



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Análisis del convenio de asignación del cuerpo de gerentes
públicos de SERVIR en el Ministerio de Educación, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Cordova Yauri, Tania (orcid.org/0000-0001-6978-2598)

ASESOR:

Dr. Nolzco Labajos, Fernando Alexis (orcid.org/0000-0001-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por estar conmigo en cada paso que doy.

A mis padres José y Lucinda, mis mejores guías de vida.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por contribuir en mi crecimiento profesional.

A mi asesor, por su valioso aporte en el desarrollo de la investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	17
3.3 Escenario de estudio	18
3.4 Participantes	18
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.6 Procedimiento	19
3.7 Rigor científico	19
3.8 Método de análisis de información	20
3.9 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Análisis de la sub categoría proceso del convenio	30
Figura 2 Análisis de la sub categoría vínculo laboral especial	32
Figura 3 Análisis de la sub categoría conclusión del convenio	35
Figura 4 Análisis de la categoría y sub categoría emergente	36

RESUMEN

En el cuerpo de gerentes públicos de SERVIR se incorporan profesionales muy especializados para ser destinados a las entidades del estado que lo soliciten, con la finalidad de mejorar la función pública. El objetivo de la presente investigación de enfoque cualitativo, con diseño fenomenológico fue describir de qué manera se presenta el proceso del convenio de asignación de los gerentes públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021, la técnica elegida fue la entrevista y su instrumento fue la guía de entrevista, se contó con cinco gerentes públicos como colaboradores, analizando e interpretando los datos en el software Atlas ti V. 22. En los resultados, se estableció la categoría apriorística Convenio de Asignación del Gerente Público con sus tres sub categorías que son Proceso del convenio, Vínculo Laboral Especial y Conclusión del Convenio y dos categorías emergentes, corrupción y vínculo con SERVIR. Según la perspectiva de los colaboradores se llegó a la conclusión de que el proceso del convenio de asignación es muy engorroso y demora más de seis meses para su suscripción, asimismo, el sistema todavía no es atractivo en la política remunerativa establecida para ocupar una plaza directiva o jefatural ya no es muy atractiva, la conclusión del convenio se da por varias causas, siendo la más común la renuncia voluntaria antes del vencimiento del convenio muchas veces por falta de apoyo del titular de la entidad. Finalmente, no existe demanda de las entidades para solicitar a SERVIR gerentes públicos, todavía se mantiene las designaciones de cargos directivos por favoritismo, por tanto, los convenios de asignación del cuerpo de gerentes públicos de SERVIR necesitan conjugar una serie de factores para su sobrevivencia.

Palabras clave: Convenio de Asignación, Cuerpo de Gerentes Públicos, Vínculo Laboral Especial y Conclusión del Convenio.

ABSTRACT

In the body of public managers of SERVIR, highly specialized professionals are incorporated to be assigned to state entities that request it, with the aim of improving the public function. The objective of this qualitative research, with a phenomenological design, was to describe how the process of the assignment agreement of the public managers of SERVIR in the MINEDU, 2021, is presented, the chosen technique was the interview, and its instrument was the guide. interview, there were five public managers as collaborators, analyzing and interpreting the data in the Atlas ti V software. agreement, Special Labor Link and Conclusion of the Agreement and two emerging categories, corruption, and link with SERVIR. According to the perspective of the collaborators, it was concluded that the assignment agreement process is very cumbersome and takes more than six months to sign, likewise, the system is still not attractive in the remuneration policy established to occupy a managerial position. or head office is no longer very attractive, the conclusion of the agreement occurs for various reasons, the most common being voluntary resignation before the expiration of the agreement, many times due to lack of support from the owner of the entity. Finally, there is no demand from the entities to request public managers from SERVIR, appointments of managerial positions by favoritism are still maintained, therefore, the assignment agreements of the body of public managers of SERVIR need to combine a series of factors for their survival.

