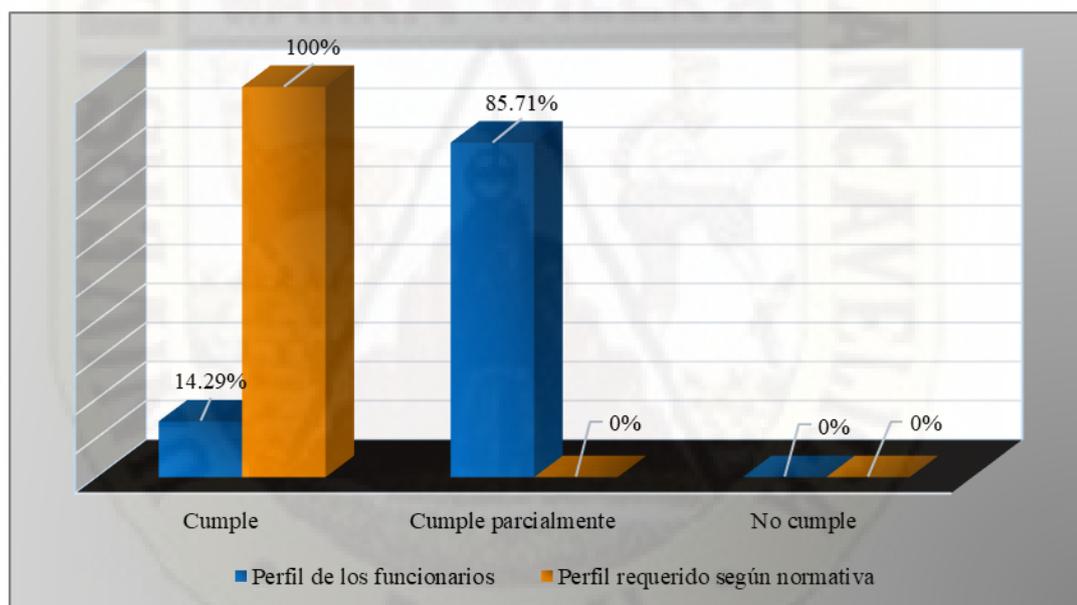
## 4.1 Análisis de información

**Tabla 4.** Cumplimiento del perfil profesional requerido de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

Condición	Perfil de los funcionarios		Perfil requerido según normativa	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Cumple	1	14.29%	7	100 %
Cumple parcialmente	6	85.71%	0	0 %
No cumple	0	0%	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>

*Nota.* Elaboración propia – Ficha de observación.

**Figura 2.** Cumplimiento del perfil profesional requerido de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020.



*Nota.* Elaboración propia – Ficha de observación.

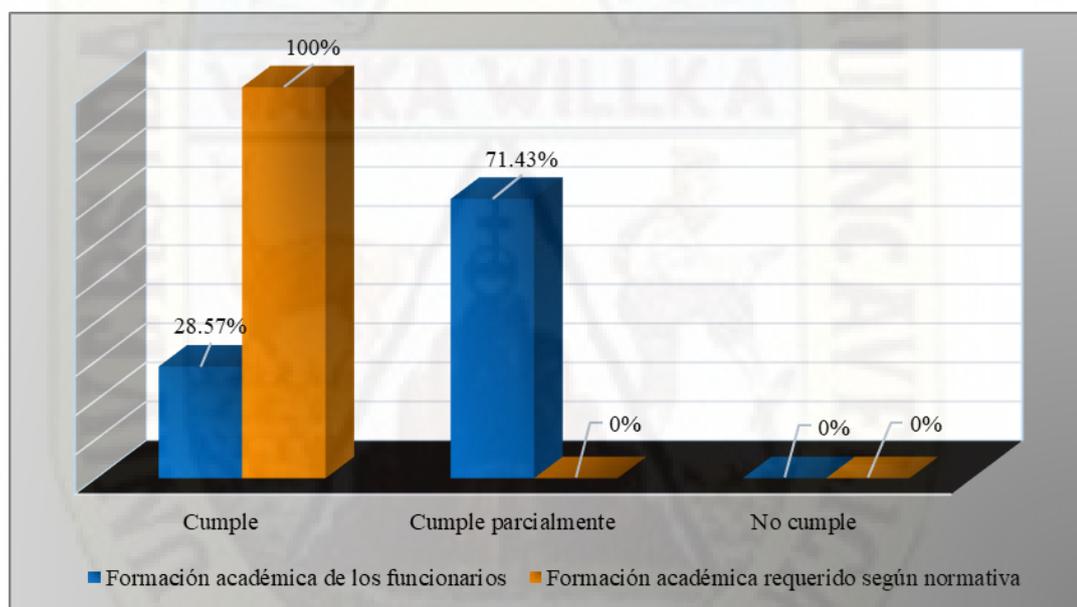
Gran porción de los funcionarios de confianza que actualmente se desempeñan en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica representados con el 85.71% cumplen parcialmente con el perfil profesional requerido para desempeñar sus funciones en el cargo que se desempeñan, además se aprecia que solo el 14.29% si los cumple a cabalidad, y no existe evidencia que exista funcionarios que no cumplan con el perfil exigido.

**Tabla 5.** *Cumplimiento de la formación académica requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020*

Condición	Formación académica de los funcionarios		Formación académica requerido según normativa	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Cumple	2	28.57%	7	100 %
Cumple parcialmente	5	71.43%	0	0 %
No cumple	0	0%	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>

*Nota.* Elaboración propia – Ficha de observación.

**Figura 3.** *Cumplimiento de la formación académica requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020.*



*Nota.* Elaboración propia – Ficha de observación.

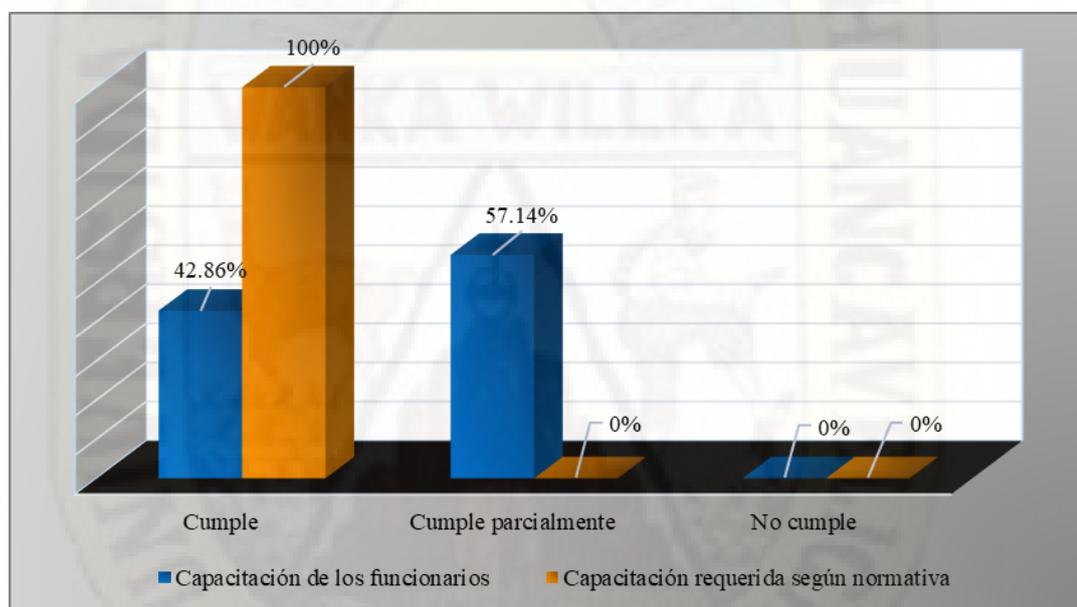
Con respecto a la formación académica de los funcionarios de confianza que actualmente se desempeñan en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, el 28.57% cumplen con lo exigido por la normatividad en el aspecto de la formación académica, 71.43% lo cumple parcialmente, y no existe evidencia sobre algún funcionario que no cumpla con lo requerido para ocupar un cargo de confianza.

**Tabla 6.** Cumplimiento de la capacitación requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

Condición	Capacitación de los funcionarios		Capacitación requerida según normativa	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Cumple	3	42.86%	7	100 %
Cumple parcialmente	4	57.14%	0	0 %
No cumple	0	0%	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>

*Nota.* Elaboración propia – Ficha de observación.

**Figura 4.** Cumplimiento de la capacitación requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020.



*Nota.* Elaboración propia – Ficha de observación.

