



“Año de la universalización de la salud”

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

**“PERFIL PROFESIONAL Y DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS
DE CONFIANZA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE
HUANCAVELICA, 2019”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

TRANSPARENCIA, CONTROL Y ANTICORRUPCIÓN

PRESENTADO POR:

Bach. Yuri SÁNCHEZ SOLIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

CIENCIAS EMPRESARIALES

MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

HUANCAVELICA - PERÚ

2020

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creado por Ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

UNIDAD DE POSGRADO

(APROBADO CON RESOLUCIÓN N° 736-2005-ANR)



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: DR. EDGARDO FELIX PALOMINO TORRES, DR. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE y Mg. LUIS ANGEL GUERRA MENENDEZ.

ASESOR: DRA. KENIA AGUIRRE VILCHEZ.

De conformidad al Reglamento único de grados y títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU- y ratificado con resolución N° 378-2019-CU-UNH.

El Candidato al GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES CON MENCIÓN GESTION PÚBLICA.

Don, SANCHEZ SOLIS YURI, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado "PERFIL PROFESIONAL Y DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, 2019".

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

Con el calificado APROBADO
POR UNANIMIDAD

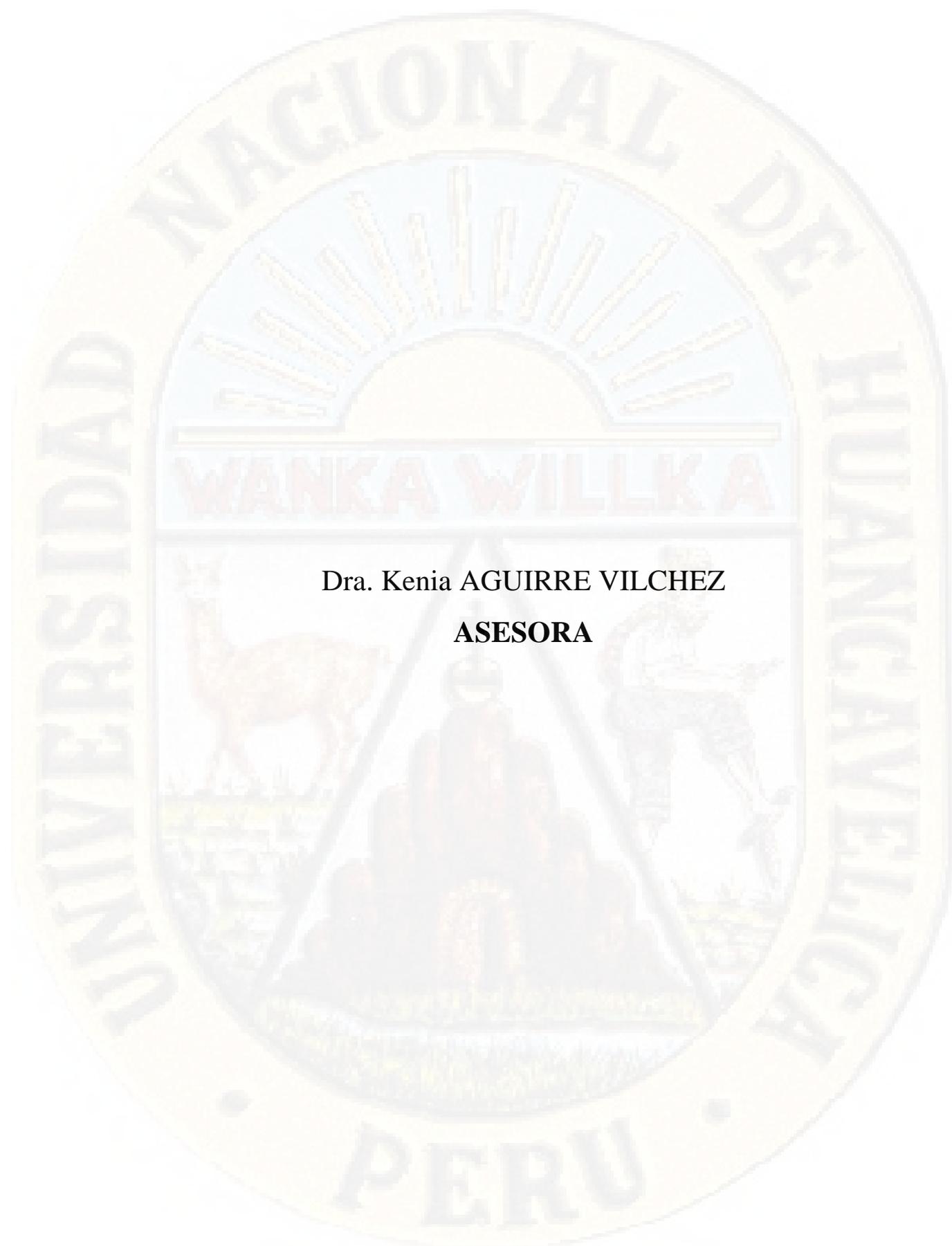
Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los 19 días del mes de febrero del año 2020.


DR. EDGARDO FELIX PALOMINO TORRES
Presidente del Jurado


DR. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE
Secretario del Jurado

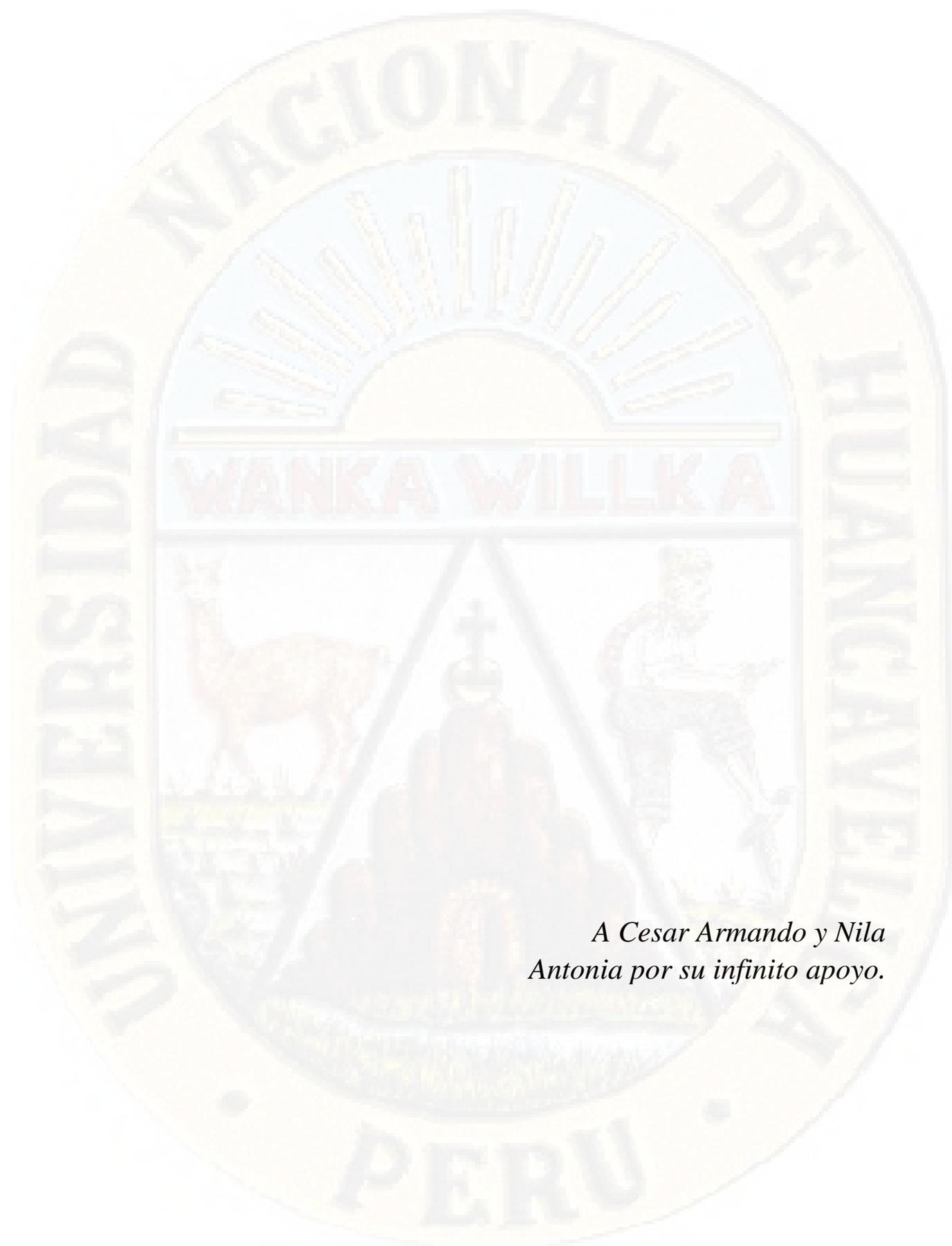

Mg. LUIS ANGEL GUERRA MENENDEZ
Vocal del Jurado

Registro N°02



Dra. Kenia AGUIRRE VILCHEZ

ASESORA



*A Cesar Armando y Nila
Antonia por su infinito apoyo.*

RESUMEN

El trabajo de investigación se realizó sobre el objeto de determinar el cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019. El estudio fue de tipo aplicativo, con diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo comparativo entre la situación actual de los funcionarios y los requisitos establecidos por la normativa vigente aplicable. La población estuvo conformada por los funcionarios de confianza en la clasificación EC según el Cuadro de Asignación de Personal Provisional C.A.P.P. del Gobierno Regional de Huancavelica. La muestra fue inducida, conformada por 17 funcionarios, para lo cual se utilizó una ficha de observación, la cual fue admitido mediante juicio de expertos. Finalmente se determinó que no existe cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica.

Palabras clave: Perfil profesional, Designación de funcionarios, Cargo de confianza.

ABSTRACT

The research work was carried out on the purpose of determining the fulfillment of the professional profile in the appointment of trusted officials in the Regional Government of Huancavelica, 2019. The study was of an applicative type, with a non-experimental design, of a transversal type, comparative descriptive between the current situation of the officials and the requirements established by the applicable regulations in force. The population was made up of trusted officials in the EC classification according to the Provisional Personnel Assignment Table C.A.P.P. of the Regional Government of Huancavelica. The sample was induced, consisting of 17 officials, for which an observation sheet was used, which was admitted through expert judgment. Finally, it was determined that there is no fulfillment of the professional profile in the appointment of trusted officials in the Regional Government of Huancavelica.

Keywords: Professional profile, Appointment of officials, Position of trust.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
ASESORA.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE.....	vii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema	10
1.2 Formulación del problema	11
1.3 Objetivos de la investigación.....	12
1.3.1 Objetivo general.....	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4 Justificación	12

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	14
2.2 Bases teóricas.....	20
2.3 Definición de términos.....	37
2.4 Formulación de hipótesis.....	38
2.5 Identificación de variables.....	39
2.6 Operacionalización de variables.....	40

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio	41
3.2. Tipo de investigación	41
3.3. Nivel de investigación.....	42
3.4. Método de investigación	42
3.5. Diseño de la investigación.....	43
3.6. Población, muestra, muestreo	45

3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	46
3.9.	Descripción de la prueba de hipótesis	47

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.	Presentación e interpretación de datos	49
4.2.	Discusión de resultados.....	53
4.3.	Proceso de prueba de hipótesis	55

CONCLUSIONES.....	60
--------------------------	-----------

RECOMENDACIONES.....	62
-----------------------------	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
---	-----------

ANEXOS.....	66
--------------------	-----------

MATRIZ DE CONSISTENCIA	67
-------------------------------------	-----------

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	68
--	-----------

BASE DE DATOS.....	71
---------------------------	-----------

ARTÍCULO CIENTÍFICO.....	73
---------------------------------	-----------

INTRODUCCIÓN

En el siguiente estudio de investigación afrontó determinar el cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019, perteneciente a los funcionarios de confianza en la clasificación EC según el Cuadro de Asignación de Personal Provisional C.A.P.P.

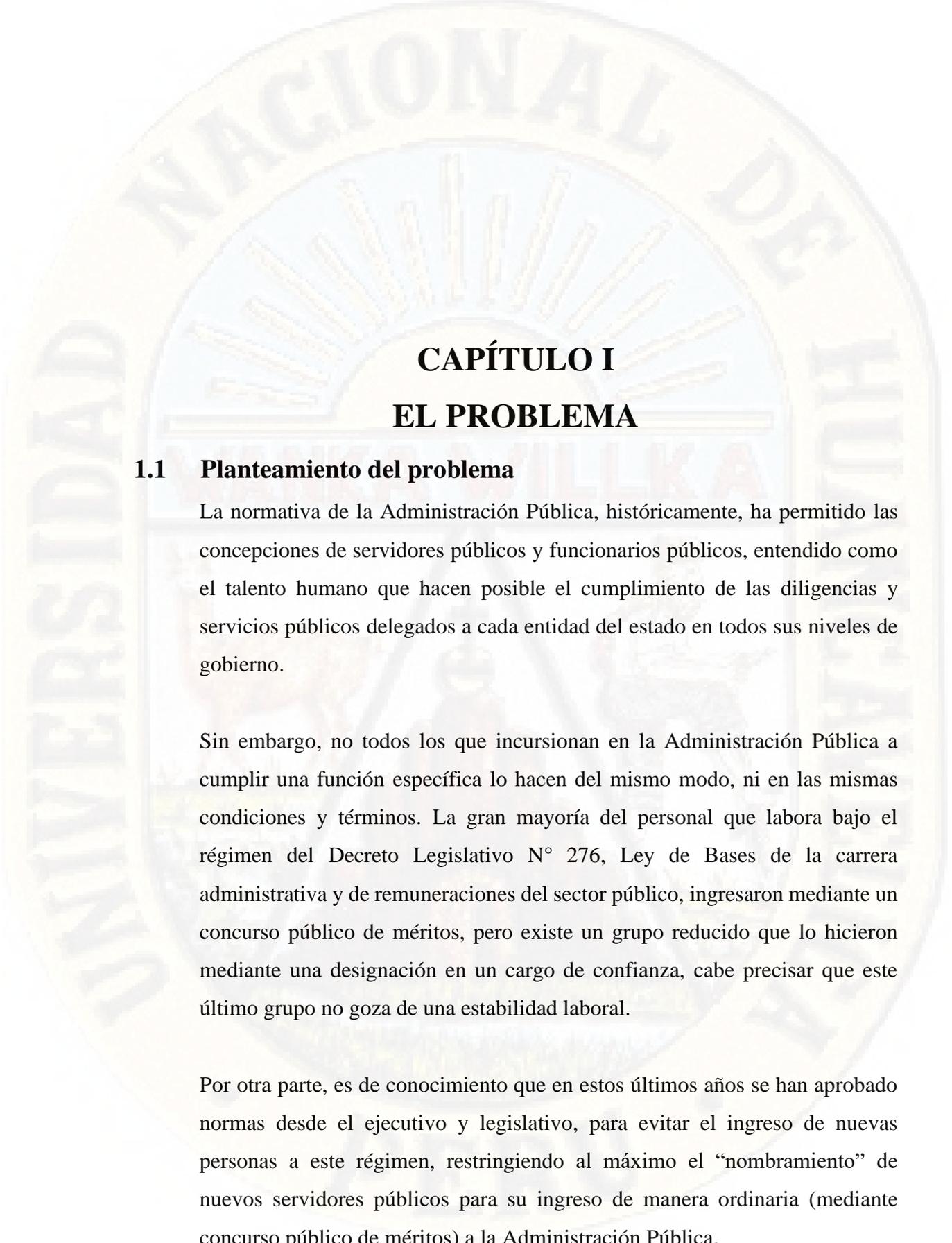
Este trabajo empieza del estudio de los fundamentos teórico-práctico sobre el cumplimiento estricto del perfil profesional que deben poseer los aspirantes a cargos de confianza mediante designación de los titulares de las entidades del Estado Peruano en sus tres niveles de gobierno. Para esto se revisó referencias de estudio de carácter internacional, nacional y local, también se realizó la verificación de la literatura vigente sobre Perfil profesional y designación de funcionarios, según distintos autores.

