



Designación de funcionarios en cargos de confianza en los gobiernos regionales del Perú

Design of officials in confidence positions in the regional governments of Perú

Nomeação de funcionários em cargos de confiança nos governos regionais do Peru

Yuri Sánchez-Solís ^I
yuri.sanchez@unh.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-1300-728X>

Correspondencia: yuri.sanchez@unh.edu.pe

Ciencias técnicas y aplicadas
Artículo de investigación

***Recibido:** 05 de julio de 2020 ***Aceptado:** 20 de agosto 2020 * **Publicado:** 01 de septiembre de 2020

I. Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.

Resumen

El objetivo general fue determinar el porcentaje de cumplimiento del perfil profesional requerido para ostentar los cargos de confianza. La metodología empleada fue un diseño no experimental, de tipo de campo, con nivel descriptivo y con una modalidad de proyecto factible. El estudio fue realizado en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú. La población estuvo constituida por 17 funcionarios en cargos de confianza, donde la muestra fue por conveniencia. Los instrumentos utilizados fueron la observación y el cuestionario. Resultados obtenidos determinaron que los funcionarios de confianza en un 58,82% no cumplen con la formación académica, 70,59% no cumplen con la capacitación requerida, y 70,59% no cumplen con la experiencia profesional requerida para ocupar estos cargos, por lo que no existe cumplimiento del perfil profesional en la designación de funcionarios de confianza. De esta situación se propone un modelo de designación para ser utilizado en los gobiernos regionales y locales.

Palabras Claves: Administración pública; cargo de confianza; perfil profesional; designación.

Abstract

The general objective was to determine the percentage of compliance with the professional profile required to hold positions of trust. The methodology used was a non-experimental, field-type design with a descriptive level and a feasible project modality. The study was carried out in the Regional Government of Huancavelica, Peru. The population consisted of 17 officials in positions of trust, where the sample was for convenience. The instruments used were the observation and the questionnaire. Results obtained determined that 58.82% of trusted officials do not comply with the academic training, 70.59% do not comply with the required training, and 70.59% do not comply with the professional experience required to occupy these positions. so there is no compliance with the professional profile in the appointment of trusted officials. From this situation, a designation model is proposed to be used in regional and local governments.

Keywords: Public administration; position of trust; professional profile; designation.

Resumo

O objetivo geral foi determinar o percentual de cumprimento do perfil profissional necessário para ocupar cargos de confiança. A metodologia utilizada foi um projeto de campo não experimental, com um nível descritivo e uma modalidade de projeto viável. O estudo foi realizado no Governo Regional de Huancavelica, Peru. A população foi composta por 17

funcionários em cargos de confiança, onde a amostra foi por conveniência. Os instrumentos utilizados foram a observação e o questionário. Os resultados obtidos determinaram que 58,82% dos funcionários de confiança não cumprem com a formação acadêmica, 70,59% não cumprem com a formação exigida e 70,59% não cumprem com a experiência profissional exigida para ocupar esses cargos. portanto, não há cumprimento do perfil profissional na nomeação de funcionários de confiança. A partir desta situação, um modelo de designação é proposto para ser usado nos governos regionais e locais.

Palavras-chave: Administración pública; cargo de confianza; perfil profesional; designación.

Introducción

Una parte fundamental de los gobiernos es la capacidad de gobernanza que se pueda ejercer en la sociedad. Dicha gobernanza debe cumplir con los estándares que permiten a cada individuo poder satisfacer sus necesidades. Por lo cual, en este mismo contexto se puede definir el termino de gobernanza. La gobernanza es un conjunto de acciones mediante el cual el gobierno dirige a la sociedad, permitiendo la participación directa o indirecta de la colectividad en la realización de los objetivos comunes y la coordinación de las múltiples acciones para asegurar su realización (Aguilar Villanueva L. F., 2015).