Keywords: Assignment Agreement, Body of Public Managers, Special Labor Link and Conclusion.

I. INTRODUCCIÓN

El Tratado de Libre Comercio suscrito por el Perú con Estados Unidos en el año 2006, fue el inicio beneficioso en temas laborales para el Perú, se alcanzó varias negociaciones, entre ellas sobre la regulación mencionadas en el capítulo diecisiete, con compromisos para reconocer derechos laborales que involucró la promulgación de varias medidas legislativas en materia laboral como: La Ley General de Inspección de Trabajo, Procesos de Tercerización, Ley Procesal de Trabajo, asimismo Decretos Legislativos que crearon la nueva Contratación Administrativa de Servicio, la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR y el Cuerpo de Gerentes Públicos, dando inicio a la modernización del estado en lo referente al servicio civil, poniendo en funcionamiento al ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado para la mejora continua a través del fortalecimiento del servicio civil (Montejo, 2009).

Según estudios realizados por Cortázar, Fuenzalida, La Fuente (2016), en un trabajo exploratorio desarrollado por el BID concluyen que en Chile y Perú los directivos que han sido seleccionados meritoriamente tienen mejor gestión y practicas dentro de una entidad a comparación de los profesionales que son designados políticamente. Peters y Pierre (2000), señalan que un profesional designado directamente en un cargo no implica que no cumpla con hacer una buena gestión, no siempre será una traba, igualmente recalcan que la meritocracia no garantiza una óptima gestión. En muchas investigaciones se revelan que, pese a los esfuerzos de los gobiernos de varios países en la modernización del servicio civil, aún se mantiene el direccionamiento y favoritismo en las designaciones de los cargos directivos a profesionales sin las competencias para el cargo, por tanto, las gestiones no contribuyen ni hacen esfuerzos en lograr las metas y objetivos de las políticas públicas encomendadas.

Longo (2002), en Chile se viene realizando la selección de altos directivos públicos como una política de estado con una legislación coherente, teniendo en cuenta que los recursos humanos son más importantes dentro de una entidad, sin embargo, han sido muchas las críticas en los últimos años, por lo que se debe

seguir mejorando y perfeccionándose, sobre todo considerando los altos costos que conlleva la asignación de un directivo.

En el Perú, el servicio civil está afectado por una seria debilidad institucional, corroborado por la opinión pública, en las instituciones públicas los directivos son el pilar de las gestiones, siendo indefectible la reforma del estado para establecer la meritocracia como principio y derecho de las personas a través de un servicio civil que armonice los intereses del ciudadano y los derechos de las personas que trabajan para el Estado. El artículo 46ª de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo señala que el sistema encargado de los recursos humanos cuenta con un ente rector, por consiguiente se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR en junio 2008 con la emisión del Decreto Legislativo N° 1023, siendo uno de los principales objetivos la modernización de la función pública, buscando un servicio civil meritocrático, equitativo, transparente con altos niveles de eficiencia, con competencia sobre todas las instituciones públicas.

En la misma fecha con la emisión del Decreto Legislativo 1024, se crea el Cuerpo de Gerentes Público-CGP, mediante el cual SERVIR aspira incorporar profesionales altamente calificados, seleccionándolos a través de concursos públicos transparentes y meritocráticos, para entrar a ocupar cargos directivos y gerenciales en las instituciones y empresas del gobierno nacional, regional y local, asegurando de esta manera una gestión de calidad en cargos claves, éstos expertos quedan incorporadas en un directorio, cualquier entidad pública puede solicitar a SERVIR la asignación de un gerente público, lo cual se formaliza a través de una resolución y un convenio de asignación, este documento muchas veces se suscribe con posterioridad a la asunción de funciones del gerente público, no se conoce los criterios que SERVIR adopta para convocar a cubrir una plaza a un integrante del cuerpo de gerentes, más se sabe, que es el propio gerente quién se encarga de buscar una plaza vacante, actualmente no hay demanda de solicitudes de las instituciones públicas, los titulares prefieren seguir designando directamente los cargos de confianza. Asimismo, desde hace más de cuatro años ya no hay concursos para seleccionar a más gerentes.

