



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de recursos humanos y las reposiciones judiciales en la  
región Cusco, 2019-2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Huancahuire Choque, Robert (orcid.org/0000-0002-8918-5413)

**ASESOR:**

Dr. Mamani Apaza, Juan de la Cruz (orcid.org/0000-0002-5177-8264)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo les dedico a mi señor padre que en paz descanse, profesor Ramón Arístides Huancahuire Cruz, a mi madre, a toda mi familia, y a todos quienes contribuyeron en el logro de mis objetivos académicos.

## **Agradecimiento**

A Dios Todo Poderoso por darme la vida dos veces a toda mi familia, a todos mis docentes de la Maestría, y especialmente al Doctor Juan de la Cruz Mamani Apaza por sus sabias enseñanzas en la senda académica.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Índice de contenidos.....	iii
Índice de tablas.....	iv
Índice de gráficos y figuras .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2 Categorías, Sub categorías y matriz de categorización .....	19
3.3 Escenario de estudio .....	19
3.4 Participantes .....	19
3.5 Técnica e instrumento de recolección de datos .....	20
3.6 Procedimiento .....	20
3.7 Rigor científico .....	21
3.8 Método de análisis de datos .....	21
3.9 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	23
V. CONCLUSIONES .....	56
VI. RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de categorización	19
Tabla 2 Matriz de triangulación de datos de la variable	24
Tabla 3 Matriz de Reposiciones judiciales	35

## Índice de figuras

Figura 1 Representación de las reposiciones año 2019	27
Figura 2 Representación de las reposiciones de acuerdo al área de trabajo año 2019	29
Figura 3 Representación de las reposiciones año 2020	30
Figura 4 Representación de las reposiciones de acuerdo al área de trabajo año 2020	31
Figura 5 Representación de las reposiciones año 2021	32
Figura 6 Representación de las reposiciones de acuerdo al área de trabajo año 2021	33
Figura 7 Representación de las reposiciones de acuerdo al área de trabajo año 2019 al 2021	34

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general describir la gestión de recursos humanos y las reposiciones judiciales en la región Cusco, 2019-2021, se utilizó un tipo de investigación básica, descriptiva, diseño de investigación fenomenológico, un enfoque cualitativo, se consideró a todo el personal que labora en el Área Laboral de la Procuraduría Pública Regional a quienes se les realizó una entrevista y se procesaron 299 expedientes el año 2019, el año 2020 se procesaron 37 expedientes y el año 2021 se procesaron 62 expedientes. Procesando los resultados los entrevistados manifestaron que es fundamental que en la Región Cusco sus instrumentos de gestión funcionen eficientemente, se concluye que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos es el nexo entre la misión, visión y objetivos de la Región Cusco y el personal que trabaja en la entidad. asimismo se concluye que el personal debe estar adecuadamente preparado para poder trabajar con eficiencia, dicha dinámica entre la función que cumple la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y la contratación de personal es esencial para evitar reposiciones judiciales y generar una desvinculación laboral con arreglo a ley, de tal forma que se eviten despidos que vulneren los derechos fundamentales del trabajador, es por ello que es de capital importancia la gestión de recursos humanos para evitar las reposiciones judiciales en la Región Cusco.

*Palabras clave: Gestión de recursos humanos, reposiciones judiciales, entidad pública.*

## **Abstract**

The general objective of this research work was to describe the management of human resources and judicial replacements in the Cusco region, 2019-2021, a type of basic, descriptive research, non-experimental research design, a qualitative approach, is simplified. to all the personnel who work in the Labor Area of the Regional Public Prosecutor's Office who were interviewed and 346 files were processed in 2019, in 2020 38 files were processed and in 2021 69 files were processed. Arriving at the results, the interviewees state that it is significant in the Cusco Region in case its policies are properly managed, it is observed that this area is the link between the mission, vision and values of the Cusco region and the people who work in it. We conclude that the staff has a preparation to be able to meet the needs of the public entity, this process is essential for legal repositions because it is shown as a predestined measure to extinguish the harmful effects as a consequence of the configuration of an illegal dismissal within the Cusco Region, which is why there is evidence of an influence of human resource management on judicial reinstatements in the Cusco Region.

Keywords: Human resource management, judicial reinstatements, public entity



## I. INTRODUCCIÓN

La reposición laboral se reconoce como un derecho del trabajador para que pueda reingresar a su puesto laboral si fue despedido por algún abuso, entre otros. Dicha figura llegó a ser creada por el Tribunal Constitucional (TC) a raíz de la interpretación que se efectuó en mención del artículo 27 de la Constitución, cumpliendo una función tuitiva en favor del trabajador contra el despido arbitrario.

Seguidamente la gestión de recursos humanos se comprende como una medida básica dentro del proceso de gestión empresarial ya que tiene como mayor acción la generación de recursos humanos que son calificados de forma adecuada. La finalidad es establecer la necesidad que requiere la empresa de optimizar los recursos humanos en un tiempo limitado, considerando la mejora de las funciones que se dan en la organización (Armijos, 2019).

A nivel internacional, En cuanto a la gestión de los trabajadores en Cuba, el concepto de capital humano también fue introducido en dicho contrato por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Oficina Nacional de Normalización (CN). El componente ético, encarnado en valores, trae esa integridad a la persona dirigida, con importancia metodológica adecuada en la práctica organizacional de este contemporáneo (Cuesta, 2018).

A nivel nacional, en las situaciones donde los empleados reciben la paga por debajo de los montos base que es de 1,376 soles, que se ubica dentro de un monto en la línea de la pobreza, ellos tendrán el derecho de poder emitir su queja o la vía de amparo por casos de reposición laboral, se puede optar por una vía de igual forma satisfactoria como lo es el proceso ordinario laboral. Siendo parte de un lineamiento básico jurisprudencial que se desliga de la sentencia recaída en el expediente No 00169-2017-PA/TC, referida por el Tribunal Constitucional (TC), que al declarar como veraz una demanda de amparo determina una excepción al precedente propuesto o dado por medio del colegiado en el Expediente N°02383-2013-PA/TC. En algunos casos se determina la improcedencia de demandas de reposición dentro proceso de amparo y se opta por la vía ordinaria contemplado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) (El Peruano, 2021).

Asimismo, la importancia de la gestión de los recursos humanos en el Estado del Perú incluye brindar las herramientas necesarias para garantizar el buen uso de los recursos públicos, desde los impuestos hasta la población civil. Lo que se puede encontrar es que existe una correlación entre los recursos públicos, los recursos humanos y las necesidades de las personas que deben ser satisfechas a través de la intervención de las instituciones públicas. El organismo responsable de los sistemas de gestión de recursos humanos en el sector público es el Servicio Civil Nacional o SERVIR. Además de esta organización, se está trabajando directamente con el titular de cada institución pública o el director general del gobierno regional o municipal, según corresponda, para la adopción del nuevo sistema de servicio público.

El presente trabajo de investigación tiene como problemática principal conocer la gestión de recursos humanos y las reposiciones judiciales en la región Cusco, 2019-2021, según lo percibido se puede evidenciar una deficiente política de contratación de personal obrero y administrativo, asimismo se identifica una deficiente técnica de desvinculación laboral, también se observa que se generan constancias de trabajo por personal no autorizado, por otro lado, se identifica un deficiente control de la permanencia del trabajador contratado superando el año de manera continua y por último, se observa una deficiente estructuración del CAP (Cuadro de asignación de personal), es por ello que se evidencia una inadecuada gestión de los recursos humanos en la entidad pública lo cual a futuro generan procesos de reposiciones judiciales en la Región del Cusco.

De seguir con la problemática descrita a causa del incremento de los casos de despido nulo, arbitrario e incausado se generó una inadecuada gestión de los recursos humanos, asimismo las reposiciones judiciales en cargos no previstos en los instrumentos de gestión como Cuadro de asignación de personal, Presupuesto Analítico de Personal Y Manual de Organización de Funciones alteran su buen funcionamiento lo que generan reposiciones judiciales con afectación presupuestal a Proyectos de Inversión Pública, por otro lado, a causa de las deficiencias encontradas las reposiciones judiciales, pone en riesgo la eficiencia del gasto público y por último, se afectó la meritocracia para el ingreso del personal al sector público.

Para mejorar la situación actual se requiere realizar un análisis y diagnóstico sobre las causales de despido de los trabajadores esto con la

finalidad de conocer de manera detallada el motivo de los despidos, asimismo realizar suscripciones de contratos con arreglo a Ley para trabajadores que no exceda de un año y para obreros bajo el Régimen del D. Leg. 728 también se requiere cumplir las formalidades exigidas en las contrataciones de los Regímenes laborales del D. Leg. 728, D. Leg. 276 y D. Leg 1057, también es necesario la elaboración de un aplicativo informático para un registro y seguimiento de todos los procesos judiciales de reposición, así como el tiempo de permanencia de personal contratado a fin de no desnaturalizar los contratos a tiempo determinado, por otro lado, se requiere disponer que solo la Sub Gerencia de Recursos Humanos tiene la competencia para emitir constancias y/o certificados de trabajo, por último es necesario la contratación de trabajadores dentro del Régimen Laboral 728, el mismo que en el segundo párrafo del Art. 34 precisa que prevalece la figura de la indemnización por encima de la reposición laboral.

Se formuló el problema general: ¿Cómo la gestión de recursos humanos determina las reposiciones judiciales en la región Cusco, 2019-2021?, Y los problemas específicos: ¿Cómo es el Control en la contratación del personal en la región Cusco, 2019-2021?, ¿Cómo son las técnicas de desvinculación laboral en la región Cusco, 2019-2021? Y ¿Cómo es la asignación de personal en la región Cusco, 2019-2021?

El estudio de investigación tiene una justificación teórica debido a que para fundamentar y darle el realce científico se tuvo que realizar la búsqueda bibliográfica que ayude a poder establecer las bases teóricas, definiciones, enfoques y conceptos de la variable, dimensiones e indicadores, por lo tanto, se estudió la gestión de los recursos humanos y las reposiciones judiciales. Por otro lado, se tuvo la definición de su marco conceptual y los términos que más se utilizaron en la investigación, mediante ello se podrán fundamentar dicha investigación. También presenta una justificación práctica porque se realizó un análisis para poder centrarnos en la realidad actual de la gestión recursos humanos y las reposiciones judiciales en la región del Cusco 2019 - 2021. Finalmente se cuenta con una justificación metodológica que hizo uso de un método científico, el cual regirá esta investigación, debido a que se siguieron pasos metodológicos durante todo el desarrollo de la investigación y para ello se revisó la bibliografía correspondiente, para tener los puntos claros al iniciar dicho

estudio, es por ello que se aplicaron técnicas e instrumentos que ayuden a la recolección de datos logrando tener respuestas más claras y certeras.

Se formuló el objetivo general: Describir la gestión de recursos humanos y las reposiciones judiciales en la región Cusco, 2019-2021; y los objetivos específicos: describir cómo es el control en la contratación del personal en la región Cusco, 2019-2021, describir cómo son las técnicas de desvinculación laboral en la región Cusco, 2019-2021 y describir la asignación de personal en la región Cusco, 2019-2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales, según el autor Besser (2018), en la tesis titulada La ejecución provisional de resoluciones judiciales en el proceso civil español, que tuvo como objetivo un impulso de la ejecución provisional y una decidida confianza por la administración de justicia de primera instancia sin precedentes en el ordenamiento procesal civil español. Haciendo uso de una metodología donde se integra una medida de uso provisional- comprendida como una modalidad del uso ordinario que incide en la efectividad de las resoluciones judiciales que no son precisas y abarcan pronunciamientos de condena que llegaron a ser impugnadas, por tal, se hizo uso de instrumento centrados en la revisión documental, llegando a la conclusión que esta tiene la responsabilidad determinar no solo los requerimientos y presupuestos para que se ejecute en el instituto, sino que tiene que controlar el régimen de oposición como una sola medida de defensa del ejecutado provisional en mención de la ejecución previamente despachada y controlada en los efectos de la confirmación que, básicamente, emite la revocación del pronunciamiento efectuado.

De otro lado, según el autor Lamo (2017), en la tesis titulada La nulidad de actuaciones judiciales y proceso social, que tuvo como objetivo analizar y estudiar con el máximo rigor científico y espíritu crítico lo que entonces constituía una especie de "cuestión maldita, a fin de, en primer término, lograr entender la misma en toda su amplitud -teórica y práctica. Hace uso de una metodología donde se efectúa un análisis crítico de la jurisprudencia y normativa en función del régimen jurídico que se ubica presente en el aspecto sustantivo de la nulidad de actuaciones, teniendo como finalidad el interés alto de la categorización de las posibles acciones creadoras de nulidad de pleno derecho, subsanación, a nulidad, preservación de actos, entre otros, por tal, se utilizó como instrumento la revisión de documentos, llegando a la conclusión de que un error básico que se identificó en el proceso de nulidad de actuaciones se enfocó en los traslados de ámbito de nulidad de actuaciones judiciales dentro de las categorías existentes que se dieron por el siglo XX en vínculo con la nulidad de los contratos en mención de las acciones civiles.

Seguidamente, según el autor Monterrosa (2017) en la tesis titulada Los recursos ordinarios en el sistema de impugnación del nuevo código procesal civil, Ley No. 9342, que tuvo como objetivo realizar un análisis jurídico sobre regulación de los recursos ordinarios en el sistema de impugnación del nuevo Código Procesal Civil. Hace uso de una metodología que se enfoca en la doctrina de revisión que posee un análisis preciso del nuevo Código Procesal Civil Ley Nª 9342, aplicando un instrumento centrado en la revisión documental, llegando a la conclusión de que los recursos son como medidas impugnatorias, donde se ubican los recursos más básicos (ordinarios).

Es así, según el autor Vizueta (2018) en la tesis titulada La falta de fundamentación o motivación de las sentencias judiciales en el derecho penal ecuatoriano y su importancia en el debido proceso, que tuvo como objetivo analizar la afectación por la falta de motivación de las sentencias judiciales emitidas por los Operadores de Justicia que provocan vulneración del debido proceso en el Derecho Penal. Se hace uso de una metodología donde se ejecuta y considero la medida inductiva, analítica, que tomo en consideración como instrumento las encuestas y entrevistas, llegando a la conclusión de que el trabajo efectuado se logró establecer por medio de diferentes emisiones de las sentencias judiciales, por tal no son adecuadamente motivadas, abarcando una problemática que llega a incidir en las garantías básicas del proceso adecuado, haciendo uso de la ejecución de medios probatorios básicos, de otro lado en las sentencias judiciales se apela ante un juez de la sala.

Finalmente, según el autor Sánchez (2021), en la tesis titulada La acción de tutela electrónica nuevo mecanismo para la descongestión judicial en Colombia año 2021, que tuvo como objetivo brindar una mayor seguridad jurídica a la acción de tutela. Dentro de ella se hizo uso de una metodología de manera hermenéutica a causa de que se enfocaba en la gramática de textos normativos, donde el método de estudio para el artículo es total, es decir, completo, por tal se hizo uso de un instrumento centrado en la revisión documental, llegando a la conclusión de que para resolver el problema jurídico que se manifestó inicialmente, se requiere evidenciar las soluciones actuales del sistema judicial Colombiano que se ubica frente a la acción de tutela referida por medio de los medios electrónicos que tienen una posible descongestión para acceder al mencionar la administración de justicia.

En los antecedentes nacionales, según la autora Rengifo (2020), en su investigación Validez constitucional del decreto de urgencia N° 016-2020 sobre Reposición Judicial de Servidores a la Municipalidad de Moyobamba 2020, tuvo como objetivo general determinar la validez de una decisión al fijar reglas en un decreto de urgencia para el ingreso judicial de servidores a la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2020, emitiendo ser una investigación con un enfoque cualitativo, interpretativo, de tipo básica, abarcando como instrumento la revisión documental, llegando a la conclusión de que dentro de la localidad los operadores de justicia del juzgado laboral de Moyobamba ejercieron el D.U N° 016-2020, decreto, que tiene distintos conocedores que no lograban ver la similitud por tal emiten que es inconstitucional y los administradores de justicia no logran aplicar con precisión el uso del control difuso.

Asimismo el autor Maldonado (2021), en su investigación titulada Reposición laboral por despido Incausado en la garantía de los derechos fundamentales del trabajador de la actividad Privada, Lima – 2019, tiene por objeto estudiar y analizar la reposición laboral por despido incausado y los derechos del trabajador de la actividad privada, es decir ser un estudio donde las empresas privadas luego de conferir una indemnización logran despedir a los empleados de sus puestos de trabajo lo que genera un abuso arbitrario donde se atropella los derechos de los trabajadores, en algunos casos se efectúa la reposición sin llegar a hacer uso de la vía jurisdiccional, con el objetivo de garantizar el derecho al trabajo, haciendo uso del instrumento centrado en la revisión documental, llegando a la conclusión que por medio de la Ley se busca la generación del Tribunal Administrativo Laboral, emitiendo la reposición del trabajador en situaciones de despido incausado en el Régimen laboral de la actividad privada, formando la concretización del derecho de trabajo frente al resguardo adecuado de los colaboradores y su grupo familiar, de igual forma, la reducción de la carga procesal tiene una mínima inversión de los recursos estatales en la resolución de los problemas por despido del empleado sin que se tome en cuenta el comportamiento o capacidad del empleado, donde se tendrá que hacer uso de los mecanismos administrativos de forma eficiente con arreglo a Ley.

De igual manera los autores Copa y Saira (2018), en su estudio titulado “Análisis del impacto de las reposiciones en el Régimen Laboral del D.Leg. N°

276 por disposición judicial en las obligaciones económicas del Gobierno Regional De Moquegua, 2015 - 2018”, tiene como objetivo analizar el impacto que produce en el Gobierno Regional de Moquegua, el conjunto de Reposiciones Judiciales bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Estudio donde se logró percibir de forma sistémica las disposiciones judiciales que lo llevan a asimilar al interior de su personal como colaboradores que, con el paso del tiempo mencionan la carrera, se entiende que en algún momento efectuaron la labor dentro de la institución, varias veces sin considerar el estatus del mismo trabajador, se comprende que el régimen laboral también integra las remuneraciones, honorarios, que se tiene que dar desde una percepción legal, enfocado en un principio de primacía de la realidad, quiere decir, que el empleado ejecuta diversas actividades en un tiempo establecido, por tal, se hizo uso de un instrumento que se centró en la revisión documental. Llegando a la conclusión de que se percibe como estas inciden en la institución, entonces, la investigación sirve de mejor forma en las decisiones del futuro Gobierno Regional de Moquegua.

Continuando con los autores Vences y Alfredo (2018), en su estudio titulado “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y reposición por despido incausado en el expediente N° 00051-2017-0-3101-JR-LA-01 del Distrito judicial de Sullana, 2018”, tuvo como objetivo, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pago de beneficios sociales, reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00051-2017-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana. Abarcando ser de tipo cualitativo, cuantitativo, en un grado exploratorio descriptivo, entonces es un diseño no experimental, transversal, retrospectivo. De otro lado, se hizo de un instrumento de recaudación de información donde se efectuó, un expediente escogido por medio del muestreo por conveniencia, haciendo uso de las técnicas de observación, junto al análisis de contenido, teniendo la lista de cotejo que seguidamente fue validado por un grupo de expertos. Llegando a la conclusión de que de acuerdo a las finalidades que emitió la calidad de la medida expositiva, resolutive, considerativa, siendo parte de la sentencia de una instancia secundaria de nivel alto, muy alto, junto a la



sentencia de segunda instancia, finalmente la calidad de sentencias están dentro de ambas situaciones que son de diferentes rangos.

Finalmente, según la autora Churata (2016), en su investigación titulada “El presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq y la reposición laboral - periodo 2011-2015”, tiene como objetivo establecer la incidencia de la reposición laboral, por sentencia judicial, en el presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq. El presente estudio es de tipo no experimental, descriptivo, que es parte de una investigación cuantitativa. Abarcando una población que posee una muestra que está distribuida en la cantidad de empleados que regresaron a laborar dentro de la Municipalidad de Wanchaq por reposición judicial en los años del 2011 al 2015. Para conseguir la información se hizo uso de un instrumento de recopilación de datos, planificando por metas y años, efectuando las fichas de análisis documental con una medida de información y cuestionario para las entrevistas. Determinando un grado para evaluar la afectación de las reposiciones laborales por una disposición judicial. Seguidamente llegaron a la conclusión de que el presupuesto dentro de la Municipalidad distrital de Wanchaq que se dio en el periodo 2015 que aumento dentro del 65.91% por causa de las reposiciones laborales que tienen una disposición entre los periodos del 2011- 2015, integrando la afectación de medida real, sin tomar en cuenta el marco normativo lo que genera una inadecuada ejecución del presupuesto.

En mención de la variable gestión de los recursos humanos, se evidencia que tienen funciones básicas al interior de las organizaciones, en la medida que se logre tomar en cuenta el activo crítico de un determinante principal de fracaso y éxito de toda organización o centro de labor. Seguidamente se observa que las instituciones que contratan, motivan, estimulan tienden a la conservación de los trabajadores en el día a día, haciendo uso de una política organizacional como una medida a través del cual los empleados sepan enfrentarse a problemas, de forma que se encuentre la solución de Bob Harvard (Villanueva, 2019).

Importancia de los recursos humanos, estos recursos humanos cooperan en la gestión de una empresa desde sus comienzos. Por tal refieren que es básico considerar integrar nuevo personal ya que en esta situación se requiere de un direccionamiento adecuado que no está de más. Básicamente los

recursos humanos cumplen la función de los procesos de selección, contratación de trabajadores. Seguidamente, estos recursos más adecuados enfocan su elección en una visión más precisa de lo que requiere una empresa. Considerando las potencialidades y capacidades, que posee cada empleado en la institución. De otro lado, se obtendría como resultado crear un ambiente adecuado, para la optimización del desarrollo de los trabajadores (Jesús, 2019).