Esta misma situación permite que los entes gubernamentales desarrollen equipos de trabajo para que los problemas de la sociedad sean resueltos en los tiempos acordes. Estos equipos de trabajos deben ser multiprofesionales y con alta capacidad de respuesta, a su vez conjugando la ética y moral ciudadana, permitirá que los integrantes de dichos grupos sean los más eficientes y capaces. A su vez, formar equipos auditores que permitan la evaluación de calidad y servicio al ciudadano. En otras palabras, que las funciones de monitoreo y evaluación deben estar claramente asignadas a un organismo competente y con capacidad técnica para realizar la función (Prats, 2016).

Esta delegación de funciones es una prioridad entre los gobernantes y es una variable importante en la gobernanza. Una buena ejecución de los mandos, altos, medios y bajos, deben poseer una eficiente cultura, comunicación y clima organizacional que permita dar respuesta a todas las inquietudes, tanto del mismo sistema gubernamental como de los miembros de la sociedad. Es decir, son los funcionarios cuyas habilidades o inhabilidades pueden favorecer o impedir una dirección corporativa correcta, afectando el desempeño de la administración pública y, en consecuencia, la conducción de la sociedad (Aguilar Villanueva L. F., 2014).

Por otra parte, durante diversos operativos, la Contraloría General de la República del Perú identificó a 2,609 funcionarios designados en cargos de confianza no han logrado acreditar poseer los perfiles establecidos en su Manual de Organización y Funciones (MOF), Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y/o Clasificador de Cargos (Contraloría General de la República del Perú, 2019).

La constancia de muchos países sobre diferentes modelos de selección, formación y promoción de los funcionarios públicos, ha generado gran interés en establecer el perfil idóneo de los responsables de las organizaciones en cada uno de sus niveles, así como la formación que deben de recibir, con la finalidad de garantizar un mejor funcionamiento interno y la calidad de la atención a los ciudadanos (López et al., 2014).

De esta forma, el buen desarrollo de las organizaciones se debe en gran medida de las funciones realizadas por su personal, normas y procedimientos establecidos en las instituciones por lo que es fundamental contar con personal capacitado que contribuye al logro de los resultados (Parra & Rodríguez, 2015), se hace indispensable que los trabajadores de una organización cumplan con todas las competencias para un mejor desempeño laboral (Alveiro, 2009).

Entonces, el perfil profesional que se asume para el cumplimiento de tareas en un puesto debe estar articulado a las características de las competencias del perfil académico adquiridas durante la formación profesional, dando respuestas a las exigencias del mercado laboral (Álvarez et al., 2018). Por esta razón se debe seleccionar al profesional para desempeñar su cargo en una plaza, es necesario que reúna las destrezas, habilidades y rasgos de la personalidad acordes con las tareas y responsabilidades que tenga que desempeñar.

Sin embargo, en Perú los recientes acontecimientos que remecieron sobre la corrupción de funcionarios en el sonado por el caso Odebrecht, llevan a pensar ¿Cómo y quien elige a los funcionarios del estado peruano?, para lo cual se realizó el análisis respectivo de la normativa vigente.

Según la Ley N° 28175 (2004), el empleo público en el Perú se clasifica en: Funcionario público, Empleado de confianza, y Servidor público. Asimismo, en la Constitución Política del Perú (1993) se plasma que el país está organizado en tres poderes, e integrado por gobiernos de nivel nacional, regional y local.

La designación de los funcionarios de confianza lo realiza el titular de la entidad, también hay que tener en consideración que estos puestos estén plasmados en el Cuadro de Asignación de Personal – CAP. La normativa vigente precisa que los funcionarios de confianza son de libre designación y remoción; esto se debe entender que, su retiro o pérdida de confianza por parte

del titular de la entidad pública (para el caso, Gobernador Regional) es causal de extinción del vínculo laboral entre el funcionario de confianza y la entidad (Valdivia, 2012).

Por esta situación, es preciso que se determine el perfil profesional de los individuos que conforman estos puestos de trabajo. Según Ruiz et al. (2013) identifica que es el cúmulo de características que un individuo debe reunir para aceptar en las mejores circunstancias sus funciones y tareas de un puesto de trabajo. Asimismo, Díaz (2012) menciona que está organizado por conocimientos, habilidades y actitudes que permitirán realizar labores eficientemente en la producción de servicios y bienes.