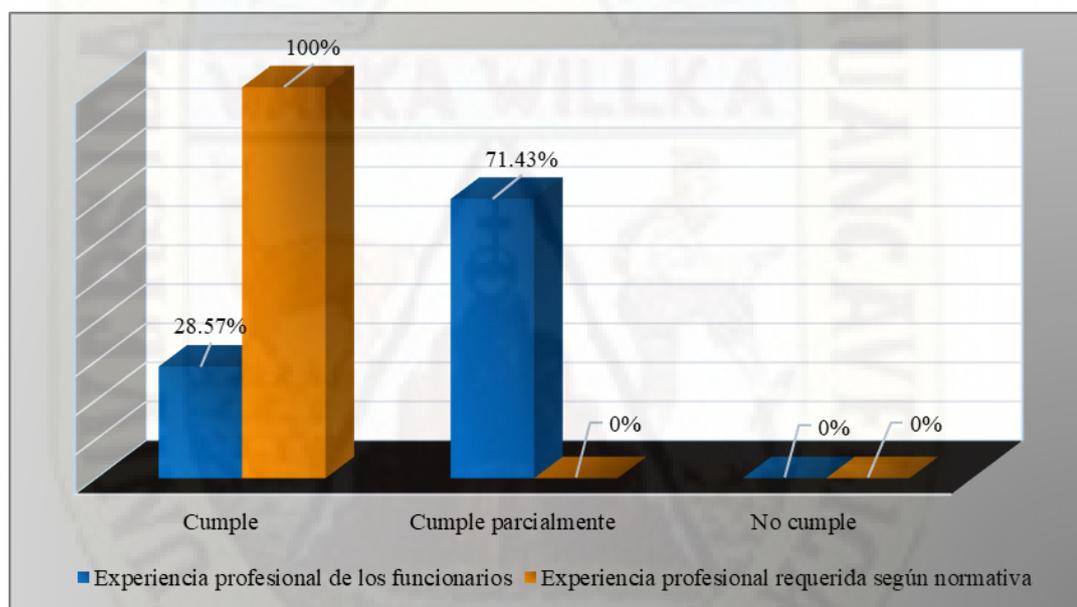
Los resultados muestran que los funcionarios de confianza que se desempeñan en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica cumplen parcialmente con la capacitación requerida representados con el 42.86%, otro grupo de funcionarios con el 57.14% cumplen parcialmente con la capacitación requerida, y no existen datos de funcionarios que actualmente trabajen sin la capacitación exigida.

**Tabla 7.** Cumplimiento de la experiencia profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

Condición	Experiencia profesional de los funcionarios		Experiencia profesional requerida según normativa	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Cumple	2	28.57%	7	100 %
Cumple parcialmente	5	71.43%	0	0 %
No cumple	0	0%	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>

*Nota.* Elaboración propia – Ficha de observación.

**Figura 5.** Cumplimiento de la experiencia profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020.



*Nota.* Elaboración propia – Ficha de observación.

Los resultados con referencia a la experiencia profesional muestran claramente que, los funcionarios cumplen con este aspecto en un 28.57%, otro grupo de funcionarios cumplen parcialmente con esta exigencia representados con un 71.43%, y no tenemos registro que exista funcionarios que estén trabajando sin cumplir este requisito.

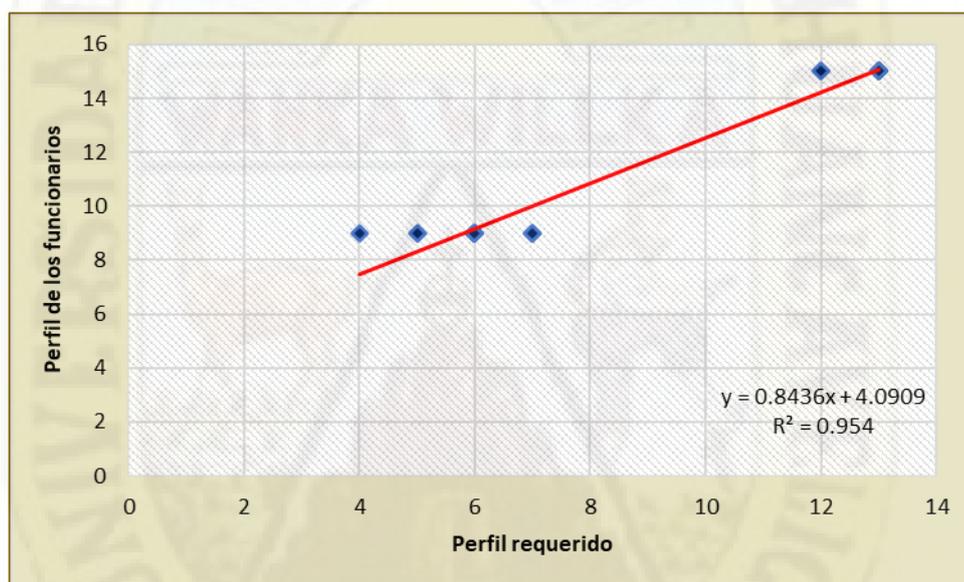
## 4.2 Prueba de hipótesis

### 4.2.1. Hipótesis general

**Ha:** La evaluación de puestos es determinante y significativa en la designación de cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

**Ho:** La evaluación de puestos no es determinante ni significativa en la designación de cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

**Figura 6.** El nivel de la evaluación de puestos es determinante y significativa en la designación de cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020



*Nota.* Elaboración propia – Ficha de observación.

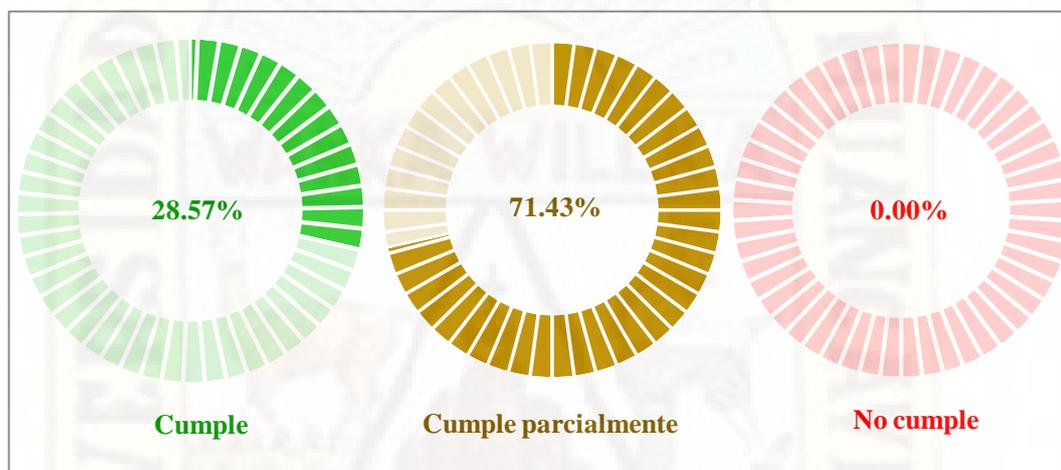
De la figura 6, se observa que el nivel de la evaluación de puestos es determinante y significativa en la designación de cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020 en las dimensiones de: formación profesional; capacitación; y experiencia profesional los resultados reflejan que los funcionarios actuales tienen limitaciones para ejercer las tareas encomendadas. Por los resultados obtenidos y el análisis estadístico de los datos, nos permite concluir en rechazar la hipótesis nula, y afirmar que, se cumple con el perfil requerido, por lo tanto la evaluación de puestos es determinante y significativa en la designación de los cargos de confianza de la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, con un nivel de 95.4% de cumplimiento parcial.

#### 4.2.2. Hipótesis Específica 1

**Ha:** Se cumple en forma determinante y significativa con la formación profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

**Ho:** No se cumple en forma determinante y significativa con la formación profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

**Figura 7.** Cumplimiento de la formación profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020.



*Nota.* Elaboración propia – Ficha de observación.

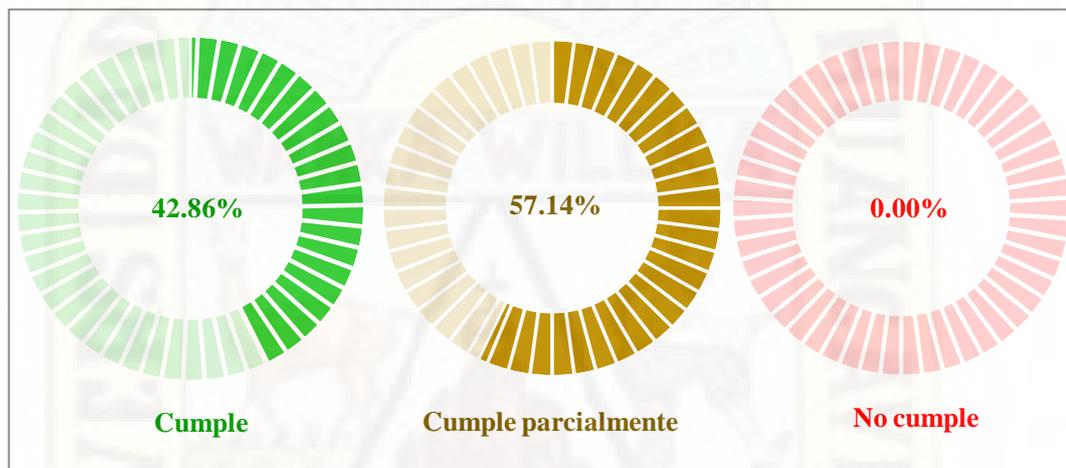
De la Figura 7, el análisis estadístico de los datos permitió declarar que funcionarios en cargos de confianza cumplen parcialmente con la formación profesional requerida, esto traducida en que 71.43%, cumple el 28.57%, y no existe datos sobre funcionarios que no cumplen con este conjunto de conocimientos que les ayudaran a desempeñarse de mejor manera en el cargo que ostentan. De estos resultados se concluye que hay certidumbre para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, afirmando que, se cumple en forma determinante y significativa con la formación profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. Detallando que se cumple de manera parcial, no en su totalidad.

### 4.2.3. Hipótesis Específica 2

**Ha:** Se cumple en forma determinante y significativa con la capacitación requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020.

**Ho:** No se cumple en forma determinante y significativa con la capacitación requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020.

**Figura 8.** Cumplimiento de la capacitación requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020.



*Nota.* Elaboración propia – Ficha de observación.