Utilidad de los recursos humanos, cuando se mencionan las utilidades de los recursos humanos de una entidad no se enfocan en la selección de los trabajadores adecuados para la empresa. Es entonces, una vez formado los equipos de trabajo se tendrá el acceso de posibilidad para reconocer las habilidades de cada sujeto. De otro lado, dicho departamento ofrecerá un panorama total de las funciones que se efectúan al interior de la empresa. Considerando este panorama se perciben beneficios generales y positivos para la empresa como tal. De acuerdo con la revista Forbes, es indispensable otorgarles recursos humanos y un entendimiento de medidas. De esta manera, se percibirán las alternativas correctas para controlar a los trabajadores. Se reconoce que las personas con mayor potencial serán los seleccionados. Por ende, los proyectos de la organización se desarrollarán de manera más eficiente (Jesús, 2019).

Características de la gestión de recursos humanos, dentro del aspecto institucional se tiene que diseñar e indagar nuevas formas que añadan de forma precisa la potenciación y captación del recurso humano, ubicando el direccionamiento de institución hacia el éxito que se busca. Se reconoce que el adecuado control de dirección de recursos humanos ofrece al personal hacer uso de un potencial que guarda relación con la satisfacción laboral consiguiendo ser parte de una labor de forma integral. Así mismo, Ramos refiere que la gestión de recursos posee un enfoque estratégico de dirección donde se enfoca la innovación de valor para las entidades, a través de acciones que van a necesitar de un grado de información, habilidades, capacidades de los empleados para que las finalidades sean de competencia y óptimas (Ramos, 2019).

Funciones de los recursos Humanos, de acuerdo con Caballana, las funciones de los recursos humanos son: las medidas de empleo, integrando a los trabajadores de la empresa que posean habilidades, cualidades, que ayuden a optimizar la rentabilidad como tal, reconociendo la situación de eliminación

como integración de trabajadores en función de sus actividades dentro de la empresa. De otro lado, se tiene a la administración del personal que tiene como finalidad el encargarse del empleado desde su ingreso hasta su salida, así como, la retribución que se centra en devolver de manera económica los servicios prestados, pero dentro de ella se necesita la motivación, desarrollo, todo ello siendo llevado por los recursos humanos de una empresa (Espinoza y Montalvo, 2021).

Enfoque de los recursos humanos, se identifica que la estructura empresarial se enfoca en los sujetos y su estado de valoración. Por tal, su manejo tiene que englobarse en cada persona que la integra ya que su acción como labor es básica para la obtención de metas de una empresa, siendo un equipo general que tiene aportes importantes. Estos modelos de control de los recursos humanos se centran en competencia de una herramienta adecuada para el desempeño laboral que coopera en la recaudación y selección de examinación del desempeño potencial, planes de desarrollo, sucesión y compensaciones (Espinoza y Montalvo, 2021).

Beneficios de los recursos humanos, producen un valor en la organización que optimiza el rendimiento de cada integrante del grupo de labor, reforzando el sentimiento que toma en cuenta las entregas principales que son motivadas para conseguir las metas establecidas, dentro de sus principales beneficios se ubican los resultados que optimizan la eficiencia de la empresa. Dentro de dicho contexto se logra percibir que los trabajadores poseen de diferentes técnicas, herramientas, básicas ante una situación de cambio de las posiciones que necesitan un grado alto de responsabilidad al interior de la institución (Espinoza y Montalvo, 2021).

Aspectos de Recursos humanos, son tomados como un papel de recursos humanos que se enfocan en la administración de la fuerza laboral, todas ellas guardando relación con la mejora de las instituciones, organizaciones, etc. De otro lado, la situación actual puso en disposición a gran parte de los trabajadores donde se tuvieron que ejercer nuevos cambios bruscos. De igual forma, estos recursos humanos integran un rol esencial a la hora de ayudar a los líderes a tomar decisiones adecuadas, que motivan la confianza de todas las partes interesadas en desarrollar los comportamientos de los trabajadores. Seguidamente, se integra una medida psicológica debido a la

evaluación de competencias, habilidades, que se les aplica a los trabajadores (Ulrich, 2020).

En función de la variable reposiciones judiciales, se menciona que los derechos fundamentales del trabajador, los cuales podrían ser vulnerados por medio de un despido lo que activaría la tutela restitutoria que se conocen como derechos fundamentales laborales poco precisos, es decir, todos los que son inherentes a las personas y por tal no logran ser objetivo de menoscabo por la situación de sujetarse a una relacional laboral. Tal como se menciona, los derechos inespecíficos no se inician de la condición propia del trabajador, es decir, se enfoca en la calidad de persona, donde se manifiestan las incidencias del trabajador, quiere decir, son acciones que son parte de todo un grupo de personas, siendo ejercidos por los trabajadores que aplican derechos dentro del marco de una conexión laboral (Palomeque, 2016). Seguidamente, los derechos básicos del trabajador se reconocen como la integración de la persona que se ubica en virtud de una conexión del trabajo que se centra en los derechos de moralización, por ende, se adaptan a la relación, debido a que estos derechos del trabajador son a veces vulnerados causa de que repercuten en hacer acciones que no son del agrado del empleador incidencia en los derechos básicos sin justificación completa, de manera arbitraria o desproporcionada que no manifiesta el respeto hacia los demás (Rentería, 2016).

La definición de trabajo, se conoce como una medida que proviene desde la necesidad directa de la persona, debido a que la privación del mismo, lo llevaría a la muerte ya que para satisfacer sus necesidades en la vida real se requiere del trabajo que sea remunerado. Mencionando por tal que ninguna persona puede vivir sin laborar. Entonces, la titularidad de la defensa del derecho de trabajo está hecha exclusivamente para el hombre. Dentro de un ambiente más extenso, la labor es la base del bienestar social a causa de que solo por este medio la persona consigue lo que busca. Una sociedad que no labora no podrá vivir ni siquiera en las medidas más elementales de la vida (Arque R. , 2017).

La estabilidad laboral y el despido, se comprende como una de las más efectivas de los logros de mejora del derecho de trabajo dentro de la estabilidad de protección de la relación laboral abarcando una acción de la fuente económica de la persona, puesto que dicha fuente económica tiene que ser constante como

la vida de esa persona, teniendo como finalidad, satisfacer las necesidades de las cuales se dependen de forma monetaria del mismo, para conservar y optimizar el estatus de vida, ya que una adecuada legislación laboral tutela y brinda estabilidad en las relaciones de trabajo (Arque R. , 2017).

Derechos propios del trabajador: Estos derechos básicos se reconocen como el constitucionalismo contemporáneo europeo que fue dado de forma filosófica a los derechos básicos, como la expresión más precisa que la utopía liberal del siglo XVIII que consiguió poder institucionalizarse en la sociedad y Estado, dicha garantía del cuidado desarrolla los derechos de todo sujeto dentro de un proceso histórico que no es adecuado, correcto en el mundo, a causa de la variación estructural de los derechos básicos, que son parte de la variación de la definición del estado de derecho, entre las definiciones que son parte del rule of law que se establecieron. De otro lado, se puede referir que los derechos básicos son parte de una historia habitual integrando la teoría en todas las latitudes que determinan un horizonte social, debido a que se tienen los alcances de poder cambiantes con el grupo de personas, refiriendo que hay un positivismo adecuado que es posible de comprenderse en sus niveles diferentes (Alegría, 2016).

Condiciones reales: De esta forma, se tienen que identificar las medidas reales que abren paso a las pautas para la efectuación de los derechos básicos, al interior del medio constitucional, sin tener que emitir una validación del derecho en mención de la fuerza normativa de los poderes públicos, privados, en varias ocasiones se reflejan los portadores de las banderas del bienestar principal, para verificar las practicas autocráticas (Alegría, 2016).

La reposición laboral, se identifica que el Tribunal Constitucional dentro del proceso de amparo, Exp. 01571-2017-PA-TC, manifestó que dos magistrados de sus 7 colaboradores no están conformes con la reposición del puesto de labor en mención al despido arbitrario que se efectuó desde los periodos de 2002, 2003, por tal, el magistrado conocido como José Luis Sardón de Taboada, emitió un voto en desfavor emitiendo que el derecho del trabajo tiene que ser comprendido como la posibilidad de integrarse a un nuevo mercado al interior de los límites de ley. Seguidamente, la Constitución del año de 1993 determino que la Ley remite el cuidado contra los despidos arbitrarios de los empleados ya que solo se enfoca en una indemnización específica de la Ley. De

igual forma, un magistrado que acató el mandato de la constitución es proteger de forma correcta al trabajador frente a situaciones de despido arbitrario que trae consigo la reposición de todas maneras, esto debido a que los convenios internacionales firmados por el Perú le dan acceso a conseguir el pago de una indemnización frente a un despido (García, 2019)

Enfoque de la reposición judicial: Se centra en un recurso ordinario que se inicia en contra de decisiones administrativas tal como las judiciales para que sean examinadas. De acuerdo al recurso de reposición, una decisión llega a ser cambiada o revocada. Dicho recurso es de mención potestativo, quiere decir, la solicitud la presentara la persona interesada, de otro lado, el actor no quiere usar el derecho, tiene la posibilidad de rechazarlo. Por tal, no será necesaria la presencia de un procurador o abogado para manifestar el recurso de reposición. Claramente, cuando se tiene el apoyo de un profesional capacitado será más adecuado para conseguir la finalidad. Por tal, será la misma persona quien decida si aplicarlo o hacer uso de un experto legal (Derecho administrativo, 2018).

Perspectiva de la reposición judicial: Los requerimientos radicales son relativos de las libertades y derechos imprecisos, enfocados en la información, sentimiento, pensamiento, acción, las cuales delimitan y emiten una medida relacional- humana frente a las necesidades materiales primarias, todo con la finalidad de evitar su transformación de instrumentos de las tiranías para la adaptación adecuada. Dicha perspectiva determinada, se funda en la teoría de los derechos básicos, comprendidos como una “definición sistemática direccionada en una medida general, objetiva de formalidad normada, así como se tiene el alcance material de los derechos básicos, que lograron progresar en la planificación de defensa del desarrollo de los derechos humanos como las medidas de excesos o practicas concretas de los poderes privados y públicos (Carrasco, 2017).

Procedimiento de despido relacionado con la conducta o con la capacidad del trabajador. Tiene que obligatoriamente proseguir con el proceso legal. Debido a que, si no se cumple con lo mismo, el empleado, un ejemplo, lograría solicitar a la empresa una indemnización por ser tomado en cuenta como un despido arbitrario o reposición laboral en la situación de que el empleado solicite su integración al centro de labores por ser un despido incausado,

fraudulento, de acuerdo al caso emitido, el último será precisado por medio de un proceso de amparo (Quispe, 2015).

Desnaturalización de los contratos modales, Se tiene conocimiento de que Toyama (2018) determinó que dentro del sistema jurídico de trabajo se estableció un sistema de contratación vinculada con la modalidad o plazo preciso, de otro lado, tiene que considerarse que todas las modalidades tienen que cumplir con los requerimientos que se propusieron en el texto único que fue dado por la Ley de productividad y competencia laboral, reflejado en el D. Leg. N° 728, verificado por el decreto supremo 003-97 TR. Claramente se perciben supuestos que traen consigo la desnaturalización del contrato, es decir, dichos supuestos generan que los trabajadores logren contratos a plazo indeterminado, de los empleados que sobrepasan el tiempo límite ( 3 años), al interior de este supuesto que emiten las instituciones que funcionan por mucho tiempo, determinan la renovación de los contratos, especificando que tienen un nuevo comienzo, a pesar de que ya estén laborando por un tiempo considerable, se tiene que simular con contratos por aumento de actividad, donde no se permiten la vulneración de trabajadores donde se cumplen horarios establecidos por poseer contratos indeterminados (Tomayo, 2015).

Desnaturalización de contratos de servicio específico En función a lo que opina Toyama, se efectúa un análisis del artículo 63 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) donde se desliga que para la aplicación de los contratos que están direccionados a diferentes acciones se necesita de un objetivo validado que posee una duración específica con la obra y servicio de la contratación, no se consigue interpretar la calificación de los requisitos que se ubican al exterior del marco constitucional. Entonces el tipo de situación contractual, no tiene que ser usada para faenas de naturaleza constante ya que se necesita ser ejecutada por un trabajador que trabaja constantemente. Actualmente se necesita de un modelo laboral que es más accesible de determinar en las medidas laborales que tienen una supervisión detallada, ya que no establecen caracteres constantes de esencia fundamental, puesto que guardan relación con las medidas precisas y determinantes que en función de las circunstancias de la demanda laboral no necesitan de las acciones, llegando a ser cambiantes, solo cuando el espacio lo requiera (Tomayo, 2015).

## Regímenes laborales en el Gobierno Regional del Cusco

### Decreto Legislativo N° 276

La 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. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos (El Peruano, 2018).

### Decreto Legislativo N° 728

En dicho Decreto Legislativo que también es denominada como Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Y se trata de una normativa muy relevante que tiene como principal finalidad potenciar las competencias de los colaboradores para poder mejorar su desempeño laboral. Dicha legislación fue dada en el mes de marzo del año 1997 y tiene vigencia hasta la actualidad. Así mismo establece que se deberá indicar que existe un plazo que es indeterminado para todo servicio tanto subordinado como remunerado. Esto indica que todo y cada uno de los elementos que están estipulados en un contrato laboral, la prestación de servicio subordinado como remunerado. Además, no adelanta que exista un contrato ya que no depende de la firma en un documento sino la comprobación (El Peruano, 2018).

### Decreto Legislativo N° 1057

Este reglamento regula el régimen de los contratos especiales de servicios administrativos, con el objeto de garantizar los principios de mérito, eficacia, igualdad de oportunidades y competencia profesional de las administraciones públicas. La presente norma no es aplicable a contratos sobre prestación de servicios de consultoría o asesoría, siempre que se realicen de manera independiente, fuera de la sede principal de la entidad o del lugar de destino (El Peruano, 2018).

### Tipos de despido

Al considerar el tema de despidos, no se enfoca principalmente a la acción que se desarrolla de manera abusiva o ilegal, en la que el empleador da



por culminado el vínculo laboral que establece con el colaborador, es por ello que se tienen los siguientes tipos de despido:

Incausado es denominada aquella que no tiene una causa justa para su hecho.

Nulo se enfoca aquel despido en la que se infringe una conducta la cual esta especificada en la normativa. Tal es el ejemplo del derecho de sindicalización, en la que se puede proceder a la reposición del trabajador en su puesto de trabajo.

Fraudulento es el que se fundamenta tanto en el engaño o falsedad de pruebas para su configuración (Guzmán, 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** fue una investigación básica, porque se dedicó a brindar información valiosa de los fenómenos estudiados e incrementar conocimiento para responder a ciertas preguntas y dar solución al problema planteado.

Según el autor Hernández et al. (2018), conceptualiza la investigación básica como “La investigación básica, también conocida como investigación pura o investigación básica, es un tipo de investigación científica cuyo objetivo es mejorar la teoría científica para comprender y predecir mejor los fenómenos naturales o de otro tipo.”

El autor Hernández et al. (2018), define a la investigación descriptiva como “dicha investigación tiende por iniciar por medio del análisis a detalle del fenómeno que se debe estudiar, y de esta manera sintetizar en temas concretos, y esto sirve como base para indagaciones que requieren un mayor nivel de profundidad”

#### **Diseño de investigación: fenomenológico**

Según los autores Hernández et al. (2018), El enfoque fenomenológico de investigación surge como una respuesta al radicalismo de lo objetivable. Se fundamenta en el estudio de las experiencias de vida, respecto de un suceso, desde la perspectiva del sujeto. Este enfoque asume el análisis de los aspectos más complejos de la vida humana, de aquello que se encuentra más allá de lo cuantificable.

**Enfoque de investigación:** el presente estudio tuvo un enfoque cualitativo. Según Hernández et al. (2018) menciona que el enfoque de carácter cualitativo, se desarrolló en el paradigma denominado naturalista científico, el cual es también considerado naturalista- humanista o interpretativo, y el interés crece debido a que se experimenta en la vida social y las acciones humanas.

### 3.2 Categorías, Sub categorías y matriz de categorización

#### Variables

#### Gestión de recursos humanos y Reposiciones judiciales

Tabla 1

*Matriz de categorización*

Ámbito temático	Categorías	Subcategorías
Gestión de recursos humanos	Incorporación del personal	<ul style="list-style-type: none"><li>● Necesidades de la institución</li><li>● Perfil del personal</li><li>● Distribución del personal</li><li>● Experiencia laboral</li><li>● Capacitación acorde al puesto</li><li>● Frecuencia de capacitaciones</li><li>● Inversión en capacitación</li></ul>
	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"><li>● Monitoreo</li><li>● Seguimiento</li><li>● Retroalimentación</li><li>● Estímulos</li></ul>
	Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"><li>● Recompensas</li><li>● Promociones</li></ul>
	Incentivos	
	Control en la contratación del personal	<ul style="list-style-type: none"><li>● Control efectivo</li><li>● Tipo de contrato</li><li>● Periodo</li></ul>
Gestión de reposiciones judiciales	Técnicas de desvinculación laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>● Causas</li><li>● Regreso de personal</li><li>● Constancias de trabajo</li><li>● Cargos definidos</li></ul>
	Asignación de personal	<ul style="list-style-type: none"><li>● Cargos aprobados</li><li>● Distribución de cargos</li></ul>

### 3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio de la presente investigación se situó en el Área Laboral de la Procuraduría Pública Regional del Gobierno Regional del Cusco, cuyo personal es el responsable del Área, abogado, asistente, en materia especializada de derecho laboral, así mismo se consideró a los ex trabajadores que interpusieron sus demandas de reposición contra el Gobierno Regional Cusco.

### 3.4 Participantes

Los principales participantes en la presente investigación se consideró a todo el personal que labora en el Área Laboral de la Procuraduría Pública Regional que fueron 7, los demandantes con sus respectivas pretensiones de reposición, teniendo como herramienta de estudio y análisis el propio expediente con las respectivas resoluciones que consideran el tema de fondo, los mismos

que nos brindaran aportes al presente estudio. Se aplicó el muestreo no probabilístico, siendo que el enfoque cualitativo se vale de estos para determinar mediante criterio y juicio del investigador, para ello se consideró a 398 expedientes los cuales fueron revisados y analizados.

### **3.5 Técnica e instrumento de recolección de datos**

Como técnica para la recolección de los datos se utilizó la entrevista, la cual hace referencia un intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación que se da entre dos o más personas. Todas las personas involucradas en una entrevista dialogan sobre una cuestión determinada.

Como instrumento se aplicó la guía de entrevista, sirve como un contexto para el análisis de situaciones hipotéticas y actuales y tiene un doble propósito: evaluativo y de intervención.

Como técnica se empleó el análisis documental, el cual comprende en la extracción de datos de un documento para que de esta manera se pueda representar y facilitar el acceso a los documentos genuinos.

Como instrumento se tuvo la guía de análisis documental, que es un instrumento que tiene por finalidad sistematizar y sintetizar los documentos genuinos para poder facilitar su consulta y de esta manera proseguir con el análisis de la información.

### **3.6 Procedimiento**

Para realizar la recolección de datos se realizó los siguientes pasos: En primer lugar, se tuvo que enviar una solicitud de autorización al Procurador Público del Gobierno Regional Cusco y dar a conocer la finalidad del estudio quien autorizo la solicitud correspondiente, en segundo lugar, se tuvo que pactar una reunión para identificar previamente cuantos procesos de reposición laboral se han interpuesto previamente a partir del año 2019 al 2021 accediendo a la base virtual de información. A continuación, se les indico el tiempo que se necesita para la extracción de datos, así mismo mencionarles que el estudio fue netamente científico. Para concluir, se recogieron las entrevistas llenadas y se dio las gracias.

Para la recolección de datos se elaboró la guía de entrevista en base a las categorías de estudio con sus respectivas subcategorías la cual fue revisada para su aplicación. Luego se coordinó con cada uno de los participantes para las respectivas entrevistas de manera presencial en horario conveniente por

acuerdo de partes, posteriormente se aplicó la entrevista a cada uno de los participantes de manera individual con la finalidad de conocer sus perspectivas sobre las variables de investigación, por último, se realizó la clasificación de los datos para su análisis e interpretación para las categorías y subcategorías.

### **3.7 Rigor científico**

Cuando se realizó una investigación de carácter universitario debe caracterizarse por tener un alto rigor científico, en ese sentido, dicha investigación no es ajena, y se elaboró considerando sobre todo las bases de la doctrina del derecho, las indagaciones, investigadores y conocedores explícitamente de la ciencia Hernández (2018).

**Dependencia:** se enfocó en la relevancia de la aplicación coherente de un método es especial, ejemplo la teoría fundamentada, en la cual se aplica una herramienta para que pueda realizar el análisis que pueda dar teorías e hipótesis, y no se deba tener conclusiones antes, sin poder realizar un análisis de los principales datos.

**Credibilidad:** se comprende como la optimización de las labores, por todas las discusiones y revisiones que se tienen de los hallazgos, obteniendo un mejor contraste con los diferentes profesionales que dominan el tema, teniendo que obviar que el juicio del investigar pueda entorpecer las intenciones claras de la información recolectada.

**Transferencia:** se realizó por medio de los leyentes; los resultados deben ser enteramente demostrados, con el objetivo de que sean los leyentes, las personas que puedan evaluar todas las posibilidades de poder transferir los hallazgos en este estudio.

**Confirmación:** menciona que todo y cada uno de los resultados que son recogidos, en el estudio, debe ser verificado y/o corroborado por medio de las fuentes que anteriormente hayan sido citados.

### **3.8 Método de análisis de datos**

En el desarrollo del estudio siguió el enfoque cuantitativo, en la cual predomina la triangulación, dicho termino lo propone Hernández (2018), “en la aplicación de estrategias y maniobras, las cuales puedan posibilitar la indagación de cada uno de los problemas desde cada ángulo diverso, de esta manera elevar la validez y sobre todo la consistencia de los resultados” (p. 71). De esta misma manera, el análisis de datos cualitativos, se dio mediante un proceso el cual

ayuda a extraer conclusiones de todos los datos que estén no estructurados y heterogéneos, que no son expresados de manera cuantificable, hace que se dé mediante un proceso creativo y dinámico, el cual permite sacar conocimientos de una masa compuesta de datos heterogéneos de manera narrativa.