También, Hawes & Corvalán (2005) asumen y mencionan como la colección de capacidades y rasgos que certifican que una persona sea reconocida como profesional, obteniendo la capacidad para realizar tareas y funciones de forma idónea. Del mismo modo, el Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2016) plasma que son los conocimientos técnicos, habilidades, destrezas y actitudes que deben poseer las personas para desempeñar una ocupación.

En el mismo sentido, Sichi (2013) estima que engloba áreas de información, formación y sensibilización, las cuales configuran los rasgos, particularidades, conocimientos y expectativas que califican al egresado para recibir la credencial académica. También existe 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.

Por otro lado, después de considerar los aspectos o factores importantes que toman en consideración en los perfiles profesionales queda la función de elegir al personal capacitado para el puesto de trabajo. Para ello se emplea la designación de los funcionarios de confianza. Con respecto a este punto, el Reglamento de la Carrera Administrativa (1990) menciona que radica en el ejercicio de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por voluntad de la autoridad competente.

Del mismo modo, todo profesional que sea propuesto para una designación en cargo de confianza debe reunir las condiciones del perfil requerido para asumir el puesto (Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP, 2013) 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. Por lo tanto, sus decisiones como designador repercutirán en su gestión. (Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 30225, 2017).

Para Jiménez (2012) todos los titulares de las entidades públicas (Entiéndase por titular de entidad del nivel regional al Gobernador Regional) están permitidos para designar a los funcionarios públicos de confianza, en la cantidad de cargos que establezca el Cuadro de asignación de personal - CAP. Este proceso no requiere de concurso público, entendiéndose que el titular determinará una evaluación personal y profesional del candidato a ocupar el cargo de confianza. En las designaciones se debe verificar el cumplimiento de las siguientes exigencias: estudios superiores, experiencia profesional, y capacitación.

Es por ello, que la investigación se justifica en la necesidad de conocer sobre la designación de los funcionarios públicos que ejercen cargos de confianza, los cuales 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 reflejará en la gestión a desempeñarse, siendo esta muchas veces paupérrima, deficiente y sin beneficio para la población.

Sin duda, las limitaciones fueron principalmente el acceso a la información del legajo personal de los funcionarios.

Por lo tanto, el objetivo general de esta investigación es determinar el porcentaje de cumplimiento del perfil profesional requerido para ostentar los cargos de confianza. La metodología empleada fue un diseño no experimental, de tipo de campo, con nivel descriptivo y con una modalidad de proyecto factible.

Metodología

La metodología empleada se desarrolló a través de un diseño no experimental. Es aquel en el cual el investigador manipula una variable experimental no comprobada, bajo condiciones estrictamente controladas, donde se intenta establecer relaciones causa-efecto, con cierto carácter predictivo y con un control que genera mayor grado de confianza en los resultados obtenidos (Palella Stracuzzi & Martins Pestana, 2010). Según Ríos (2017), este tipo de diseño no se manipula las variables solo se observa los hechos en un contexto natural, y de tipo transversal. De esta situación, la variable no comprobada en la investigación es el perfil profesional en los funcionarios que tienen cargos de confianza en los puestos gubernamentales del Perú.

Del mismo modo, el tipo de investigación es de campo. Este consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables, es decir estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural (Palella Stracuzzi & Martins

Pestana, 2010). Estos datos son recogidos directamente de los funcionarios con cargos de confianza dentro de los entes gubernamentales de la República del Perú.

El nivel de esta investigación es descriptivo. El propósito es interpretar realidades de hechos, donde se incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos, con el fin de obtener conclusiones de como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente (Palella Stracuzzi & Martins Pestana, 2010). Estos hechos son recogidos a través de un instrumento de recolección de información que plantea las preguntas claves como el perfil profesional de los funcionarios públicos.