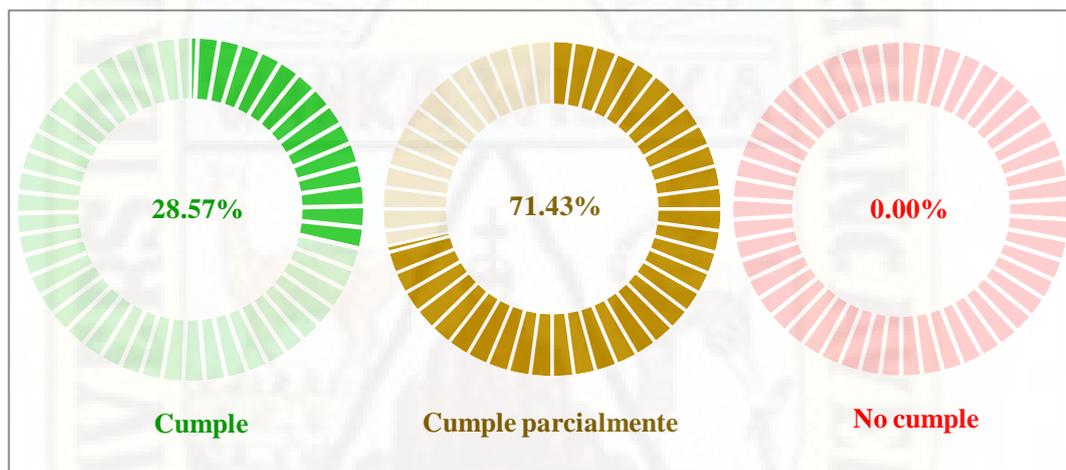
De la Figura 8, se observa que los funcionarios en cargos de confianza con respecto a la capacitación requerida para ejercer estas funciones, el 42.86% lo cumplen, 57.14% lo cumplen de manera parcial, y no tenemos datos sobre la existencia de funcionarios que incumplan esta exigencia de conocimientos, habilidades y conductas personales. Según los porcentajes presentados en el gráfico nos permite concluir que, existe la seguridad para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, afirmando que, se cumple en forma determinante y significativa con la capacitación requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. Este cumplimiento es de manera parcial y no total.

#### 4.2.4. Hipótesis Específica 3

**Ha:** Se cumple en forma determinante y significativa con la experiencia profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

**Ho:** No se cumple en forma determinante y significativa con la experiencia profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020

**Figura 9.** Cumplimiento de la experiencia profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020.



*Nota.* Elaboración propia – Ficha de observación.

De la Figura 9, se presentan los porcentajes obtenidos de los datos con referencia al cumplimiento de la experiencia profesional requerida para ocupar cargos de confianza, estos fueron de la siguiente manera: 28.57% de los funcionarios cumplen, 71.43% lo cumplen parcialmente, y no hay datos del incumplimiento de este requisito solicitado. De estos datos mostrados nos permite asegurar que, existe certeza para desestimar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna, afirmando que, se cumple en forma determinante y significativa con la experiencia profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. Indicando que el cumplimiento se da de manera parcial.

A continuación, se proporciona una descripción de los resultados de la investigación con referencia a los resultados de las investigaciones previas y la justificación de las variables de estudio.

La investigación de Cabello (2018) la identificación de la carencia de una remuneración competitiva en el mercado, sumado a una mala gestión del talento humano dentro de la organización, nos motivó a evaluar la estructura salarial de la organización, considerando que es un rubro que se encuentra expandiéndose rápidamente y abarca a un sector amplio de nuestra población. Por lo tanto, con el fin de brindar un mejor enfoque, se realizan evaluaciones de la remuneración actual en relación con el mercado laboral y luego propuestas de políticas de remuneración para obtener estos beneficios. Cambios estructurales en la organización. Asimismo, se planteó soluciones para realizar la propuesta de una nueva estructura salarial. En nuestra investigación no se desarrolló el estudio de la variable remuneración, por la cual existe difieren los hallazgos en cuanto se refiere a la evaluación de los puestos de funcionarios de confianza en entidades públicas.

Para Yaco (2017) en su investigación concluye en la existencia de una la relación entre el diseño de puesto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, demuestra la existencia de dicha relación, con un coeficiente de correlación de 0.804 que explica una fuerte fortaleza de relación entre las variables, y un R-cuadrado que implica que la productividad laboral se puede ver afectada en un 64.64% debido al diseño de puesto de trabajo. Estos resultados revelan que el hecho que el trabajador tenga coherencia respecto al diseño de puesto de trabajo, y el mismo muestra congruencia en relación a la actividad que realiza, influye directamente en su productividad laboral. En nuestra investigación no se realizó ningún análisis estadístico de relación entre variables de investigación, lo que se realizó fue un análisis descriptivo.

Los resultados de la investigación de Quezada, (2017) demostraron que los perfiles de los profesionales nombrados de la Sede Central del Gobierno Regional de Loreto no cumplen con los requisitos y no son idóneos con el perfil profesional que requiere el Gobierno Regional de Loreto, situación que impacta no solamente en el rendimiento laboral sino también en el servicio al ciudadano de la Región

Loreto. Este estudio tiene cierto grado de similitud con nuestra investigación, en el sentido que también se encontró indicios que los funcionarios actuales tienen limitaciones para ejercer las tareas encomendadas.



## Conclusiones

1. Se determinó que la evaluación de puestos es determinante y significativa en la designación de cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020, con un nivel de 95.4% de cumplimiento parcial del perfil requerido en las dimensiones de: formación profesional; capacitación; y experiencia profesional. Estos resultados reflejan que los funcionarios actuales tienen limitaciones para ejercer las tareas encomendadas.
2. Se determinó que se cumple con formación profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, detallando que se cumple de manera parcial con este conjunto de conocimientos que les ayudaran a desempeñarse de mejor manera en el cargo que ostentan, no en su totalidad. Esto traducida en que 71.43%, cumple el 28.57%, y no existe datos sobre funcionarios que no cumplen con este conjunto de conocimientos que les ayudaran a desempeñarse de mejor manera en el cargo que ostentan.
3. Se determinó que se cumple con la capacitación requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, con el desarrollo personal de conocimientos, habilidades y conductas personales. Este cumplimiento es de manera parcial y no total. El 42.86% lo cumplen, 57.14% lo cumplen de manera parcial, y no tenemos datos sobre la existencia de funcionarios que incumplan esta exigencia de conocimientos, habilidades y conductas personales.
4. Se determinó que se cumple con la experiencia profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, indicando que el cumplimiento se da de manera parcial. El 28.57% de los

funcionarios cumplen, 71.43% lo cumplen parcialmente, y no hay datos del incumplimiento de este requisito solicitado.



## **Recomendaciones**

- 1.** Las normas actuales establecen que los funcionarios de confianza son libres de nombrar y despedir. Por tanto, debe entenderse que, si algún funcionario no cumple con los requisitos para desempeñarse en el cargo designado, se recomienda al titular de entidad o quien haga sus veces a remover a quien no las cumpla con perfil exigido.
- 2.** Las oficinas de Gestión de Personal o sus equivalentes deben realizar el control posterior de la información presentada de los funcionarios de confianza con diversas bases de datos, con la finalidad de verificar si están aptos para trabajar y/o contratar con el Estado, y cuentan con el grado académico requerido para ocupar el cargo.
- 3.** Realizar la difusión del citado estudio de investigación para que toda la orden universitaria pueda conocer los resultados y también pueda servir de antecedente para futuras estudios, a fin de conseguir el efecto multiplicador.

## Referencias bibliográficas

Bermeo, J., & Salinas, J. (2016). *El impacto de la valoración de cargos en el rendimiento del personal en las empresas pecuarias de la ciudad de Guayaquil.*

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15571/1/tesis%20valoraci%3%20de%20cargos%20en%20el%20rendimiento%20del%20personal%20de%20las%20empresas%20pecuarias.pdf>

García (2017). *Análisis de puestos de Trabajo y Selección del Personal de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Miguel Hernández de Eche.*

Latorre (2017). “*La Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en la Universidad de Valencia*”

Cabello, A. (2018). *Propuesta de un sistema de análisis y evaluación de puestos de trabajo como alternativa para establecer una nueva estructura salarial en una empresa del sector concreto al sur del Perú.*

Chacón, J. (2016). *Evaluación del desempeño del personal administrativo, de la facultad de ciencias administrativas de la universidad técnica de Ambato*  
[Universidad Técnica de Ambato].

<http://192.188.46.193/bitstream/123456789/1410/1/268%20Ing.pdf>

Díaz Barriga, F. (1990). *Metodología de diseño curricular para la educación superior. México: Trillas*

Gil, J. (2007). *La evaluación de competencias laborales.* Educación XX, 24.

- Hawes, G., & Corvalán, O. (2005). *Construcción de un perfil profesional*. Proyecto Mecesup Tal, 13-33.
- Jiménez, D. (2016). *Manual de recursos humanos* 3a ed. ESIC Editorial.
- Jiménez Murillo, R. (2012). *La designación y remoción de funcionarios en cargos de confianza de la administración pública. En Temas de gestión pública y actualidad (págs. a1-a4)*. Lima: Gestión pública y desarrollo.
- Lozada, A. (2018). *Evaluación de puestos y su impacto en el rendimiento del talento humano en la dirección financiera del Gad Municipalidad de Ambato* [Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27262/1/18%20GTH.pdf>
- Naupa Palacios, S. A. (2018). *Administración pública y designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza - Inabif 2018*. Lima.
- Quezada, J. (2017). *Evaluación de perfiles de puesto de los servidores profesionales del Gobierno Regional de Loreto—Sede Central, Iquitos 2016* [Universidad Privada de la Selva Peruana].  
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/26/Tesis%20Jesus%20Hugo.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Ruiz Otero, E., Gago García, M. L., García Leal, C., & López Barra, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid: McGraw-Hill.
- Sánchez-Solís, Y (2020). *Designación de funcionarios en cargos de confianza en los gobiernos regionales del Perú*. Polo del Conocimiento, 5(9), 133-147.