### **3.9 Aspectos éticos**

Para el desarrollo de la investigación se requiere el manejo de los datos privados de los encuestados de manera ética, para ello se tuvo una confidencialidad sobre los datos personales, este proceso siguió los principios éticos predispuestos por la Comisión ética de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, debido a que se enfocó en la protección, confidencialidad y seguridad de los datos privados de la unidad de estudio. En primera instancia, se toma en cuenta el compromiso profesional, el cual busca proteger y manifestar en el proceso de desarrollo el alto grado de profesionalidad, así como la fidelidad sobre la entidad, para ello se requiere visualizar leyes, reglas, objetivos con el propósito de evitar problemas con la unidad de estudio. En segunda instancia, se tomó en cuenta el principio de integridad, el cual se enfocó en disponer de una actitud y conocimiento sobre los conocimientos éticos predispuestos, para ello se requiere en todo momento la honestidad y el nivel de empatía hacia la unidad de estudio. Por último, se tomó en cuenta el principio de rendición de cuentas, el cual se enfocó en la aceptación de todas las consecuencias sobre las acciones realizadas en el estudio, dicho proceso con la finalidad de desarrollar un adecuado y válido trabajo evitando alteraciones de datos y mantener una transparencia en el desarrollo del mismo. (UCV, 2017)

## **IV. RESULTADOS**

### **4.1 Resultados por categoría Gestión de Recursos Humanos**

#### **Estructuración de la investigación**

Los resultados fueron estructurados por niveles: Nivel 1: Respuesta a cada pregunta de los entrevistados, se ha separado en dos grupos de acuerdo a su cargo en la entidad pública. Nivel 2: Respuesta por tipo de actor, se tiene Procurador Público Regional (PPR), jefe del Área Laboral (JAL), jefe del Área Constitucional (JAC), Especialistas Área Laboral (EAL), Especialistas Área Constitucional (EAC), Administrativos (AD), Asistentes (AS) y Practicantes (PRA). Nivel 3: Respuesta por subcategoría, permite tener las conclusiones de los tipos de actor agrupados en subcategorías. Nivel 4. Respuesta por categoría, es la compilación de las subcategorías.

**Tabla 2**

*Matriz de triangulación de datos de la variable Gestión de Recursos Humanos*

		Tipo de actor							
Categoría	Subcategoría	Procurador Público Regional (PPR)	Jefe del Área Laboral (JAL)	Jefe del Área Constitucional (JAC)	Especialistas Área Laboral (EAL)	Especialistas Área Constitucional (EAC)	Administrativos (AD)	Asistentes (AS)	Practicantes (PRA)
Gestión de recursos humanos	Incorporación del personal	<p>Para desempeñar un determinado cargo el personal a contratar debería cumplir ciertos requisitos con el fin de desempeñar sus funciones acordes a su cargo</p> <p>La distribución del personal es conforme a su profesión y especialidad</p> <p>Si bien es cierto, la experiencia es la base para el desempeño laboral, sin embargo, la oportunidad también se debe brindar a los que ni lo tienen, todos empezamos de cero</p> <p>Sin el personal necesario, no podría funcionar la institución, por ello el personal es</p>	<p>Que está bien porque debe ser de acuerdo al perfil que pide la institución</p> <p>Me parece porque ayuda a la diversificación del trabajo</p> <p>Creo que buena porque de acuerdo a la experiencia que tiene la persona apoyara al 100 o 50 %</p> <p>Que de acuerdo a cada área se pide un profesional es decir se basan mucho al perfil que se necesitan</p>	<p>Son muy pocos</p> <p>Primero: deberían de aumentarse, Segundo: deberían ubicar al personal de acuerdo a su experiencia y conocimiento</p> <p>Me parece muy acertado, porque recién están aprendiendo, sino aplicarían lo que conocen</p> <p>Deberían de crear más plazas y llamar a concurso y así cubrir todas las plazas</p>	<p>Son muy genéricos, no se exigen los requisitos que deben de tener para cumplir con cada uno de las funciones que amerita cada perfil del puesto</p> <p>Existe una mala distribución, en dependencias donde no se requiere mucho personal es donde abunda mano de obra</p> <p>Debe ser amplia y corroborada de acuerdo al perfil de puesto</p> <p>Existe necesidades, sin embargo, para la incorporación personal no se</p>	<p>Que están bien porque la institución debe requerir buenos profesionales que sean buenos al elaborar su trabajo</p> <p>Que está bien, porque cada abogada cumple o tiene una especialidad y esa ayuda al área en el que labora</p> <p>Es importantes, ya que un abogado con más experiencia ayuda a poder...resolver mejor las dificultades del área</p> <p>Nuestra institución necesita de</p>	<p>Son necesarios para poder cumplir con las actividades requeridas</p> <p>Cada área acuerdo con el personal necesario pues cada una es indispensable</p> <p>La experiencia laboral da a conocer las aptitudes y conocimientos con los que una cuenta, entonces a mayor experiencia mayor productividad</p> <p>Que están en constante cambio, lo importante es tratar ...</p>	<p>Que son muy alta frente a las remuneraciones</p> <p>Debería priorizarse mayor personal en las oficinas con mayor carga laboral acreditada</p> <p>Con el personal joven debería de darse mayores facilidades para trabajar, ya que a los profesionales que están iniciando, limitan sus posibilidades de trabajo</p> <p>Que deben justificarse acorde a su carga laboral</p>	<p>Considero que los lineamientos que establece la ley de servicio civil, son adecuados, en atención en meritocracia y evaluación de ascenso</p> <p>Requiere retribución y determinación de la necesidad para una adecuada gestión de personal</p> <p>Según sea el cargo a ocupar, hay cargos que no requieren experiencia, otros que si</p>



		contratado conforme a la necesidad			evalúa la meritocracia	buenos profesionales, pero muchas veces no podemos tener			Que son urgentes y necesarios
Capacitación	Las capacitaciones son de gran aporte, con la finalidad de cumplir las metas trazadas  Entre más capacitación el personal estará en la capacidad de desempeñar de mejor manera sus funciones	Me parece bien porque las capacitaciones se dan de acuerdo al perfil del profesional y lo que necesita  Que las capacitaciones son muy pocas debería de haber por la menos cada 2 a 3 meses.	No hay capacitación  No hay capacitaciones	No hay capacitaciones en el sector público o gobierno regional  No se capacita al personal y lo peor es que si escogemos personal inexperto con falta de experiencia objetiva acreditada	Que este bien, porque cada abogada tiene una especialidad y necesita cada día capacitarse mas  Me parece muy bien porque todos necesitamos capacitaciones en más temas, para un mejor desempeño	Son eficientes ya que genera un incremento de productividad y calidad de trabajo  Estoy de acuerdo, lo único que sugiero es que se difundan mas	Que son importantes, y que deben gestionarse por especialidad y materia de cada trabajador  Que es adecuada	Es un derecho del trabajador y un deber de la entidad, requiere mayor atención  Nula o muy poco sobre las materias de especialización	
Evaluación del desempeño	Estoy de acuerdo, a través del monitoreo se mide el desempeño de cada personal, si en caso suma mantener el contrato, de lo contrario se tomaría acciones necesarias  Totalmente de acuerdo, las acciones que toma la entidad son de manera positiva, con la finalidad de cumplir todo lo trazado	Me parece bien porque de acuerdo a eso se ve en qué nivel se encuentra y como se está desempeñando  Eso es bueno porque de esa manera sobras que tal está desempeñándose en su labor		No se realiza y si se realiza es muy poco, por lo que debe haber más monitoreo estricto sobre los objetivos y metas  No se realiza por ello es que depende más del sector público no controlan los resultados de cada trabajador y de las formas	Me parece correcto, porque así existiría un control y un mejor trabajo  <i>Que está bien, porque nos ayuda a que podamos realizar un mejor trabajo y esta ayuda a la institución</i>	Es bueno, así se puede controlar el cumplimiento de actividades  Considero que es de suma importancia pues ahí se ve reflejada si se está desempeñando la labor de cada trabajador	Que debería implementarse, ya que no existe un control real  No se da y debería darse	No hay un sistema de monitoreo  No hay un seguimiento formal del desempeño	

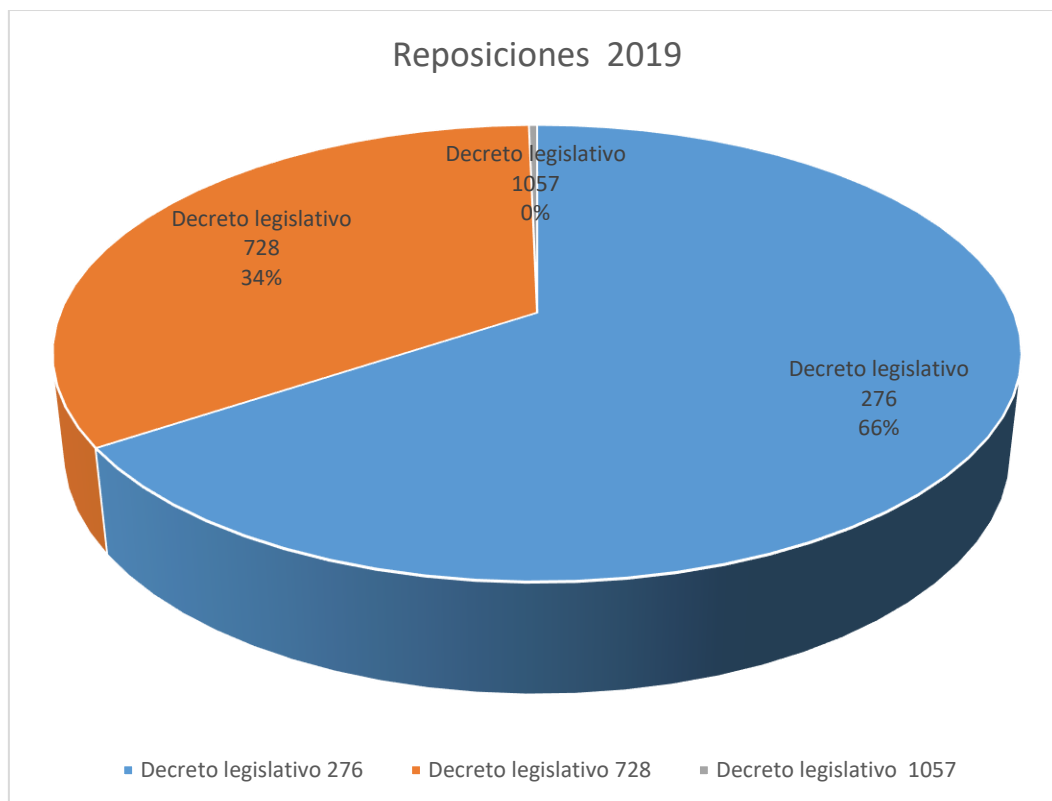
					para mejorar la institución				
	Incentivos	<p>Dentro del sector público todos los trabajadores perciben remuneraciones, por lo mismo, a mi parecer no se requiere de ningún estímulo por cumplir un objetivo</p> <p>Con los ascensos si estoy de acuerdo, ya que sería un derecho que correspondería</p>	<p>Me parece algo bueno porque de esa manera haces que las personas siempre esforzándose más.</p> <p>Eso es bueno hacia los trabajadores porque así ellos darán su 100% siempre por querer algún ascenso.</p>		<p>No hay estímulos</p> <p>En el sector público no sucede, en el sector privado si, se parecía las capacidades de cada servidor y en el sector público es a dedo</p>	<p>Deberían darse más y no solo con algunas porque todos colaboramos en la institución</p> <p>Que están bien porque estimulan a los trabajadores a que realicen mejor su trabajo a beneficio de la institución</p>	<p>Son una motivación a seguir siendo comprometidas, leales y productivas</p> <p>Son incentivos para seguir laborando con mayor esfuerzo y responsabilidad</p>	<p>Que debería implementarse, ya que eso motivaría a un mejor trabajo</p> <p>Que eso incentiva a los demás para que laboren de mejor forma</p>	<p>No hay una programación de estímulos al trabajador</p> <p>No hay un programa de recompensas o ascensos, por ello debe implementarse ley de servicio civil</p>

## 4.2 Resultados por categoría Reposiciones Judiciales

### Análisis documentario (expedientes)

Figura 1

Representación de las reposiciones año 2019

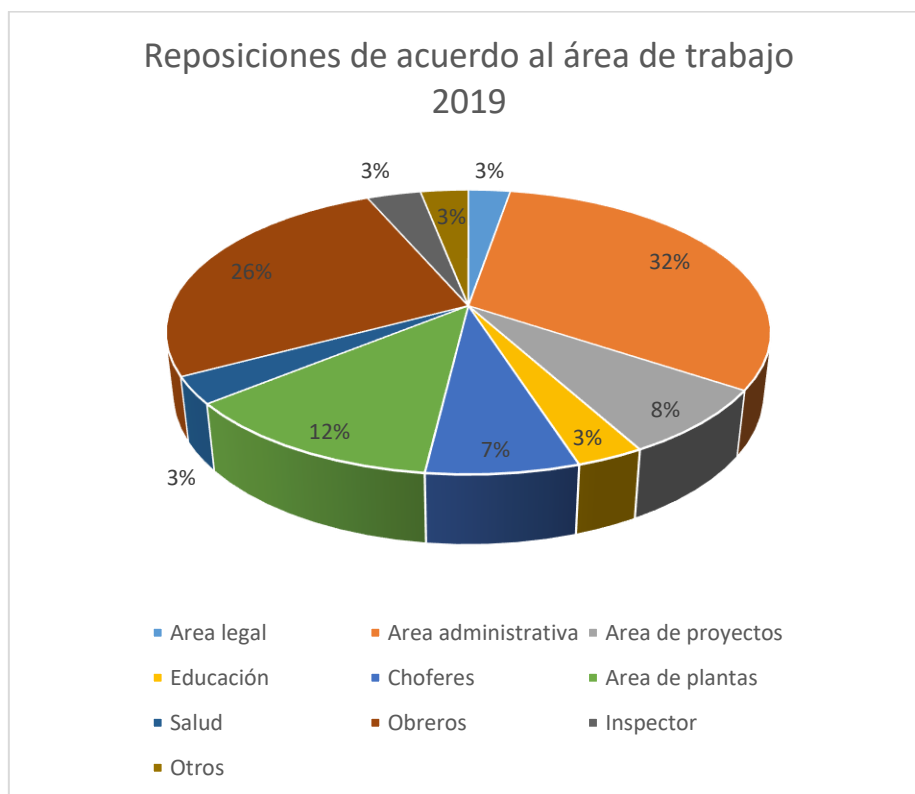


**Interpretación:** El año 2019 ingresaron 299 procesos judiciales de reposición de los cuales 192 procesos pertenecen al Decreto Legislativo 276, al Decreto Legislativo 728, 102 procesos y al Decreto Legislativo 1057 ningún proceso. Se observa objetivamente que ingresaron más procesos de reposición del Decreto Legislativo 276 denominado también Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, es decir del Régimen Laboral Público, cuya pretensión de reposición se sustentaba en la Ley N° 24041, que protegía a los trabajadores contra el despido arbitrario, a condición que hayan prestado servicios de naturaleza permanente por más de un año en forma ininterrumpida. En cuanto al Decreto Legislativo 728, denominado también Ley de Productividad y Competitividad Laboral perteneciente al Régimen Privado, corresponde a las Unidades Ejecutoras pertenecientes al Gobierno

Regional Cusco como son IMA (Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente), PLAN MERISS (Plan de mejoramiento de riego de la Sierra y Selva) y COPESCO (Comisión especial para coordinar y supervigilar el plan turístico cultural Perú), Unidades Ejecutoras que cumplen funciones de capital importancia para el desarrollo del Cusco en rubros importantes de infraestructura que sirvan de soporte para impulsar la protección del medio ambiente, fomentar cadenas productivas e impulsar el turismo a gran escala. También Hemos considerado el Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que propicia básicamente la meritocracia para acceder a la función Pública, un aspecto relevante del análisis es que no se observa ningún proceso de reposición de este régimen laboral, en razón de que en los contratos que está claramente establecido la fecha de inicio y conclusión del vínculo laboral, lo que brinda un margen mínimo para que una pretensión de reposición en este régimen laboral sea amparada por el Órgano Jurisdiccional correspondiente. Un aspecto importante que debemos mencionar es que del año 2019 se registra 47 repuestos judiciales, del año 2020 1 repuesto y del año 2021 7 repuestos judiciales de lo que se concluye que del período 2019 al 2021 se contabilizan un total de 55 repuestos judiciales.

**Figura 2**

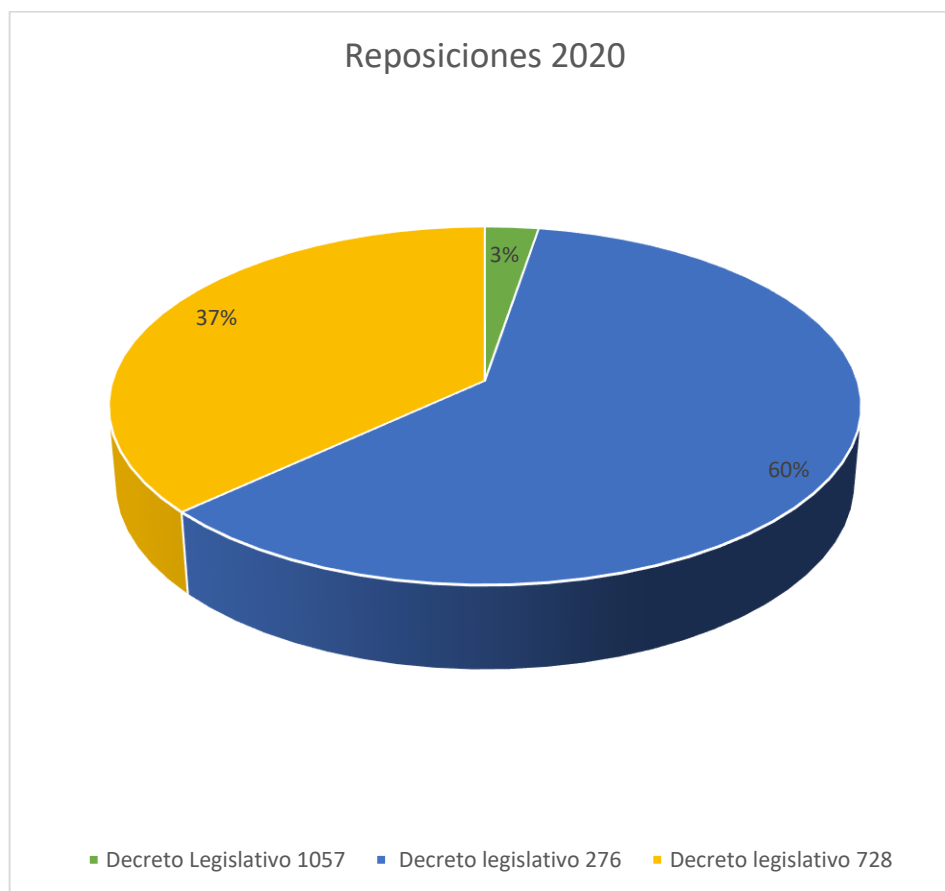
*Representación de las reposiciones de acuerdo al área de trabajo año 2019*



**Interpretación:** El año 2019 ingresaron 299 procesos judiciales de reposición de los cuales 96 procesos pertenecen al área administrativa, 78 procesos al área de obreros, 36 procesos al área de plantas, 24 procesos al área de inspección, 21 procesos al área de salud, 9 procesos al área de educación, 9 al área de choferes, 9 al área de proyectos, 9 al área legal y 9 a otras áreas. Se observa objetivamente que la mayor proporción de procesos corresponde al Régimen Público, referido básicamente a labores administrativas de planta que relacionado fundamentalmente a labores de naturaleza permanente donde prima la actividad intelectual a diferencia de otras actividades de naturaleza temporal donde prima la actividad física o manual sobre la intelectual

### Figura 3

#### Representación de las reposiciones año 2020



**Interpretación:** El año 2020 ingresaron 37 procesos judiciales de reposición de los cuales 22 procesos pertenecen al Decreto Legislativo 276, al Decreto Legislativo 728, 14 procesos y al Decreto Legislativo 1057, 1 proceso. De forma recurrente se observa que la mayor parte de procesos de reposición corresponde al Régimen Público, seguido de los procesos del Régimen Privado en este año se observa que ya ingresó 1 proceso del Régimen Especial CAS. El aspecto más relevante es que de los 3 años analizados es decir del año 2019 al 2020 el año 2020 que menos procesos de reposición ingresa como consecuencia de La Emergencia Sanitaria a nivel nacional y también por la virtualización de todos los procesos laborales.