En el mismo sentido, existe una modalidad basada en el proyecto factible. Esta consiste en elaborar una propuesta viable destinada a atender necesidades específicas, determinadas a partir de una fase diagnóstica, por lo que se desarrolla primero un diagnóstico, luego plantear y fundamentar la propuesta, y por último análisis sobre la factibilidad del proyecto (Palella Stracuzzi & Martins Pestana, 2010). Después de la evaluación del perfil profesional se plantea un modelo descriptivo y procedimental para la selección y designación de los cargos públicos a las personas que cumplan con el perfil profesional.

Podemos realizar este desarrollo metodológico se necesita conocer la población y obtener la muestra de estudio. Según Bernal (2010) señala que los datos se recaban del objeto de estudio (población o muestra) en un momento determinado y por única vez. La población es una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones, así como también es el conjunto de elementos, personas o cosas que suelen ser inaccesible (Palella Stracuzzi & Martins Pestana, 2010).

La población estuvo constituida por 17 funcionarios de confianza que ostentan cargos de confianza según el Cuadro de Asignación de Personal vigente, la muestra fue por conveniencia por el reducido número (Otzen & Manterola, 2017).

Tabla 1. Población de estudio

| Unidad orgánica | Cargo estructural | Cantidad |
|---|--|----------|
| Secretaría del consejo regional | Director de sistema administrativo II | 1 |
| Presidencia regional | Asesor II | 1 |
| Gerencia general regional | Director de programa sectorial IV | 1 |
| Oficina regional de asesoría jurídica | Director de sistema administrativo III | 1 |
| Gerencia regional de planeamiento y acondicionamiento territorial | Director de sistema administrativo III | 1 |
| Secretaría general | Director de sistema administrativo II | 1 |
| Oficina regional de administración | Director de sistema administrativo III | 1 |
| Gerencia regional de desarrollo social | Director de programa sectorial III | 1 |
| Dirección regional de trabajo y promoción del empleo | Director de programa sectorial II | 1 |
| Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento | Director de programa sectorial II | 1 |
| Aldea infantil San Francisco de asís | Director de programa sectorial I | 1 |
| Gerencia regional de desarrollo económico | Director de programa sectorial III | 1 |
| Dirección regional de energía y minas | Director de programa sectorial II | 1 |

| | | |
|---|------------------------------------|-----------|
| Dirección regional de comercio, turismo y artesanía | Director de programa sectorial II | 1 |
| Dirección regional de producción | Director de programa sectorial II | 1 |
| Gerencia regional de infraestructura | Director de programa sectorial III | 1 |
| Gerencia regional de recursos naturales y gestión ambiental | Director de programa sectorial III | 1 |
| Total | | 17 |

Respecto al instrumento de recolección de datos se utilizó una ficha de observación que fue elaborada acorde con la normativa vigente del estado peruano, donde plasma los requisitos que deben cumplir los funcionarios de confianza. Aunado se realizó un cuestionario con el fin de determinar de manera precisa las respuestas a las preguntas referentes al perfil profesional de la población estudio.

Este último instrumento comprende preguntas demográficas y también incluyó preguntas relacionadas con el variable estudio. Las respuestas fueron cerradas. El parámetro perfil profesional estuvo conformada por 3 dimensiones: Formación académica, Capacitación, y Experiencia profesional. Las mismas que fueron estudiadas a través de la ficha de observación suministrada a 17 funcionarios de confianza. En la Tabla 2 se describe el cuestionario a utilizar en los funcionarios públicos.