En la investigación, la hipótesis enlaza las variables inmersas en la indagación: Se cumple el perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.

El trabajo de investigación tiene el diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo comparativo entre la situación actual de los funcionarios y los requisitos establecidos por la normativa vigente aplicable plasmados en los instrumentos de gestión, para este proceso de utilizo una ficha de observación, este instrumento previamente fue validado a través del juicio de expertos.

El análisis estadístico de los datos permitió determinar que las hipótesis alternas planteadas fueran desestimadas, y consecuentemente afirmar las hipótesis nulas. Estableciendo que no se está cumpliendo con perfil profesional requerido según la normativa en la designación de funcionarios de confianza que actualmente se desempeñan en el Gobierno Regional de Huancavelica.

El Investigador.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La normativa de la Administración Pública, históricamente, ha permitido las 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, cabe precisar que este último grupo no goza de una estabilidad laboral.

Por otra parte, es de conocimiento que en estos últimos años se han aprobado normas desde el ejecutivo y legislativo, para evitar el ingreso de nuevas personas a este régimen, restringiendo al máximo el “nombramiento” de nuevos servidores públicos para su ingreso de manera ordinaria (mediante concurso público de méritos) a la Administración Pública.

Como es de conocimiento público, los servidores públicos son aquellos que ingresan por concurso público de méritos y que, por lo tanto, adquieren ciertos beneficios laborales, entre ellos, la estabilidad laboral en el sector público, mientras que los funcionarios designados en cargos de confianza no adquieren ningún tipo de beneficios a la conclusión de su designación en el cargo, más allá del pago de sus remuneraciones ordinarias. 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 aplicable los funcionarios de confianza designados en los cargos de las diversas oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es el cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el cumplimiento de formación académica en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?
- b) ¿Cuál es el cumplimiento de capacitación en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?
- c) ¿Cuál es el cumplimiento de experiencia profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar el cumplimiento de formación académica en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019
- b) Determinar el cumplimiento de capacitación en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019
- c) Determinar el cumplimiento de experiencia profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

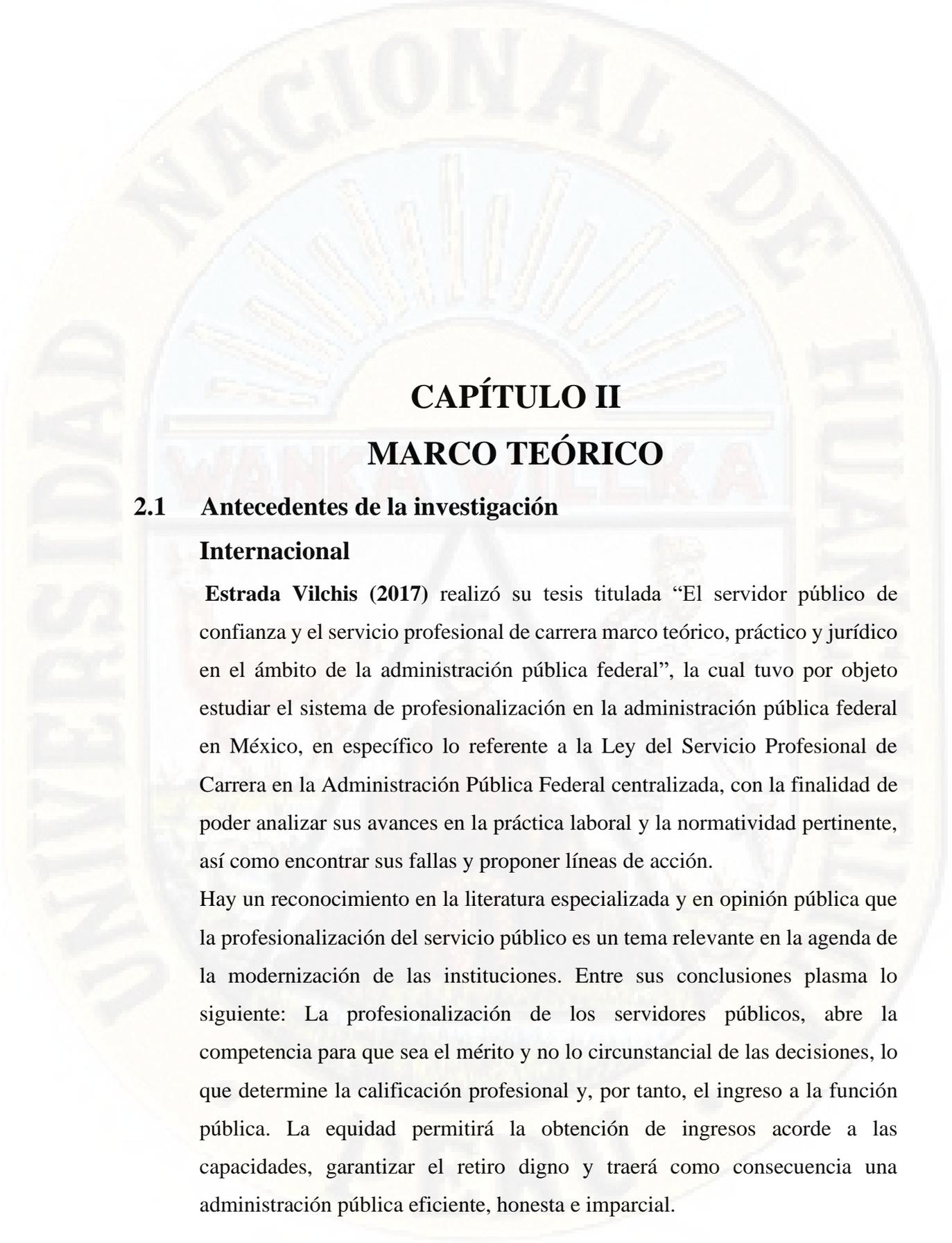
Se viene presenciando la realidad que acontece en el contexto nacional de nuestro país sobre el ejercicio de los funcionarios públicos que ejercen cargos de confianza, en su mayoría suelen ser personas que tienen las riendas de los destinos de la población, por lo que si quien asume el cargo no demuestra una buena preparación tanto académica como experimental se refleja en la gestión a desempeñarse, siendo esta muchas veces paupérrima, deficiente y sin beneficio para la población. Estas razones expuestas son la motivación del presente proyecto de investigación, buscando se puedan relacionar las teorías referentes a la designación de los funcionarios de confianza.

1.4.2 Justificación Práctica

Se busca determinar el grado de cumplimiento del perfil profesional requerido en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 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 en el proceso de selección para las designaciones de funcionarios en cargos de confianza, además de su implementación en gobierno locales. Asimismo, se podrá utilizar como herramienta para elaborar una nueva metodología en cuestiones de la selección de funcionarios en las entidades del Estado Peruano.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacional

Estrada Vilchis (2017) realizó su tesis titulada “El servidor público de confianza y el servicio profesional de carrera marco teórico, práctico y jurídico en el ámbito de la administración pública federal”, la cual tuvo por objeto estudiar el sistema de profesionalización en la administración pública federal en México, en específico lo referente a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal centralizada, con la finalidad de poder analizar sus avances en la práctica laboral y la normatividad pertinente, así como encontrar sus fallas y proponer líneas de acción.

Hay un reconocimiento en la literatura especializada y en opinión pública que la profesionalización del servicio público es un tema relevante en la agenda de la modernización de las instituciones. Entre sus conclusiones plasma lo siguiente: La profesionalización de los servidores públicos, abre la competencia para que sea el mérito y no lo circunstancial de las decisiones, lo que determine la calificación profesional y, por tanto, el ingreso a la función pública. La equidad permitirá la obtención de ingresos acorde a las capacidades, garantizar el retiro digno y traerá como consecuencia una administración pública eficiente, honesta e imparcial.

Villarreal Villarreal (2012), presento una tesis doctoral, titulada “Impacto del conocimiento y la confianza en las atribuciones, en el funcionamiento y en la estructura orgánica de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León, para un óptimo cumplimiento de las funciones encomendadas al servidor público municipal”. Su estudio estuvo enfocado en analizar si existe una relación entre un cabal cumplimiento de las funciones encomendadas al servidor público municipal, en el ejercicio de la fiscalización superior, con respecto a la percepción que tenga el servidor público municipal en el conocimiento y la confianza en las atribuciones, en el funcionamiento y en la estructura orgánica de la Auditoría.

Llegando a determinar que entre los factores que impactan en el cumplimiento de las funciones encomendadas al servidor públicos municipal, en el ejercicio de la fiscalización de los recursos públicos, destacan las atribuciones, el funcionamiento y la estructura orgánica de la Auditoría.

Sánchez Silva (2012), en su tesis titulada, Propuesta de mejoramiento en el proceso de selección de personal de la empresa pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas “EPMMOP”, para optar el grado académico de ingeniero en administración Pública, se desarrolló a través de un tipo de estudio descriptivo – propositivo con diseño no experimental y transversal, el presente trabajo de investigación se realizó con el propósito de mejorar el reclutamiento y selección del talento humano en la mencionada empresa.

El autor pretendió comprobar si en el proceso de reclutamiento se emplean los métodos adecuados para atraer a los diferentes tipos de candidatos, al igual si el proceso de selección pone en práctica las técnicas que permiten conocer datos generales, psicológicos y de conocimientos de los aspirantes al puesto.

En uno de los enunciados de mayor relevancia, se dice que cuando el reclutamiento y la selección no se han realizado de manera adecuada, la organización no logra alcanzar los objetivos programados ya que una persona inadecuada para un puesto afectará el éxito de la misma e impedirá que un

potencial y bien preparado candidatos tenga la oportunidad de prestar sus servicios en la institución, siendo también muy influyente a manera positiva en el desempeño del equipo de trabajo de la empresa. Por otro lado, en uno de sus resultados se determinó que la inducción es una fase importante de este proceso ya que después de haber terminado la selección al nuevo empleado se le deberá proporcionar información de la empresa, puesto de trabajo a efecto de lograr una adaptación progresiva de las condiciones psicológicas y sociales de la empresa.

Aguilar Cubillo & Fonseca Sandoval (2010) en su trabajo de investigación titulado: “Perfil de competencias generales del funcionario público del Régimen de Servicio Civil Costarricense.” Con el propósito de ponerse a la altura de los tiempos estableció un nuevo Modelo de Gestión del Potencial Humano con el que procura resolver más efectivamente las necesidades vinculadas con los recursos humanos de los ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, RSC. También señalan que las competencias que se indican, constituyen una serie de características personales deseables en los funcionarios públicos que laboran para el RSC. Son características claves que distinguen al funcionario público con un desempeño superior.

Aseguran una cierta manera de cumplir con las responsabilidades laborales e institucionales, de realizar las funciones con excelencia, de reafirmar el cumplimiento de su función primordial de servidor público de manera sobresaliente, de asegurar el desenvolvimiento y ajuste a sus distintos contextos de manera productiva y exitosa.

En tal sentido, se configuran en un conjunto de características o referenciales, parámetros, de gran utilidad, con las cuales comparar y orientar los procesos relacionados con la admisión de personas, la formación y la capacitación de los funcionarios.

Nacional

Babilón Granados (2017), realizó un trabajo de investigación titulado: “Derecho de sindicación de los trabajadores públicos que ocupan cargos directivos y de los denominados empleados o servidores de confianza”, en cuyo propósito de tesis se buscó observar la manera en que es concebida la confianza que sirve de sustento para otorgar cargo al empleado público a desarrollar sus funciones de dirección basándose meramente en la confianza derivada del origen político o técnico que reviste cierta lealtad personal a quien lo designa. Dentro de la investigación empleada se determinó el acceso a los puestos de directivos de confianza en la administración pública peruana, existe una necesidad de poder contar con trabajadores de confianza en los altos cargos con material humano a fin al entorno del gobernante, en lo que la crítica de la presente investigación comenta de que no comparte el pretender gobernar en base a cargos de confianza, estableciendo grandes prerrogativas para que cada una de las entidades públicas puedan incluir en sus estructuras organizacionales la cantidad de puestos de confianza y de personas a ocuparlos, lo que genera el posicionamiento de los puestos por personas afines por razones de amistad, pensamiento político u otro tipo de afinidad en el ejercicio de la administración pública que debe exigir una mayor medida de profesionalismo y la capacidad, generando una defectuosa gestión del talento humano en la organización y en lo que se ven perjudicados los miles y millones de usuarios, Lo que se pudo determinar a manera de conclusión de la presente es que la Constitución Política excluye de los derechos de sindicación y huelga a los trabajadores que ocupan cargos de directivos de libre designación y remoción. En cuanto a su designación y remoción en la presente investigación no queda claro que la potestad de designar trabajadores en cargos de directivos.