**Figura 4**

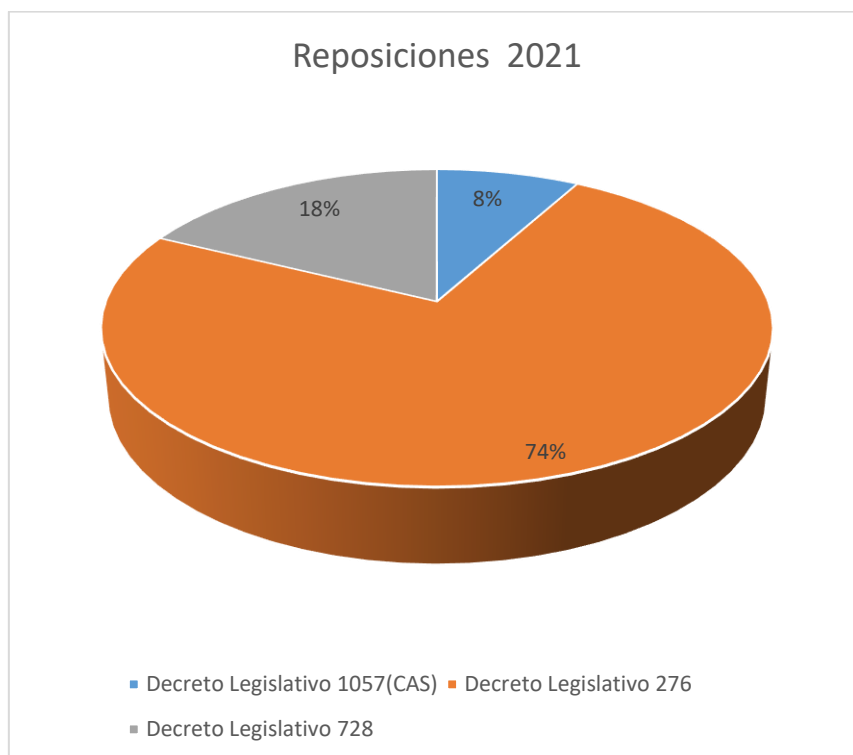
*Representación de las reposiciones de acuerdo al área de trabajo año 2020*



**Interpretación:** El año 2020 ingresaron 37 procesos judiciales de reposición de los cuales 12 procesos pertenecen al área administrativa, 10 procesos al área de proyectos, 5 procesos al área de salud, 4 procesos al área de choferes, 3 al área de obreros, 1 al área de inspección, 1 al área de educación y 1 a otras áreas. Se observa la predominancia del Área Administrativa correspondiente al Régimen Público, la mayor parte de estos procesos de reposición corresponde a la sede principal donde se centraliza Áreas importantes como la Gerencia General, Gerencia de Administración, Contabilidad, Tesorería, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, respecto a otras Áreas que básicamente se concentran en las Unidades Ejecutoras

## Figura 5

### Representación de las reposiciones año 2021



**Interpretación:** El año 2021 ingresaron 62 procesos judiciales de reposición de los cuales 46 procesos pertenecen al Decreto Legislativo 276, al Decreto Legislativo 728, 11 procesos y al Decreto Legislativo 1057 5 procesos. De forma recurrente se observa la predominancia de los procesos de reposición del Decreto Legislativo 276 correspondiente al Régimen Público, seguido de los procesos de reposición del Régimen Privado correspondiente al Decreto Legislativo 728, en este año se observa que ingresaron 5 procesos de reposición en razón de que el 10 de marzo del 2021 entro vigencia la Ley N° 31131 cuyo propósito era la erradicación de la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público, el tema de fondo de esta Ley es que a los que tenían vigente contrato CAS al 10 de marzo del 2021 se les otorgaba un contrato a plazo indeterminado a condición de que las actividades que realizaban eran de naturaleza permanente.



**Figura 6**

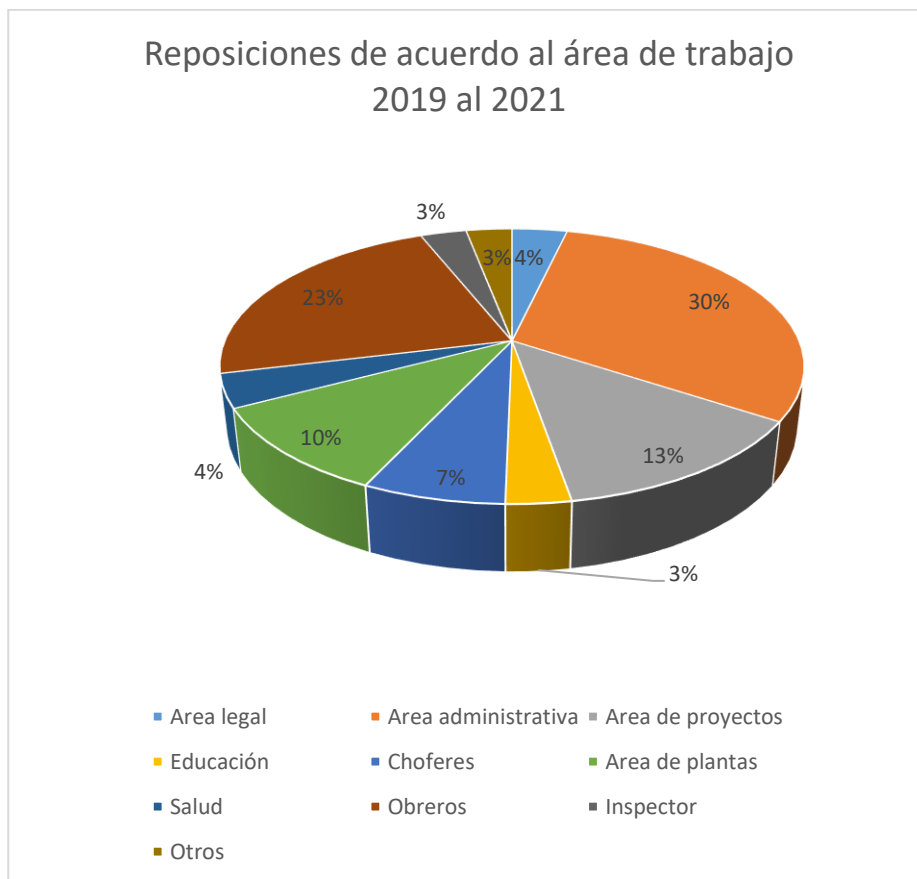
*Representación de las reposiciones de acuerdo al área de trabajo año 2021*



**Interpretación:** El año 2021 ingresaron 62 procesos judiciales de reposición de los cuales 23 procesos pertenecen al área de proyectos, 14 procesos al área administrativa, 7 procesos al área legal, 7 procesos al área de obreros, 3 al área de salud, 3 al área de plantas, 3 al área de choferes, 1 al área de educación y 1 a otras áreas. Lo más relevante del presente diagrama es que ingresan una cantidad considerable de procesos de reposición del Área de Proyectos en razón de que por Emergencia Sanitaria el año 2020 muchas de las obras tuvieron que paralizarse por lo que hubo recorte de personal los mismos que iniciaron sus procesos de reposición el año 2021, seguidamente se observa que el Área Administrativa le sigue en cantidad de procesos de reposición pertenecientes a labores de naturaleza permanente que básicamente realizan sus funciones en la misma Sede.

**Figura 7**

*Representación de las reposiciones de acuerdo al área de trabajo año 2019 al 2021*



**Interpretación:** Del año 2019 al 2021 ingresaron 398 procesos judiciales de reposición de los cuales 119 procesos pertenecen al área administrativa, 91 procesos al área de obreros, 52 procesos al área de proyectos, 28 procesos al área de choferes, 16 al área legal, 16 al área de salud, 12 al área de educación, 12 al área de inspección y 12 a otras áreas. Haciendo un balance de los 3 años predomina los procesos de reposición del Decreto Legislativo 276 reflejado en el Área Administrativa y todas las demás Áreas que realizan sus funciones en las Unidades Ejecutoras. El total de estos procesos de demanda de reposición la defensa legal lo lleva a cabo la Procuraduría Pública del Gobierno Regional Cusco, mediante el Área laboral.

## Matriz de relaciones entre categorías de análisis de las entrevistas

**Tabla 3**

*Matriz de triangulación de datos de la variable Reposiciones judiciales*

Categoría	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Requisitos de incorporación	Debería cumplir ciertos requisitos con el fin de desempeñar sus funciones acordes a su cargo	Está bien porque debe ser de acuerdo al perfil	Son muy pocos	No se exigen los requisitos que deben de tener para cumplir	Los requisitos son necesarios	Desconozco sobre los requisitos	Son importantes
Distribución del personal	Conforme a su profesión y especialidad	Ayuda a la diversificación	Ubicar al personal de acuerdo a su experiencia y conocimiento	Existe una mala distribución,	Injusta	Hace falta personal	No se toma la importancia debida
Experiencia laboral	La oportunidad también se debe brindar a los que ni lo tienen, todos empezamos de cero.	Buena	Recién están aprendiendo	Debe ser amplia	Dependiendo del cargo	Siempre se requiere experiencia laboral	Demostrarlo en la práctica y la teoría
Incorporación del personal	Sin el personal necesario, no podría funcionar la institución	Se basan mucho al perfil que se necesitan	Llamar a concurso	No se evalúa la meritocracia	Necesaria	No opina	Son cubiertas por un profesional acorde a las necesidades
Capacitaciones	Son de gran aporte	Me parece bien	No hay	No hay	No hay	No recibe	Son necesarias
Frecuencia de las capacitaciones	Estará en la capacidad de desempeñar de mejor manera	Son muy pocas	No hay	No se capacita	No he tenido el gusto de realizarlas	No recibe	Son importante, pero no son difundidas
monitoreo	Estoy de acuerdo,	Bien	Sin respuesta	No se realiza y si se realiza es muy poco	Tampoco se realiza	Desconozco	Debe mejorar
seguimiento del desempeño	Totalmente de acuerdo	Bueno	Sin respuesta	No se realiza	Buena	Desconozco	No muchas veces se realiza un seguimiento
estímulos	No se requiere	Bueno	Sin respuesta	No hay	No lo sé	Bueno	Necesarios e indispensables
recompensas y ascensos	Estoy de acuerdo	Bueno	Sin respuesta	No sucede	Buena	Bueno	Crean un ambiente de competitividad sano

### **4.3 Resultados por subcategorías**

#### **Análisis de los datos de las entrevistas**

“Normalmente, en la investigación cualitativa y en particular en las entrevistas, se aporta una gran cantidad de información de la cual es necesario seleccionar los datos relevantes para la investigación que se pretende llevar a cabo.” (Cohen et al, 2011).

#### **Primera pregunta:**

Los requisitos de incorporación para trabajar en una institución son las condiciones necesarias que el postulante tiene para ser contratado para el trabajo convocado. Es decir, debe cumplir como mínimo los requisitos exigidos por ley, asimismo los exigidos por la institución pública o privada.

“Los requisitos mínimos, deseables y valorables son las características indispensables y los que te diferencian del resto de los candidatos, respectivamente. Para postular a una oferta de trabajo debes cumplir excluyentemente con los primeros. Los deseables y los valorables son un extra”. (Curriculado, 2022)

Los entrevistados en general ponderan sus respuestas sobre la importancia de los requisitos:

E1 Debería cumplir ciertos requisitos con el fin de desempeñar sus funciones acordes a su cargo.

E2 Está bien porque debe ser de acuerdo al perfil.

E3 Son muy pocos.

E4 No se exigen los requisitos que deben de tener para cumplir.

E5 Los requisitos son necesarios.

E6 Desconozco sobre los requisitos.

E7 Son importantes.

De lo expresado por los participantes con relación a esta primera categoría se reconoce que ellos están conscientes que los requisitos son importantes con alguna excepción menor que desconocen sobre los requisitos.

## **Segunda pregunta**

La distribución del personal en los espacios de trabajo de la institución pública o privada se refiere a la ubicación en el espacio y tiempo de la institución. Es decir, el lugar físico y hora que cada uno va ocupar ya sea en la oficina o en otra dependencia de la institución.

“La importancia de la adecuada distribución de los empleados en los espacios de trabajo se debe a que esta puede ayudar a la empresa a aumentar la eficiencia en los procesos, proporcionando a los empleados un espacio acorde a sus cualidades y tareas.” (Arista, 2022)

Los entrevistados en general ponderan sus respuestas sobre la sobre la distribución del personal en la institución donde labora

E1 Conforme a su profesión y especialidad

E2 Ayuda a la diversificación.

E3 Ubicar al personal de acuerdo a su experiencia y conocimiento.

E4 Existe una mala distribución.

E5 Injusta

E6 Hace falta personal.

E7 No se toma la importancia debida.

De lo expresado por los participantes con relación a la segunda categoría indican que debe ser conforme a su profesión y especialidad lo que lamentablemente no existe porque hay una mala distribución. Asimismo, se debe añadir que deben considerar la experiencia y su conocimiento, pero en realidad es injusta la distribución.

## **Tercera pregunta**

Se entiende por experiencia laboral lo adquirido por el empleado durante el tiempo que realizó un determinado trabajo. Es decir, lo que aprendió en la práctica y teoría a través de vivencias directas en sus diferentes trabajos. Se debe advertir que no debe confundirse con la experiencia profesional.

“La tranquilidad de emplear a un individuo capacitado, que sepa cómo actuar ante situaciones determinadas, es muy importante para el empleador.

Cuanta mayor experiencia tenga un individuo, mayores serán las oportunidades laborales a las cuales pueda tener acceso.” (Enciclopedia Económica, 2017)

Los entrevistados en general ponderan sus respuestas sobre la sobre la experiencia laboral:

E1 La oportunidad también se debe brindar a los que ni lo tienen, todos empezamos de cero.

E2 Buena.

E3 Recién están aprendiendo.

E4 Debe ser amplia.

E5 Dependiendo del cargo.

E6 Siempre se requiere experiencia laboral.

E7 Demostrarlo en la práctica y la teoría.

De lo expresado por los participantes con relación a la tercera categoría afirman que la experiencia laboral es importante y debe demostrar en la práctica y teoría. Asimismo, también se debe considerar que hay cargos que se necesita amplia experiencia, pero otros cargos menores es importante considerar a los que no tienen experiencia laboral porque todos en algún momento empezamos de cero

#### **Cuarta pregunta**

Es de suma importancia gestionar un proceso de incorporación laboral en una institución pública y privada teniendo claro los objetivos que tiene la institución para la nueva contratación.

Una vez que ambas partes (reclutador y candidato) se eligen y unen, empieza una nueva fase: el proceso de incorporación del recién llegado a la empresa con recursos y contenidos acordes a lo que se le prometió. En esta fase es donde el candidato se dará cuenta si ha elegido la empresa adecuada para desarrollar su carrera profesional. Durante los siguientes meses, los resultados, el nivel de compromiso, y el rendimiento del nuevo empleado dependerán, en gran medida, del recibimiento que haya tenido. Además de una bienvenida formal, hay que lograr que los valores de empresa, que inconscientemente

calaron en la mente del candidato durante la fase de selección, resurjan y se afiancen. (ORH, 2006)

“La incorporación del personal a una empresa es uno de los síntomas que demuestran que esta crece y avanza. Es por eso que tienes que llevar mucho cuidado a la hora de integrar nuevas personas en tu equipo. (Zabalegui, 2021)”

Los entrevistados en general ponderan sus respuestas sobre la sobre Incorporación del personal:

E1 Sin el personal necesario, no podría funcionar la institución

E2 Se basan mucho al perfil que se necesitan.

E3 Llamar a concurso.

E4 No se evalúa la meritocracia.

E5 Necesaria.

E6 No opina.

E7 Son cubiertas por un profesional acorde a las necesidades

De lo expresado por los participantes con relación a la cuarta categoría se puede concluir que la incorporación es muy importante y necesario para que la institución pueda marchar adecuadamente pero lamentablemente no se evalúa la meritocracia. Asimismo, deben convocar a concurso para incorporar a trabajadores porque es necesario para que el rendimiento sea óptimo de la institución.

### **Quinta pregunta**

En pleno siglo XXI se está viviendo la cuarta revolución industrial o revolución 4.0. Se caracteriza por las “innovaciones tecnológicas”, generalmente la automatización de procesos. Esta revolución, orbita en el internet el cual es el centro de esta cuarta revolución industrial. Por eso, es muy importante las capacitaciones de los trabajadores para que puedan ir a la par con el conocimiento y la tecnología.

“La capacitación de personal dentro del mundo empresarial son las acciones formativas que una empresa pone a disposición de sus trabajadores

para que obtengan más conocimientos y habilidades a la hora de desarrollar su puesto de trabajo.” (Somosmalasaña, 2022)

Los entrevistados en general ponderan sus respuestas sobre la sobre las capacitaciones:

E1 Son de gran aporte

E2 Me parece bien.

E3 No hay.

E4 No hay.

E5 No hay.

E6 No recibe.

E7 Son necesarias.

De lo expresado por los participantes con relación a la quinta categoría en su mayoría señalan que no hay, es decir nunca recibieron alguna capacitación. Además, son conscientes que es importante para que el rendimiento del trabajador y de la institución sea óptimo

### **Sexta pregunta**

La frecuencia de las capacitaciones de los trabajadores en sus centros de labores, van de la mano. Es decir, las capacitaciones con la frecuencia es un binomio importante porque la capacitación es importante, pero debe llevarse cada cierto tiempo para que se cumpla con la visión y misión de la institución.

Entonces una manera de responder a la pregunta y teniendo en cuenta el análisis anterior, podríamos decir que la frecuencia con la que deberían repetirse las capacitaciones depende de:

La información que se debe transmitir.

La experticia que requiera.

Su contexto.

Riesgo al que pueda estar asociado y el nivel.

La profundidad del tema y el tiempo que requiere.

La frecuencia con la que se actualiza la información.

Los resultados de las capacitaciones anteriores. (Isotools, 2021)



Los entrevistados en general ponderan sus respuestas sobre la sobre frecuencia de las capacitaciones:

E1 Estará en la capacidad de desempeñar de mejor manera.

E2 Son muy pocas.

E3 No hay.

E4 No se capacita

E5 No he tenido el gusto de realizarlas.

E6 No recibe.

E7 Son importante, pero no son difundidas.

De lo expresado por los participantes con relación a la sexta categoría afirma que si recibieran capacitaciones se desempeñarían mejor pero nunca recibieron capacitaciones por ende no hay frecuencia de capacitaciones porque no hay.

### **Séptima pregunta**

Se entiende por monitoreo a las observaciones de uno o más parámetros de un fenómeno natural o artificial para detectar eventuales anomalías.

El Monitoreo es un término no incluido en el diccionario de la Real Academia Española (RAE). Su origen se encuentra en monitor, un aparato que toma imágenes de instalaciones filmadoras o sensores y que permite visualizar algo en una pantalla. El monitor, por lo tanto, ayuda a controlar o supervisar una situación. (Pérez y Gardey, 2010)

Los entrevistados en general ponderan sus respuestas sobre el monitoreo:

E1 Estoy de acuerdo.

E2 Bien.

E3 Sin respuesta.

E4 No se realiza y si se realiza es muy poco.

E5 Tampoco se realiza.

E6 Desconozco.

E7 Debe mejorar.

De lo expresado por los participantes con relación a la séptima categoría afirma que no se realiza monitoreos en sus centros de trabajo.

### **Octava pregunta**

El seguimiento al desempeño de los trabajadores en sus centros de trabajo realizado por sus empleadores o la persona designada para esa labor es de suma importancia para que la institución cumpla con uno de sus objetivos verbi gratia que los trabajadores cumplan con las labores designadas en forma óptima.

“Seguimiento del desempeño proceso continuo de recolección y análisis de datos para comparar en qué medida se está ejecutando un proyecto, programa o política en función de los resultados previstos.” (CAD, 2002)<sup>1</sup>

Los entrevistados en general ponderan sus respuestas sobre la sobre seguimiento del desempeño:

E1 Totalmente de acuerdo.

E2 Bueno.

E3 Sin respuesta.

E4 No se realiza.

E5 Buena.

E6 Desconozco.

E7 No muchas veces se realiza un seguimiento.

---

<sup>1</sup> “Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) es un foro internacional que promueve las reuniones periódicas de expertos en evaluación de programas bilaterales y multilaterales de desarrollo, con el fin de favorecer el intercambio de experiencias conducente al mejoramiento de las prácticas de evaluación y de impulsar su empleo como instrumento de las políticas de cooperación para el desarrollo. Glosario de los principales términos sobre evaluación y gestión basada en resultados”, p. 30 [2754804.pdf \(oecd.org\)](#)

De lo expresado por los participantes con relación a la octava categoría afirma que no se realiza seguimientos del desempeño el proceso continuo en sus centros de labores.

### **Novena pregunta**

En toda actividad que el trabajador realiza en su centro de labores se le debe dar estímulos sea de cualquier naturaleza porque por lo general, posee un impacto o influencia sobre el trabajador. Es decir, en el trabajador origina una respuesta o una reacción en su desempeño laboral. Verbi gratia, un estímulo económico constituye una motivación extra para quien trabaja eficientemente.

La noción de estímulo encuentra su raíz en el vocablo en latín stimulus, uno de cuyos curiosos significados es aguijón. Esta palabra describe al factor químico, físico o mecánico que consigue generar en un organismo una reacción funcional. El término también permite hacer mención al entusiasmo para desarrollar una determinada acción o trabajar y da nombre a la vara con punta de hierro que utilizan los boyeros para conducir o guardar a los bueyes. (Pérez y Gardey, 2010)

Los entrevistados en general ponderan sus respuestas sobre la sobre estímulos laborales:

E1 No se requiere.

E2 Bueno.

E3 Sin respuesta.

E4 No hay.

E5 No lo sé.

E6 Bueno.

E7 Necesarios e indispensables.

De lo expresado por los participantes con relación a la novena categoría afirma que no hay, pero alguno señala que no es necesario pero la mayoría indica que es necesario.

### **Decima pregunta**

En el caso de recompensas y ascensos se puede decir que está ligado con la motivación del trabajador porque un empleado que ha sido recompensado se identifica más con la institución. Asimismo, las recompensas y los ascensos de los trabajadores son una poderosa herramienta que sirve de ejemplo para todos los trabajadores de la institución pública o privada.

“El ofrecimiento de una recompensa adicional le da al empleado una motivación extra para ir más allá de sus límites. Algunas recompensas pueden ser económicas, mientras que otras pueden tratarse de beneficios varios.” (Pendleton, 2015)

Quizá hemos escuchado, en las áreas comerciales, por ejemplo, la frase que dice: “perdimos un gran vendedor y ganamos un mal jefe” y en consecuencia al final es preciso despedirlo porque ya no es posible regresarlo a la posición anterior donde era tan exitoso en su gestión y resultados, al punto que se le consideró y otorgó la posibilidad de ser jefe del área. Esta situación ocurre en todos los puntos de la organización, contamos con colaboradores competentes que evidencian cada día su capacidad de ofrecer más y mejores resultados y por tanto es posible que los planes de carrera le permitan avanzar y crecer en la línea de mando de la empresa. (Vecino, 2021)

Los entrevistados en general ponderan sus respuestas sobre la base recompensas y ascensos:

E1 Estoy de acuerdo.

E2 Bueno.

E3 Sin respuesta.

E4 No sucede.

E5 Buena.

E6 Bueno.

E7 Crean un ambiente de competitividad sano.

De lo expresado por los participantes con relación a la décima categoría en su mayoría señalan es bueno porque crea un ambiente de competitividad

sano, pero no generalmente no se realiza ninguna recompensa y sobre el ascenso no sucede.