Tabla 2. Cuestionario a utilizar en la población a estudio de la investigación

| VARIABLES | PREGUNTA | RESPUESTA | |
|-------------------------|---|------------------|------------------|
| | | Hombre | Mujer |
| Social | <i>Genero</i> | | |
| | <i>Edad</i> | Menor a 40 años | Mayor a 40 años |
| Formación académica | <i>Secundaria incompleta</i> | SI | NO |
| | <i>Secundaria completa</i> | SI | NO |
| | <i>Universitaria pregrado incompleto</i> | SI | NO |
| | <i>Universitaria pregrado completo</i> | SI | NO |
| | <i>Universitaria posgrado incompleto</i> | SI | NO |
| | <i>Universitaria posgrado completo</i> | SI | NO |
| Capacitación | <i>Realización de capacitación sobre el cargo que desempeña</i> | SI | NO |
| | <i>Tiempo de duración de la capacitación</i> | Menor a 6 meses | Mayor a 6 meses |
| | <i>Año de realización de la capacitación para el cargo</i> | Mayor a 5 años | Menor a 5 años |
| | <i>Motivo de la capacitación</i> | Personal | Organización |
| Experiencia profesional | <i>Cargos que ha desempeñado en la gestión pública</i> | Mayor a 5 cargos | Menor a 5 cargos |
| | <i>Cargos de mandos bajos</i> | SI | NO |
| | <i>Cargos de mandos medios</i> | SI | NO |
| | <i>Cargos de mandos altos</i> | SI | NO |
| | <i>Capacidad de resolución de problemas</i> | SI | NO |
| | <i>Experiencia en atención al público</i> | SI | NO |
| | <i>Funciones de responsabilidad</i> | SI | NO |
| | <i>Funciones con personas a su cargo</i> | SI | NO |

Tanto la observación como la encuesta producen en el investigador las respuestas necesarias para determinar la solución al objetivo general de la investigación y a su vez plantea producir las alternativas y recomendaciones pertinentes para la mejora o solución del problema.

La confiabilidad se hizo mediante alfa de Cronbach (0,706) y la validez mediante juicio de expertos (90%). Estos instrumentos se aplicaron en el mes de diciembre del año 2019.

Resultados y discusión

De las variables sociales, que corresponden a género y edad, la población es 70,58% de género masculino y un 29,41% de género femenino, además un 64,70% es de una edad mayor a 40 años y un 35,29% menor a 40 años. Esto indica que la población es más longeva y por lo cual su capacidad de repuesta y dinamismo puede influir en el desempeño en el cargo.

De las variables a estudiar, la formación académica es importante porque en ella se formaron los conocimientos para poder aplicar las técnicas y procedimientos estandarizados que permiten una mejor resolución de los problemas. Con la formación se desarrolla la lógica abstracta y conceptual la cual permite una mayor percepción de la situación. Este parámetro debe ser uno de los principales para optar a cargos de altos mandos, donde la responsabilidad es mayor. En la Tabla 3 se puede observar los resultados del mismo.

Tabla 3. Formación académica de los funcionarios de confianza

| Condición | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Cumple | 7 | 41,18 % |
| No cumple | 10 | 58,82 % |
| Total | 17 | 100,00 % |

De esta variable, se tiene que gran parte de los funcionarios de confianza 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. Las personas que si cumplieron con la formación académica son 4 que obtuvieron títulos de pregrado, 2 que no completaron los estudios de pregrado y uno si desarrollo estudios de posgrado. De las diez (10) personas que no cumplen, dos (2) no terminaron la secundaria, cuatro (4) terminaron la secundaria y (4) no terminaron la etapa universitaria. Esto indica que no tienen la formación académica que le permite forjar el desempeño eficiente de su cargo. Los conocimientos adquiridos son basados a experiencias personales y laborales que permitieron solucionar los problemas que se van produciendo. Por lo cual, estos funcionarios designados en cargos de

confianza no cumplen con esta variable, por lo que no tiene los conocimientos, pertinentes, que les ayudaran a desempeñarse de mejor manera en el cargo que ostentan.

Es importante que los funcionarios de los cargos públicos deben tener una capacitación específica sobre los puestos de trabajo que desempeñan. La capacitación les permite poder conocer cuáles son las características, funciones y variables de los procesos o procedimientos a realizar dentro de cargo que desempeña, aunado a como interactuar con el personal que labora en esa área lo cual permitirá un excelente clima organizacional. También permite tener una excelente atención al público, dando respuesta a las problemáticas que plantean los miembros de la sociedad. En la Tabla 4 se visualiza los resultados de este parámetro en la población estudio.