Sánchez Solís, Y. (2020). *Perfil profesional y designación de funcionarios de confianza en el gobierno regional de Huancavelica, 2019*. Universidad Nacional de Huancavelica.

Sichi Ojanama, A. I. (2010). *Influencia del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de V y VII ciclos de la Escuela Académico Profesional de Educación Facultad de Educación de la Universidad Nacional de San Marcos*. Lima.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (2016). *Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria*. <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/Anexo-1-nuevo-modelo-programas-Resolucion-175.pdf>

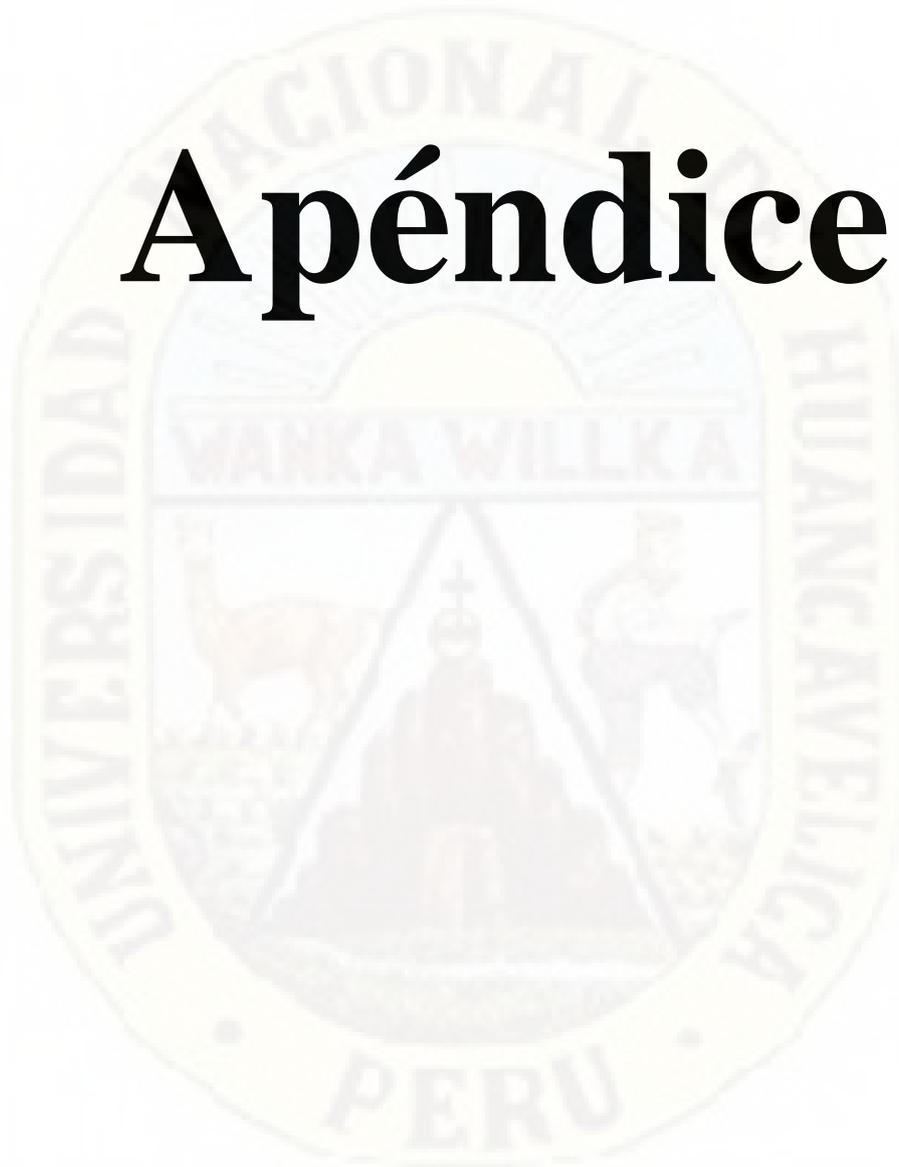
Soria del Castillo, B. (2007). *Diccionario Municipal Peruano*. Lima: INICAM.

Casa M. (2016). “*Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Geronimo-2016*”, de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas – Apurímac.

Castramonte (2017). “*Perfiles Profesionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas*”, de la Universidad Cesar Vallejo.

Yaco, M. (2017). *El diseño de puesto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Poccollay—Tacna*. Universidad Privada de Tacna.

# Apéndice



# Apéndice 1 - Matriz de consistencia

“Evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo la evaluación de puestos determina la designación de cargo de Confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Cuál es el cumplimiento de la formación académica en la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020?</li> <li>➤ ¿Cuál es el cumplimiento de la capacitación en la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020?</li> <li>➤ ¿Cuál es el cumplimiento de la experiencia profesional en la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Evaluar cómo la evaluación de puestos determina la designación de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Determinar el cumplimiento de la formación académica en la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020</li> <li>➤ Determinar el cumplimiento de la capacitación en la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020</li> <li>➤ Determinar el cumplimiento de la experiencia profesional en la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> La evaluación de puestos es determinante y significativa en la designación de cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se cumple en forma determinante y significativa con la formación profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020</li> <li>➤ Se cumple en forma determinante y significativa con la capacitación requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020</li> <li>➤ Se cumple en forma determinante y significativa con la experiencia profesional requerida de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020</li> </ul>	<p>Evaluación de puestos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación académica</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Experiencia profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Título profesional según lo requerido en el MOF</li> <li>▪ Colegiatura profesional</li> <li>▪ Habilidad profesional</li> <li>▪ Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles – RNSSC</li> <li>▪ Registro de Deudores Alimentarios Morosos - REDAM</li> <li>▪ Capacitación en temas de su cargo</li> <li>▪ Capacitación en temas de Gestión Pública</li> <li>▪ Capacitación en temas de gestión de personal</li> <li>▪ Experiencia específica para su cargo</li> <li>▪ Experiencia general para su cargo</li> <li>▪ Experiencia en gestión de personal</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Según su finalidad: Investigación aplicada</li> </ul> <p><b>Nivel de Investigación:</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Población y Muestra:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionarios en cargos de confianza de la DRA-HVCA.</li> <li>• <b>Muestreo:</b> No probabilístico por conveniencia o intencional.</li> </ul> <p><b>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica: observación.</li> <li>• Instrumento: Ficha de observación</li> </ul> <p><b>Procesamiento y Análisis de Datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estadística descriptiva.</li> </ul>

## Apéndice 2 - Instrumento de recolección de datos

### FICHA DE OBSERVACIÓN

El presente instrumento de recolección de datos tiene como finalidad de determinar la evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. Asimismo, se sugiere tener en consideración a siguientes recomendaciones:

- Rellenar los datos generales con letra legible y en imprenta.
- Leer atentamente cada enunciado, y marca con una (X) la respuesta.
- Marcar una de las alternativas en cada enunciado.

#### 1. Datos generales

<b>Cargo estructural:</b>	
<b>Cargo clasificado:</b>	
<b>Código:</b>	
<b>N° de cargo:</b>	

<b>1</b> No cumple	<b>2</b> Cumple parcialmente	<b>3</b> Si cumple
-----------------------	---------------------------------	-----------------------

#### 2. Formación Académica

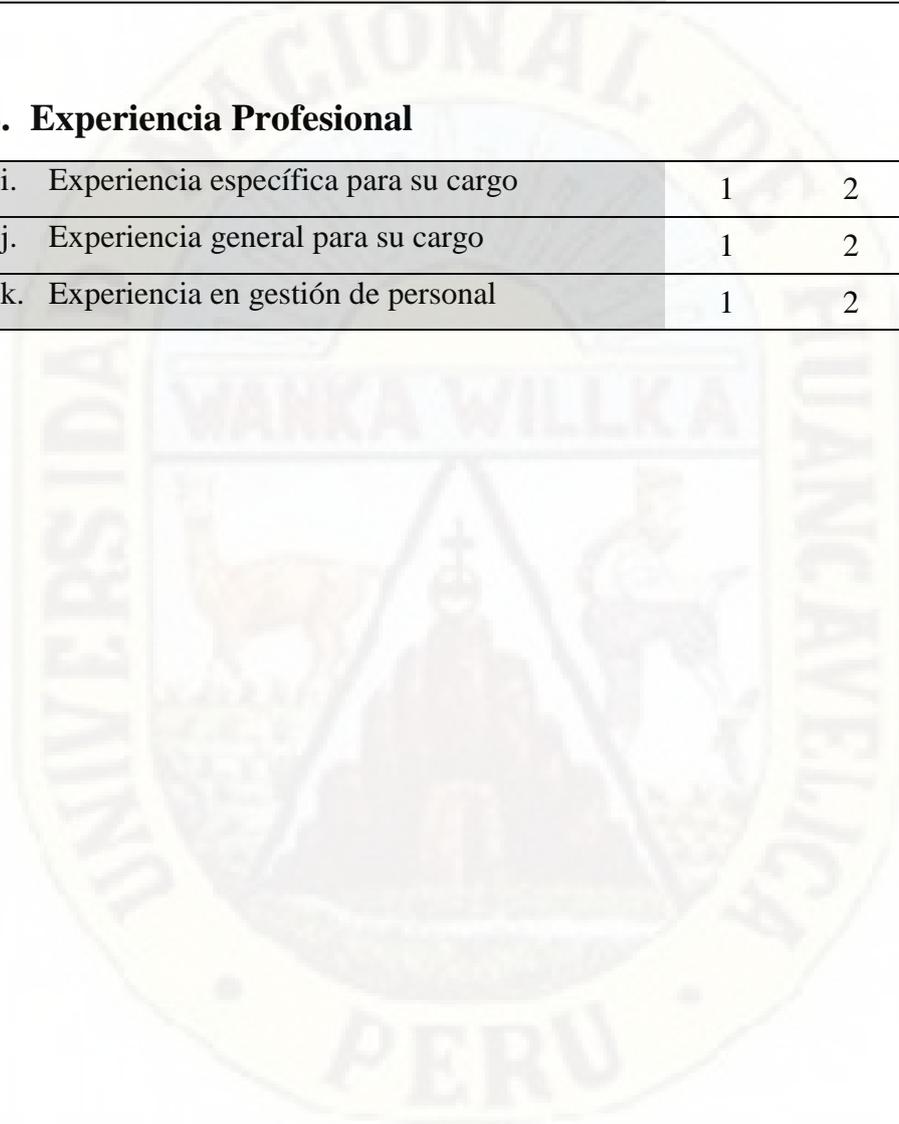
a. Título profesional según lo requerido en el MOF	1	2	3
b. Colegiatura profesional	1	2	3
c. Habilidad profesional	1	2	3
d. No estar en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles - RNSSC	1	2	3
e. No estar en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos - REDAM	1	2	3