Terry Hernandez, Nuñez Leon, & Aranibar Osorio (2017) realizaron un estudio titulado: “propuesta de un sistema de selección de funcionarios de la alta dirección de los ministerios del Perú” donde concluyeron en los siguientes términos: Se propone la creación de un Sistema de Selección de Funcionarios de la Alta Dirección de los Ministerios, en adelante (SEFADEM), la cual se

encargará de reclutar a los mejores funcionarios de Nivel II en los cargos de toma de decisiones de los Ministerios, tales como Directores Generales, Directores, Jefes de las Oficinas Generales, Jefes de Oficinas e integrantes del Gabinete de Asesores. Este Sistema formaría parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y su implementación estaría a cargo de su ente rector, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, creado mediante Decreto Legislativo N° 1023 emitido en junio del año 2008, en adelante SERVIR. El sistema planteado deberá ser tomado de forma integral, donde la designación de funcionarios de Nivel II sea a través de concursos dirigidos por un Consejo de Alta Dirección Pública. Para tal efecto, se necesita redes de apoyo, buenos convenios de desempeño y perfeccionar la institucionalidad del sistema en sí. Asimismo, para ser viable esta propuesta se requiere de un acuerdo nacional ya que sin el apoyo de las diversas fuerzas políticas del país esta importante mejora en la atracción de verdadero talento a la administración pública no se podría realizar como se ha hecho en otros países.

Narváez Cabezudo (2017) realizó un trabajo de investigación titulado: Competencias gerenciales del director y relaciones interpersonales de los trabajadores del Hogar “Niño de Jesús de Praga”, INABIF, 2017. Siendo de nivel descriptivo ya que por medio de la investigación describe características y cualidades de las variables. La población censal estuvo conformada por 70 trabajadores del Hogar niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017; en la que al ser la población de tipo censal la presente investigación citada abordó la totalidad de sus elementos por lo tanto no presento muestreo. En este estudio el objetivo fue determinar la relación entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del Hogar Niño de Jesús de Praga. Conceptualizando la primera variable: conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que emanan de una persona en el desarrollo y empleo de sus funciones interrelacionándose con otros elementos bajo su dirección y supervisión en una determinada entidad estatal.

Lo que se pudo obtener como resultado que las competencias gerenciales del director ($Rho=0,879$) y significativamente ($p=0.001$) con la segunda variable que son las relaciones interpersonales de los trabajadores del hogar Niño Jesús de Praga INABIF 2017, siendo dicha asociación de manera positiva.

Montesinos Chavez (2012) desarrolló la tesis “Perfil profesional y perfil laboral en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa, 2012”, Universidad Católica de Santa Clara, Perú-Arequipa. El presente trabajo de investigación desarrolla el tema: “Perfil profesional y perfil laboral en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa. Arequipa, 2012”. Presentó como variables: Perfil profesional y perfil laboral. Las unidades de estudio fueron 70 docentes e igual número de estudiantes de las diferentes especialidades y semestres de la Institución.

Se plantearon como objetivos: (a) identificar el perfil profesional que poseen los docentes que laboran en el Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa, (b) determinar el perfil laboral de los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa. Determinándose la hipótesis siguiente: Es probable que el perfil profesional que poseen los docentes respecto a competencias intelectuales, de gestión de clima del aula y sociales, estén en un nivel aceptable; y que en el perfil laboral exista un regular o bajo dominio de habilidades didácticas de gestión de clima en el aula y habilidades sociales.

Las principales conclusiones demostraron que: Los docentes del Instituto Superior Pedagógico Arequipa, dentro del perfil profesional, han demostrado tener un nivel aceptable o excelente en cuanto a las competencias intelectuales, esto es en los aspectos pedagógicos, metodológicos, de planificación y sobre sistemas de evaluación; en tanto que resultaron aceptables las competencias de gestión de clima en el aula y las competencias sociales.

Local

Valdebellano Paucar & Rivas Quispe (2018) en su trabajo de investigación denominado: “Calidad académica en la formación profesional de los alumnos de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales – periodo - 2017”, se propusieron como objetivo de determinar la manera en la que se relacionan la Calidad Académica y la Formación Profesional en los estudiantes. Llegando a la conclusión que existes suficientes evidencias para determinar que existe una relación positiva muy alta entre las variables de estudio.

Paco Salvatierra & Vargas Arango (2017) en su estudio de investigación titulado: “La ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Huancavelica - año 2015”, plasman la necesidad de determinar la relación de la ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Huancavelica, para lo cual recopilaron evidencias para determinar estadísticamente que relación significativa entre la ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Huancavelica.

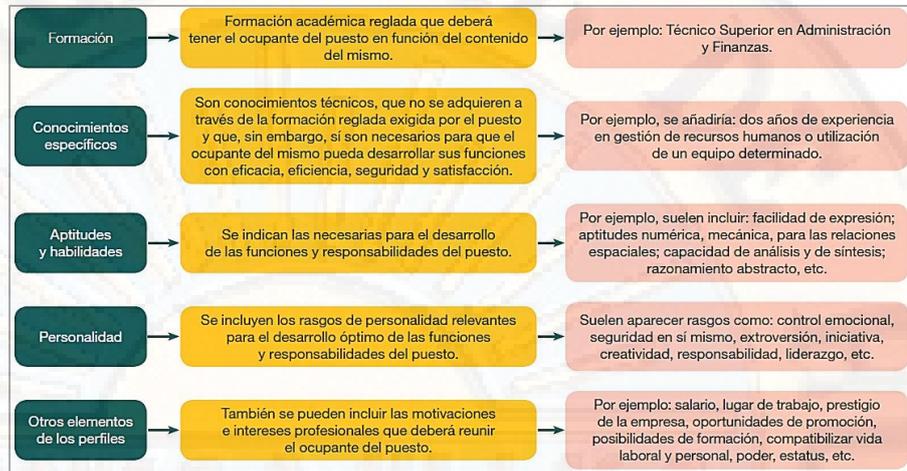
2.2 Bases teóricas

Se ha ubicado los siguientes trabajos de investigación, que se relacionan con el estudio de investigación:

2.3.1 Perfil profesional

Ruiz Otero, Gago García, García Leal, & López Barra (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:



Fuente: Libro Recursos humanos y responsabilidad social corporativa.

Diaz Barriga (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 & 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 las características 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, todo profesional que sea propuesto para una designación en cargo de confianza debe reunir las condiciones del perfil requerido para asumir el puesto, la responsabilidad se inclina en la persona que tiene la autoridad de designar en un puesto disponible, puesto que, según el desempeño del funcionario designado, el titular de la entidad repercutirá en la gestión de quien ostenta el cargo de designador.

2.3.2 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.° 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 11°, 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 4°, 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.
- 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 titulares de las entidades públicas se encuentran facultados para designar a los funcionarios públicos de confianza, en el número de cargos que establezca su respectivo CAP. La designación de esta clase de funcionarios públicos no requiere de previo concurso público, asumiéndose que el titular deberá realizar una evaluación personal y profesional del candidato a ocupar el cargo de confianza, pues el resultado de sus funciones tendrá incidencia en las funciones y atribuciones que ejerza dicho titular. Por el contrario, diremos que por lo mismo que no hay concurso público, dicha actividad previa constituye la etapa en la cual se analice el perfil profesional, al mismo tiempo que se verifique la inexistencia de conflicto de intereses, causal de impedimento o incompatibilidad para acceder al cargo

Intervención previa de los órganos de asesoramiento

Una vez que el titular haya decidido efectuar la designación, corresponde que el Proyecto de Resolución sea visado por su(s) órgano(s) de asesoramiento, principalmente por la Secretaría General o su equivalente y por la Oficina General de Asesoría Jurídica, para ratificar procesalmente que el candidato(a) cumple con todos los requisitos que la entidad establece en sus documentos

de gestión, para acceder a un cargo de confianza; caso contrario, se debe hacer de conocimiento al titular de la entidad el motivo o hecho por el cual se recomienda desistir de tal designación. El hecho de que sea cargo de confianza, no implica que la designación sea directa y sin ningún control administrativo previo, sino por el contrario, que la misma sea fortalecida por un control previo al descartar cualquier

incompatibilidad o causal aparente de preferencia o inclusive de nepotismo, más allá de los alcances literales de la normatividad de la materia; ello, por el bienestar de la probidad de la Administración Pública.

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, mas 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).

2.3.3 Dimensiones de la designación de funcionario de confianza

a) Dimensión 1: Normatividad

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

“Los funcionarios de confianza, se encuentran supeditados a poder ostentar un cargo que lleve consigo facultades de dirección en razón a la confianza por la que adquirieron el cargo de ser así todas estas facultades conferidas consignadas expresamente por efectos de la modalidad de nombramiento de funcionario público por

designación deben de constar y evidenciar su legalidad a través de la formalidad de un documento normativo en el que conste dicho acto administrativo y por el cual puedan ser dignados y removidos por la propia titular quien representa a la entidad designante para la expedición del cargo de confianza. Podemos entender a de las palabras de Valdivia que para toda función que se desarrolle por calidad de confianza debe estar respaldada por un cuerpo legal que así lo ampare expresamente y se plasmado en un acto administrativo que cumpla con formalizar dicha designación propuesta para quien desarrollara la función de confianza en la administración pública” (Valdivia Morón, 2012).

b) Dimensión 2: Necesidad de servicio

“Para que se pueda dar la designación de los funcionarios públicos que ejercerán cargos de confianza se establecerá en relación al número de cargos que determine se respectivo Cuadro de Asignación de Personal – CAP, no requiriendo de previo concurso público para proceder con la designación de esta clase de funcionario público asumiendo que de quien dependerá la correcta evaluación tanto sea de manera personal como profesional del candidato propuesto para hacerse con el cargo de confianza por lo que los actos producto de su gestión tendrán incidencia en las funciones y atribuciones de dicha entidad que lo designa” (Jimenez Murillo, 2012).

“Toda entidad de la administración pública cuenta con un porcentaje de plazas a ocupar por medido de la designación de funcionarios de confianza que ejercerán cargos de confianza en dicha institución pública determinando la necesidad de servicio según a las plazas que se encuentren disponibles en el cuadro de asignación personal que maneja toda institución pública, mediante el CAP se dispondrá la cantidad a designar y las plazas a ocupar

siendo independiente cada institución pública de entre otras, no requiriendo de la instauración de algún tipo de proceso de selección para la obtención de la designación al cargo de confianza, recayendo en el titular de la institución resignante el de realizar las evaluaciones personales y profesionales que pueda creer conveniente para la proceder a la designación del candidato a ocupar el cargo de confianza por efecto de que los resultados de su gestión evidenciaran los elementos determinantes por el que fue designado” (Jimenez Murillo, 2012).

c) Dimensión 3: Idoneidad

“Para los diversos indicadores de nuestra baja calidad de servicio institucional vistas en nuestras instituciones públicas, aparece con evidencia la escasa preocupación de quienes gobiernan por respetar la condición de idoneidad que exige la investidura toda persona que ostente o desempeñe un cargo en la función pública. El perfil constituye toda una definición acerca del modelo de funcionarios que puedan contar con este criterio haciendo idóneo para el puesto que desempeñara, la falta de idoneidad para la delicada tarea que debería tener a su cargo. Siendo muchas veces por la calidad de confianza que le fue concedida una de dirección en la que debe contar con virtudes que hagan la diferencia de quienes son sus subalternos. Todo lo expuesto da cuenta de que hay elementos importantes que coadyuvan a la designación de funcionarios públicos en cargos de confianza en la administración pública, que además debemos preparar a los funcionarios más profesionales, para que asuman los más importantes cargos a los mejores, sin distinción de orígenes partidarios o de amistad. Nos aleja, en definitiva, de una forma de hacer política basada en el bien común, que es sustituida por otra sustentada en el intercambio de favores a cambio de designaciones” (Jimenez Murillo, 2012).

“En la designación de funcionarios públicos que ejercen cargos de confianza al no a ver existencia de un concurso público, la designación se encuentra constituida en la etapa de análisis idóneo del perfil profesional de la persona propuesta para asumir el cargo, teniendo en cuenta la valoración y verificación de la inexistencia que se puedan presentar como conflictos de intereses que pueda presentar el participante o que pueda configurar al tipo de causal de impedimento que genere que pueda contratar con el estado o asumir un rol de esa magnitud y siendo por último el de verificar el tipo de incompatibilidad” (Jimenez Murillo, 2012).

“Se perciben irregularidades dentro del desenlace de una gestión sea esta de índole gubernamental o administrativa cuando se evidencia nombramientos arbitrarios o cuyos nombramientos suelen carecer de cierta idoneidad moral y técnica, ya que se percibe que dentro de su proceso por el cual fueron escogidos no se valoró ciertos criterios lo que genera un desconcierto, atraso para la administración pública y a la ética que todo profesional debe tener siempre presente, los efectos que se percibirán en los administrados a través de los evidentes hechos descritos serán sensación de injusticia procedente del espíritu público. Teniendo como consecuencias la falta de confianza en quienes actúan en la administración pública generando dudas si son el correcto personal para desempeñar dicho cargo ya que evidente mente se percibe que carece de idoneidad para sostenerlo” (Rafael, 2010).

Entendiendo que toda persona considerada idónea para ejercer una función pública debe mantener un perfil profesional adecuado, que sea evidenciado respecto de quienes direccionara no dudando de sus decisiones y percibiendo de algún conflicto de interés presente en la formulación de una de ellas.

2.3 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 resume 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).