Tabla 4. Capacitación de los funcionarios de confianza

| Condición | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Cumple | 5 | 29,41 % |
| No cumple | 12 | 70,59 % |
| Total | 17 | 100,00 % |

De esta situación, se percibe claramente que, el 70.58% de los funcionarios de confianza del 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. Las 5 personas que si cumplen con esta variable indican que la capacitación la realizaron hace menos de 5 años, dos (2) de ellos indicaron que fueron menores a 6 meses de duración y tres (3) que el motivo de la realización fue por parte de la organización. Se considera que la población que no cumple con esta condición tiende a tener más problemas internos y externos porque no maneja los parámetros de funcionamiento y por lo tanto genera un mayor estrés laboral entre los trabajadores, afectando considerablemente el clima organizacional. También genera estrés a los usuarios del servicio por lo que no ofrecer respuesta concretas y efectivas a sus problemáticas. Esto incrementa la falta de comunicación organizacional dentro y fuera del cargo desempeñado.

Por último, la dimensión experiencia laboral es un factor clave que ayude a sopesar el inconveniente con la formación académica y la capacitación. La experiencia permite generar soluciones de acuerdo a las experiencias personales y profesionales en distintos espacios y tiempos de la vida del funcionario. Con esta cualidad les permite dar respuesta a los problemas

internos y externos que tenga el cargo que desempeña en el gobierno regional. De la Tabla 5 se detallan los resultados de la evaluación de experiencia laboral en la población estudio.

Tabla 5. Experiencia profesional de los funcionarios de confianza

| Condición | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Cumple | 5 | 29,41 % |
| No cumple | 12 | 70,59 % |
| Total | 17 | 100,00 % |