### 3. Capacitación

f. Capacitación en temas de su cargo	1	2	3
g. Capacitación en temas de Gestión Pública	1	2	3
h. Capacitación en temas de gestión de personal	1	2	3

### 4. Experiencia Profesional

i. Experiencia específica para su cargo	1	2	3
j. Experiencia general para su cargo	1	2	3
k. Experiencia en gestión de personal	1	2	3



### Apéndice 3 – Base de datos

N°	CARGO	APELLIDOS Y NOMBRES	FORMACIÓN ACADÉMICA					CAPACITACION			EXPERIENCIA PROFESIONAL		
			a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
1	DIRECTOR REGIONAL	RODRIGUEZ PAREDES, RAUL JUAN	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1
2	DIRECTOR DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION	QUISPE CAYETANO, RONALD FREDIE	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1
3	DIRECTOR DE LA OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	AGUIRRE LEON, GILMAR	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1
4	DIRECTOR DE LA OFICINA DE COMPETITIVIDAD AGRARIA	HUAMAN ALVITES, OSCAR ELIAS	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1
5	DIRECTOR DE LA OFICINA DE PLANIFICACION AGRARIA	GUILLEN VALENCIA, ELISEO	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1
6	DIRECTOR DE LA AGENCIA AGRARIA HUANCAVELICA	AGUADO QUISPE, ANUNCIACION OLMEDO	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1
7	DIRECTOR DE LA OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA	QUISPE HUAMANCAJA, EDITH	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1

# Apéndice 4 - Registro de títulos Profesionales

## 1. RODRIGUEZ PAREDES, RAUL JUAN

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Ingresar el número de su Documento de Identidad Ingresar sus Apellidos y nombres completos Ingresar el código de la imagen

BUSCAR IMPRIMIR LIMPIAR

(\*\*\*)Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RODRIGUEZ PAREDES, RAUL JUAN DNI 23208614	BACHILLER EN ZOOTECNIA Fecha de diploma: 09/05/1984 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU PERU
RODRIGUEZ PAREDES, RAUL JUAN DNI 23208614	INGENIERO ZOOTECNISTA Fecha de diploma: 07/01/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU PERU

## 2. QUISPE CAYETANO, RONALD FREDIE

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Ingresar el número de su Documento de Identidad Ingresar sus Apellidos y nombres completos Ingresar el código de la imagen

BUSCAR IMPRIMIR LIMPIAR

(\*\*\*)Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
QUISPE CAYETANO, RONALD FREDIE DNI 41838502	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/12/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA PERU
QUISPE CAYETANO, RONALD FREDIE DNI 41838502	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 30/04/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA PERU

## 3. AGUIRRE LEON, GILMAR

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Ingresar el número de su Documento de Identidad Ingresar sus Apellidos y nombres completos Ingresar el código de la imagen

BUSCAR IMPRIMIR LIMPIAR

(\*\*\*)Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
AGUIRRE LEON, GILMAR DNI 23979169	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 30/10/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA PERU
AGUIRRE LEON, GILMAR DNI 23979169	ABOGADO Fecha de diploma: 18/09/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARIBASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU

#### 4. HUAMAN ALVITES, OSCAR ELIAS

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Ingrese el número de su Documento de Identidad Ingrese sus Apellidos y Nombres completos Ingrese el código de la imagen

(\*\*SI existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HUAMAN ALVITES, OSCAR ELIAS DNI 20071149	INGENIERO ZOOTECNISTA Fecha de diploma: 28/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA PERU
HUAMAN ALVITES, OSCAR ELIAS DNI 20071149	BACHILLER EN ZOOTECNIA Fecha de diploma: 25/11/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA PERU

#### 5. GUILLEN VALENCIA, ELISEO

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Ingrese el número de su Documento de Identidad Ingrese sus Apellidos y Nombres completos Ingrese el código de la imagen

(\*\*SI existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GUILLEN VALENCIA, ELISEO DNI 23209581	BACHILLER EN CONTABILIDAD Y FINANZAS Fecha de diploma: 27/03/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES PERU
GUILLEN VALENCIA, ELISEO DNI 23209581	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 24/07/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES PERU
GUILLEN VALENCIA, ELISEO DNI 23209581	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GUILLEN VALENCIA, ELISEO DNI 23209581	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

#### 6. AGUADO QUISPE, ANUNCIACION OLMEDO

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Ingrese el número de su Documento de Identidad Ingrese sus Apellidos y Nombres completos Ingrese el código de la imagen

(\*\*SI existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
AGUADO QUISPE, ANUNCIACION OLMEDO DNI 08281825	BACHILLER EN CIENCIAS ZOOTECNIA Fecha de diploma: 19/01/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION PERU
AGUADO QUISPE, ANUNCIACION OLMEDO DNI 08281825	BACHILLER EN CC. ZOOTECNIA Fecha de diploma: 22/02/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION PERU
AGUADO QUISPE, ANUNCIACION OLMEDO DNI 08281825	INGENIERO ZOOTECNISTA Fecha de diploma: 25/08/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION PERU

# 7. QUISPE HUAMANCAJA, EDITH

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

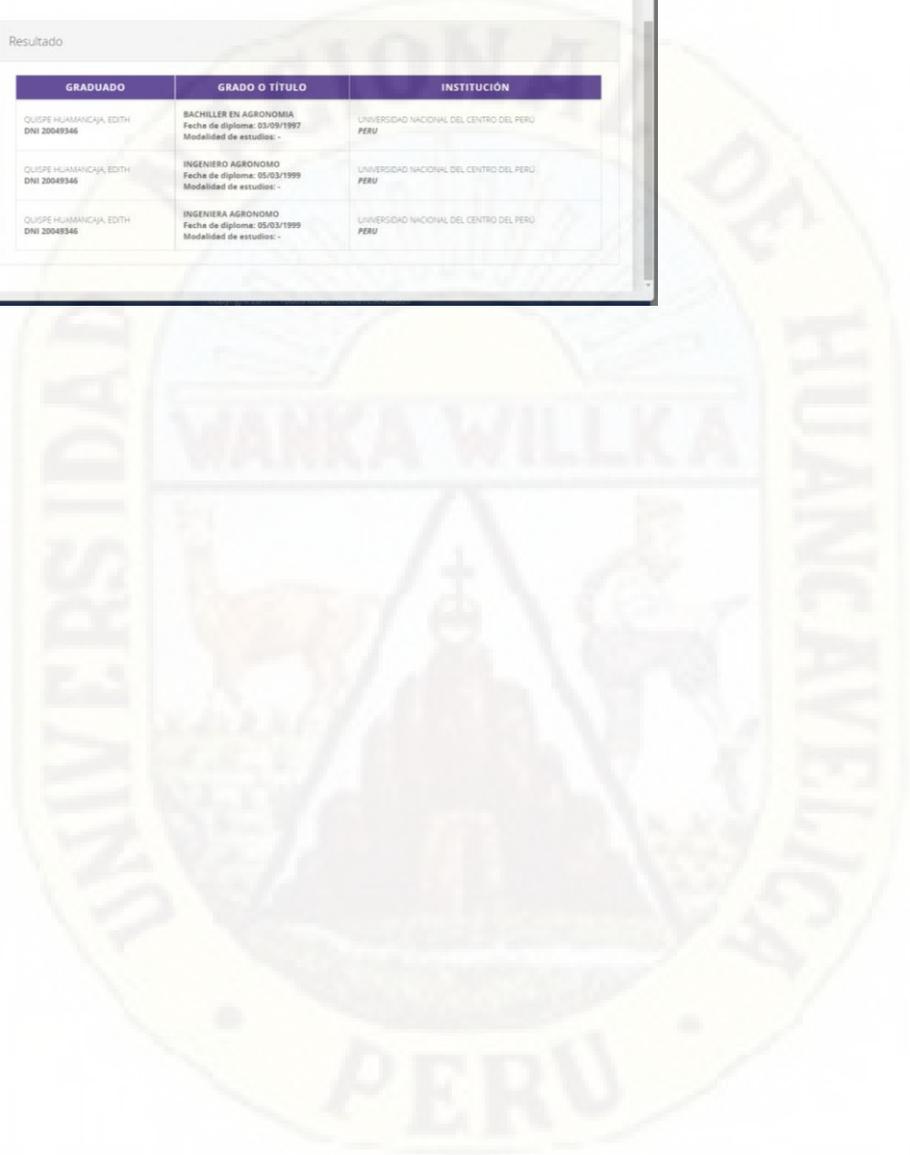
Aplicativo Guía

BUSCAR IMPRIMIR LIMPIAR

[\*\*]Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
QUISPE HUAMANCAJA, EDITH DNI 20049346	BACHILLER EN AGRONOMIA Fecha de diploma: 03/09/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU PERU
QUISPE HUAMANCAJA, EDITH DNI 20049346	INGENIERO AGRÓNOMO Fecha de diploma: 05/03/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU PERU
QUISPE HUAMANCAJA, EDITH DNI 20049346	INGENIERA AGRÓNOMO Fecha de diploma: 05/03/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU PERU



## Apéndice 5 – Colegiatura

### 1. RODRIGUEZ PAREDES, RAUL JUAN



The image shows a professional registration card for Raul Juan Rodriguez Paredes. At the top center is the logo of the Colegio de Ingenieros del Peru. Below the logo is a red header with the text "DATOS DEL COLEGIADO". The card contains the following information:

Número de CIP	: 123198
Apellidos	: RODRIGUEZ PAREDES
Nombres	: RAUL JUAN
Condición	: <b>NO HABILITADO</b>
Especialidad	: Ingenieria de Zootecnia
Capitulo	: ZOOTECNIA

There is a silhouette of a person's head and shoulders on the right side of the card.