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Se cumple el perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) Se cumple la formación académica en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019
- b) Se cumple la capacitación en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019
- c) Se cumple la experiencia profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019

2.5 Identificación de variables

2.5.1 Variable 1 (V1)

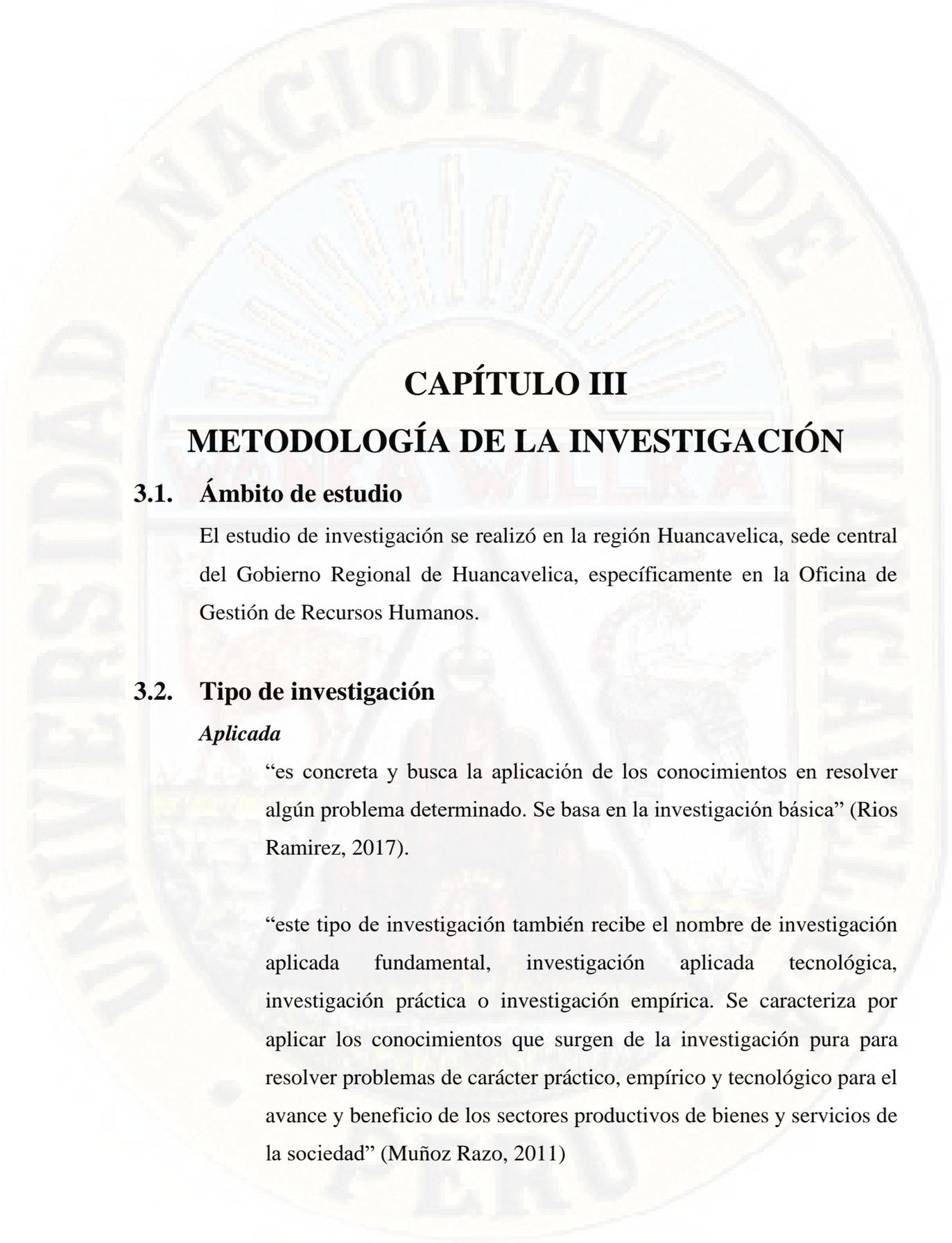
Perfil profesional

2.5.2 Variable 2 (V2)

Designación de funcionarios de confianza

2.6 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Perfil profesional	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.	Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> - Título Profesional - Colegiatura y habilidad profesional 	<ul style="list-style-type: none"> - Si cumple (2) - No cumple (0)
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Temas de capacitación requeridos según el MOF 	<ul style="list-style-type: none"> - Si cumple (2) - No cumple (0)
			Experiencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Años de experiencia requeridos según el MOF 	<ul style="list-style-type: none"> - Si cumple (2) - No cumple (0)
Designación de funcionarios de confianza	Ostentar facultades en razón a la confianza conferida consignadas por el titular de la entidad, para para la elección del funcionario en cargo de confianza	Conferir responsabilidades que están ligadas a un respaldo existente por parte de quien designa y cuenta con fe y apoyo especial.	Normatividad	<ul style="list-style-type: none"> - Emisión de la resolución de designación otorgada por el titular de la entidad. - Emisión de la resolución de culminación de funciones del anterior funcionario. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si cumple (2) - No cumple (0)
			Necesidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Cargo estructural plasmado en el CAP de la entidad. - Cargo estructural en condición de libre para ser ocupado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si cumple (2) - No cumple (0)
			Idoneidad	<ul style="list-style-type: none"> - Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles - RNSSC. - Registro de Deudores Alimentarios Morosos - REDAM. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si cumple (2) - No cumple (0)



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio

El estudio de investigación se realizó en la región Huancavelica, sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, específicamente en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

3.2. Tipo de investigación

Aplicada

“es concreta y busca la aplicación de los conocimientos en resolver algún problema determinado. Se basa en la investigación básica” (Rios Ramirez, 2017).

“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 estudio fue de nivel *Descriptivo*, para lo cual se presenta el respaldo conceptual de diferentes autores:

“tesis cuyo objetivo de estudio es representar algún hecho, acontecimiento o fenómeno por medio del lenguaje, gráficas o imágenes de tal manera que se pueda tener una idea cabal del fenómeno en particular, incluyendo sus características, sus elementos o propiedades, comportamientos y particularidades” (Muñoz Razo, 2011).

“cuando intenta encontrar los rasgos o perfiles peculiares, distintivos, propios, de algún hecho, persona, grupo, para identificarlo y caracterizarlo lo mejor posible” (Dominguez-Guitierrez, Sánchez-Ruiz, & Sánchez de Aparicio y Benítez, 2009).

“busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (Hernández Sampieri, Fernández Colldo, & Batista Lucio, 2014).

3.4. Método de investigación

Método General

En este estudio, se utilizó el Método Científico como *método general*

“Método es un procedimiento ordenado que se sigue para establecer el significado de los hechos y fenómenos hacia los que se dirige el interés científico para encontrar, demostrar, refutar, descubrir y aportar un conocimiento” (Muñoz Razo, 2011).

Métodos Específicos

- a. Método Inductivo:** “Obtención de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares” (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018).
- b. Método Deductivo:** “Razonamiento mental que conduce de lo general a lo particular. Permite partir de proposiciones o supuestos generales que se deriva a otra proposición o juicio particular” (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018).
- c. Método Descriptivo:** “Es uno de los métodos cualitativos que se usan en investigaciones que tienen como objetivo la evaluación de lagunas características de una población o situación en particular. En la investigación descriptiva, el objetivo es describir el comportamiento o estado de un número de variables” (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018).
- d. Método Estadístico:** “Tomar decisiones sobre la población y muestra, recolección de datos, procesamiento de información, obtención de resultados y contrastación de hipótesis” (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018).

3.5. Diseño de la investigación

Diseño no experimental

“en estos estudios, no se manipulan las variables, por el contrario, se observa los hechos en un contexto natural” (Ríos Ramírez, 2017).

“estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para

analizarlos” (Hernández Sampieri, Fernández Colldo, & Batista Lucio, 2014).

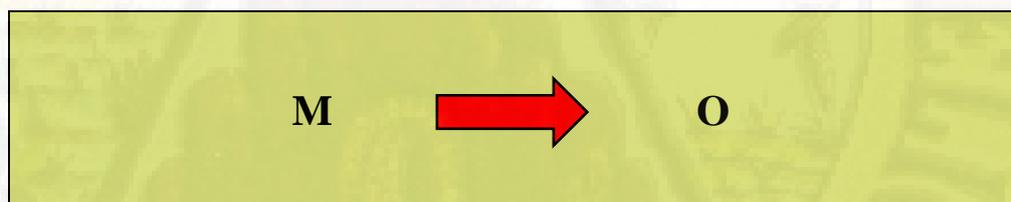
De tipo Transversal

“investigaciones que recopilan datos en un momento único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández Sampieri, Fernández Colldo, & Batista Lucio, 2014).

“Son aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado” (Bernal Torres, 2010).

“realiza la recolección de datos en un corto periodo o un determinado punto del tiempo. Por su característica no puede estudiar tendencias” (Ríos Ramírez, 2017).

Esquema de investigación



Donde:

M: Muestra

O: Observación

→: Grado de cumplimiento

3.6. Población, muestra, muestreo

Población

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

Muestra

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

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

Para este estudio de investigación se conformará una muestra por conveniencia, la cual será igual a población, razón por la cual no habrá la necesidad de hacer muestreo. Los detalles se presentan a continuación:

N°	Unidad Orgánica	Cargo Estructural	Clasificación
01	Secretaría del consejo regional	Director de sistema administrativo II	EC
02	Presidencia regional	Asesor II	EC
03	Gerencia general regional	Director de programa sectorial IV	EC
04	Oficina regional de asesoría jurídica	Director de sistema administrativo III	EC
05	Gerencia regional de planeamiento y acondicionamiento territorial	Director de sistema administrativo III	EC
06	Secretaría general	Director de sistema administrativo II	EC

07	Oficina regional de administración	Director de sistema administrativo III	EC
08	Gerencia regional de desarrollo social	Director de programa sectorial III	EC
09	Dirección regional de trabajo y promoción del empleo	Director de programa sectorial II	EC
10	Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento	Director de programa sectorial II	EC
11	Aldea infantil San Francisco de asís	Director de programa sectorial I	EC
12	Gerencia regional de desarrollo económico	Director de programa sectorial III	EC
13	Dirección regional de energía y minas	Director de programa sectorial II	EC
14	Dirección regional de comercio, turismo y artesanía	Director de programa sectorial II	EC
15	Dirección regional de producción	Director de programa sectorial II	EC
16	Gerencia regional de infraestructura	Director de programa sectorial III	EC
17	Gerencia regional de recursos naturales y gestión ambiental	Director de programa sectorial III	EC

Fuente: CAP-P 2017 GRH (Gobierno Regional de Huancavelica, 2017)

3.7. 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 utilizo una ficha de observación que fue elaborada de acuerdo con la normativa vigente aplicable que establece los parámetros que deben cumplirse los tres niveles de gobierno en la designación de funcionarios de confianza.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

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

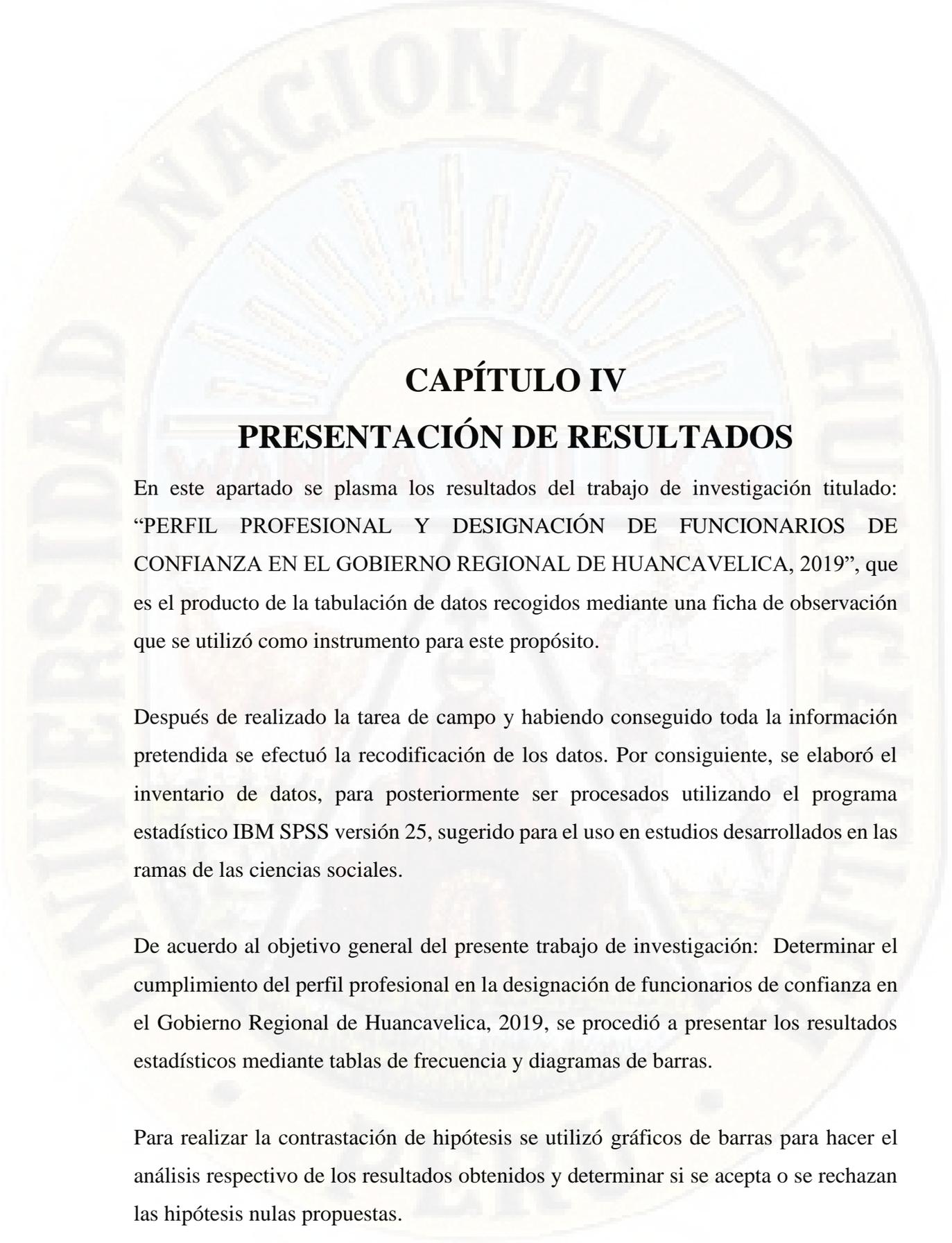
Estadística Descriptiva

- ✓ Tablas de frecuencias

- ✓ Gráficos de barras

3.9. Descripción de la prueba de hipótesis

Para realizar la contrastación de las hipótesis plasmadas en este estudio se desarrolló mediante el análisis de los resultados obtenidos de la ficha de observación, los cuales fueron tabulados y posteriormente mostrados en tablas de frecuencias y gráficos de barras. Así mismo cabe indicar que aquí doy a conocer mi rebeldía acerca de que no solo a través de un estadígrafo se puedan comprobar o contrastar las hipótesis de un trabajo de investigación.



CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se plasma los resultados del trabajo de investigación titulado: “PERFIL PROFESIONAL Y DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, 2019”, que es el producto de la tabulación de datos recogidos mediante una ficha de observación que se utilizó como instrumento para este propósito.

Después de realizado la tarea de campo y habiendo conseguido toda la información pretendida se efectuó la recodificación de los datos. Por consiguiente, se elaboró el inventario de datos, para posteriormente ser procesados utilizando el programa estadístico IBM SPSS versión 25, sugerido para el uso en estudios desarrollados en las ramas de las ciencias sociales.

De acuerdo al objetivo general del presente trabajo de investigación: Determinar el cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019, se procedió a presentar los resultados estadísticos mediante tablas de frecuencia y diagramas de barras.