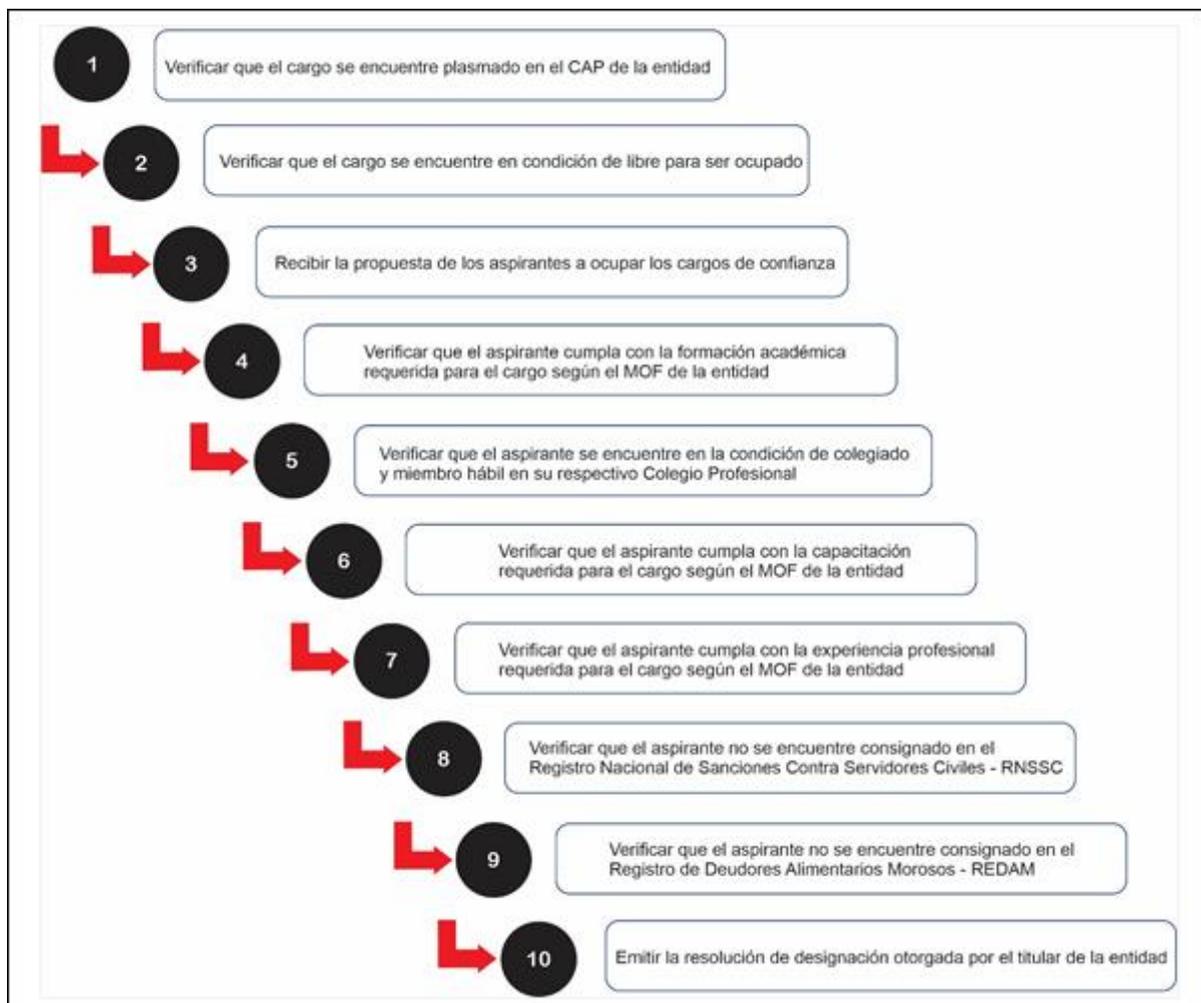
Del mismo modo, se puede observar que los resultados acusan que, 70.58% de los funcionarios de confianza no cumplen con la experiencia profesional requerida para desempeñar sus funciones y solo el 29.41% cumple con la debida experiencia profesional para desempeñarse. De los que, si cumplen con este requisito, tres (2) vienen con las experiencias adquiridas en cargos de bajo nivel en la organización, dos (2) tienen experiencia desde hace más de 5 años en cargos del gobierno regional y todos han tenido experiencia en la atención al público, de cargos con responsabilidad y de personal a su cargo. Para las personas que no cumplen con esta condición, se puede considerar que son tomados en cuenta por altos funcionarios las cuales considera otro tipo de variables como relaciones interpersonales, consanguineidad, entre otras. Por otra parte, el estudio que desarrolló Estrada (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”, concluyó que los servidores públicos ingresen por mérito y no de manera circunstancial a la función pública, teniendo como consecuencia una administración pública eficiente, honesta e imparcial. Los resultados de esta investigación respaldan la necesidad de que los funcionarios de confianza deben garantizar la idoneidad y el mérito para su ingreso a la función pública.

La investigación desarrollada por Sánchez (2012) plantea una propuesta de selección de personal de una empresa pública, concluyendo que si el reclutamiento y selección no se realiza adecuadamente, no se logra cumplir los objetivos programados. Lo descrito anteriormente también concuerda con nuestro trabajo, el cual ha demostrado que, a pesar de estar establecido los requisitos que deben cumplir los funcionarios de confianza en los instrumentos de gestión, no son cumplidos, generando que no se logre cumplir con los objetivos institucionales.

Asimismo, Terry et al. (2017) proponen la creación del sistema de selección de funcionarios de los Ministerios para realizar la función de reclutar funcionarios como Directores Generales, Directores, Jefes de las Oficinas Generales, Jefes de Oficinas e integrantes del Gabinete de Asesores. Este resultado es relativamente más favorable con nuestro trabajo de investigación, debido a que la investigación propone la creación de un Sistema de Selección de Funcionarios,

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. Por lo tanto, se propone un modelo de selección de funcionarios en cargos de confianza, con la finalidad de ayudar a los titulares de los gobiernos regionales y locales en realizar una mejor designación. Además, permite fundamentalmente, desarrollar un excelente trabajo en cada uno de los cargos a desempeñar incrementando la productividad, generando un excelente clima y cultura organizacional y ofreciendo una comunicación organizacional eficiente entre los miembros de la organización y el público en general. Este modelo se puede observar en la Figura 1.