#### **4.4 Triangulación de la información de estudio de Gestión de Recursos Humanos**

##### **Incorporación del personal**

La incorporación del personal en la Región Cusco es un proceso sistemático en el cual se evalúan diferentes elementos en la persona como habilidades, conocimientos y actitudes frente al trabajo que desempeñara, asimismo a ello esta vigentes un conjunto de obligaciones y beneficios por ello el Procurador Público Regional señala que "la experiencia es la base para el desempeño laboral, sin embargo, la oportunidad también se debe brindar a los que ni lo tienen, todos empezamos de cero y la distribución del personal es conforme a su profesión y especialidad". asimismo, el Jefe del Área Laboral afirma que "está bien porque debe ser de acuerdo al perfil que pide la institución y buena porque de acuerdo a la experiencia que tiene la persona apoyara al 100 o 50 %, por último cada área se pide un profesional es decir se basan mucho al perfil que se necesitan", por otro lado, el Jefe del Área Constitucional indica que "muy acertado, porque recién están aprendiendo, sino aplicarían lo que conocen y deberían de crear más plazas y llamar a concurso y así cubrir todas las plazas", también los Especialistas Área Laboral mencionan que "no se exigen los requisitos que deben de tener para cumplir con cada uno de las funciones que amerita cada perfil del puesto y debe ser amplia y corroborada de acuerdo al perfil de puesto", asimismo los Especialistas Área Constitucional indican que "están bien porque la institución debe requerir buenos profesionales que sean buenos al elaborar su trabajo debido a que se necesita de buenos profesionales", también los Administrativos mencionan que "Son necesarios para poder cumplir con las actividades requeridas y la experiencia laboral da a conocer las aptitudes y conocimientos", por otro lado, los Asistentes indican que "Debería priorizarse mayor personal en las oficinas con mayor carga laboral acreditada y deben justificarse acorde a su carga laboral", por último, los Practicantes afirman que "los lineamientos que establece la ley de servicio civil, son adecuados, en atención en meritocracia y evaluación de ascenso y requiere retribución y

determinación de la necesidad para una adecuada gestión de personal”, como se observa la incorporación del personal es un proceso esencial para poder seleccionar a trabajadores que cumplan con los requerimientos de la entidad pública.

### **Capacitación**

La capacitación tiene un rol esencial dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda por ello el Procurador Público Regional señala que "son de gran aporte, con la finalidad de cumplir las metas trazadas y entre más capacitación el personal estará en la capacidad de desempeñar de mejor manera sus funciones". asimismo, el Jefe del Área Laboral afirma que " parece bien porque las capacitaciones se dan de acuerdo al perfil del profesional y lo que necesita y que las capacitaciones son muy pocas debería de haber por la menos cada 2 a 3 meses", en cambio, el Jefe del Área Constitucional indica que “No hay capacitaciones”, asimismo, los Especialistas Área Laboral mencionan que “no se capacita al personal y lo peor es que si escoge personal inexperto con falta de experiencia objetiva acreditada”, por otro lado, los Especialistas Área Constitucional indican que “parece muy bien porque todos necesitamos capacitaciones en más temas, para un mejor desempeño”, también los Administrativos mencionan que “Son eficientes ya que genera un incremento de productividad y calidad de trabajo”, asimismo, los Asistentes indican que “son importantes, y que deben gestionarse por especialidad y materia de cada trabajador”, por último, los Practicantes afirman que “es un derecho del trabajador y un deber de la entidad, requiere mayor atención”, como se observa la capacitación es un factor importante en los colaboradores de la entidad porque gracias a ello se pueden mejorar y desarrollar las habilidades laborales.

### **Evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño hace referencia a una herramienta que permite solucionar una de las tareas más importantes del departamento de Recursos Humanos: medir el talento y el rendimiento de la plantilla, en ocasiones dicha herramienta no se desarrolla de manera adecuada por ello el Procurador Público Regional señala que "a través del monitoreo se mide el desempeño de cada personal, si en caso suma mantener el contrato, de lo contrario se tomaría

acciones necesarias". asimismo, el Jefe del Área Laboral afirma que " parece bien porque de acuerdo a eso se ve en qué nivel se encuentra y como se está desempeñando", por otro lado, los Especialistas Área Laboral mencionan que "no se realiza y si se realiza es muy poco, por lo que debe haber más monitoreo estricto sobre los objetivos y metas", por otro lado, los Especialistas Área Constitucional indican que "está bien, porque nos ayuda a que podamos realizar un mejor trabajo y esta ayuda a la institución", también los Administrativos mencionan que "es de suma importancia pues ahí se ve reflejada si se está desempeñando la labor de cada trabajador", asimismo, los Asistentes indican que "debería implementarse, ya que no existe un control real", por último, los Practicantes afirman que "no hay un seguimiento formal del desempeño", como se observa la evaluación del desempeño es una herramienta esencial para poder ver el desarrollo y crecimiento de las personas y del lugar de trabajo.

### **Incentivos**

Los incentivos son un programa ofrecido a los colaboradores de la Región Cusco con el objetivo de generar motivación, mejorar el desempeño y estimular el reconocimiento laboral por ello el Procurador Público Regional señala que "los trabajadores perciben remuneraciones, por lo mismo, a mi parecer no se requiere de ningún estímulo por cumplir un objetivo". asimismo, el Jefe del Área Laboral afirma que "parece algo bueno porque de esa manera haces que las personas siempre esforzándose más", por otro lado, los Especialistas Área Laboral mencionan que "el sector público no sucede, en el sector privado si, se parecía las capacidades de cada servidor y en el sector público es a dedo", por otro lado, los Especialistas Área Constitucional indican que "está bien, porque nos ayuda a que podamos realizar un mejor trabajo y esta ayuda a la institución", también los Administrativos mencionan que "Son una motivación a seguir siendo comprometidas, leales y productivas", asimismo, los Asistentes indican que "debería implementarse, ya que eso motivaría a un mejor trabajo", por último, los Practicantes afirman que "no hay un programa de recompensas o ascensos, por ello debe implementarse ley de servicio civil", como se observa los incentivos son una forma de motivación y estímulo hacia el personal de una determinada entidad, para ello es necesario analizar las necesidades de los trabajadores para poder establecer de manera adecuada a qué tipo de incentivos son idóneos para los mismo colaboradores.

#### **4.5 Triangulación de la información de estudio de reposiciones judiciales**

La gestión de recursos humanos para mejorar gestión de reposiciones judiciales se consideraron cuatro aspectos relevantes: incorporación del personal, capacitación, evaluación del desempeño e incentivos.

La incorporación de empleados a la Región Cusco es uno de los síntomas que indica su crecimiento y progreso, es por esto que debes tener mucho cuidado al incorporar nuevas personas a tu equipo. Es esencial conocer cómo gestionar el proceso de contratación y tener una comprensión clara de los objetivos que la Región Cusco establece con los nuevos empleados. Solo de esta forma se logra encontrar a los candidatos perfectos para el empleo en la entidad pública.

La necesidad de capacitación se genera cuando existe una diferencia entre lo que una persona debe saber para realizar una tarea y lo que ya sabe. Estas diferencias a menudo se descubren durante las revisiones de desempeño o las descripciones de puestos. Con los constantes cambios en las actividades de las organizaciones, prácticamente ya no hay trabajo consistente. Todos deben estar preparados para completar las tareas requeridas por la Región Cusco. Los cambios afectan lo que cada persona debe saber, así como la forma de realizar las tareas, una de las principales responsabilidades de los supervisores es anticiparse a los cambios anticipándose a los futuros requisitos de capacitación y actuando en consecuencia. La capacidad y el potencial de cada persona.

En general, las evaluaciones de desempeño permiten que la Región Cusco identifique fortalezas y áreas de mejora para los trabajadores individuales y sus grupos de trabajo. Esto facilita la mejora de procesos y resultados. Esto ayuda a comprender las competencias del profesional y su forma de colaborar con la organización, así como identificar problemas de productividad o de gestión, y ganar más asertividad en la elección de la formación de los empleados Equipos, identificar el perfil profesional más relevante para cada puesto, en definitiva, los colaboradores entienden su posición en relación a lo que la Región Cusco espera.



Los incentivos son los que motivan a las personas a mejorar determinadas tareas o aspectos dentro de la Región Cusco. Esto puede considerarse una ventaja después de lograr el objetivo. Así, la motivación es lo que motiva a una persona a realizar mejor y más rápido una determinada tarea, y a mejorar su desempeño, para ello se observa que el incentivo de formación no solo beneficia a los trabajadores, sino que también impacta positivamente en la Región Cusco, adoptando la aplicación de los conocimientos adquiridos por los trabajadores.

El control de contratación es el cierre de la fase de contratación, selección y formalización del candidato a trabajador por cuenta ajena. Este es el último momento para firmar el contrato y aplicar las modificaciones legales necesarias dentro de la Región Cusco. La política de selección de personal es responsabilidad exclusiva de la Subgerencia de Recursos Humanos junto con el resto de los componentes de los recursos humanos, se deben establecer pautas generales para la contratación.

Para los trabajadores, la desvinculación laboral es una oportunidad para reinventarse, modernizarse y continuar con sus carreras. Sin embargo, para que el negocio se separe con éxito y sin causar obstáculos para la Región Cusco y los empleados. Cabe señalar que hoy en día existe un sistema de empleo absolutamente estable, tanto para el sector público como para el privado. Esto significa que, si el empleador despide voluntariamente, el trabajador puede optar entre la indemnización por despido o la reincorporación como forma de compensación por el trabajo.

Para la asignación de personal es necesario documento de gestión corporativa que incluye los puestos específicos y aprobados de la organización, con base en la estructura organizacional actual de esa organización esperada en el ROF para la Región Cusco, Su propósito es adecuar la cantidad y calidad de los cargos, vacantes o cargos a las características de cada uno para el correcto funcionamiento de la Región Cusco.

## 4.6 Discusión

Los resultados recabados en la investigación fueron organizados en relación a los objetivos propuestos:

Con relación al objetivo específico 1: describir cómo es el Control en la contratación del personal en la región Cusco, 2019-2021, se halló que, El control de contratación es el cierre de la fase de contratación, selección y formalización del candidato a trabajador por cuenta ajena. Este es el último momento para firmar el contrato y aplicar las modificaciones legales necesarias dentro de la Región Cusco. La política de selección de personal es responsabilidad exclusiva del Gerente de Recursos Humanos junto con el resto de los componentes de los recursos humanos, se deben establecer pautas generales para la contratación.

Según el trabajo de Copa y Saira (2018) indica que el control de contratación del personal se logró percibir de forma sistémica las disposiciones judiciales que lo llevan a asimilar al interior de su personal como colaboradores que, con el paso del tiempo mencionan la carrera, se entiende que en algún momento efectuaron la labor dentro de la institución, es por ello que es necesario un control en la contratación del personal debido a que se requiere de un seguimiento al momento de realizar una contratación en una entidad pública esto para evitar algún tipo de inconveniente. Asimismo en la investigación de Maldonado (2021) indica que el control de contratación del personal al resguardo adecuado de los colaboradores y su grupo familiar, de igual forma, la reducción de la carga procesal tiene una mínima inversión de los recursos estatales en la resolución de los problemas por despido del empleado sin que se tome su medida causa vinculada al comportamiento o capacidad del empleado, donde se tendrá que hacer uso del ente administrativo de forma eficiente en función de la Ley. Por otro lado, en el estudio de Rengifo (2020), donde indica que dentro de la localidad los operadores de justicia del juzgado laboral de Moyobamba ejercieron el DU N<sup>a</sup> 016-2020, decreto, que tiene distintos concededores que no lograban ver la similitud por tal emiten que es inconstitucional y los administradores de justicia no logran aplicar con precisión el uso del control difuso. Asimismo, en la investigación de Vences y Alfredo (2018), donde indica que de acuerdo a las finalidades que emitió la calidad de la medida expositiva, resolutive, considerativa, siendo parte de la sentencia de una instancia

secundaria de nivel alto, muy alto, junto a la sentencia de una medida segunda, finalmente la calidad de sentencias están dentro de ambas situaciones que son de diferentes rangos, adecuadamente.

Esto se puede fundamentar con las bases teóricas de Toyama (2018) donde menciona que dentro del sistema jurídico de trabajo se estableció un sistema de contratación vinculada con la modalidad o plazo preciso, de otro lado, tiene que considerarse que todas las modalidades tiene que cumplir con los requerimientos que se propusieron en el texto único que fue dado por la Ley de productividad y competencia laboral, reflejado en el decreto legislativo N° 728, verificado por el decreto supremo 003-97 TR. Claramente se perciben supuestos que traen consigo la desnaturalización del contrato, es decir, dichos supuestos encajan que se expongan los siguientes como trabajadores con continuidad, línea de tiempo que varía con el tiempo, empleados que sobrepasan el tiempo límite (tiempo real 3 años).

Con relación al objetivo específico 2: describir cómo son las técnicas de desvinculación laboral en la región Cusco, 2019-2021, se halló que, la desvinculación laboral es una oportunidad para reinventarse, modernizarse y continuar con sus carreras. Sin embargo, para que el negocio se separe con éxito y sin causar obstáculos para la Región Cusco y los empleados. Cabe señalar que hoy en día existe un sistema de empleo absolutamente estable, tanto para el sector público como para el privado. Esto significa que, si el empleador despide voluntariamente, el trabajador puede optar entre la indemnización por despido o la reincorporación como forma de compensación por el trabajo.

Según el trabajo de Maldonado (2021) indica que para la desvinculación laboral logra responder a los empleados sus puestos después de un abuso arbitrario donde se sacó en atropello a los sujetos, por tal, se efectúa la reposición sin llegar a hacer uso de la vía jurisdiccional, con el objetivo de garantizar el derecho al trabajo, es por ello que la desvinculación debe realizarse formalmente para evitar procedimientos legales los cuales perjudican al trabajador y la entidad pública contrastadora. También se observa que en el trabajo de Churata (2016), indica que el presupuesto dentro de la Municipalidad distrital de Wanchaq que se dio en el periodo 2015 que aumento dentro del 65.91% por causa de las reposiciones laborales que tienen una disposición entre los periodos del 2011- 2015, integrando la afectación de medida real, causando

la aplicación poco determinada del marco normativo en la mención presupuestal con una inadecuada ejecución de presupuesto. Asimismo el trabajo de Copa y Saira (2018) se logró percibir de forma sistémica las disposiciones judiciales que lo llevan a asimilar al interior de su personal como colaboradores que, con el paso del tiempo mencionan la carrera, se entiende que en algún momento efectuaron la labor dentro de la institución, varias veces sin considerar el estatus del mismo trabajador, se comprende que el régimen laboral también integra las remuneraciones, honorarios, que se tiene que dar desde una percepción legal, enfocado en un principio de primacía de la realidad, quiere decir, que el empleado ejecuta diversas actividades en un tiempo establecido.

Esto se puede fundamentar con las bases teorías de Quispe (2015). donde menciona que la obligación de proseguir con el proceso legal. Debido a que, si no se cumple con lo mismo, el empleado, un ejemplo, lograría solicitar a la empresa una indemnización por ser tomado en cuenta como un despido arbitrario o reposición laboral en la situación de que el empleado solicite su integración al centro de labores por ser un despido incausado o fraudulento, de acuerdo al caso emitido, el ultimo será precisado por medio de un proceso de amparo (Quispe, 2015).

Con relación al objetivo específico 3: describir la asignación de personal en la región Cusco, 2019-2021, se halló que, para la asignación de personal es necesario documento de gestión corporativa que incluye los puestos específicos y aprobados de la organización, con base en la estructura organizacional actual de esa organización esperada en el ROF para la Región Cusco, Su propósito es adecuar la cantidad y calidad de los cargos, vacantes o cargos a las características de cada uno para el correcto funcionamiento de la Región Cusco.

Según el trabajo de Copa y Saira (2018) indica que asignación de personal se comprende que el régimen laboral también integra las remuneraciones, honorarios, que se tiene que dar desde una percepción legal, enfocado en un principio de primacía de la realidad, quiere decir, que el empleado ejecuta diversas actividades en un tiempo establecido, es por ello que para la asignación del personal se requieren de normativas y políticas establecidas por parte de las entidades públicas quienes realizan las contrataciones. También se observa que en el trabajo de Maldonado (2021), las empresas privadas luego de referir una indemnización logran responder a los

empleados sus puestos después de un abuso arbitrario donde se sacó en atropello a los sujetos, por tal, se efectúa la reposición sin llegar a hacer uso de la vía jurisdiccional, con el objetivo de garantizar el derecho al trabajo, por medio de la Ley se busca la generación del Tribunal Administrativo Laboral, emitiendo la reposición del trabajo en situaciones de despido incausado en el Régimen laboral de la actividad privada, formando la concretización del derecho de trabajo frente al resguardo adecuado de los colaboradores y su grupo familiar, de igual forma, la reducción de la carga procesal tiene una mínima inversión de los recursos estatales en la resolución de los problemas por despido del empleado sin que se tome su media causa vinculada al comportamiento o capacidad del empleado, donde se tendrá que hacer uso del ente administrativo de forma eficiente en función de la Ley. Por último, en el trabajo de Sánchez (2021), donde indica que para resolver el problema jurídico que se manifestó inicialmente, se requiere evidenciar las soluciones actuales del sistema judicial colombiano que se ubica frente a la acción de tutela referida por medio de los medios electrónicos que tienen una posible descongestión para acceder al mencionado de la administración de justicia.

Esto se puede fundamentar con las bases teóricas de Alegría (2016) donde menciona que estos derechos básicos se reconocen como el constitucionalismo contemporáneo europeo que fue dado de forma filosófica a los derechos básicos, como la expresión más precisa que la utopía liberal del siglo XVIII que consiguió poder institucionalizarse en la sociedad y estado, dicha garantía del cuidado desarrolla los derechos de todo sujeto dentro de un proceso histórico que no es adecuado, correcto en el mundo, a causa de la variación estructural de los derechos básicos, que son parte de la variación de la definición del estado de derecho, entre las definiciones que son parte del rule og law que se establecieron.

Con relación al objetivo general: Describir la gestión de recursos humanos y las reposiciones judiciales en la región Cusco, 2019-2021 Y los objetivos específicos, se halló que, el impacto de la gestión de recursos humanos es significativo en la Región Cusco en caso de que sus políticas se gestionen adecuadamente, se observa que esta área es el nexo entre la misión, visión y valores de la región Cusco y las personas que trabajan en ella, esto hace que el personal disponga de una preparación para poder cubrir con las necesidades de

la entidad pública, dicho proceso es esencial para las reposiciones legales debido que se muestra como una medida predestinada para extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la configuración de un despido ilegal dentro de la Región Cusco.

Según el trabajo de Maldonado (2021) indica que gestión de recursos humanos y las reposiciones judiciales al resguardo adecuado de los colaboradores y su grupo familiar, de igual forma, la reducción de la carga procesal tiene una mínima inversión de los recursos estatales en la resolución de los problemas por despido del empleado sin que se tome su medida causa vinculada al comportamiento o capacidad del empleado, donde se tendrá que hacer uso del ente administrativo de forma eficiente en función de la Ley. Por otro lado, Copa y Saira (2018) indica que se logró percibir de forma sistémica las disposiciones judiciales que lo llevan a asimilar al interior de su personal como colaboradores que, con el paso del tiempo mencionan la carrera, se entiende que en algún momento efectuaron la labor dentro de la institución, varias veces sin considerar el estatus del mismo trabajador.

Esto se puede fundamentar con las bases teóricas de Villanueva (2019). donde menciona que se evidencia que estos recursos humanos tienen las funciones básicas al interior de las organizaciones, en la medida que se logre tomar en cuenta el activo crítico de un determinante principal de fracaso y éxito de toda organización o centro de labor. Seguidamente se mantiene que las instituciones contratan, motivan, estimulan como la conservación de trabajadores del día a día, haciendo uso de una política organizacional como una medida a través del cual los empleados sepan enfrentarse a aspectos de rigor, problemas, de forma que se espera la solución de Bob Harvard. Por otro lado, se menciona que los derechos fundamentales del trabajador, los cuales podrían ser vulnerados por medio de un despido que da posición a la tutela restitutoria que se conocen como derechos fundamentales laborales poco precisos, es decir, todos los que son inherentes a las personas y por tal no logran ser objetivo de menoscabo por la situación de sujetarse a una relación laboral. Tal como se menciona, los derechos inespecíficos no se inician de la condición propia del trabajador, es decir, se enfoca en la calidad de persona, donde se manifiestan las incidencias del trabajador, quiere decir, son acciones que son parte de todo

un grupo de personas, siendo ejercidos por los trabajadores que aplican derechos dentro del marco de una conexión laboral (Rentería, 2016).

## V. CONCLUSIONES

Primero: Respecto al objetivo general se concluye que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos es el nexo entre la misión, visión y objetivos de la Región Cusco y el personal que trabaja en la entidad. asimismo se concluye que el personal debe estar adecuadamente preparado para poder trabajar con eficiencia, dicha dinámica entre la función que cumple la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y la contratación de personal es esencial para evitar reposiciones judiciales y generar una desvinculación laboral con arreglo a ley, de tal forma que se eviten despidos que vulneren los derechos fundamentales del trabajador, es por ello que es de capital importancia la gestión de recursos humanos para evitar las reposiciones judiciales en la Región Cusco.

Segundo: Respecto al objetivo específico 1, El control de contratación los entrevistados manifestaron que es el cierre de la fase de contratación, selección y formalización del trabajador. Este es el último momento para firmar el contrato y aplicar las modificaciones legales necesarias dentro de la Región Cusco. La política de selección de personal es responsabilidad exclusiva de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, donde se deben establecer los procedimientos como convocatoria, cronograma, evaluación y adjudicación.