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

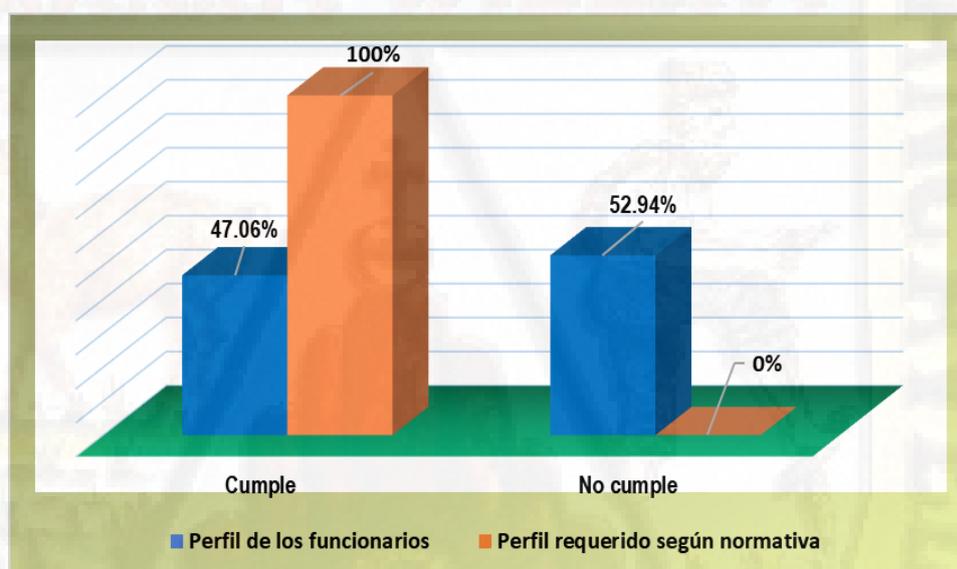
4.1. Presentación e interpretación de datos

Tabla N° 01

Cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica

Condición	Perfil de los funcionarios		Perfil requerido según normativa	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<i>Cumple</i>	9	47,06 %	17	100 %
<i>No cumple</i>	8	52,94 %	0	0 %
TOTAL	17	100 %	17	100 %

Fuente: Elaboración propia – Ficha de observación



Fuente: Elaboración propia – Ficha de observación

Gráfico N° 01

Cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica

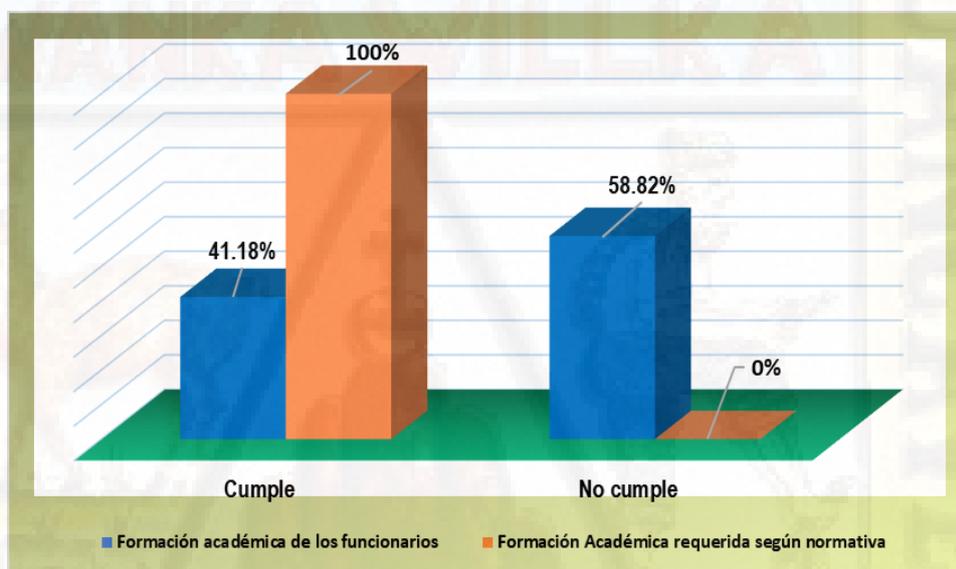
Los funcionarios de confianza que actualmente se desempeñan en el Gobierno Regional de Huancavelica con referencia al cumplimiento del perfil profesional requerido para ocupar cargos de confianza, se aprecia que 52.94% no los cumple y que 47.06% si lo hace. Finalmente se puede notar que los funcionarios no poseen el perfil profesional requerido.

Tabla N° 02

Cumplimiento de formación académica en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica

Condición	Formación académica de los funcionarios		Formación académica requerido según normativa	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<i>Cumple</i>	10	41.18%	17	100 %
<i>No cumple</i>	7	58.82%	0	0 %
TOTAL	17	100 %	17	100 %

Fuente: Elaboración propia – Ficha de observación



Fuente: Elaboración propia – Ficha de observación

Gráfico N° 02

Cumplimiento de formación académica en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica

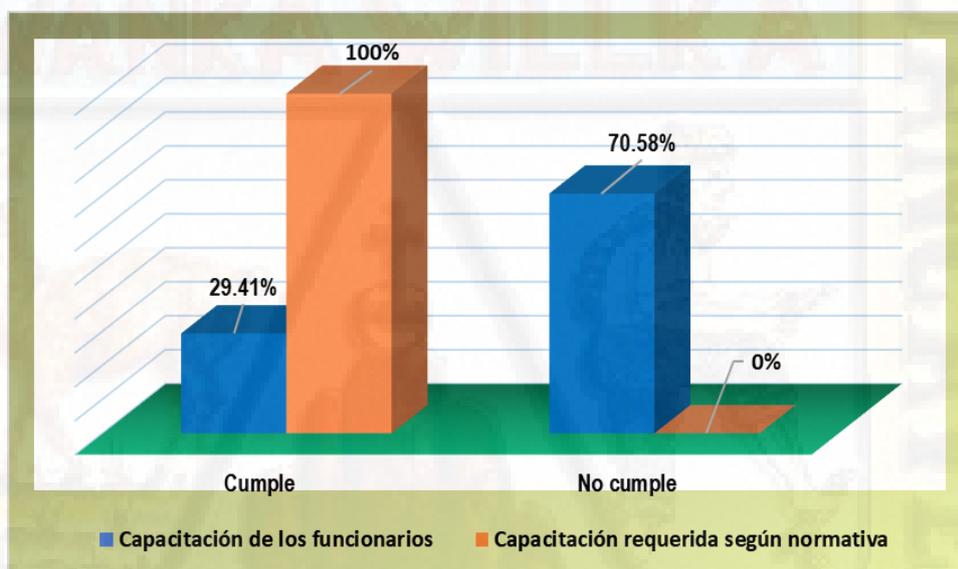
Gran parte de los funcionarios de confianza que actualmente se desempeñan en el Gobierno Regional de Huancavelica con el 58.82% no cumplen con la formación académica requerida para ocupar cargos de confianza, además se aprecia que 41.18% si los cumple. Finalmente se puede notar que la mayoría de los funcionarios no cuentan la formación académica para el cargo que desempeñan.

Tabla N° 03

Cumplimiento de capacitación en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica

Condición	Capacitación de los funcionarios		Capacitación requerida según normativa	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<i>Cumple</i>	12	29.41%	17	100%
<i>No cumple</i>	5	70.58%	0	0%
TOTAL	17	100 %	17	100 %

Fuente: Elaboración propia – Ficha de observación



Fuente: Elaboración propia – Ficha de observación

Gráfico N° 03

Cumplimiento de capacitación en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica

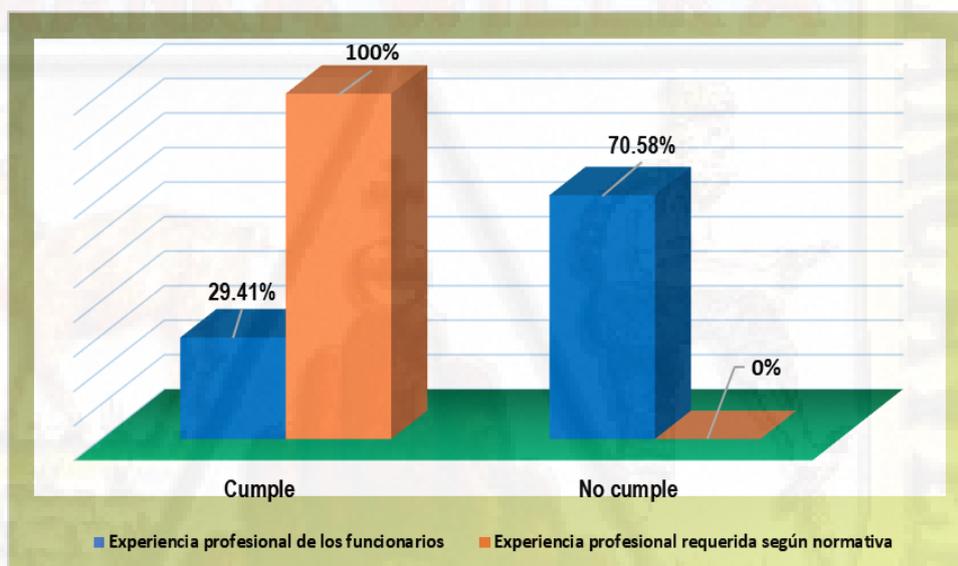
Los resultados acusan claramente que, el 70.58% de los funcionarios de confianza que actualmente se desempeñan en el Gobierno Regional de Huancavelica no cumplen con la capacitación requerida, y solo el 29.41% cuenta con la capacitación exigida, como se muestra en los resultados observados.

Tabla N° 04

Cumplimiento de experiencia profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica

Condición	Experiencia profesional de los funcionarios		Experiencia profesional requerida según normativa	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<i>Cumple</i>	12	29.41%	17	100%
<i>No cumple</i>	5	70.58%	0	0%
TOTAL	17	100 %	17	100 %

Fuente: Elaboración propia – Ficha de observación



Fuente: Elaboración propia – Ficha de observación

Gráfico N° 04

Cumplimiento de experiencia profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica

Los resultados acusan claramente que, los funcionarios con un 70.58% no cumplen con la experiencia profesional requerida para desempeñar sus funciones que actualmente ostentan, y solo el 29.41% cumple con la debida experiencia profesional para desempeñarse, asimismo la diferencia que existe entre las dos situaciones son muy altas.

4.2. Discusión de resultados

A continuación, se muestra la discusión de los resultados tomando como referencia los resultados logrados, las investigaciones precedentes y las bases teóricas de las variables de estudio.

El estudio que desarrolló **Estrada Vilchis (2017)**, sobre “El servidor público de confianza y el servicio profesional de carrera marco teórico, práctico y jurídico en el ámbito de la administración pública federal”, con la finalidad de poder analizar sus avances en la práctica laboral y la normatividad pertinente. Entre sus conclusiones: La profesionalización de los servidores públicos, abre la competencia para que sea el mérito y no lo circunstancial de las decisiones, lo que determine la calificación profesional y, por tanto, el ingreso a la función pública, como consecuencia una administración pública eficiente, honesta e imparcial.

Los resultados de esta investigación respaldan los hallazgos de nuestra investigación en cuanto se refiere que los funcionarios de confianza deben garantizar la idoneidad y el mérito para su ingreso a la función pública.

La investigación desarrollada por **Sánchez Silva (2012)**, en su tesis titulada, Propuesta de mejoramiento en el proceso de selección de personal de la empresa pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas “EPMMOP”, el presente trabajo se realizó con el propósito de mejorar el reclutamiento y selección del talento humano en la mencionada empresa. El autor pretendió comprobar si en el proceso de reclutamiento se emplean los métodos adecuados para atraer a los diferentes tipos de candidatos, al igual si el proceso de selección pone en práctica las técnicas que permiten conocer datos generales, psicológicos y de conocimientos de los aspirantes al puesto. En uno de los enunciados de mayor relevancia, se dice que cuando el reclutamiento y la selección no se han realizado de manera adecuada, la organización no logra alcanzar los objetivos programados ya que una persona inadecuada para un puesto afectará el éxito de la misma e impedirá que un potencial y bien

preparado candidatos tenga la oportunidad de prestar sus servicios en la institución, siendo también muy influyente a manera positiva en el desempeño del equipo de trabajo de la empresa.

Lo descrito anteriormente también concuerda con nuestro trabajo, el cual a demostrado que, a pesar de estar establecido los requisitos que deben cumplir los funcionarios de confianza no se cumplen para su designación por parte del titular de la entidad.

Asimismo, la investigación desarrollada por **Terry Hernandez, Nuñez Leon, & Aranibar Osorio (2017)**, “propuesta de un sistema de selección de funcionarios de la alta dirección de los ministerios del Perú”, propone la creación de un Sistema de Selección de Funcionarios de la Alta Dirección de los Ministerios, en adelante (SEFADEM), la cual se encargará de reclutar a los mejores funcionarios de Nivel II en los cargos de toma de decisiones de los Ministerios, tales como Directores Generales, Directores, Jefes de las Oficinas Generales, Jefes de Oficinas e integrantes del Gabinete de Asesores. Este Sistema formaría parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y su implementación estaría a cargo de su ente rector, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, creado mediante Decreto Legislativo N° 1023 emitido en junio del año 2008, en adelante SERVIR. El sistema planteado deberá ser tomado de forma integral, donde la designación de funcionarios de Nivel II sea a través de concursos dirigidos por un Consejo de Alta Dirección Pública. Para tal efecto, se necesita redes de apoyo, buenos convenios de desempeño y perfeccionar la institucionalidad del sistema en sí. Asimismo, para ser viable esta propuesta se requiere de un acuerdo nacional ya que sin el apoyo de las diversas fuerzas políticas del país esta importante mejora en la atracción de verdadero talento a la administración pública no se podría realizar como se ha hecho en otros países.

Este resultado es relativamente más favorable con nuestro trabajo de investigación, debido a que la investigación realizada por Terry Hernández, Nuñez León, & Aranibar Osorio propone la creación de un Sistema de Selección de Funcionarios de la Alta Dirección, y con esta innovación

garantizar la idoneidad y cumplimiento del perfil profesional requerido para ocupar cargos de confianza en las entidades del Estado Peruano garantizando el logro de los objetivos planificados y asegurar que los destinos de la población estén en buenas manos.