### 2. QUISPE CAYETANO, RONALD FREDIE



The image shows a search interface for a professional registration card. The search results display the following information:

Search	ronald fredie
quispe cayetano	REGUC
CORLAD	+
X HUANCAYELICA	

Below the search results, there is a circular placeholder for a profile picture. The text below the placeholder reads:

REGUC: 004434  
RONALD FREDIE QUISPE CAYETANO  
CORLAD: HUANCAYELICA  
CONSTANCIA:

### 3. AGUIRRE LEON, GILMAR

No encontrado

#### 4. HUAMAN ALVITES, OSCAR ELIAS

Detalle de los Datos del Colegiado

Numero CIP : 95211  
Primer Apellido : HUAMAN  
Segundo Apellido : ALVITES  
Nombres : OSCAR ELIAS  
Sede : HUANCAVELICA  
Condición : NO HABILITADO  
Fecha Incorporación : 27/08/2007

Formación Académica

PRIMERA ESPECIALIDAD		
Capítulo	Especialidad	Fecha Reconocimiento CIP
ZOOTECNIA	ZOOTECNISTA	27/08/2007

Cerrar

#### 5. GUILLEN VALENCIA, ELISEO

No encontrado

#### 6. AGUADO QUISPE, ANUNCIACION OLMEDO

Detalle de los Datos del Colegiado

Numero CIP : 52455  
Primer Apellido : AGUADO  
Segundo Apellido : QUISPE  
Nombres : ANUNCIACION OLMEDO  
Sede : HUANCAVELICA  
Condición : NO HABILITADO  
Fecha Incorporación : 18/12/1996

Formación Académica

PRIMERA ESPECIALIDAD		
Capítulo	Especialidad	Fecha Reconocimiento CIP
ZOOTECNIA	ZOOTECNISTA	18/12/1996

Cerrar

#### 7. QUISPE HUAMANCAJA, EDITH



DATOS DEL COLEGIADO

Número de CIP : 64621  
Apellidos : QUISPE HUAMANCAJA  
Nombres : EDITH  
Condición : **NO HABILITADO**  
Especialidad : Ingeniería Agronómica  
Capítulo : AGRONÓMICA



## Apéndice 6 – Certificado de anti plagio

 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA  
(Creada por ley N°25265)  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

 Repositorio Institucional

**REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**turnitin**

**CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD**

Por medio de este documento de Originalidad el área de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica, certifica que el trabajo de investigación titulado: "EVALUACIÓN DE PUESTOS DE LOS CARGOS DE CONFIANZA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUANCAMELICA, 2020" presentado por los autores: LÓPEZ CUCHULA, Javier y RODRÍGUEZ LLANTOY, Jhon Renzo, cuyo docente asesor es: Mg. QUISPE VIDALON, Daniel. Con la finalidad de obtener el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN el Repositorio Institucional hace saber que **es un trabajo de investigación original** y no ha sido presentado ni publicado en otras revistas científicas nacionales e internacionales ni en sitio o portal electrónico.

Por tanto, basándonos en el cumplimiento del Art.4 del Reglamento del Software Anti plagio de la UNH, el área de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica dictamina que este trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio TURNITIN y al estar dentro de los parámetros establecidos, esta investigación es **aceptado como original**.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
75.0 %	25.0 %

ADJUNTO

- ✓ Captura de pantalla de la revisión del trabajo de investigación en el software anti plagio - TURNITIN.

El presente Certificado se expide el 23 de septiembre del año 2021.

 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

JENNY MORALES VILCAHUAMAN  
Jefa de Área de Repositorio Institucional

N° 277-2021

# CLASIFICACIÓN DE CARGOS ESTRUCTURALES



<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>CARGO ESTRUCTURAL</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>CLASIFICACIÓN</b>
FUNCIÓNARIO PÚBLICO	Gobernador/a Regional Vice-Gobernador/a Regional Gerente/a General Regional	447 - 1	FP
EMPLEADO DE CONFIANZA	Asesor/a I Asesor/a II Director/a de Programa Sectorial II Director/a de Programa Sectorial III Director/a de Sistema Administrativo II Director/a de Sistema Administrativo III	447 - 2	EC
SERVIDOR PÚBLICO DIRECTIVO SUPERIOR	Asesor/a I Director/a de Programa Sectorial I Director/a de Programa Sectorial II Director/a de Sistema Administrativo II Jefe/a del Órgano de Control Institucional Procurador/a Público Regional Procurador/a Público Regional - Adjunto	447 - 3	DS
SERVIDOR PÚBLICO EJECUTIVO	Director/a de Sistema Administrativo I Director/a de Programa Sectorial I	447 - 4	EJ



# EMPLEADOS DE CONFIANZA (EC)



**1. NATURALEZA DE LA CLASE**

- Ejecución de actividades de asesoramiento técnico administrativo y/o político social a funcionarios de alto nivel.

**2. FUNCIONES GENERALES:**

- Formular, analizar y proponer normas técnicas de gestión institucional.
- Asesorar y absolver consultas sobre aspectos técnicos administrativos de gestión de gobierno que se le encomiende.
- Participar en comisiones, conferencias, seminarios y/o reuniones de coordinación para la solución de problemas.
- Participar en la formulación de políticas de gestión institucional.

**3. REQUISITOS MÍNIMOS**

- Título profesional universitario de Abogado, Administración, Economista, Ingeniero, Contador que incluya estudios relacionado con la especialidad
- Colegiado y habilitado en el ejercicio profesional.
- Capacitación especializada relacionada al cargo.
- Experiencia en labores del área.



## 1. NATURALEZA DE LA CLASE

- Ejecución de actividades de asesoramiento técnico administrativo y/o político-sociales a la Alta Dirección del Gobierno Regional.
- Actividades similares a las de Asesor I, diferenciándose en la mayor complejidad y responsabilidad.

## 2. FUNCIONES GENERALES:

- Proponer pautas y lineamientos de política institucional y sectorial en temas regionales y nacionales, sobre temas que sean de competencia directa o indirecta del Gobierno Regional.
- Participar en comisiones, y/o reuniones de coordinación, tendientes a las soluciones de problemas socio-económicos de la Región
- Prestar asesoramiento especializado a la Alta Dirección, en la adopción de decisiones orientadas al cumplimiento de los fines y objetivos del Gobierno Regional.

## 3. REQUISITOS MÍNIMOS

- Título profesional universitario de Ingeniero, Administración, Economista, Ingeniero, Contador que incluya estudios relacionado con la especialidad.
- Colegiado y habilitado en el ejercicio profesional.
- Capacitación especializada relacionada al cargo.
- Experiencia en labores del área y gestión pública.



## DIRECTOR/A DE PROGRAMA SECTORIAL II 447-2

### 1. NATURALEZA DE LA CLASE

- Dirección, supervisión y evaluación de actividades técnico-administrativas en programas de línea asignados al área de su competencia.
- Actividades similares a las de Director de Programas Sectorial I, diferenciándose en la mayor complejidad y responsabilidad.
- Supervisa la labor de personal directivo y profesional.

### 2. FUNCIONES GENERALES:

- Programar las actividades técnicas y proponer políticas para el desarrollo y aplicación de los programas a su cargo en el Gobierno Regional.
- Dirigir, coordinar y evaluar la realización de actividades técnicas y administrativas de la dependencia.
- Participar en la formulación del presupuesto de los programas a su cargo
- Elaborar normas y directivas para el desarrollo de los programas de competencia
- Inspeccionar y evaluar el desarrollo de los programas emitiendo los informes técnicos correspondientes.
- Coordinar con dependencias regionales la planificación ejecución de los programas.
- Puede corresponderle representar al organismo en comisiones multisectoriales y/o eventos nacionales e internacionales.

### 3. REQUISITOS MÍNIMOS

- Título Profesional universitario que incluya estudios relacionados con la especialidad.
- Colegiado y habilitado en el ejercicio profesional.
- Capacitación especializada relacionada al cargo.
- Experiencia en la dirección de programas del área.



**1. NATURALEZA DE LA CLASE**

- Planificación dirección y coordinación de actividades técnico-administrativas en programas de línea asignados al área de su competencia.
- Actividades similares a las de Director de Programa Sectorial II, diferenciándose en la mayor complejidad y responsabilidad.
- Supervisa la labor de personal directivo y profesional.