Tercero: Respecto al objetivo específico 2, las técnicas de desvinculación laboral los entrevistados manifestaron que se debe cumplir con las formalidades que exige la ley. Sin embargo, lo que se observa es que muchas veces no se acata lo estipulado por ley, lo que genera a su vez reposiciones judiciales. Cabe señalar que hoy en día existe un sistema de contratación de personal que requiere una revisión y control permanente a efectos de que las contrataciones deban ser con arreglo a ley. Esto significa que, si el empleador despide intencionalmente al trabajador sin respetar sus derechos fundamentales y el régimen



laboral al cual pertenece será el órgano jurisdiccional correspondiente quien determine por la reposición o la indemnización si es que le asiste el derecho al trabajador o en todo caso declarara infundada la pretensión de reposición para el archivo correspondiente.

Cuarto. Respecto al objetivo específico 3, los entrevistados manifestaron que para la asignación de personal es necesario manejar adecuadamente los instrumentos de gestión que incluye los puestos específicos aprobados por la entidad pública, con base en la estructura organizacional actual tenemos CAP, ROF, MOF y PAP en la Región Cusco, Su propósito es estructurar con arreglo a ley los instrumentos de gestión para una adecuada contratación del personal.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primero: A las autoridades responsables de la Región Cusco realizar suscripciones de contratos para trabajadores administrativos que no exceda de un año en el régimen público correspondiente al decreto legislativo 276 y para el régimen privado del decreto legislativo 728 que no exceda los tres meses.

Segundo: A las autoridades responsables de la región Cusco cumplir las formalidades exigidas en las contrataciones de los Regímenes laborales del D. Leg. 728, D.Leg. 276 y D. Leg. 1057.

Tercero: A las responsables de la región Cusco la elaboración de un aplicativo informático para un registro y seguimiento de todos los procesos judiciales de reposición, así como el tiempo de permanencia de personal contratado a fin de no desnaturalizar los Contratos a Tiempo Determinado.

Cuarto. A las responsables de la región Cusco disponer que solo la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos tiene la competencia para emitir constancias y/o certificados de trabajo.

Quinto. A las responsables de la región Cusco actualizar los instrumentos de gestión, principalmente el Cuadro de Asignación de Personal (CAP).

Sexto. A las responsables de la región Cusco mejorar el procedimiento de desvinculación laboral, con arreglo a Ley.

Séptimo. A las responsables de la región Cusco, generar un procedimiento de control de permanencia del personal contratado.

## VII. REFERENCIAS

- Abanto, J. (2016). *La cancelación de la medida especial de reposición provisional*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9778>
- Alegría, C. (2016). *Los derechos fundamentales*. Lima: Universidad San Martín de Porres.  
[http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo\\_de\\_investigacion/2011/12\\_El\\_principio\\_de\\_proporcionalidad\\_en\\_el\\_derecho\\_penal.pdf](http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/12_El_principio_de_proporcionalidad_en_el_derecho_penal.pdf)
- Arauco, T. (2019). *El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en la legislación nacional a propósito del caso lagos del campo vs. Perú*. Perú: Soluciones laborales. Vol.Nº134.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf)
- Arista. (2022). *Arista*. Recuperado el 15 de Julio de 2022, de Importancia de la adecuada distribución de los empleados en los espacios de trabajo:  
<https://www.aristaint.com/inspire/importancia-de-la-adecuada-distribucion-de-los-empleados-en-los-espacios-de-trabajo>
- Armijos. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Ecuador: Universidad y Sociedad.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Arque, J. (12 de Junio de 2017). *Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque\\_Monzon\\_Rocio\\_Le](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque_Monzon_Rocio_Le)
- Arque, R. (2017). Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 - 2015. *UNAP*, 41-49.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP\\_76f595a09ab10c8777a4831f2887383c](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_76f595a09ab10c8777a4831f2887383c)

- Baldeón, L. (2015). *Los criterios Constitucionales sobre la estabilidad laboral y la protección ante el despido arbitrario de los trabajadores de confianza*. Perú: Actualidad empresaria. <https://www.redalyc.org/journal/851/85164002005/html/>
- Besser, G. (2018). *La ejecución provisional de resoluciones judiciales en el proceso civil español*. Madrid: Universidad Complutense De Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/48053/1/T40033.PDF>
- Bravo, S., y Eliza, L. (2020). *La inejecutabilidad de las sentencias de reposición en el sector público dentro del Gobierno Regional del Cusco en el año 2018*. Cusco: Universidad Andina del Cusco. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3954?show=full>
- CAD. (2002). *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management*. Recuperado el 17 de Julio de 2022, de Glosario de los principales términos sobre evaluación y gestión basada en resultados: <https://www.oecd.org/dac/evaluation/2754804.pdf>
- Carrasco, C. (12 de Enero de 2017). *Derechos fundamentales y test de proporcionalidad*. <http://charliecarrascosalazar1.blogspot.pe/2017/01/derechos-humanos-y-derechos.html>
- Castillo, L. (2018). *Derecho al trabajo y proceso de amparo*. Palestra Editores. <https://palestraeditores.com/producto/derecho-al-trabajo-y-proceso-de-amparo/#:~:text=El%20libro%20nace%20con%20la,protecci%C3%B3n%20contra%20el%20despido%20arbitrario.>
- Churata, M. (2016). *El presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq y la reposición laboral - periodo 2011-2015*. Cusco: Universidad Andina del Cusco. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/580>
- Copa, G., y Saira, K. (2018). *Análisis Del Impacto De Las Reposiciones En El Régimen Laboral Del D.L. N° 276 Por Disposición Judicial En Las Obligaciones Financieras Del Gobierno Regional De Moquegua, 2015 - 2018*. Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/512>

- Cuesta. (2018). *Capital Humano: Contexto de su gestión. Desafíos para Cuba*. Cuba: Ing. Ind. <https://www.redalyc.org/journal/3604/360458488004/html/>
- Curriculado. (15 de Julio de 2022). *Curriculado*. <https://curriculado.com/blog/requisitos-minimos-deseables-y-valorables-diferencias-y-ejemplos/>
- Derecho administrativo. (12 de Enero de 2018). *Recurso de reposición*. <https://www.conceptosjuridicos.com/co/recurso-de-reposicion/>
- El Peruano. (10 de Febrero de 2018). *Normas Legales Actualizadas*. Lima: Editora Perú. <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>
- El Peruano. (20 de Enero de 2021). *Trabajadores pueden solicitar reposición mediante amparo*. <https://elperuano.pe/noticia/113775-trabajadores-pueden-solicitar-reposicion-mediante-amparo>
- Enciclopedia Económica. (2017). *Enciclopedia Económica*. Recuperado el 15 de Julio de 2022, de Experiencia laboral: <https://enciclopediaeconomica.com/experiencia-laboral/>
- Espinoza, K., y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Huancayo: Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- García, M. (2019). *La reposición laboral en el Tribunal Constitucional*. Lima: San Marcos. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/02790-2021-AA.pdf>
- Guzmán, G. (12 de Junio de 2020). *El despido en el Perú*. <http://www.camaratru.org.pe/web2/index.php/jstuff/multiplataforma-vision-empresarial/item/5495-el-despido-en-el-peru#:~:text=El%20despido%20nulo%3A%20se%20refiere,que%20carece%20de%20causa%20justa.>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. [https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)

- Instituto Hegel. (3 de Noviembre de 2021). *Ley de productividad en el Perú. ¿Qué es el Decreto Legislativo N° 728?* <https://hegel.edu.pe/blog/ley-de-productividad-en-el-peru-que-es-el-decreto-legislativo-n-728/>
- Isotools. (2 de Junio de 2021). *Blog HSE*. Recuperado el 15 de Julio de 2022, de ¿Con qué frecuencia deben repetirse las capacitaciones?: <https://hse.software/2021/06/02/con-que-frecuencia-deben-repetirse-las-capacitaciones/>
- Jesus, A. (9 de Junio de 2019). *La utilidad de los recursos humanos en una empresa*. <https://gruporohe.mx/la-utilidad-de-los-recursos-humanos-en-una-empresa/#:~:text=El%20departamento%20de%20recursos%20humanos,legales%2C%20laborales%20y%20de%20n%C3%B3mina.>
- Lamo, J. (2017). *La nulidad de actuaciones judiciales y proceso social*. Madrid: Universidad de León. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=136263>
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del Derecho 2*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://www.fondoeditorial.pucp.edu.pe/66-lo-esencial-del-derecho>
- Maldonado, J. (2021). *Reposición Laboral Por Despido Incausado En La Garantía De Los Derechos Fundamentales Del Trabajador De La Actividad Privada, Lima – 2019*. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF\\_2cf8652fd5013b906a35b5b9f172ee5f](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_2cf8652fd5013b906a35b5b9f172ee5f)
- Monterrosa, D. (2017). *Los recursos ordinarios en el sistema de impugnación del nuevo código procesal civil, Ley No. 9342*. Costa Rica: Universitaria Rodrigo Facio. <https://lpderecho.pe/medios-impugnatorios-reposicion-apelacion-casacion-queja-codigo-procesal-civil/#:~:text=Los%20medios%20impugnatorios%20contenidos%20en,de%20alg%C3%BAn%20vicio%20o%20error.>

- Morales, F. (2017). *El Amparo laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00157-2021-AA.pdf>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *CBERehd*, 221-225.
- Navarrete, A. (2017). *El derecho al trabajo puesto a debate. La reposición como una medida que restituye la dignidad del trabajador*. Lima: Soluciones laborales. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/resumen>
- ORH. (2006). *Observatorio de RRHH*. Recuperado el 15 de Julio de 2022, de La selección e incorporación de personal son ahora bilaterales: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-seleccion-e-incorporacion-de-personal-son-ahora-bilaterales.html>
- Parella, S., y Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL. <https://isdfundacion.org/2018/11/01/finalidad-metodologia-cuantitativa/#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20cuantitativa%20est%C3%A1%20compuesta,o%20de%20sus%20representaciones%20sociales.>
- Palomeque, M. (2016). *Derechos fundamentales generales y relación laboral. Los derechos laborales inespecíficos. El Derecho del Trabajo y razón crítica*. Salamanca: Tecnos. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6333/PAREDES\\_VELASQUEZ\\_ANDRES\\_PRINCIPIO\\_PROPORCIONALIDAD.pdf?sequence=1#:~:text=Tal%20como%20se%20se%C3%B1al%C3%B3%20anteriormente,que%20no%20guardar%C3%A1n%20una%20relaci%C3%B3n](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6333/PAREDES_VELASQUEZ_ANDRES_PRINCIPIO_PROPORCIONALIDAD.pdf?sequence=1#:~:text=Tal%20como%20se%20se%C3%B1al%C3%B3%20anteriormente,que%20no%20guardar%C3%A1n%20una%20relaci%C3%B3n)
- Pendleton, E. (20 de Mayo de 2015). *Info Capital Humano*. Recuperado el 17 de Julio de 2022, de El rol de la recompensa en la motivación del empleado: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/el-rol-de-la-recompensa-en-la-motivacion-del-empleado/>
- Pérez, J., y Gardey, A. (2010). *Definición de monitoreo*: <https://definicion.de/monitoreo/>

- Quiñones, S. (2016). *Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo*. Revista Ius Et Veritas. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16384>
- Quiroa, M. (21 de Enero de 2021). *Economipedia*. Gestión de recursos humanos: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-de-recursos-humanos.html>
- Quispe, M. (2015). *Procedimiento de despido pasos a seguir a fin de evitar pagar la indemnización por despido arbitrario*. San Marcos. [https://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin\\_9\\_1.html](https://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_9_1.html)
- Ramos, R. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la pastelería Miraflores*. Lima: Universidad San Martín de Porres. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13847>
- Rendón, R. (2012). *Apuntes sobre el derecho del trabajo colectivo*. Lima: Edilabor. <https://zaguan.unizar.es/record/95030?ln=es>
- Rengifo, M. (2020). *Validez constitucional del decreto de urgencia N° 016-2020 sobre Reposición Judicial de Servidores a la Municipalidad de Moyobamba 2020*. Moyobamba: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55011>
- Rentería, J. (2016). *Derechos fundamentales del trabajador*. Lima: Tecnos. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/lang--es/index.htm>
- Rojas, R. (2021). *El principio de no discriminación laboral en los criterios judiciales para otorgar la medida cautelar de reposición en la Administración Pública*. Huancayo: Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10408>
- Sánchez, M. (2021). *La acción de tutela electrónica nuevo mecanismo para la descongestión judicial en Colombia año 2021*. Colombia: Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26096>
- Somosmalasaña. (13 de Julio de 2022). *eDiario.es*. Recuperado el 15 de Julio de 2022, de Qué es la capacitación de personal: ejemplos prácticos para



tu empresa: [https://www.eldiario.es/madrid/somos/malasana/que-es-la-capacitacion-de-personal-ejemplos-practicos-para-tu-empresa\\_1\\_6412812.html](https://www.eldiario.es/madrid/somos/malasana/que-es-la-capacitacion-de-personal-ejemplos-practicos-para-tu-empresa_1_6412812.html)

Tarazona, M. (2017). *Indemnización por despido arbitrario. A propósito de un reciente criterio jurisprudencial*. Soluciones laborales. <https://lpderecho.pe/corresponde-indemnizacion-despido-arbitrario-trabajadores-confianza/>

Toledo, O. (2018). *La casación laboral. Análisis doctrinario y jurisprudencial*. Lima. Perú: Gaceta Jurídica. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1497>

Tomayo, J. (2015). *La Constitución comentada*. Lima: Gaceta Jurídica. [https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/Constitucion\\_Peruana\\_Comentada.pdf](https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/Constitucion_Peruana_Comentada.pdf)

UCV. (2017). *Comisión de Ética de la investigación de la Universidad Cesar Vallejo*. Lima: UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Ulrich, D. (10 de Mayo de 2020). *“What Is HR’s Role in Crisis Management?”*. <https://www.hrdconnect.com/2020/04/13/what-is-hrs-role-in-crisis-management/>

Vecino, J. M. (2021). *Empresa & Laboral*. Recuperado el 17 de Julio de 2022, de Manejo adecuado de los Ascensos Laborales: <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/nomina/credibilidad-y-confianza-claves-en-los-equipos-de-alto-rendimiento/>

Vences, V., y Alfredo, E. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y reposición por despido incausado en el expediente N° 00051-2017-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana – Sullana, 2018*. Chimbote: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/handle/20.500.13032/7388>

- Villanueva, L. (2019). *Gestión De Recursos Humanos*. Lima (Peru): MINSA.  
[https://www.esan.edu.pe/landings/areas/gestion-de-personas/?src=googlesearch\\_cpc\\_texto-dmp\\_2022\\_AON\\_THINK\\_RRHH\\_Gpersonas](https://www.esan.edu.pe/landings/areas/gestion-de-personas/?src=googlesearch_cpc_texto-dmp_2022_AON_THINK_RRHH_Gpersonas)
- Vizueta, M. (2018). *La falta de fundamentación o motivación de las sentencias judiciales en el derecho penal ecuatoriano y su importancia en el debido proceso*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.  
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/2468>
- Zabalegui, B. (2 de noviembre de 2021). *icims*. Recuperado el 17 de Julio de 2022, de Todo lo que debes saber acerca de la incorporación del personal a una empresa: <https://www.icims.com/es/blog/todo-lo-que-debes-saber-acerca-de-la-incorporacion-del-personal-a-una-empresa/>
- Zapata, D. (2018). *La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación laboral n°18450-2015*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.  
<http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1199>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz Categorial

Título: Gestión de reposiciones judiciales en la región Cusco, 2019-2021						
Problemas		Objetivos	Categorías y sub categorías			
Problema General:		Objetivo general:				
¿Cómo es la gestión de los recursos humanos y las reposiciones judiciales en la región Cusco, 2019-2021?	Describir como es la gestión de los recursos humanos y las reposiciones judiciales en la región Cusco, 2019-2021	Sub categorías		Ítems	Instrumento	
		Incorporación del personal Capacitación Evaluación del desempeño Incentivos		1 - 5	Ficha de revisión documental	
Problemas Específicos		Objetivos específicos	Control en la contratación del personal		6 - 10	Entrevista
¿Cómo es la Control en la contratación del personal en la región Cusco, 2019-2021?	Describir cómo es el Control en la contratación del personal en la región Cusco, 2019-2021	Técnicas de desvinculación laboral				
¿Cómo son las técnicas de desvinculación laboral en la región Cusco, 2019-2021?	Describir cómo son las técnicas de desvinculación laboral en la región Cusco, 2019-2021	Asignación de personal				
¿Cómo es la asignación de personal en la región Cusco, 2019-2021?	Describir la asignación de personal en la región Cusco, 2019-2021.					
Diseño de investigación:	Escenario de estudio y Participantes:		Técnicas e instrumentos:	Rigor científico:	Método de análisis de datos:	
Enfoque: cualitativo Tipo: descriptivo Diseño: fenomenológico	Escenario de estudio: Procuraduría Publica Región Cusco Participantes: procesos judiciales y participantes		<b>Técnicas:</b> revisión documentaria y entrevista <b>Instrumentos:</b> ficha de revisión, cuestionario con preguntas abiertas	Análisis de datos	Análisis cualitativo	

## Anexo 2. Tabla de categorización apriorística

Ámbito temático	Problema de investigación	Preguntas de investigación	Objetivos generales	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías
<b>Gestión de reposiciones judiciales</b>	¿Cómo es la gestión de los recursos humanos y las reposiciones judiciales en la región Cusco, 2019-2021?	¿Cómo es el Control en la contratación del personal en la región Cusco, 2019-2021?	Describir como es la gestión de los recursos humanos y las de reposiciones judiciales en la región Cusco, 2019-2021	Describir cómo es el Control en la contratación del personal en la región Cusco, 2019-2021	Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Necesidades de la institución</li> <li>● Perfil del personal</li> <li>● Distribución del personal</li> <li>● Experiencia laboral</li> <li>● Capacitación acorde al puesto</li> <li>● Frecuencia de capacitaciones</li> <li>● Inversión en capacitación</li> <li>● Monitoreo</li> <li>● Seguimiento</li> <li>● Retroalimentación</li> <li>● Estímulos</li> <li>● Recompensas</li> <li>● Promociones</li> </ul>
		¿Cómo son las técnicas de desvinculación laboral en la región Cusco, 2019-2021?		Describir cómo son las técnicas de desvinculación laboral en la región Cusco, 2019-2021	Reposiciones judiciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Control efectivo</li> <li>● Tipo de contrato</li> <li>● Periodo</li> <li>● Causas</li> <li>● Regreso de personal</li> <li>● Constancias de trabajo</li> <li>● Cargos definidos</li> <li>● Cargos aprobados</li> <li>● Distribución de cargos</li> </ul>
		¿Cómo es la asignación de personal en la región Cusco, 2019-2021?		Describir la asignación de personal en la región Cusco, 2019-2021.		



## Guía de Entrevista

### Categoría Gestión de Recursos humanos

1. ¿Usted qué opina sobre los requisitos de incorporación del personal hacia la institución?

---

---

---

2. ¿Usted qué opina sobre la distribución del personal en la institución donde labora?

---

---

---

3. ¿Usted qué opina sobre la experiencia laboral que deben disponer los nuevos colaboradores?

---

---

---

4. ¿Usted qué opina sobre las necesidades de la institución para la incorporación del personal?

---

---

---

### Categoría Reposiciones Judiciales

5. ¿Usted qué opina sobre las capacitaciones según al puesto de cada trabajador?

---

---

---

6. ¿Usted qué opina sobre la frecuencia de las capacitaciones que se realizan en la institución?