4.3. Proceso de prueba de hipótesis

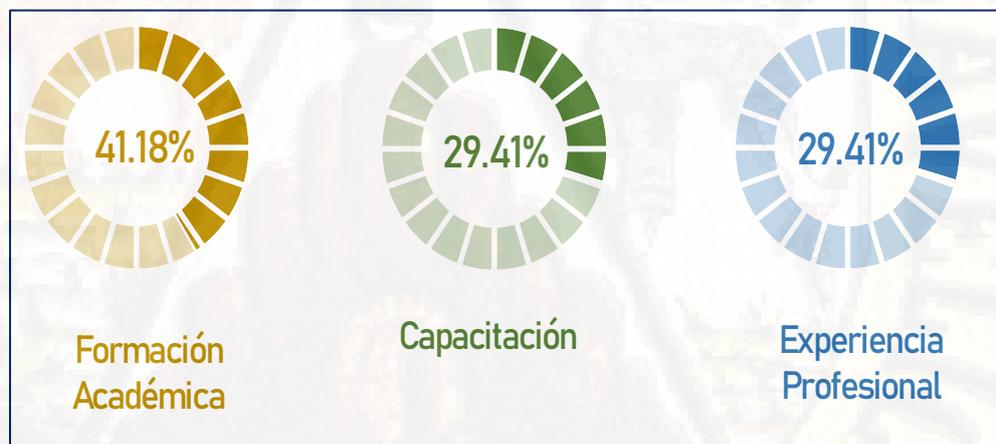
Hipótesis General:

H₀: No se cumple el perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019

H₁: Se cumple el perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019

Gráfico N° 05

Cumplimiento del perfil profesional requerido según normativa del Gobierno Regional de Huancavelica



Del gráfico N.º 05, se observa que los porcentajes de cumplimiento del perfil profesional requerido para ocupar cargos de confianza que ostentan actualmente los funcionarios son los siguientes: formación profesional 41.18%, capacitación 29.41%, y experiencia profesional 29.41%. Estos resultados reflejan que los funcionarios actuales tienen limitaciones para ejercer las tareas encomendadas por el Gobernador Regional. Por los resultados obtenidos y el

análisis estadístico de los datos, nos permite concluir en rechazar la hipótesis alterna, y afirmar que, no se cumple el perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.

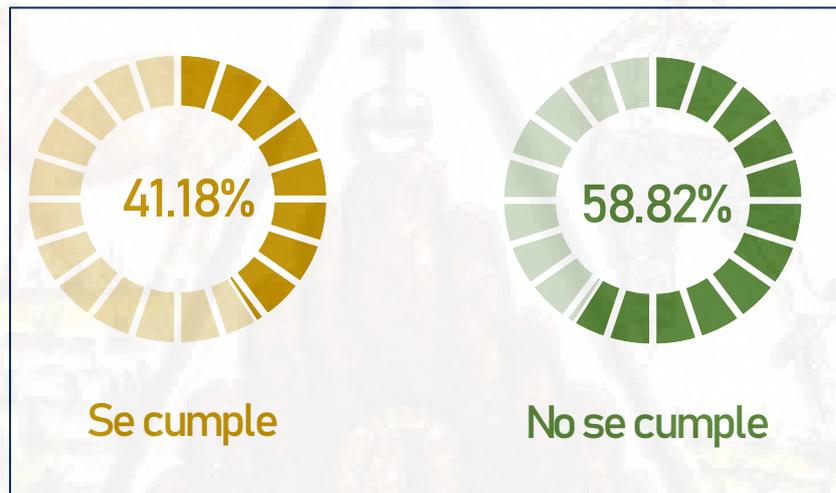
Hipótesis Específica 1:

Ho: No se cumple la formación académica en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019

H1: Se cumple la formación académica en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019

Gráfico N° 06

Cumplimiento de la Formación Académica requerido según normativa del Gobierno Regional de Huancavelica



Del gráfico N.º 06, El análisis estadístico de los datos permitió declarar que funcionarios en cargos de confianza no cumplen con la Formación Académica requerida, esto traducida en que 41.18% si cumple, y 58.82% no cumple con este conjunto de conocimientos que les ayudaran a desempeñarse de mejor manera en el cargo que ostentan. De estos resultados se concluye que hay certidumbre para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, afirmando que, No se cumple la

formación académica en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.

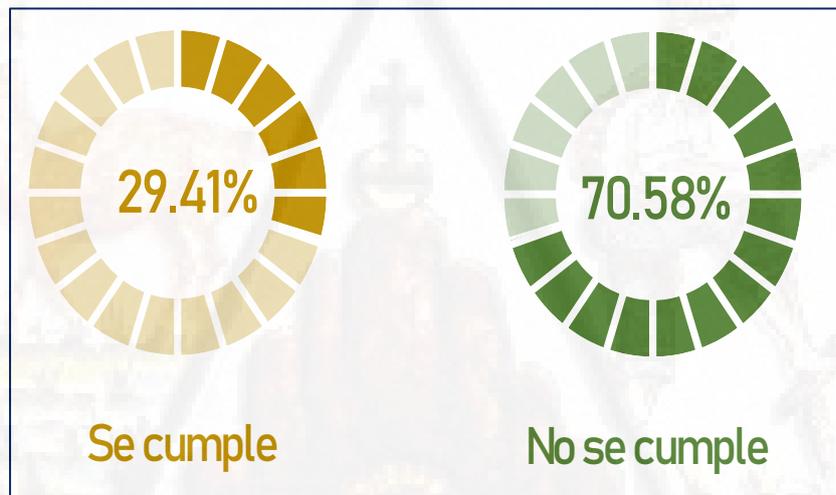
Hipótesis Específica 2:

Ho: No se cumple la capacitación en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019

H1: Se cumple la capacitación en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019

Gráfico N° 07

Cumplimiento de la capacitación requerida según normativa del Gobierno Regional de Huancavelica



Del gráfico N.º 07, se observa que los funcionarios en cargos de confianza con respecto a la capacitación requerida para ejercer estas funciones, el 29.41% si cumplen, y 70.58% no cumplen, con el desarrollo personal de conocimientos, habilidades y conductas personales. De los porcentajes presentados en el gráfico nos permite concluir que, existe la seguridad para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, afirmando que, no se cumple la capacitación en la designación de

funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.

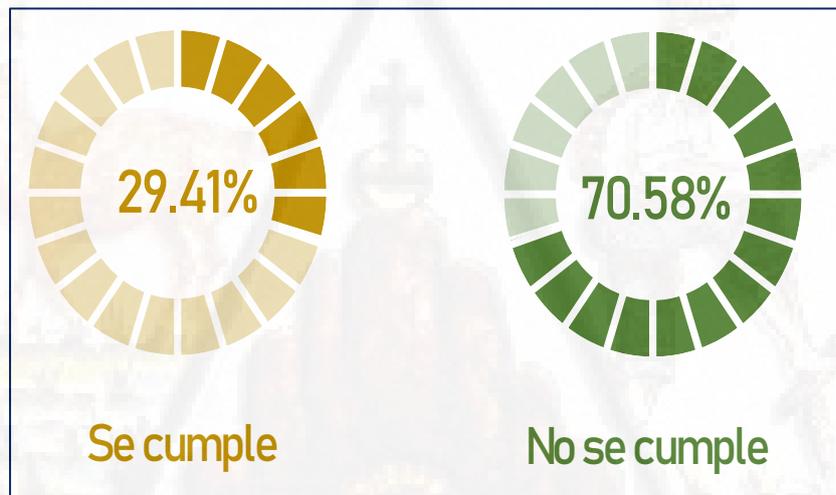
Hipótesis Especifica 3:

Ho: No se cumple la experiencia profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019

H1: Se cumple la experiencia profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019

Gráfico N° 08

Cumplimiento de la experiencia profesional requerida según normativa del Gobierno Regional de Huancavelica

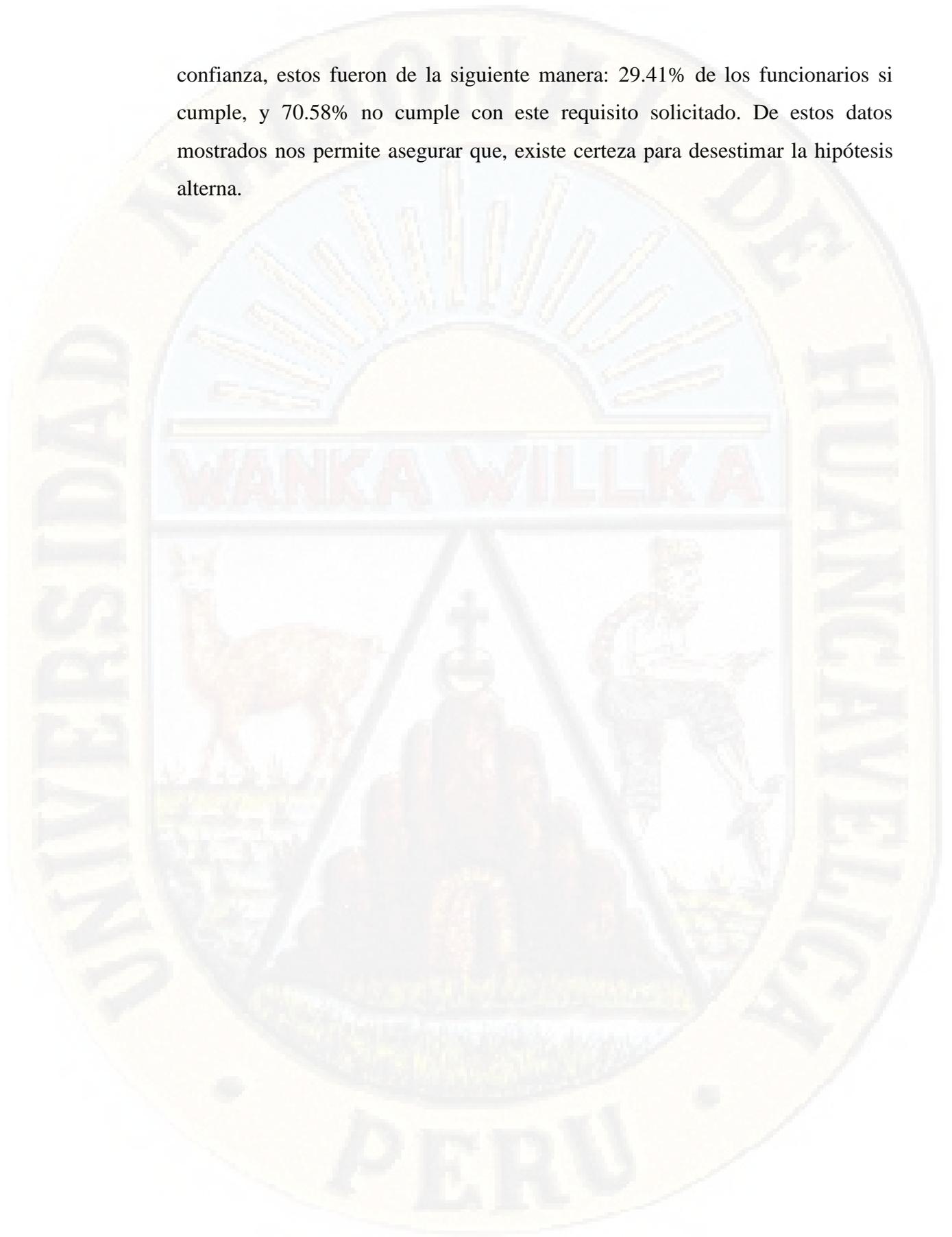


Del gráfico N.º 08, se presentan los porcentajes obtenidos de los datos con referencia al cumplimiento de la experiencia profesional requerida para ocupar cargos de confianza, estos fueron de la siguiente manera: 29.41% de los funcionarios si cumple, y 70.58% no cumple con este requisito solicitado. De estos datos mostrados nos permite asegurar que, existe certeza para desestimar la hipótesis alterna y admitir la hipótesis nula, afirmando que, No se cumple la capacitación en la designación de

CONCLUSIONES

- ✓ Se determinó que no existe cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, lo cual fue revelado mediante el análisis de los porcentajes de cumplimiento del perfil profesional requerido para ocupar cargos de confianza que ostentan actualmente los funcionarios: formación profesional 41.18%, capacitación 29.41%, y experiencia profesional 29.41%. Estos resultados reflejan que los funcionarios actuales tienen limitaciones para ejercer las tareas encomendadas por el Gobernador Regional. Estos resultados obtenidos y el análisis estadístico de los datos, nos permite concluir en rechazar la hipótesis alterna.
- ✓ Se determinó que no existe cumplimiento de formación académica en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, lo cual fue evidenciado mediante análisis estadístico que permitió declarar que funcionarios en cargos de confianza no cumplen con la Formación Académica requerida, esto traducida en que 41.18% si cumple, y 58.82% no cumple con este conjunto de conocimientos que les ayudaran a desempeñarse de mejor manera en el cargo que ostentan. De estos resultados se concluye que hay certidumbre para rechazar la hipótesis alterna.
- ✓ Se determinó que no existe cumplimiento de capacitación en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, mediante la observación de los porcentajes respecto a la capacitación requerida para ejercer estas funciones, 29.41% si cumplen, y 70.58% no cumplen, con el desarrollo personal de conocimientos, habilidades y conductas personales. De los porcentajes presentados nos permite concluir que, existe la seguridad para rechazar la hipótesis alterna.
- ✓ Se determinó que no existe cumplimiento de experiencia profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, según 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: 29.41% de los funcionarios si cumple, y 70.58% no cumple con este requisito solicitado. De estos datos mostrados nos permite asegurar que, existe certeza para desestimar la hipótesis alterna.