**2. FUNCIONES GENERALES:**

- a. Planificar, dirigir y coordinar las actividades técnico-administrativas de los programas de su competencia en el Gobierno Regional.
- b. Supervisar la ejecución presupuestal de los programas a su cargo.
- c. Proponer alternativas de política de su actividad y los planes y programas para su desarrollo
- d. Coordinar las actividades del área con otras dependencia y sectores.
- e. Estudiar y aprobar normas y directivas para la ejecución de los programas de su jurisdicción
- f. Participar en el estudio y determinación de la política general del organismo.
- g. Representar al organismo en comisiones multisectoriales y/o eventos nacionales e internacionales.

**3. REQUISITOS MÍNIMOS**

- Título Profesional universitario que incluya estudios relacionados con la especialidad.
- Colegiado y habilitado en el ejercicio profesional.
- Capacitación especializada relacionada al cargo.
- Experiencia en la dirección de programas del área.



## DIRECTOR/A DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II 447-2

### 1. NATURALEZA DE LA CLASE

- Dirección y coordinación de programas de sistemas administrativos.
- Actividades similares a la de Director de Sistema Administrativo I, diferenciándose en la mayor complejidad y responsabilidad.
- Supervisa la labor de personal directivo y profesional.

### 2. FUNCIONES GENERALES:

- Programar, dirigir las actividades propias de un sistema administrativo en el Gobierno Regional
- Participar en la formulación de políticas nacionales de un Sistema Administrativo.
- Evaluar actividades del Sistema y determinar las medidas correctivas para el buen funcionamiento del mismo.
- Brindar asesoramiento en asuntos de su especialidad.

### 3. REQUISITOS MÍNIMOS

- Título Profesional universitario que incluya estudios relacionados con la especialidad.
- Colegiado y habilitado en el ejercicio profesional.
- Capacitación especializada en el área.
- Conocimiento y dominio de herramientas ofimáticas
- Experiencia en la conducción de programas de un sistema administrativo



**1. NATURALEZA DE LA CLASE**

- Planificación, dirección y coordinación de la aplicación y conducción de un sistema administrativo a nivel Institucional.
- Actividades similares a las de Director Sistema Administrativo II diferenciándose en la mayor complejidad y responsabilidad.
- Supervisa la labor de personal directivo y profesional

**2. FUNCIONES GENERALES:**

- a. Planificar, dirigir y coordinar actividades propias de un sistema administrativo de conformidad a la normatividad emanada del órgano rector correspondiente.
- b. Aprobar las normas y procedimientos técnico-administrativos en el área de su competencia en el Gobierno Regional.
- c. Coordinar controlar y evaluar el desarrollo de programas correspondientes al Sistema que conduce.
- d. Emitir opinión técnica sobre normas y dispositivos legales referentes al Sistema de su competencia
- e. Proponer y/o integrar comisiones para la formulación de políticas orientadas al desarrollo del Sistema
- f. Asesorar a la Alta Dirección del Sector en asuntos relacionados con el sistema que conduce.
- g. Puede corresponderle representar al Sector en certámenes nacionales e internacionales relacionados con el campo de su especialidad.

**3. REQUISITOS MÍNIMOS**

- Título Profesional universitario que incluya estudios relacionados con la especialidad.
- Colegiado y habilitado en el ejercicio profesional.
- Capacitación especializada en el campo de su competencia.
- Amplia experiencia en la conducción de programas relacionados con la especialidad





Gobierno Regional

**HUANCAVELICA**

*Trabajamos para todos...*

GERENCIA REGIONAL DE  
DESARROLLO ECONÓMICO

DIRECCIÓN REGIONAL  
AGRARIA

**PAP**

PRESUPUESTO  
ANALITICO  
DE PERSONAL

Huancavelica, Mayo de 2012



**PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL  
(PAP)  
GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA - AGRICULTURA  
DIRECCION REGIONAL**

**PLIEGO : 447 GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA  
UNIDAD EJECUTORA: 100 REGION HUANCAMELICA - AGRICULTURA**

Nº DE PLAZA	PERIODO PREVIO		PERIODO PROPUUESTO						CONDICION		
	NIVEL O CATEG.	CANTIDAD DE PLAZAS PRESUP.	NIVEL O CATEG.	REMUNERACION MENSUAL			CANTIDAD DE PLAZAS			CARGO CLASIFICADO DENOMINACION DEL CARGO PREVISTO EN EL CAP	
				BASICA	REUNIFICADA	PRINCIPAL	TOTAL	PRESUP.			OCUPADA
1	49%	1	49%	0.06	42.47	42.53	1,352.14	1	1	DIRECCION REGIONAL	Confianza
2	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	639.37	1	1	DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL III	Nombrado
3	ST-A	1	ST-A	0.04	24.14	24.18	648.10	1	1	PROMOTOR AGROPECUARIO III	Nombrado
		3		0.14	90.56	90.70	2,639.61	3	3	SECRETARIA V	
4	SP-A	0	SP-A	-	-	-	-	0	0	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	Previsto
										CONTADOR IV	
5	44%	1	44%	0.06	40.47	40.53	1,235.88	1	1	OFICINA DE PLANIFICACION AGRARIA	Confianza
6	SP-C	1	SP-C	0.05	29.61	29.66	787.31	1	1	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	Nombrado
7	SP-C	1	SP-C	0.05	29.61	29.66	716.94	1	1	INGENIERO EN CIENCIAS AGROPECUARIAS II	Nombrado
8	SP-D	1	SP-D	0.05	29.16	29.21	837.13	1	1	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	Nombrado
9	ST-C	1	ST-C	0.04	23.82	23.86	650.14	1	1	PLANIFICADOR I	Nombrado
		5		0.25	152.67	152.92	4,227.40	5	5	SECRETARIA III	
10	44%	1	44%	0.06	40.47	40.53	1,235.88	1	1	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	Confianza
11	F2	1	F2	0.06	36.47	36.53	886.75	1	1	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	Nombrado
12	ST-B	1	ST-B	0.04	23.82	23.86	650.14	1	1	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	Nombrado
		3		0.16	100.76	100.92	2,772.77	3	3	SECRETARIA (O) III	



**PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL  
(PAP)  
GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA - AGRICULTURA  
DIRECCION REGIONAL**

**PLIEGO : 447 GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA  
UNIDAD EJECUTORA: 100 REGION HUANCAMELICA - AGRICULTURA**

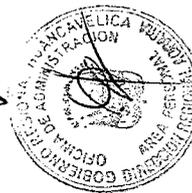
Nº DE PLAZA	PERIODO PREVIO		PERIODO PROPUUESTO						CONDICION		
	NIVEL O CATEG.	CANTIDAD DE PLAZAS OCUPADA	NIVEL O CATEG.	REMUNERACION MENSUAL		CANTIDAD DE PLAZAS		PERIODO EN MESES			
				BASICA	REUNIFICADA	PRINCIPAL	TOTAL			PRESUP.	OCUPADA
13	44%	1	44%	0.06	40.47	40.53	1,235.88	1	1	12	Confianza
14	SP-B	1	SP-B	0.06	22.30	30.10	613.11	1	1	12	Nombrado
15	SP-C	1	SP-C	0.05	29.61	29.66	738.23	1	1	12	Nombrado
16	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	657.18	1	1	12	Nombrado
17	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	639.70	1	1	12	Nombrado
18	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	657.17	1	1	12	Nombrado
19	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	639.37	1	1	12	Nombrado
20	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	639.37	1	1	12	Nombrado
21	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	659.09	1	1	12	Nombrado
22	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	657.16	1	1	12	Nombrado
23	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	657.17	1	1	12	Nombrado
24	ST-C	1	ST-C	0.04	23.82	23.86	641.47	1	1	12	Nombrado
25	ST-C	1	ST-C	0.04	23.82	23.86	641.47	1	1	12	Nombrado
26	ST-B	1	ST-B	0.04	23.82	23.86	650.14	1	1	12	Nombrado
27	ST-C	1	ST-C	0.04	23.82	23.86	628.65	1	1	12	Nombrado
28	ST-C	1	ST-C	0.04	23.82	23.86	650.13	1	1	12	Nombrado
29	SA-C	1	SA-C	0.02	23.19	23.21	610.75	1	1	12	Nombrado
		17		0.71	426.27	494.72	11,616.04	17	17		
30	F-4	1	F-4	0.06	40.47	40.53	1,235.88	1	1	12	Designado
31	SP-A	1	SP-A	0.06	30.20	30.25	768.57	1	1	12	Nombrado
32	SP-C		SP-C								Previsto
33	SP-C		SP-C								Previsto
34	SP-C		SP-C								Previsto
35	ST-A	1	ST-A	0.04	24.14	24.18	645.09	1	1	12	Nombrado
36	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	640.71	1	1	12	Nombrado
		4		0.20	118.76	118.96	3,290.25	4	4		



**PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL  
(PAP)  
GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA - AGRICULTURA  
DIRECCION REGIONAL**

**PLIEGO : 447 GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA  
UNIDAD EJECUTORA: 100 REGION HUANCAMELICA - AGRICULTURA**