---

---

---

7. ¿Usted qué opina sobre el monitoreo que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

---

---

---

8. ¿Usted qué opina sobre el seguimiento que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

---

---

---

9. ¿Usted qué opina sobre los estímulos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

---

---

---

10. ¿Usted qué opina sobre las recompensas y ascensos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

---

---

---



## Procesos de reposiciones

PROCESOS DE REPOSICION DEL GOBIERNO REGIONAL CUSCO DEL AÑO 2019				
CANTIDAD	EXPEDIENTE	DEMANDADO	REGIMEN LABORAL	CARGO / PUESTO
1	00347-2019-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRAERO
2	00181-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRAERO
3	00389-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ANALISTA DE PROYECTOS
4	00251-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRAERO
5	00397-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 276	GUARDIAN DE OBRA
6	00353-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	DIRECTOR DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO
7	00193-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA I (ABOGADO)
8	00249-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRAERO
9	00331-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ANALISTA DE PROYECTOS
10	00425-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE PLANTA
11	00381-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	SECRETARIO ADMINISTRATIVO
12	00489-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
13	00214-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRAERO VIVERO FORESTAL
14	00101-2019-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRAERO DIRECCION OBRAS
15	00032-2019-0-1001-JR-LA-04	DRAC	DECRETO LEGISLATIVO 728	CHOFER
16	00207-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	PERSONAL DE COCINA DE OBRA
17	00348-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRAERO PEON
18	00320-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRAERO
19	00350-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRAERO
20	00038-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ANALISTA DE PROYECTOS DE INVERSION II
21	00222-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	CHOFER
22	01152-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE PLANTA CATEOGRIAPE
23	00005-2019-0-1013-JM-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRAERO
24	01139-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESIDENTE DE PROYECTOS PRODUCTIVOS
25	00975-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ANALISTA DE PROYECTOS DE INVERSION
26	01220-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE PLANTA
27	01226-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ANALISTA DE PROYECTOS DE INVERSION
28	00619-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRAERO

29	01208-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA
30	01301-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL DE ALMACEN DE OBRA
31	01165-2019-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	RESPONSABLE DE AREA DE INFORMATICA
32	00568-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	ABOGADO
33	01289-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL GRC
34	01297-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL DE PLANTA
35	01296-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASESOR LEGAL
36	00454-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESPONSABLE DE AREA LEGAL
37	00448-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE PLANTA
38	00771-2019-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	SE DECLARE VINCULO
39	00807-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OPERADOR DE EXCAVADORA HIDRAULICA
40	00621-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREO
41	00648-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA I
42	01003-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
43	01018-2019-0-1001-JR-LA-05	DIR. REG TRANS. CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	JEFE DE OFICINA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS
44	00893-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESPONSABLE DE ALMACEN
45	00527-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
46	00797-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	INSPECTOR DE PROYECTO
47	00431-2019-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREO
48	00185-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO
49	00255-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
50	00307-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO
51	01158-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
52	00319-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREO
53	00759-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA II
54	00486-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREO
55	00904-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	INSPECTOR DE OBRAS DE INFRAESTRUCTURA DE INFRAESTRUCTURA
56	00208-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREO DE OBRAS DE ARTE
57	00575-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA CARGADOR FRONTAL
58	00252-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREO
59	00512-2019-0-1001-JR-LA-04 PRESTAMO DR. ROBERT	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREO GUARDIAN
60	00670-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREO DE LIMPIEZA
61	00327-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREO DE OBRA

62	00396-2019-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
63	00094-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	LICENCIADA EN ENFERMERIA
64	00384-2019-0-1001-JR-LA-03	DIRCETUR	DECRETO LEGISLATIVO 276	INSPECTORA
65	00446-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA EVALUADOR DE PROYECTOS
66	00442-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
67	00672-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO
68	00796-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	JEFE DE PROYECTO DE LA GERENCIA DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN DE MEDIO AMBIENTE DEL GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO.
69	00889-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA I
70	01223-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA I
71	01177-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA II
72	01395-2019-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA II
73	00441-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESPONSABLE DEL ÁREA FUNCIONAL DE ARCHIVO
74	01428-2019-0-1001-JR-LA-01	PER PLAN MERISS	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO - GUARDIÁN
75	00142-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
76	00083-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	SECRETARIA
77	01150-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	CONDUCTOR
78	00390-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA OJO: PRIMO DE LA DRA. NIFER, PROFESIONAL DE PLANTA II
79	00316-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA II
80	00544-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA I
81	00426-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA II
82	00596-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
83	00778-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TOPOGRAFO
84	00565-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE LEGAL
85	<b>00383-2019-0-1001-JR-LA-02</b>	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE TECNICO
86	00474-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	SECRETARIA
87	00061-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA I
88	00503-2019-0-1001-JR-LA-02	DREC - UGEL CUSCO - ORGANO INSTRUCTOR DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESOR
89	00897-2019-0-1001-JR-LA-02	DRTCC	DECRETO LEGISLATIVO 276	OFICIAL DE OBRA
90	00785-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA EVALUADOR
91	00954-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	PERSONAL IMA

<b>92</b>	00754-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	INSPECTOR DE OBRA
<b>93</b>	00556-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	CHOFER
<b>94</b>	00646-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
<b>95</b>	00644-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA II
<b>96</b>	00223-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL PLANTA
<b>97</b>	01306-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO - VIVIENDA	DECRETO LEGISLATIVO 276	SECRETARIA
<b>98</b>	00158-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA II
<b>99</b>	00272-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
<b>100</b>	00096-2019-0-1001-JR-LA-05	DRAC	DECRETO LEGISLATIVO 276	COORDINADOR
<b>101</b>	01421-2019-0-1001-JR-LA-04 ACUMULADO 01800- 2019-0-1001-JRLA-01	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	RESIDENTE DE OBRA
<b>102</b>	00794-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
<b>103</b>	00761-2019-0-1001-JR-LA-03 PRESTAMO DR DR. ROBERT	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO AGROPECUARIO
<b>104</b>	00001-2019-0-1013-JM-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
<b>105</b>	00075-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
<b>106</b>	00258-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO
<b>107</b>	00684-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	FORMULADORA Y EVALUADORA DE PROYECTOS DE INVERSION
<b>108</b>	01053-2019-0-1001-JR-LA-03	DREC	DECRETO LEGISLATIVO 276	OFICINISTA GRUPO II
<b>109</b>	00254-2019-0-1001-JR-LA-01 PRETAMO DRA ROSELIN	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	CONDUCTOR
<b>110</b>	00482-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ESPECIALISTA EN LA PROMOCION PRODUCTIVA SOCIAL
<b>111</b>	00006-2019-0-1008-JM-LA-01	DIRECCION REGIONAL DE SALUD CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO EN ENFERMERIA
<b>112</b>	01291-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ADMINISTRATIVO
<b>113</b>	00494-2019-0-1001-JR-LA-05	DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	OBSTETRIZ
<b>114</b>	00871-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	INSPECTOR DE OBRA
<b>115</b>	00932-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE PLANTA
<b>116</b>	00205-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO DE OBRAS DE ARTE
<b>117</b>	00468-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA II
<b>118</b>	00845-2019-0-1001-JR-LA-05	DREC	DECRETO LEGISLATIVO 276	DOCENTE DE AULA
<b>119</b>	00262-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESPONSABLE DEL AREA FUNCIONAL DE
<b>120</b>	00623-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	PEÓN
<b>121</b>	00625-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
<b>122</b>	00067-2019-0-1001-JR-LA-05	DRTCC	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO

123	00143-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA (ABOGADA) EN EL DESPACHO DEL GOBERNADOR DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO
124	01585-2019-0-1001-JR-LA-03	UGEL LA CONVENCION	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESOR
125	01532-2019-0-1001-JR-LA-01	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBrero
126	00432-2019-0-1001-JR-LA-01	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	OBrero
127	00047-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	SECRETARIA
128	00719-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBrERA
129	00318-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBrERA
130	01002-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ALMACENERO DE OBRA
131	00600-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ESPECIALISTA EN CONTRATACIONES
132	01175-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA I
133	00842-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBrero - OFICIAL
134	00004-2019-0-1013-JM-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBrero DE AREA FORESTAL
135	00720-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	CHOFER CONDUCTOR
136	00328-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	PERSONAL SEGURIDAD
137	00398-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBrERA
138	00567-2019-4-1001-JR-LA-01	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	RESPONSABLE DE LA OFICINA DE KARDEX
139	01161-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBrero
140	00209-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLATAN II
141	00987-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLATAN I
142	01115-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III
143	01298-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TÉCNICO A
144	00414-2019-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBrero-GUARDIAN
145	00611-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA II.
146	00528-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
147	01043-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL PLANTA II
148	00003-2019-0-1013-JM-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBrero
149	00145-2019-0-1001-JR-LA 03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA II
150	00821-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESPONSABLE ARCHIVO
151	00323-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBrero RASTRILLERO DE CARPETA ASFALTICA
152	00543-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
153	00597-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE EN PROMOCIÓN SOCIAL
154	00765-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	INSPECTOR DE OBRA I
155	01227-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA CATEGORIA C1

156	00647-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA I
157	00395-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREIRO
158	00764-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
159	01499-2019-0-1001-JR-LA-01	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	ARQUITECTO
160	00237-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREIRO
161	00354-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREIRA
162	00558-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREIRO DE LIMPIEZA
163	00559-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	REPOSICION
164	01156-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESIDENTE DE PROYECTO
165	00349-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREIRO
166	00190-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESOR
167	00248-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREIRO
168	00586-2019-0-1001-JR-LA-01	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREIRO DE DIRECCION DE OBRAS
169	00645-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	CONDUCTOR
170	00727-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA
171	00095-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	FORMULADORA PROYECTOS DE INVERSION
172	00667-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA II
173	00037-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ADMINISTRADORA
174	00669-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO
175	00552-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
176	00144-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	EVALUADOR DE PROYECTOS DE PRE INVERSIÓN
177	00451-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	INSPECTOR DE AREA DE FISCALIZACION
178	01064-2019-0-1001-JR-LA -01	DREC	DECRETO LEGISLATIVO 276	ESTADISTICO
179	00748-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO EN ALMACEN
180	00296-2019-0-1001-JR-LA-05	DIRECCION REGIONAL DE SALUD CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO RADIOLOGO HOSPITAL TUPAC AMARU
181	00501-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TENICO ADMINISTRATIVO
182	00013-2019-0-1001-JM-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	CHOFER
183	01682-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
184	00675-2019-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREIRO
185	01017-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREIRA
186	00241-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL GRC
187	01287-2019-0-1001-JR-LA-0	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE DE AUDIO VISUAL
188	00018-2019-0-1006-JM-LA-01	DREC	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

189	00045-2019-0-1015-JM-LA-01	DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION	DECRETO LEGISLATIVO 728	PERSONAL DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
190	01398-2019-0-1001-JR-LA-05	RED DE SALUD CUSCO NORTE	DECRETO LEGISLATIVO 276	PSICOLOGA
191	01800-2019-0-1001-JR-LA-01	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	RESIDENTE DE OBRA
192	01016-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TRABAJADORA PERMANENTE
193	01632-2019-0-1001-JR-LA-05	DIRECTOR AGRICULTURA	DECRETO LEGISLATIVO 276	DIRECTOR AGENCIA AGRARIA PAUCARTAMBO
194	01307-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
195	00210-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA
196	00466-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	CHOFER
197	00038-2019-0-1001-JM-CI-01	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	CHOFER
198	00677-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA
199	01946-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	CONTRATOS MODALES
200	01157-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	EMPLEADO
201	00023-2019-0-1001-SP-LA-02	DREC	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESOR
202	00903-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESIDENTE DE OBRA
203	01779-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE
204	00750-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	GRI
205	01568-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ESPECIALISTA EN PROMOCIÓN PRODUCTIVA-SOCIAL
206	00955-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
207	01730-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	CONTRATO MADAL EN LA DREC
208	01816-2019-0-1001-JR-LA-03	DREC	DECRETO LEGISLATIVO 276	DESEMPEÑABA EN LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE CUSCO
209	01689-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	CHOFER III
210	00400-2019-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TÉCNICA EN ENFERMERÍA
211	00220-2019-0-1001-JR-LA-01		DECRETO LEGISLATIVO 728	OPERADOR DE RODILLO
212	00603-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ESPECIALISTA EN PROMOCION PRODUCTIVA
213	01330-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO DE LA SUB GERENCIA DE OBRAS DE LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
214	01879-2019-0-1001-JR-LA-01	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
215	00082-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
216	00010-2019-0-1001-SP-LA-02	DREC	DECRETO LEGISLATIVO 276	AUXILIAR DE LABORATORIO EN LA I.E "HERMANOS AYAR"
217	00399-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	GUARDIÁN
218	00013-2019-0-1001-JR-LA-03	DREC	DECRETO LEGISLATIVO 276	DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA HUMBERTO LUNA DE CUSCO

219	01771-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	JEFE DE UNIDAD-ASESORA LEGAL-ASISTENTE ADMINISTRATIVO
220	00832-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
221	00760-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE LA PLANTA ( CAPACITADOR)
222	01971-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	GUARDIAN
223	00212-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
224	00356-2019-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	GUARDIAN DE OBRA
225	00548-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ALMACENERO
226	00702-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
227	00481-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	PÉON
228	00541-2019-O-1001-JR-LA-02	DRTCC	DECRETO LEGISLATIVO 276	INSPECTOR AREA FISCALIZACION
229	01984-2019-0-1001-JR-LA-01	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	INSPECTOR EN LA ESPECIALIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
230	02042-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESIDENTES DE OBRAS DE INFRAESTRUCTURA
231	00452-2019-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
232	00576-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	GUARDIAN DE OBRA
233	00463-2019-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO GUARDIAN
234	01015-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO DE PLANTA
235	00478-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	PEON
236	02300-2019-0-1001-JR-LA-01	PLAN MERISS	DECRETO LEGISLATIVO 728	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVA
237	02329-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA CARGADOR FRONTAL
238	01780-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	AUXILIAR DE ALMACEN
239	02137-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA II
240	00654-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	GUARDIÁN
241	02217-2019-0-1001-JR-LA-05	UGEL CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	DIRECTOR IE 51017
242	02257-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
243	02343-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 276	OBRERO OFICIAL
244	02086-2019-0-1001-JR-LA-03	DREC	DECRETO LEGISLATIVO 276	SUB DIRECTORA
245	2071-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL DE LIMPIEZA
246	02386-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
247	02265-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA
248	00371-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OPERADOR MAQUINARIA
249	00643-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRA ESPECIFICA
250	02144-2019-0-1001-JR-LA-05	CLAS WANCHAQ	DECRETO LEGISLATIVO 276	CAJERO



<b>251</b>	02413-2019-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE TECNICO
<b>252</b>	00069-2019-0-1001-SP-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO DE AREA FORESTAL
<b>253</b>	00250-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO PERMANENTE
<b>254</b>	01068-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	ALMACENERO
<b>255</b>	02380-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ENFERMERA TECNICA DEL AREA DE SSOMA DE LA GRI
<b>256</b>	00085-2019-0-1009-JM-CI-01	UGEL ESPINAR	DECRETO LEGISLATIVO 728	ESPECIALISTA EN TESORERÍA
<b>257</b>	00706-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	GUARDIÁN
<b>258</b>	00728-2019-0-1001-JR-LA-04	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
<b>259</b>	02446-2019-0-1001-JR-LA-01	ESTACION EXPERIMENTAL AGRARIA ANDENES CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	ESPECIALISTA DE INVESTIGACION AGROINDUSTRIAL
<b>260</b>	00273-2019-0-1001-JR-LA-05	DIRECCION REGIONAL DE VIVIENDA CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
<b>261</b>	00504-2019-1001-JR-LA-05	RED DE SERVICIOS DE SALUD RED CUSCOSUR	DECRETO LEGISLATIVO 276	LICENCIADA EN ENFERMERÍA
<b>262</b>	00082-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
<b>263</b>	00668-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TÉCNICO ADMINISTRATIVO
<b>264</b>	02637-2019-0-1001-JR-LA-04	HOSPITAL ANTONIO LORENA - DIRESA	DECRETO LEGISLATIVO 276	ADMINISTRATIVO
<b>265</b>	02588-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	ENCARGADO DE ALMACEN
<b>266</b>	00084-2019-0-1009-JM-CI-01	UGEL ESPINAR	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESOR
<b>267</b>	01749-2019-0-1001-JR-LA-02	DREC	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESOR
<b>268</b>	02847-2019-0-1001-JR-LA-01	DIR. REG TRANS. CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
<b>269</b>	02804-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
<b>270</b>	02882-2019-0-1001-JR-LA-03	DRAC	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESPONSABLE DE LA MAQUINARIA AGRÍCOLA Y ESTADÍSTICA AGROPECUARIA
<b>271</b>	02683-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	FORMULADORA DE PROYECTOS
<b>272</b>	00193-2019-0-1010-JM-LA-01	UNIDAD EJECUTORA 410 HOSPITAL QUILLABAMBA	DECRETO LEGISLATIVO 276	ABOGADO
<b>273</b>	02839-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
<b>274</b>	00526-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO
<b>275</b>	00190-2019-0-1010-JM-LA-01	HOSPITAL QUILLABAMBA UNIDAD EJECUTORA	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESOR
<b>276</b>	00182-2019-0-1010-JM-LA-01	UNIDAD EJECUTORA 410 HOSPITAL QUILLABAMBA	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO
<b>277</b>	03183-2019-0-1001-JR-LA-06	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	GUARDIÁN
<b>278</b>	03273-2019-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ECONOMISTA GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO DE PRESUPEUSTO
<b>279</b>	02498-2019-0-1001-JR-LA-03	DRTCC	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISITENTE CONTABLE
<b>280</b>	02958-2019-0-1001-JR-LA-02	UGEL CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	DOCENTE - I.E. CLORINDA MATTO

281	03065-2019-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	SECRETARIA TECNICA DE OIPAD
282	01973-2019-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESIDENTE DE OBRA
283	03107-2019-0-1001-JR-LA-03	UNIDAD EJECUTORA HOSPITAL ANTONIO LORENA	DECRETO LEGISLATIVO 276	TÉCNICO ADMINISTRATIVO
284	00002-2019-0-1013-JM-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREIRO
285	0060-2019-0-1001-JR-LA-03	DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION	DECRETO LEGISLATIVO 276	DOCENTE - I.E. SANTA ANA
286	00045-2019-0-1001-JM-CI-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	COORDINADORA DE SALUD OCUPACIONAL
287	00003-2019-0-1007-JM-LA-02	UGEL CANCHIS	DECRETO LEGISLATIVO 276	SECRETARIO I
288	00180-2019-0-1010-JM-LA-01	UNIDAD EJECUTORA 410 HOSPITAL DE QUILLABAMBA	DECRETO LEGISLATIVO 728	ARTESANO - SERVICIO DE VIGILANCIA
289	3435-2019-0-1001-JR-LA-02	DIRECCION REGIONAL DE SALUD CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	OPERADOR DE MAQUINARIA INDUSTRIAL
290	03658-2019-0-1001-JR-LA-03	ENERGIA MINIAS	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL PLANTA
291	03431-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO EN ORH
292	03274-2019-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO EN SECRETARIA GENERAL
293	02022-2019-0-1001-JR-LA-05	DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION	DECRETO LEGISLATIVO 276	DOCENTE
294	03582-2019-0-1001-JR-LA-01	DRTCC	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREIRO
295	3660-2019-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OPERADOR DE CAMION VOLQUETE
296	02587-2019-0-1001-JR-LA-01	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OPERARIO CONDUCTOR
297	00843-2019-0-1001-JR-LA-03	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREIRO
298	02936-2019-0-1001-JR-LA-03	HOSPITAL ANTONIO LORENA	DECRETO LEGISLATIVO 276	MÉDICO
299	00230-2019-0-1009-JM-CI-01	HOSPITAL DE ESPINAR	DECRETO LEGISLATIVO 276	MÉDICO

<b>PROCESOS DE REPOSICION DEL GOBIERNO REGIONAL CUSCO DEL AÑO 2020</b>				
<b>CANTIDAD</b>	<b>EXPEDIENTE</b>	<b>DEMANDADO</b>	<b>REGIMEN LABORAL</b>	<b>CARGO</b>
1	00058-2020-0-1001-JR-LA-03	DIRECCION REGIONAL DE SALUD CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL DE SALUD
2	00228-2020-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESIDENTE DE INFRAESTRUCTURA DE LA GRI
3	0026-2020-0-1007-JR-LA-02	UNIDAD EJECUTORA 409 HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRIGUEZ	DECRETO LEGISLATIVO 276	MEDICO III
4	00155-2020-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO II
5	00112-2020-0-1001-JR-LA-03	DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	DOCENTE
6	00204-2020-0-1001-JR-LA-03	UGEL CANCHIS	DECRETO LEGISLATIVO 728	DIRECTOR DE COLEGIO
7	00165-2020-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREIRO
8	0271-2020-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESIDENTE DE OBRA

9	00061-2020-0-1010-JM-LA-01	RES DE SERVICIOS DE SALUD LA CONVENCION	DECRETO LEGISLATIVO 276	JEFE DE AREA
10	00438-2020-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	SOCIÓLOGA
11	00747-2020-0-1001-JR-LA-03	DREC	DECRETO LEGISLATIVO 276	OFICINISTA
12	00252-2020-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO
13	01061-2020-0-1001-JR-LA-02	DIRESA CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	TECNICO EN NUTRICION
14	00001-2020-0-1004-JM-LA-01	UNIDAD EJECUTORA 315 EDUCACION ANTA UGEL DE ANTA	DECRETO LEGISLATIVO 276	SECRETARIA DE MESA DE PARTES
15	00894-2020-0-1001-JR-LA-06	PER PLAN MERISS	DECRETO LEGISLATIVO 728	RESPONSABLE DE ALMACÉN
16	00824-2020-0-1001-JR-LA-06	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	SECRETARIA V
17	265-2020-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL GRC
18	00487-2020-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	PERSONAL GRC
19	00465-2020-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	ANALISTA DE OBRAS
20	01009-2020-0-1001-JR-LA-06	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	ASISTENTE TÉCNICO DE TESORERÍA
21	01140-2020-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	CONDUCTOR DE EQUIPO LIVIANO
22	00567-2019-0-1001-JM-CI-02	COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	SUPERVISION DE OBRA
23	00769-2020-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL GRC
24	01457-2020-0-1001-JR-LA-05	UGEL URUBAMBA	DECRETO LEGISLATIVO 728	PERSONAL UGEL URUBAMBA
25	01355-2020-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 1057(CAS)	TECNICO
26	00043-2020-0-1009-JM-CI-01	UNIDAD EJECUTORA 408 HOSPITAL DE ESPINAR	DECRETO LEGISLATIVO 728	TECNICO ADMINISTRATIVO I
27	00204-2020-0-1010-JM-LA-01	RED DE SERVICIOS DE SALUD LA CONVENCION	DECRETO LEGISLATIVO 728	TECNICO EN TRANSPORTE I
28	00021-2020-0-1005-JM-LA-01	UGEL CALCA	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL UGEL CALCA
29	1492-2020-0-1001-JR-LA-02	DIRESA/ RED DE SALUD CANAS CANCHIS- ESPINAR	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL DE SALUD
30	01629-2020-0-1001-JR-LA-04	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA EVALUADO DE PROYECTOS DE INVERSION
31	0003-2020-0-1009-JM-LA-01	CHOQUEHUAYTA MORALES ERNESTO - HOSPITAL DE ESPINAR UNIDAD EJECUTORA N°408	DECRETO LEGISLATIVO 276	MEDICO I
32	01620-2020-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	FORMULADOR Y EVALUADOR DE PROYECTOS DE INVERSION
33	00766-2020-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	INSPECTO DE OBRA DE INFRAESTRUCTURA
34	00201-2020-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBRERO DE CARPETA ASFALTICA
35	00166-2020-0-1001-JR-LA-05	DREC	DECRETO LEGISLATIVO 276	DIRECTOR
36	01334-2020-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ANALISTA DE PROYECTOS DE INVERSION II
37	00726-2020-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESIDENTE DE OBRA CATEGORIA PB