RECOMENDACIONES

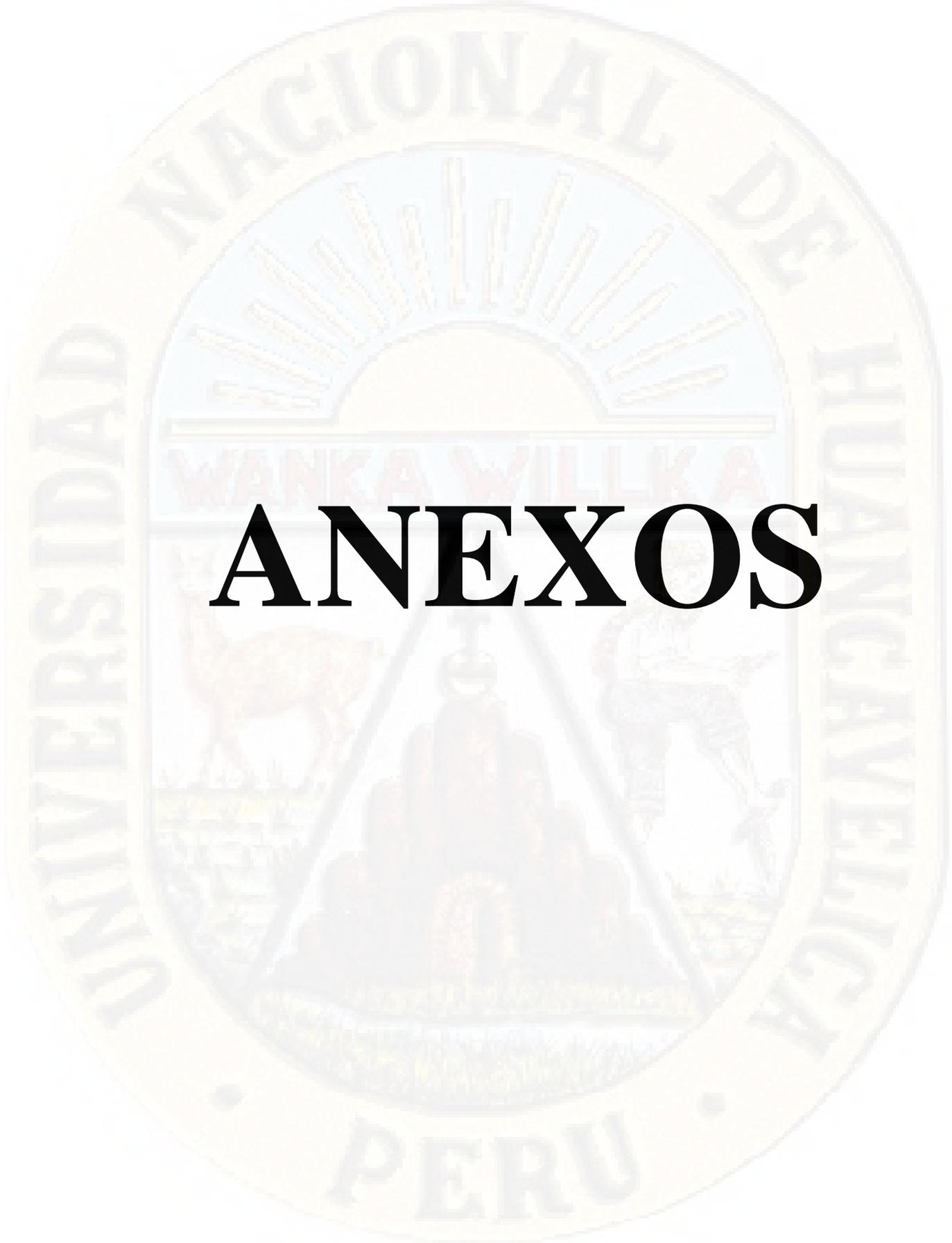
- ✓ Proponer a las autoridades de nuestra Universidad, organizar jornadas, congresos y conversatorios para divulgar los resultados de los estudios de los estudiantes de posgrado.
- ✓ Que los directores de las Unidades de Posgrado de nuestra casa de estudios, promueva el desarrollo de Seminarios dirigidos a los docentes, estudiantes y egresados.
- ✓ Realizar la difusión del citado estudio de investigación a toda la orden universitaria, a fin de conseguir el efecto multiplicador.
- ✓ Proponer a los titulares de los tres niveles de gobierno utilizar el proceso propuesto en este trabajo para ser utilizado en la designación de funcionarios en cargos de confianza de sus entidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Cubillo, J. A., & Fonseca Sandoval, E. (2010). *Perfil de competencias generales del funcionario público del Régimen de Servicio Civil Costarricense*. Costa Rica.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Caracas: Epistema.
- Babilón Granados, F. E. (2017). *Derecho de sindicación de los trabajadores públicos que ocupan cargos directivos y de los denominados empleados o servidores de confianza*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Bogotá: Pearson educación.
- Castillo Guzmán, J., Alba Abarca, J., Díaz Quintanilla, R., & Sánchez Edwards, S. (2001). *Compenio de Derecho Individual del Trabajo*. Lima: OSBAC.
- Córdova Baldeón, I. (2008). *Estadística aplicada a la investigación* (Primera ed., Vol. I). Lima: San Marcos.
- Córdova Baldeón, I. (2009). *Estadística aplicada a la investigación* (Primera ed., Vol. II). Lima: San Marcos.
- Córdova Baldeón, I. (2012). *El proyecto de investigación cuantitativa* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Córdova Baldeón, I. (2014). *El informe de investigación cuantitativa* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Córdova Baldeón, I. (2018). *Instrumentos de investigación* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología* (Segunda ed.). Naucalpan de Juárez: Pearson educación.
- Díaz Barriga, F. (1990). *Metodología de diseño curricular para la educación superior*. México: Trillas.
- Dominguez-Guitierrez, S., Sánchez-Ruiz, E. E., & Sánchez de Aparicio y Benítez, G. A. (2009). *Guía para elaborar una tesis*. México: McGraw-Hill.
- Estrada Vilchis, M. A. (2017). *El servidor público de confianza y el servicio profesional de carrera marco teórico, práctico y jurídico en el ámbito de la administración pública federal*. México DF: Universidad Autónoma del Estado de México.

- Gobierno del Perú. (1984). *Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Gobierno del Perú. (1990). *Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Gobierno del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima: Diario Oficial "El Peruano".
- Gobierno Regional de Huancavelica. (2017). *Ordenanza Regional n° 387-GOB.REG-HVCA/CR*. Huancavelica.
- Hawes, G., & Corvalán, O. (2005). Construcción de un perfil profesional. *Proyecto Mecesus Tal*, 13-33.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collo, C., & Batista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.
- Jimenez 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.
- Montesinos Chavez, M. E. (2012). *Perfil profesional y perfil laboral en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Muñoz Razo, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una tesis de investigación de tesis* (Segunda ed.). México: Pearson educación.
- Narváez Cabezudo, A. A. (2017). *Competencias gerenciales del director y relaciones interpersonales de los trabajadores del Hogar "Niño de Jesús de Praga"*, INABIF. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Naupa Palacios, S. A. (2018). *Administración pública y designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza - Inabif 2018*. Lima.
- Paco Salvatierra, J. M., & Vargas Arango, J. L. (2017). *La ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Huancavelica - año 2015*. Huancavelica: Repositorio UNH.
- Rios Ramirez, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Primera ed.). Málaga: Servicios académicos intercontinentales S.L.
- Ruiz Otero, E., Gago García, M. L., García Leal, C., & López Barra, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid: McGraw-Hill.

- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos de investigación, tecnológica y humanista*. Bussines Support Aneth S.R.L.: Lima.
- Sánchez Silva, R. M. (2012). *Propuesta de mejoramiento en el proceso de selección de personal de la empresa pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas "EPMMOP"*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- 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*. Lima.
- Soria del Castillo, B. (2007). *Diccionario Municipal Peruano*. Lima: INICAM.
- Terry Hernandez, M., Nuñez Leon, W. J., & Aranibar Osorio, J. P. (2017). *Propuesta de un sistema de selección de funcionarios de la alta dirección de los misniterios del Perú*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Valdeabellano Paucar, S., & Rivas Quispe, S. (2018). *Calidad académica en la formación profesional de los alumnos de la Escuela Profesiona de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - periodo 2017*. Huancavelica: Repositorio UNH.
- Valdivia Morón, J. (2012). Los empleados de confianza en la administración pública peruana. En *Sistemas administrativos* (págs. e16-e17). Lima: Gestión pública y desarrollo.
- Villarreal Villarreal, L. A. (2012). *Impacto del conocimiento y la confianza en las atribuciones, en el funcionamiento y en la estructura orgánica de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León, para un óptimo cumplimiento de las funciones encomendadas al servidor público municipal*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PERFIL PROFESIONAL Y DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA, 2019

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>General ¿Cuál es el cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?</p>	<p>General Determinar el cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019</p>	<p>General Se cumple el perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019</p>	Perfil profesional	Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> - Título Profesional - Colegiatura y habilidad profesional 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental de corte Transversal</p> <p>Población: Funcionarios de confianza designados en el año 2019</p> <p>Muestra: Será igual que la población por ser en número reducido.</p> <p>Muestreo: No probabilístico de manera intencional.</p> <p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Ficha de observación</p>
				Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Temas de capacitación requeridos según el MOF 	
				Experiencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Años de experiencia requeridos según el MOF 	
<p>Específicos ¿Cuál es el cumplimiento de formación académica en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?</p> <p>¿Cuál es el cumplimiento de capacitación en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?</p> <p>¿Cuál es el cumplimiento de experiencia profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?</p>	<p>Específicos Determinar el cumplimiento de formación académica en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019</p> <p>Determinar el cumplimiento de capacitación en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019</p> <p>Determinar el cumplimiento de experiencia profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019</p>	<p>Específicas Se cumple la formación académica en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019</p> <p>Se cumple la capacitación en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019</p> <p>Se cumple la experiencia profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019</p>	Designación de funcionarios de confianza	Normatividad	<ul style="list-style-type: none"> - Emisión de la resolución de designación otorgada por el titular de la entidad. - Emisión de la resolución de culminación de funciones del anterior funcionario. 	
				Necesidad de servicios	<ul style="list-style-type: none"> - Cargo estructural plasmado en el CAP de la entidad. - Cargo estructural en condición de libre para ser ocupado. 	
				Idoneidad	<ul style="list-style-type: none"> - Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles - RNSSC. - Registro de Deudores Alimentarios Morosos - REDAM. 	



**INSTRUMENTO DE
RECOLECCIÓN DE
DATOS**



Instrumento de recolección de datos

FICHA DE OBSERVACIÓN

El presente instrumento de recolección de datos tiene como finalidad determinar el grado de cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019. Asimismo, se sugiere tener en consideración a siguientes recomendaciones:

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

Datos generales:

Table with 2 columns: Field name (Cargo estructural, Cargo clasificado, Código, Nº de cargo) and empty space for input.

Formación Académica

Table with 3 columns: Title/Requirement, SI, NO. Rows include 'Titulo profesional de Abogado/a, Licenciado/a en Administración' and 'Colegiado y con habilidad profesional.'

Capacitación

Table with 3 columns: Title/Requirement, SI, NO. Row: 'Capacitación en los sistemas administrativos gubernamentales.'

Experiencia profesional

Table with 3 columns: Title/Requirement, SI, NO. Row: 'Experiencia mínima de 04 años en la conducción de personal y actividades técnico-normativa.'

Normatividad

YURI SÁNCHEZ SOLÍS

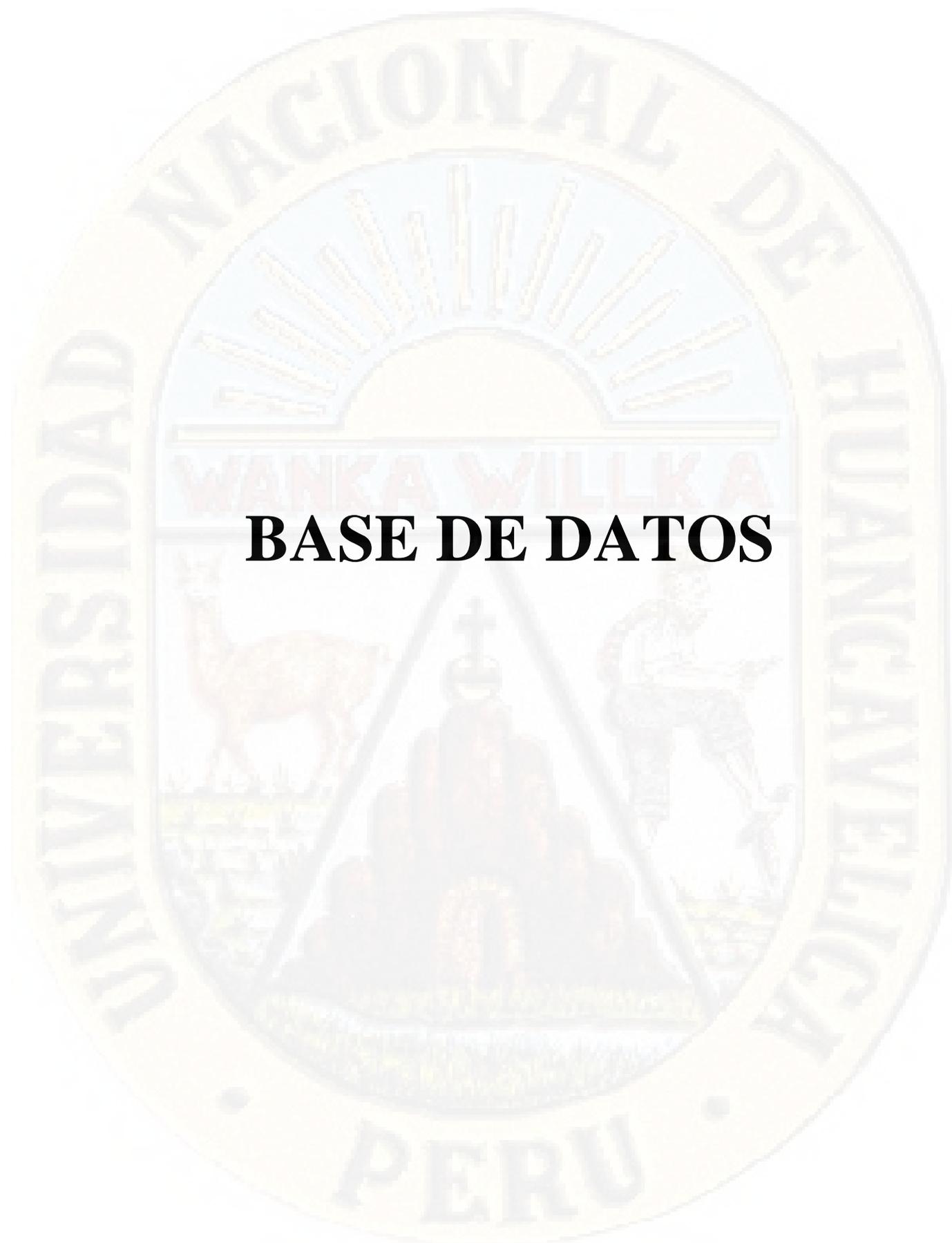


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(creado por ley N° 11264)
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



El funcionario cuenta con la resolución de designación otorgada por el titular de la entidad.	SI	NO
El titular emitió la resolución de culminación de funciones del anterior funcionario.	SI	NO
Necesidad de servicios		
El cargo estructural se encuentra plasmado en el CAP de la entidad.	SI	NO
El cargo estructural se encuentra en condición de libre para ser ocupado.	SI	NO
Idoneidad		
El funcionario se encuentra limpio en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles - RNSSC	SI	NO
El funcionario se encuentra limpio el Registro de Deudores Alimentarios Morosos - REDAM	SI	NO