Figura 1. Modelo de selección para la designación de funcionarios en cargos de confianza



Referencias

1. Aguilar Villanueva, L. F. (2014). Las dimensiones y los niveles de la gobernanza. Cuadernos de Gobierno y Administración Pública, 1(1), 11-36.
2. Aguilar Villanueva, L. F. (2015). Gobernanza y gestión pública. México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.
3. Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. Didasc@lia: Didáctica y Educación, 9(2), 147-158.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591&info=resumen&idioma=ENG>
4. Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. Revista Científica "Visión de Futuro," 11(1), undefined.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
5. Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP, (2013). www.servir.gob.pe
6. Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales (Tercera ed). Pearson Educación.
7. Contraloría General de la República del Perú. (2019). Nota de prensa N° 451-2019-CG-GCOC: identifican más de 2,600 funcionarios que no cumplen con perfil.
https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as_contraloria/prensa/notas_de_prensa/2019/lima/np_451-2019-cg-gcoc
8. Díaz, F. (2012). Metodología de diseño curricular para la educación superior.
http://memsupn.weebly.com/uploads/6/0/0/7/60077005/metodologÍa_de_diseÑo_curricular_para_educaciÓn_superior_.pdf
9. Estrada, M. (2017). El servidor público de confianza y el servicio profesional de carrera. marco teórico, práctico y jurídico en el ámbito de la administración pública federal [Universidad Autónoma del Estado de México].
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/68140>
10. Reglamento de la carrera administrativa, Diario Oficial El Peruano (1990).
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0008/9-reglamento-de-la-ley-de-carrera-administrativa-1.pdf>
11. Gobierno del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano.
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0001/1-constitucion-politica-del-peru-1.pdf>
12. Gobierno del Perú. (2004). Ley N° 28175, Ley marco del empleo público. Diario Oficial El Peruano. http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf

13. Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 30225, (2017).
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-modifica-la-ley-n-30225-ley-de-con-decreto-legislativo-n-1341-1471548-1/>
14. Hawes, G., & Corvalán, O. (2005). Construcción de un perfil Profesional.
https://www.academia.edu/1177073/Construcción_de_un_perfil_profesional
15. Jiménez, R. (2012). La designación y remoción de funcionarios en cargos de confianza de la Administración Pública. *Gestión Pública y Desarrollo*.
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6360740CF1ACAF0C05257E2F006B4788/\\$FILE/revges_1437.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6360740CF1ACAF0C05257E2F006B4788/$FILE/revges_1437.pdf)
16. López, P., Montaña, J., & Ballester, L. (2014). Analysis of professional competencies in the Spanish public administration management. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 61–66. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.06.001>
17. Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
18. Palella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas, Venezuela: FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
19. Parra, C., & Rodríguez, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>
20. Prats, J. (2016). La gobernanza de las alianzas público-privadas. Un análisis comparado de América Latina. BID, Sector de Instituciones para el Desarrollo.
21. Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (Primera Ed). Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
22. Ruiz, E., Gago, M., García, C., & López, S. (2013). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa (Primera Ed). McGraw-Hill.
23. Sánchez, R. (2012). Propuesta de mejoramiento en el proceso de selección de personal de la •Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas “EPMOP” [Quito: UCE]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/990>
24. Sichi, A. (2013). 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 Mayor de San Ma [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/2413>

25. Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (2016). Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria. <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/Anexo-1-nuevo-modelo-programas-Resolucion-175.pdf>
26. Terry, M., Nuñez, W., & Aranibar, J. (2017). Propuesta de un sistema de selección de funcionarios de la alta dirección de los ministerios del Perú [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622786>
27. Valdivia, J. (2012). Los empleados de confianza en la administración pública peruana. En *Sistemas administrativos. Gestión Pública y Desarrollo*, e16–e17. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8224F4A8FA6EA90605257E2F0063620D/\\$FILE/revges_1601.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8224F4A8FA6EA90605257E2F0063620D/$FILE/revges_1601.pdf)