<b>PROCESOS DE REPOSICION DEL GOBIERNO REGIONAL CUSCO DEL AÑO 2021</b>				
<b>CANTIDAD</b>	<b>EXPEDIENTE</b>	<b>DEMANDADO</b>	<b>REGIMEN LABORAL</b>	<b>CARGO</b>
1	00224-2021-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
2	305-2021-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	INGENIERO CIVIL
3	00242-2021-0-1001-JR-LA-01	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	GUARDIAN DE OBRA
4	00325-2021-0-1001-JR-LA-03	UGEL CANCHIS	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL UGEL CANCHIS
5	00279-2021-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO - GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA
6	00308-2021-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA
7	00306-2021-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA
8	00280-2021-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA
9	00309-2021-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA
10	00365-2021-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276)	PERSONAL GRC
11	00258-2021-0-1001-JR-LA-06	PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE PLANTA
12	00266-2021-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	OBREO GUARDIAN
13	00488-2021-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA
14	00615-2021-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO
15	00438-2021-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ANALISTA DE PROYECTOS
16	00419-2021-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA
17	00138-2021-0-1001-JR-LA-02	DIRESA - GRC	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO EN ENFERMERIA
18	00630-2021-0-1001-JR-LA-03	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ANALISTA LEGAL
19	00579-2021-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA
20	00007-2021-0-1010-JM-LA-01	LA RED DE SERVICIOS DE SALUD LA CONVENCION ,	DECRETO LEGISLATIVO 276	ARTESANO
21	00776-2021-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBREO
22	00724-2021-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESIDENTE DE ORAS
23	00277-2021-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA
24	00721-2021-0-1001-JR-LA-06	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA
25	00944-2021-0-1001-JR-LA-03	GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL	DECRETO LEGISLATIVO 276	RESIDENTE DE PROYECTOS
26	00702-2021-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	FORMULADOR DE PROYECTOS
27	00058-2021-0-1001-JM-LA-01	UGEL CANCHIS	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL UGEL CANCHIS
28	00307-2021-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA
29	00081-2021-0-1007-JR-LA-02	DREC	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESOR

30	0092-2021-0-1007-JR-LA-02	CLAS CHECACUPE	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL CLAS CHECACUPE
31	1151-2021-0-1001-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 1057(CAS)	RESPONSABLE DE TRAMITE DOCUMENTARIO DE ORDENES DE SERVICIO
32	00436-2021-0-1001-JR-LA-05	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ABOGADO - PROF. DE PLANTA I
33	00926-2021-0-1001-JR-LA-02	GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA I
34	01154-2021-0-1001-JR-LA-04	GRC	DECRETO LEGISLATIVO 728	CONDUCTOR
35	01161-2021-0-1001-JR-LA-05	GRC	DECRETO LEGISLATIVO 276	ECONOMISTA-ESECIALISTA EN FINANZAS II
36	01107-2021-0-1001-JR-LA-06	GRC	DECRETO LEGISLATIVO 1057(CAS)	PROFESIONAL DE PLANTA
37	00007-2021-0-1001-SP-LA-01	DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION	DECRETO LEGISLATIVO 276	DOCENTE
38	01253-2021-0-1001-JR-LA-06	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	OBrero
39	00487-2021-0-1001-JR-LA-03	GRC	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROYECTISTA EVALUADOR
40	01297-2021-0-1001-JR-LA-01	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	SECRETARIA - NOMBRADA
41	01106-2021-0-1001-JR-LA-06	GRC	DECRETO LEGISLATIVO 1057(CAS)	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
42	01541-2021-0-1001-JR-LA-03	AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y GRC	DECRETO LEGISLATIVO 1057(CAS)	ABOGADA
43	01332-2021-0-1001-JR-LA-06	GRC	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICO ADMINISTRATIVO
44	01672-2021-0-1001-JR-LA-06	PER IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	ASISTENTE LEGAL
45	000121-2021-0-1007-JR-LA-02	UNIDAD EJECUTORA 401 RED DE SALUD CANAS CANCHIS Y ESPINAR	DECRETO LEGISLATIVO 276	TECNICA ASISTENCIAL
46	00345-2021-0-1007-JR-LA-03	GRC	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE TECNICO
47	01544-2021-0-1001-JR-LA-05	GRC	DECRETO LEGISLATIVO 1057(CAS)	ABOGADO
48	01651-2021-0-1001-JR-LA-06	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 728	ASESOR LEGAL
49	01715-2021-0-1001-JR-LA-05	GRC	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE OBRA
50	01543-2021-0-1001-JR-LA-01	PER PLAN COPESCO	DECRETO LEGISLATIVO 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
51	01491-2021-0-1001-JR-LA-02	GERESA	DECRETO LEGISLATIVO 276	ENFERMERA
52	1786 -2021-0-1001-JR-LA-04	PER PLAN MERISS	DECRETO LEGISLATIVO 728	PERSONAL PLAN MERISS
53	0161-2021-0-1001-JR-LA-05	HOSPITAL REGIONAL DE CUSCO- GERESA	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL HOSPITAL REGIONAL
54	01934-2021-0-1001-JR-LA-02	GERESA	DECRETO LEGISLATIVO 276	QUÍMICO FARMACEÚTICO
55	01329-2021-0-1001-JR-LA02	GERENCIA REGIONAL DE TRANSPORTES	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL GERENCIA REGIONAL TRANSPORTES
56	01895-2021-0-1001-JR-LA-02	GRC	DECRETO LEGISLATIVO 276	PROFESIONAL DE PLANTA
57	01732-2021-0-1001-JR-LA-02	RED CUSCO SUR	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL DE SALUD
58	01823-2021-0-1001-JR-LA-06	PLAN MERISS	DECRETO LEGISLATIVO 728	INGENIERO CIVIL
59	01827-2021-0-1001-JR-LA-06	PER PLAN IMA	DECRETO LEGISLATIVO 728	ASISTENTE DE PERSONAL

60	01625-2021-0-1001-JR-LA-04	GERENCIA REGIONAL DE TRANSPORTES	DECRETO LEGISLATIVO 276	PERSONAL GERENCIA REGIONAL TRANSPORTES
61	01653-2021-0-1001-JR-LA-04	PLAN MERISS	DECRETO LEGISLATIVO 728	GUARDIÁN
62	02321-2021-0-1001-JR-LA-05	GRC	DECRETO LEGISLATIVO 276	CONDUCTOR DE VOLQUETE

### REPUESTOS JUDICIALES POR AÑOS, 2019, 2020 Y 2021

1	01043-2019-0-1001-JR-LA-03	BACHILLER EN INGENIERÍA INFORMÁTICA Y DE SISTEMAS	PROFESIONAL	TEMPORAL
2	00821-2019-0-1001-JR-LA-03	NINGUNA	OBrero	TEMPORAL
3	00647-2019-0-1001-JR-LA-03	LICENCIADO EN EDUCACION	PROFESIONAL	TEMPORAL
4	00272-2019-0-1001-JR-LA-05	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL	PROVISIONAL
5	00209-2019-0-1001-JR-LA-02	ABOGADO	PROFESIONAL	PROVISIONAL
6	03065-2019-0-1001-JR-LA-03	ABOGADO	PROFESIONAL	PROVISIONAL
7	00702-2019-0-1001-JR-LA-03	NINGUNA	PROFESIONAL	PROVISIONAL
8	00061-2019-1001-0-JR-LA-02	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	PROFESIONAL	PROVISIONAL
9	00095-2019-0-1001-JR-LA-02	ECONOMISTA	PROFESIONAL	PROVISIONAL
10	00441-2019-0-1001-JR-LA-05	RESPONSABLE DEL ÁREA FUNCIONAL DEL ARCHIVO	TÉCNICO	PROVISIONAL
11	00193-2019-0-1001-JR-LA-03	ABOGADO	PROFESIONAL	PROVISIONAL
12	00904-2019-0-1001-JR-LA-02	INGENIERO ELECTRICISTA	PROFESIONAL	PROVISIONAL
13	00329-2019-0-1001-JR-LA-04	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS	TÉCNICO	TEMPORAL
14	00543-2019-0-1001-JR-LA-03	CONTADOR PUBLICO	PROFESIONAL	PROVISIONAL
15	01003-2019-0-1001-JR-LA-05	BACHILLER EN ADMINISTRACION	PROFESIONAL	PROVISIONAL
16	01226-2019-0-1001-JR-LA-03	INGENIERO CIVIL	PROFESIONAL	TEMPORAL
17	00331-2019-0-1001-JR-LA-03	ECONOMISTA	PROFESIONAL	DEFINITIVO
18	00255-2019-0-1001-JR-LA-02	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL	TEMPORAL
19	00611-2019-0-1001-JR-LA-05	ECONOMISTA	PROFESIONAL	PROVISIONAL
20	00145-2019-0-1001-JR-LA-03	BACHILLER EN EDUCACION	PROFESIONAL	TEMPORAL
21	01015-2019-0-1001-JR-LA-02	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL	PROVISIONAL
22	00047-2019-0-1001-JR-LA-02	SECRETARIA DE GERENCIA GENERAL	TÉCNICO	PROVISIONAL
23	00527-2019-0-1001-JR-LA-03	CONTADOR PUBLICO	PROFESIONAL	PROVISIONAL
24	02804-2019-0-1001-JR-LA-03	CONTADOR PUBLICO	PROFESIONAL	TEMPORAL
25	00425-2019-0-1001-JR-LA-03	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE PLANTA	PROFESIONAL	PROVISIONAL
26	01779-2019-0-1001-JR-LA-03	ASISTENTE	TÉCNICO	PROVISIONAL
27	00448-2019-0-1001-JR-LA-03	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL	PROVISIONAL
28	00975-2019-0-1001-JR-LA-02	INGENIERO CIVIL	PROFESIONAL	PROVISIONAL

29	00307-2019-0-1001-JR-LA-02	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	TÉCNICO	PROVISIONAL
30	03600-2019-0-1001-JR-LA-04	RESIDENTE	OBrero	PROVISIONAL
31	01306-2019-0-1001-JR-LA-03	SECRETARIA	TÉCNICO	TEMPORAL
32	00446-2019-0-1001-JR-LA-03	INGENIERO CIVIL	PROFESIONAL	TEMPORAL
33	01156-2019-0-1001-JR-LA-03	INGENIERO ZOOTECNISTA	PROFESIONAL	PROVISIONAL
34	00468-2019-0-1001-JR-LA-03	CONTADOR PUBLICO	PROFESIONAL	PROVISIONAL
35	00019-2019-0-1001-JM-CI-02	NINGUNA	OBrero	DEFINITIVO
36	00544-2019-0-1001-JR-LA-02	LICENCIADO EN ENFERMERÍA	PROFESIONAL	TEMPORAL
37	01227-2019-0-1001-JR-LA-02	CONTADOR PUBLICO	PROFESIONAL	PROVISIONAL
38	00667-2019-0-1001-JR-LA-02	PROFESIONAL DE PLANTA II	PROFESIONAL	TEMPORAL
39	00759-2019-0-1001-JR-LA-02	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	PROFESIONAL	PROVISIONAL
40	00684-2019-0-1001-JR-LA-05	ECONOMISTA	PROFESIONAL	PROVISIONAL
41	00258-2019-0-1001-JR-LA-02	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	TÉCNICO	TEMPORAL
42	00222-2019-0-1001-JR-LA-03	CHOFER	TÉCNICO	PROVISIONAL
43	03183-2019-0-1001-JR-LA-06	GUARDIÁN	OBrero	PROVISIONAL
44	01157-2019-0-1001-JR-LA-02	RESPONSABLE DEL ÁREA DE PROYECTOS Y ADMINISTRADOR DE OCTI	PROFESIONAL	PROVISIONAL
45	00750-2019-0-1001-JR-LA-02	PROFESIONAL DE PLANTA	PROFESIONAL	PROVISIONAL
46	00383-2019-0-1001-JR-LA-02	ASISTENTE TÉCNICO	TÉCNICO	PROVISIONAL
47	02137-2019-0-1001-JR-LA-05	PROFESIONAL DE PLANTA II	PROFESIONAL	PROVISIONAL
48	00578-2020-0-1001-JR-CI-02	ASISTENTE TÉCNICO	TÉCNICO	PROVISIONAL
49	00776-2021-0-1001-JR-LA-01	NINGUNA	OBrero	PROVISIONAL
50	00305-2021-0-1001-JR-LA-03	INGENIERO CIVIL	PROFESIONAL	TEMPORAL
51	00615-2021-0-1001-JR-LA-03	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	TÉCNICO	PROVISIONAL
52	00224-2021-0-1001-JR-LA-03	BACHILLER EN EDUCACIÓN	PROFESIONAL	PROVISIONAL
53	00308-2021-0-1001-JR-LA-03	ARQUITECTO	PROFESIONAL	PROVISIONAL
54	01544-2021-0-1001-JR-LA-05	ABOGADA	PROFESIONAL	PROVISIONAL
55	01541-2021-0-1001-JR-LA-03	ABOGADA	PROFESIONAL	PROVISIONAL

### **Categoría: Gestión de recursos humanos**

**Se consideró 7 participantes para el análisis de las entrevistas**

#### **Entrevistado E1**

**Entrevistador:** ¿Usted qué opina sobre los requisitos de incorporación del personal hacia la institución?

E1: Para desempeñar un determinado cargo el personal a contratar debería cumplir ciertos requisitos con el fin de desempeñar sus funciones acordes a su cargo

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la distribución del personal en la institución donde labora?

E1: La distribución del personal es conforme a su profesión y especialidad

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la experiencia laboral que deben disponer los nuevos colaboradores?

E1: Si bien es cierto, la experiencia es la base para el desempeño laboral, sin embargo, la oportunidad también se debe brindar a los que ni lo tienen, todos empezamos de cero.

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las necesidades de la institución para la incorporación del personal?

E1: Sin el personal necesario, no podría funcionar la institución, por ello el personal es contratado conforme a la necesidad

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las capacitaciones según al puesto de cada trabajador?

E1: Las capacitaciones son de gran aporte, con la finalidad de cumplir las metas trazadas

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la frecuencia de las capacitaciones que se realizan en la institución?

E1: Entre más capacitación el personal estará en la capacidad de desempeñar de mejor manera sus funciones

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el monitoreo que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

E1: Estoy de acuerdo, a través del monitoreo se mide el desempeño de cada personal, si en caso suma mantener el contrato, de lo contrario se tomaría acciones necesarias

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el seguimiento que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?



E1: Totalmente de acuerdo, las acciones que toma la entidad son de manera positiva, con la finalidad de cumplir todo lo trazado

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre los estímulos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E1: Dentro del sector público todos los trabajadores perciben remuneraciones, por lo mismo, a mi parecer no se requiere de ningún estímulo por cumplir un objetivo

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las recompensas y ascensos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E1: Con los ascensos si estoy de acuerdo, ya que sería un derecho que correspondería

## **Entrevistado E2**

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre los requisitos de incorporación del personal hacia la institución?

E2: Que está bien porque debe ser de acuerdo al perfil que pide la institución

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la distribución del personal en la institución donde labora?

E2: Me parece porque ayuda a la diversificación del trabajo

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la experiencia laboral que deben disponer los nuevos colaboradores?

E2: Creo que buena porque de acuerdo a la experiencia que tiene la persona apoyara al 100 o 50 %

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las necesidades de la institución para la incorporación del personal?

E2: Que de acuerdo a cada área se pide un profesional es decir se basan mucho al perfil que se necesitan

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las capacitaciones según al puesto de cada trabajador?

E2: Me parece bien porque las capacitaciones se dan de acuerdo al perfil del profesional y lo que necesita

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la frecuencia de las capacitaciones que se realizan en la institución?

E2: Que las capacitaciones son muy pocas, debería de haber por la menos cada 2 a 3 meses.

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el monitoreo que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

E2: Me parece bien porque de acuerdo a eso se ve en qué nivel se encuentra y como se está desempeñando

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el seguimiento que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

E2: Eso es bueno porque de esa manera sobras que tal está desempeñándose en su labor

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre los estímulos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E2: Me parece algo bueno porque de esa manera haces que las personas siempre esforzándose más.

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las recompensas y ascensos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E2: Eso es bueno hacia los trabajadores porque así ellos darán su 100% siempre por querer algún ascenso

### **Entrevistado E3**

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre los requisitos de incorporación del personal hacia la institución?

E3: Son muy pocos

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la distribución del personal en la institución donde labora?

E3: Primero: deberían de aumentarse

Segundo: deberían ubicar al personal de acuerdo a su experiencia y conocimiento

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la experiencia laboral que deben disponer los nuevos colaboradores?

E3: Me parece muy acertado, porque recién están aprendiendo, sino aplicarían lo que conocen

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las necesidades de la institución para la incorporación del personal?

E3: Deberían de crear más plazas y llamar a concurso y así cubrir todas las plazas

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las capacitaciones según al puesto de cada trabajador?

E3: No hay capacitación

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la frecuencia de las capacitaciones que se realizan en la institución?

E3: No hay capacitaciones

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el monitoreo que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

E3: Sin respuesta

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el seguimiento que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

E3: Sin respuesta

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre los estímulos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E3: Sin respuesta

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las recompensas y ascensos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E3: Sin respuesta

## **Entrevistado E4**

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre los requisitos de incorporación del personal hacia la institución?

E4: Son muy genéricos, no se exigen los requisitos que deben de tener para cumplir con cada uno de las funciones que amerita cada perfil del puesto

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la distribución del personal en la institución donde labora?

E4: Existe una mala distribución, en dependencias donde no se requiere mucho personal es donde abunda mano de obra

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la experiencia laboral que deben disponer los nuevos colaboradores?

E4: Debe ser amplia y corroborada de acuerdo al perfil de puesto

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las necesidades de la institución para la incorporación del personal?

E4: Existe necesidades, sin embargo, para la incorporación personal no se evalúa la meritocracia

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las capacitaciones según al puesto de cada trabajador?

E4: No hay capacitaciones en el sector público o gobierno regional

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la frecuencia de las capacitaciones que se realizan en la institución?

E4: No se capacita al personal y lo peor es que si escoge personal inexperto con falta de experiencia objetiva acreditada

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el monitoreo que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

E4: No se realiza y si se realiza es muy poco, por lo que debe haber más monitoreo estricto sobre los objetivos y metas

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el seguimiento que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

E4: No se realiza por ello es que depende más del sector público no controlan los resultados de cada trabajador y de las formas para mejorar la institución

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre los estímulos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E4: No hay estímulos

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las recompensas y ascensos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E4: En el sector público no sucede, en el sector privado si, se parecían las capacidades de cada servidor y en el sector público es a dedo

### **Entrevistado E5**

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre los requisitos de incorporación del personal hacia la institución?

E5: Los requisitos son necesarios para poder contar con trabajadores responsable y de capacidad

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la distribución del personal en la institución donde labora?

E5: Injusta, por el hecho de la carga procesal que con lleva cada área

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la experiencia laboral que deben disponer los nuevos colaboradores?

E5: Experiencia dependiendo del cargo que ocupará o realizará

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las necesidades de la institución para la incorporación del personal?

E5: Necesaria, para poder abastecerse del trabajo presentado

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las capacitaciones según al puesto de cada trabajador?

E5: No hay capacitaciones

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la frecuencia de las capacitaciones que se realizan en la institución?

E5: No he tenido el gusto de realizarlas

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el monitoreo que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

E5: Monitoreo que tampoco se realiza, según mi perspectiva

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el seguimiento que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

E5: Buena, pero podría mejorarse

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre los estímulos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E5: No lo sé, nunca recibí una o vi alguna, pero en el caso de ser así, siempre es bueno recompensar alguien por su labor

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las recompensas y ascensos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E5: Muy buena, si fuese el caso de que la persona que la obtuvo se esforzó por alcanzarla

### **Entrevistado E6**

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre los requisitos de incorporación del personal hacia la institución?

E6: Desconozco sobre los requisitos de incorporación

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la distribución del personal en la institución donde labora?

E6: En la mayoría de áreas hace falta personal

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la experiencia laboral que deben disponer los nuevos colaboradores?

E6: Siempre se requiere experiencia laboral para un puesto de trabajo

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las necesidades de la institución para la incorporación del personal?

E6: No opina

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las capacitaciones según al puesto de cada trabajador?

E6: No recibe ninguna capacitación

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la frecuencia de las capacitaciones que se realizan en la institución?

E6: No recibe ninguna capacitación

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el monitoreo que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

E6: Desconozco a cerca del monitoreo del personal

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el seguimiento que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

E6: Desconozco sobre el seguimiento del desempeño

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre los estímulos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E6: Todo estímulo es bueno para el trabajador

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las recompensas y ascensos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E6: Muy bueno, porque ayuda las capacidades del trabajador

### **Entrevistado E7**

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre los requisitos de incorporación del personal hacia la institución?

E7: Considero que son importantes y elaborar una planeación estratégica para el reclutamiento de personal, porque medir ante estos requisitos se puede deducir si una persona es apta o no

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la distribución del personal en la institución donde labora?

E7: Que muchas veces no se toma la importancia debida para establecer la cantidad necesaria de personal que requiere un área en particular, ya que muchas veces hay para personal para mucha carga laboral

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la experiencia laboral que deben disponer los nuevos colaboradores?

E7: Que tienen que estar comparados, demostrarlo en la práctica y la teoría

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las necesidades de la institución para la incorporación del personal?

E7: Que muchas veces las necesidades que requiere una institución son cubiertas por un profesional acorde a las necesidades, sino por meritocracia

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las capacitaciones según al puesto de cada trabajador?

E7: Que son necesarias porque ayudan al mejor desempeño del trabajador y crean un mejor desarrollo con profesionales

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre la frecuencia de las capacitaciones que se realizan en la institución?

E7: Que son importante, pero no son difundidas, por ende, aunque existan capacitación no mucho personal acude así sean virtuales

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el monitoreo que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

E7: Que debe mejorar sobre todo en el ámbito público, ya que las autoridades privadas tienen un mejor control buscando siempre ser competentes en el mercado

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre el seguimiento que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores?

E7: No muchas veces se realiza un seguimiento correspondiente y por eso muchos se aprovechan de ello y realizan trabajos mediocres

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre los estímulos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E7: Que son necesarios e indispensables en todos los espacios laborales, ya que estimula al personal con el rendimiento en torno al trabajo

Entrevistador: ¿Usted qué opina sobre las recompensas y ascensos que se dan hacia los trabajadores cuando logran un objetivo?

E7: Que premian el buen trabajo y crean un ambiente de competitividad sano e impulsan a uno a superarse día a día





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MAMANI APAZA JUAN DE LA CRUZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión de recursos humanos y las reposiciones judiciales en la región Cusco, 2019-2021", cuyo autor es HUANCAHUIRE CHOQUE ROBERT, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MAMANI APAZA JUAN DE LA CRUZ <b>DNI:</b> 08170211 <b>ORCID</b> 0000-0002-5177-8264	Firmado digitalmente por: JUANMA el 02-08-2022 08:30:38

Código documento Trilce: TRI - 0386412