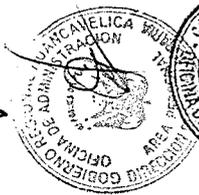
Nº DE PLAZA	PERIODO PREVIO		PERIODO PROPUUESTO						CONDICION			
	NIVEL O CATEG.	CANTIDAD DE PLAZAS PRESUP.	NIVEL O CATEG.	REMUNERACION MENSUAL			CANTIDAD DE PLAZAS PRESUP.	OCUPADA		PERIODO EN MESES	CARGO CLASIFICADO DENOMINACION DEL CARGO PREVISTO EN EL CAP	
				BASICA	REUNIFICADA	PRINCIPAL						TOTAL
37	F-4	1	F-4	0.06	40.47	40.53	1,235.88	1	1	12	DIRECCION DE COMPETITIVIDAD AGRARIA	Designado
38	F-1	1	F-1	0.05	32.00	32.05	1,023.87	1	1	12	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	Nombrado
39	SP-C		SP-C								INGENIERO EN CIENCIAS AGROPECUARIAS III	Previsto
40	SP-D	1	SP-D	0.05	29.16	29.21	717.08	1	1	12	INGENIERO EN CIENCIAS AGROPECUARIAS II	Nombrado
41	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	646.85	1	1	12	ESTADISTICO I	Nombrado
42	ST-C		ST-C								TECNICO AGROPECUARIO III	Nombrado
43	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	640.71	1	1	12	OPERADOR PAD II	Previsto
		5		0.24	149.53	149.77	4,264.39	5	5		SECRETARIA II	Nombrado
											DIRECCION DE CULTIVOS NATIVOS Y GANADERIA REGIONAL	
44	F-4		F-4								DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	Previsto
45	SP-B	1	SP-B	0.05	29.16	29.21	803.13	1	1	12	INGENIERO EN CIENCIAS AGROPECUARIAS III	Nombrado
46	SP-D	1	SP-D	0.05	29.16	29.21	720.07	1	1	12	INGENIERO EN CIENCIAS AGROPECUARIAS I	Nombrado
47	ST-A		ST-A								TECNICO AGROPECUARIO III	Previsto
		2		0.10	58.32	58.42	1523.20	2	2			
											DIRECCION DE FORESTAL, FAUNA SILVESTRE Y ASUNTOS AMBIENTALES	
48	F-4		F-4								DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	Previsto
49	SP-A	1	SP-A	0.06	30.20	30.25	796.71	1	1	12	INGENIERO EN CIENCIAS AGROPECUARIAS IV	Nombrado
50	SP-C	1	SP-C	0.05	29.61	29.66	716.94	1	1	12	INGENIERO EN CIENCIAS AGROPECUARIAS II	Nombrado
51	ST-C	1	ST-C	0.04	23.82	23.86	625.01	1	1	12	TECNICO EN SEGURIDAD I	Contratado
		3		0.15	83.63	83.77	2,138.66	3	3			



**PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL  
(PAP)  
GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA - AGRICULTURA  
DIRECCION REGIONAL**

**PLIEGO : 447 GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA  
UNIDAD EJECUTORA: 100 REGION HUANCAMELICA - AGRICULTURA**

Nº DE PLAZA	PERIODO PREVIO		PERIODO PROPUESTO						CONDICION	
	NIVEL O CATEG.	CANTIDAD DE PLAZAS OCUPADA	NIVEL O CATEG.	REMUNERACION MENSUAL		CANTIDAD DE PLAZAS		PERIODO EN MESES		
				BASICA	REUNIFICADA	PRINCIPAL	TOTAL			PRESUP.
52	F-4	1	0.06	40.47	40.53	1,235.88	1	1	12	Designado
53	SP-A	1	0.06	30.20	30.26	934.21	1	1	12	Nombrado
54	SP-C									Previsto
55	ST-C									Previsto
56	ST-C	2	0.12	70.67	70.79	2170.09	2	2		Previsto
57	F-4									Previsto
58	SP-A									Previsto
59	SP-B									Previsto
60	SP-C	1	0.05	29.61	29.66	770.25	1	1	12	Nombrado
61	SP-D									Previsto
62	SP-D									Previsto
63	SP-C	1	0.05	29.61	29.66	828.79	1	1	12	Nombrado
64	SP-D	1	0.05	29.16	29.21	717.08	1	1	12	Nombrado
65	ST-C									Previsto
66	ST-B	3	0.15	88.38	88.53	2316.12	3	3		Previsto





PLIEGO :  
UNIDAD EJECUTORA:

447 GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA  
100 REGION HUANCAMELICA - AGRICULTURA

**PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL  
(PAP)  
GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA - AGRICULTURA  
DIRECCION REGIONAL**

Nº DE PLAZA	PERIODO PREVIO		PERIODO PROPUUESTO						PERIODO EN MESES		CARGO CLASIFICADO DENOMINACION DEL CARGO PREVISTO EN EL CAP	CONDICION
	NIVEL CATEG.	CANTIDAD DE PLAZAS OCUPADA	NIVEL CATEG.	BASICA	REUNIFICADA	PRINCIPAL	TOTAL	PRESUP.	OCUPADA			
67	44%	1	44%	0.06	40.47	40.53	1,235.88	1	1	12	AGENCIA AGRARIA HUANCAMELICA	Confianza
68	F-2	1	F-2	0.06	36.47	36.53	1,039.46	1	1	12	SEDE AGRARIA HUANDO	Nombrado
69	F-1	1	F-1	0.05	32.00	32.05	865.97	1	1	12	DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL II	Nombrado
70	ST-A	1	ST-A	0.04	24.14	24.18	665.29	1	1	12	INGENIERO EN CIENCIAS AGROPECUARIAS III	Nombrado
71	ST-A	1	ST-A	0.04	24.14	24.18	645.09	1	1	12	TECNICO ADMINISTRATIVO III	Nombrado
72	ST-A	1	ST-A	0.04	24.14	24.18	645.09	1	1	12	TECNICO AGROPECUARIO III	Nombrado
73	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	639.36	1	1	12	TECNICO AGROPECUARIO III	Nombrado
74	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	636.37	1	1	12	TECNICO AGROPECUARIO II	Nombrado
75	ST-A		ST-A								PROMOTOR AGROPECUARIO III	Nombrado
76	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	657.17	1	1	12	SEDE AGRARIA ACORIA	Previsto
77	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	639.37	1	1	12	TECNICO AGROPECUARIO III	Previsto
78	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	639.37	1	1	12	SEDE AGRARIA ASCENSION	Nombrado
79	ST-A		ST-A								TECNICO AGROPECUARIO III	Nombrado
80	F-1	1	F-1	0.05	32.00	32.05	906.61	1	1	12	TECNICO AGROPECUARIO III	Nombrado
81	SP-C	1	SP-C	0.05	29.61	29.66	716.94	1	1	12	SEDE MOYA	Nombrado
82	ST-A	1	ST-A	0.04	24.14	24.18	667.21	1	1	12	INGENIERO EN CIENCIAS AGROPECUARIAS I	Nombrado
83	ST-A		ST-A								INGENIERO EN CIENCIAS AGROPECUARIAS II	Nombrado
84	SP-D	1	SP-D	0.05	29.16	29.21	811.86	1	1	12	SEDE VIÑAS	Previsto
85	ST-A	1	ST-A	0.04	24.14	24.18	645.09	1	1	12	TECNICO AGROPECUARIO III	Previsto
86	ST-B	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	648.45	1	1	12	SEDE YAULI	Nombrado
87	ST-A	1	ST-A	0.04	24.14	24.18	645.09	1	1	12	ESPECIALISTA PROMOCION SOCIAL I	Nombrado
		18		0.80	488.25	489.05	13,349.67	18	18		TECNICO AGROPECUARIO III	Nombrado



**PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL  
(PAP)  
GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA - AGRICULTURA  
DIRECCION REGIONAL**

**PLIEGO :** 447 GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA  
100 REGION HUANCAMELICA - AGRICULTURA

**UNIDAD EJECUTORA:**

Nº DE PLAZA	PERIODO PREVIO		PERIODO PROPUUESTO						CONDICION				
	NIVEL O CATEG.	CANTIDAD DE PLAZAS PRESUP.	CANTIDAD DE PLAZAS OCUPADA	NIVEL O CATEG.	BASICA	REMUNERACION MENSUAL REUNIFICADA	PRINCIPAL	TOTAL		CANTIDAD DE PLAZAS PRESUP.	OCUPADA	PERIODO EN MESES	CARGO CLASIFICADO DENOMINACION DEL CARGO PREVISTO EN EL CAP
88	F-4											ESTACION EXPERIMENTAL AGRARIA "CALLQUI"	
89	F-2	1	1	F-2	0.06	36.47	36.53	868.75	1	1	12	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	Previsto
90	SP-A			SP-A								ESPECIALISTA EN PROMOCION SOCIAL I	Nombrado
91	SP-A			SP-A								INVESTIGADOR AGRARIO IV (Esp. Cam. Sud.)	Previsto
92	SP-A			SP-A								INVESTIGADOR AGRARIO IV (Esp. Past. y Forr.)	Previsto
93	ST-A	1	1	ST-A	0.04	24.14	24.18	665.29	1	1	12	INVESTIGADOR AGRARIO IV (Esp. Cult. And.)	Previsto
94	ST-B	1	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	639.36	1	1	12	TECNICO EN ESTADISTICA II	Nombrado
95	ST-B	1	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	636.76	1	1	12	TECNICO AGROPECUARIO III	Nombrado
96	ST-B	1	1	ST-B	0.04	23.95	23.99	639.36	1	1	12	CHOFER III	Nombrado
97	SA-C	1	1	SA-C	0.02	23.19	23.21	610.75	1	1	12	PROMOTOR AGROPECUARIO III	Nombrado
98	SA-C	1	1	SA-C	0.02	23.19	23.21	610.75	1	1	12	PROMOTOR AGROPECUARIO I	Nombrado
99	SA-C	1	1	SA-C	0.02	23.19	23.21	610.75	1	1	12	PROMOTOR AGROPECUARIO I	Nombrado
		8	8		0.28	202.03	202.31	5,281.77	8	8			
		73	73		3.30	2,029.83	2,040.86	55,589.97	73	73		TOTAL	