YURI SANCHEZ SOLIS



BASE DE DATOS

MATRIZ DE DATOS

N°	Unidad Orgánica	Cargo Estructural	Funcionario	Título profesional	Form Porifolegiatur	Capacit	xperienciaesol	desi	culm	ante	en CAP	Libre	RNSSC	REDAM
1	Secretaría del consejo regional	Director de sistema administrativo	Yago Hincostroza Robert	Abogado	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
2	Presidencia regional	Asesor II	Soldavilla Hualliani Ciro	Ingeniero Geólogo	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
3	Gerencia general regional	Director de programa sectorial IV	Alfago Castro Dimas Rudy	Licenciado en Administración	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
4	Oficina regional de asesoría jurídica	Director de sistema administrativo	Fiveros Cartagompa Hector Javier	Abogado	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
5	Gerencia regional de planeamiento y acondicionamiento territorial	Director de sistema administrativo	Ancoasi Jurado Edgar	Economista	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
6	Secretaría general	Director de sistema administrativo	Torres Rodríguez Ciro Demis	Abogado	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7	Oficina regional de administración	Director de sistema administrativo	Yenancino Morales Manuel	Contador Público	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI
8	Gerencia regional de desarrollo social	Director de programa sectorial III	Paredes Chanualla Rosa Angelica	Obstetriz	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
9	Dirección regional de trabajo y promoción del empleo	Director de programa sectorial II	Pelamoso Espinoza Martín Rolandi	Abogado	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
10	Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento	Director de programa sectorial III	Soliano Vera Dora Ada	Arquitecta	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
11	Aldea infantil San Francisco de asis	Director de programa sectorial I	Gulierrez Rojas Yaret	no registra	NO	-	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
12	Gerencia regional de desarrollo económico	Director de programa sectorial III	Famirez Rivera Edgar Samuel	Economista	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
13	Dirección regional de energía y minas	Director de programa sectorial III	Jaime Ancoasi Paul	Ingeniero Electricista	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
14	Dirección regional de comercio, turismo y artesanía	Director de programa sectorial II	Escobar Marmantillo Isaac Roberto	Licenciado en Educación: historia y geografía	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI
15	Dirección regional de producción	Director de programa sectorial II	Gulierrez Palcan Nestor	Ingeniero Zootecnista	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
16	Gerencia regional de infraestructura	Director de programa sectorial III	Perez Rabelo Ever Alfredo	Ingeniero Civil	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
17	Gerencia regional de recursos naturales y gestión ambiental	Director de programa sectorial III	Gonzales Santivañez Nestor Guillert	Bachiller en zootecnia	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

The seal of the Universidad Nacional de Huancavelica is a circular emblem. It features a central shield with a sun rising over a mountain range, a llama on the left, and a figure on the right. The shield is set against a background of a sunburst. The text "UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA" is written around the top and sides of the seal, and "PERU" is at the bottom.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

PERFIL PROFESIONAL Y DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, 2019

PROFESSIONAL PROFILE AND THE APPOINTMENT OF TRUSTED OFFICIALS IN THE REGIONAL GOVERNMENT OF HUANCVELICA, 2019

Yuri SANCHEZ SOLIS

Universidad Nacional de Huancavelica - Escuela de Posgrado, Facultad de Ciencias Empresariales, Unidad de Posgrado

RESUMEN

El trabajo de investigación se realizó sobre el objeto de determinar el cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019. El estudio fue de tipo aplicativo, con diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo comparativo entre la situación actual de los funcionarios y los requisitos establecidos por la normativa vigente aplicable. La población estuvo conformada por los funcionarios de confianza en la clasificación EC según el Cuadro de Asignación de Personal Provisional C.A.P.P. del Gobierno Regional de Huancavelica. La muestra fue inducida, conformada por 17 funcionarios, para lo cual se utilizó una ficha de observación, la cual fue admitido mediante juicio de expertos. Finalmente se determinó que no existe cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica.

Palabras clave: Perfil profesional, Designación de funcionarios, Cargo de confianza.

ABSTRACT

The research work was carried out on the purpose of determining the fulfillment of the professional profile in the appointment of trusted officials in the Regional Government of Huancavelica, 2019. The study was of an applicative type, with a non-experimental design, of a transversal type, comparative descriptive between the current situation of the officials and the requirements established by the applicable regulations in force. The population was made up of trusted officials in the EC classification according to the Provisional Personnel Assignment Table C.A.P.P. of the Regional Government of Huancavelica. The sample was induced, consisting of 17 officials, for which an observation sheet was used, which was admitted through expert judgment. Finally, it was determined that there is no fulfillment of the professional profile in the appointment of trusted officials in the Regional Government of Huancavelica.

Keywords: Professional profile, Appointment of officials, Position of trust.

INTRODUCCIÓN

En el siguiente estudio de investigación afrontó determinar el cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019,

pertenciente a los funcionarios de confianza en la clasificación EC según el Cuadro de Asignación de Personal Provisional C.A.P.P.

Este trabajo empieza del estudio de los fundamentos teórico-práctico sobre el cumplimiento estricto del perfil profesional que deben poseer los aspirantes a cargos de confianza mediante designación de los titulares de las entidades del Estado Peruano en sus tres niveles de gobierno. Para esto se revisó referencias de estudio de carácter internacional, nacional y local, también se realizó la verificación de la literatura vigente sobre Perfil profesional y designación de funcionarios, según distintos autores.

En la investigación, la hipótesis enlaza las variables inmersas en la indagación: Se cumple el perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.

El trabajo de investigación tiene el diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo comparativo entre la situación actual de los funcionarios y los requisitos establecidos por la normativa vigente aplicable plasmados en los instrumentos de gestión, para este proceso de utilizzo una ficha de observación, este instrumento previamente fue validado a través del juicio de expertos.

El análisis estadístico de los datos permitió determinar que las hipótesis alternas planteadas fueran desestimadas, y consecuentemente afirmar las hipótesis nulas. Estableciendo que no se está cumpliendo con perfil profesional requerido según la normativa en la designación de funcionarios de confianza que actualmente se desempeñan en el Gobierno Regional de Huancavelica.

MATERIAL Y MÉTODOS

En el desarrollo del trabajo de investigación se ha utilizado diversos materiales entre los más resaltantes tenemos: computadora portátil, internet, bibliografía. El método que se empleó fue el descriptivo, complementado con las técnicas estadísticas que permitieron realizar el tratamiento de los datos con el software estadístico SPSS 25.

RESULTADOS

Los porcentajes de cumplimiento del perfil profesional requerido para ocupar cargos de confianza que ostentan actualmente los funcionarios son los siguientes: formación profesional 41.18%, capacitación 29.41%, y experiencia profesional 29.41%. Estos resultados reflejan que los funcionarios actuales tienen limitaciones para ejercer las tareas encomendadas por el Gobernador Regional. Estos resultados obtenidos y el análisis estadístico de los datos, nos permite concluir en rechazar la hipótesis alterna, y afirmar que, no se cumple el perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.

DISCUSIÓN

A continuación, se muestra la discusión de los resultados tomando como referencia los resultados logrados, las investigaciones precedentes y las bases teóricas de las variables de estudio.

El estudio que desarrolló Estrada Vilchis (2017), sobre “El servidor público de confianza y el servicio profesional de carrera marco teórico, práctico y jurídico en el ámbito de la administración pública federal”, con la finalidad de poder analizar sus avances en la práctica laboral y la normatividad pertinente. Entre sus conclusiones: La profesionalización de los servidores públicos, abre la competencia para que sea el mérito y no lo circunstancial de las decisiones, lo que determine la calificación profesional y, por tanto, el ingreso a la función pública, como consecuencia una administración pública eficiente, honesta e imparcial.

Los resultados de esta investigación respaldan los hallazgos de nuestra investigación en cuanto se refiere que los funcionarios de confianza deben garantizar la idoneidad y el mérito para su ingreso a la función pública.

La investigación desarrollada por Sánchez Silva (2012), en su tesis titulada, Propuesta de mejoramiento en el proceso de selección de personal de la empresa pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas “EPMMOP”, el presente trabajo se realizó con el propósito de mejorar el reclutamiento y selección del talento humano en la mencionada empresa. El autor pretendió comprobar si en el proceso de reclutamiento se emplean los métodos adecuados para atraer a los diferentes tipos de candidatos, al igual si el proceso de selección pone en práctica las técnicas que permiten conocer datos generales, psicológicos y de conocimientos de los aspirantes al puesto. En uno de los enunciados de mayor relevancia, se dice que cuando el reclutamiento y la selección no se han realizado de manera adecuada, la organización no logra alcanzar los objetivos programados ya que una persona inadecuada para un puesto afectará el éxito de la misma e impedirá que un potencial y bien preparado candidatos tenga la oportunidad de prestar sus servicios en la institución, siendo también muy influyente a manera positiva en el desempeño del equipo de trabajo de la empresa.

Lo descrito anteriormente también concuerda con nuestro trabajo, el cual a demostrado que, a pesar de estar establecido los requisitos que deben cumplir los funcionarios de confianza no se cumplen para su designación por parte del titular de la entidad.

Asimismo, la investigación desarrollada por Terry Hernandez, Nuñez Leon, & Aranibar Osorio (2017), “propuesta de un sistema de selección de funcionarios de la alta dirección de los ministerios del Perú”, propone la creación de un Sistema de Selección de Funcionarios de la Alta Dirección de los Ministerios, en adelante (SEFADEM), la cual se encargará de reclutar a los mejores funcionarios de Nivel II en los cargos de toma de decisiones de los Ministerios, tales como Directores Generales, Directores, Jefes de las Oficinas Generales, Jefes de Oficinas e integrantes del Gabinete de Asesores. Este Sistema formaría parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y su implementación estaría a cargo de su ente rector, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, creado mediante Decreto Legislativo N° 1023 emitido en junio del año 2008, en adelante SERVIR. El sistema planteado deberá ser tomado de forma integral, donde la designación de funcionarios de Nivel II sea a través de concursos dirigidos por un Consejo de Alta Dirección Pública. Para tal efecto, se necesita redes de apoyo, buenos convenios de desempeño y perfeccionar la institucionalidad del sistema en sí. Asimismo, para ser viable esta propuesta se requiere de un acuerdo nacional ya que sin el apoyo de las diversas fuerzas políticas del país esta importante mejora en la atracción de verdadero talento a la administración pública no se podría realizar como se ha hecho en otros países.

Este resultado es relativamente más favorable con nuestro trabajo de investigación, debido a que la investigación realizada por Terry Hernandez, Nuñez Leon, & Aranibar Osorio propone la creación de un Sistema de Selección de Funcionarios de la Alta Dirección, y con esta innovación

garantizar la idoneidad y cumplimiento del perfil profesional requerido para ocupar cargos de confianza en las entidades del Estado Peruano garantizando el logro de los objetivos planificados y asegurar que los destinos de la población estén en buenas manos.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aguilar Cubillo, J. A., & Fonseca Sandoval, E. (2010). *Perfil de competencias generales del funcionario público del Régimen de Servicio Civil Costarricense*. Costa Rica.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Caracas: Epistema.
- Babilón Granados, F. E. (2017). *Derecho de sindicación de los trabajadores públicos que ocupan cargos directivos y de los denominados empleados o servidores de confianza*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Bogotá: Pearson educación.
- Castillo Guzmán, J., Alba Abarca, J., Díaz Quintanilla, R., & Sánchez Edwards, S. (2001). *Compenio de Derecho Individual del Trabajo*. Lima: OSBAC.
- Córdova Baldeón, I. (2008). *Estadística aplicada a la investigación* (Primera ed., Vol. I). Lima: San Marcos.
- Córdova Baldeón, I. (2009). *Estadística aplicada a la investigación* (Primera ed., Vol. II). Lima: San Marcos.
- Córdova Baldeón, I. (2012). *El proyecto de investigación cuantitativa* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Córdova Baldeón, I. (2014). *El informe de investigación cuantitativa* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Córdova Baldeón, I. (2018). *Instrumentos de investigación* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología* (Segunda ed.). Naucalpan de Juárez: Pearson educación.
- Díaz Barriga, F. (1990). *Metodología de diseño curricular para la educación superior*. México: Trillas.
- Dominguez-Guitierrez, S., Sánchez-Ruiz, E. E., & Sánchez de Aparicio y Benítez, G. A. (2009). *Guía para elaborar una tesis*. México: McGraw-Hill.
- Estrada Vilchis, M. A. (2017). *El servidor público de confianza y el servicio profesional de carrera marco teórico, práctico y jurídico en el ámbito de la administración pública federal*. México DF: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Gobierno del Perú. (1984). *Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Gobierno del Perú. (1990). *Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Gobierno del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima: Diario Oficial "El Peruano".
- Gobierno Regional de Huancavelica. (2017). *Ordenanza Regional n° 387-GOB.REG-HVCA/CR*. Huancavelica.
- Hawes, G., & Corvalán, O. (2005). Construcción de un perfil profesional. *Proyecto Mecesup Tal*, 13-33.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collido, C., & Batista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.

- Jimenez Murillo, R. (2012). La desiganción 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.
- Montesinos Chavez, M. E. (2012). *Perfil profesional y perfil laboral en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Muñoz Razo, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una tesis de investigación de tesis* (Segunda ed.). México: Pearson educación.
- Narváez Cabezudo, A. A. (2017). *Competencias gerenciales del director y relaciones interpersonales de los trabajadores del Hogar "Niño de Jesús de Praga", INABIF*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Naupa Palacios, S. A. (2018). *Administración pública y designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza - Inabif 2018*. Lima.
- Paco Salvatierra, J. M., & Vargas Arango, J. L. (2017). *La ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Huancavelica - año 2015*. Huancavelica: Repositorio UNH.
- Rios Ramirez, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Primera ed.). Málaga: Servicios académicos intercontinentales S.L.
- Ruiz Otero, E., Gago García, M. L., García Leal, C., & López Barra, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid: McGraw-Hill.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos de investigación, tecnológica y humanista*. Bussines Support Aneth S.R.L.: Lima.
- Sánchez Silva, R. M. (2012). *Propuesta de mejoramiento en el proceso de selección de personal de la empresa pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas "EPMMOP"*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- 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*. Lima.
- Soria del Castillo, B. (2007). *Diccionario Municipal Peruano*. Lima: INICAM.
- Terry Hernandez, M., Nuñez Leon, W. J., & Aranibar Osorio, J. P. (2017). *Propuesta de un sistema de selección de funcionarios de la alta dirección de los misniterios del Perú*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Valdeabellano Paucar, S., & Rivas Quispe, S. (2018). *Calidad académica en la formación profesional de los alumnos de la Escuela Profesiona de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - periodo 2017*. Huancavelica: Repositorio UNH.
- Valdivia Morón, J. (2012). Los empleados de confianza en la administración pública peruana. En *Sistemas administrativos* (págs. e16-e17). Lima: Gestión pública y desarrollo.
- Villarreal Villarreal, L. A. (2012). *Impacto del conocimiento y la confianza en las atribuciones, en el funcionamiento y en la estructura orgánica de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León, para un óptimo cumplimiento de las funciones encomendadas al servidor público municipal*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.