Según el Decreto Supremo N° 030-2009-PCM modificado por el Decreto Supremo N° 004-2019-PCM la asignación del gerente es por un periodo de tres años, para su permanencia en el puesto debe cumplir con las metas e indicadores establecidos en el convenio, son evaluados constantemente por SERVIR y las entidades receptoras, sin embargo, el porcentaje de no cumplir con los tres años de gestión es alto, por renuncia del gerente público o a pedido de la entidad, asimismo por sanciones administrativas. Estas situaciones impiden que se cumplan las metas y objetivos fijadas en los convenios, por tanto, no se está cumpliendo con lo previsto y esperado al crear el CGP, de mejorar y modernizar la gestión pública en las entidades del estado.

El Ministerio de Educación, es una entidad del gobierno nacional, ente rector de la política educativa, ha trascendido la visión gerencial de trabajar desde la visión funcional al de resultados, por falta de presupuesto para las remuneraciones previstas para cargos directivos de medio mando de las Unidades Gestoras Educativas Locales no pueden atraer profesionales idóneos, por tal es pertinente el fortalecimiento con el CGP, quienes son mejores remunerados y con beneficios laborales, ante esta situación y a solicitud de las Unidades de Gestión Educativa Locales firman convenios con SERVIR para asignar gerentes públicos en los puestos claves, no obstante, los resultados no van en aumento, las entidades cada vez hacen menos requerimientos. SERVIR (2016), señala que el 70% de las plazas directivas y jefatúrales en las entidades del estado lo ocupan mediante la nominación directa, es decir, los titulares optan por la confianza, muchas veces sin reunir los requisitos del puesto, experiencia y conocimientos.

A partir de la realidad problemática descrita, nos lleva a la siguiente interrogante ¿Cuál es la situación del convenio de asignación del cuerpo de Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021?, del mismo modo los problemas específicos se plantean así ¿De qué manera se presenta el proceso para el convenio de asignación de Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021?, ¿De qué manera se presenta el vínculo laboral especial de los Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021? y ¿De qué manera se presenta la conclusión de los Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021?.

Según Bernal (2010), la justificación de una investigación reside en mostrar las razones del por qué y para qué se va a realizar el estudio, esta investigación, análisis del convenio de asignación del cuerpo de Gerentes Públicos de SERVIR en el Ministerio de Educación, 2021, se explica en fuentes teóricas y conceptuales relatando de manera objetiva y con sustento teórico las categorías que a su vez sirva como aporte para futuras investigaciones sobre el convenio de asignación y conclusión de los Gerentes Públicos de SERVIR en una entidad del estado.

Metodológicamente la investigación se justifica porque seguirá el rigor de los métodos y operaciones científicas en función al procedimiento de investigación, este instrumento a su vez va a mejorar la categorización para crear conocimiento confiable y válido a futuro.

Como justificación práctica se tiene que el análisis del convenio de asignación del cuerpo de Gerentes Públicos de SERVIR en el Ministerio de Educación, 2021 evidenciara una situación de aporte concreto y real para el cambio o mejora del proceso del convenio de asignación dentro de las entidades del gobierno nacional, regional y local.

El objetivo general del trabajo de investigación es analizar de qué manera se presenta el convenio de asignación del cuerpo de Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021, el primer objetivo específico es describir de qué manera se presenta el proceso del convenio de asignación de Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021, el segundo es describir de qué manera se presenta el vínculo laboral especial de Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021 y el tercero conocer de qué manera se presenta la conclusión de los Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Este trabajo de investigación se respalda con los siguientes trabajos previos nacionales como Corrales (2017) en su investigación tiene como objetivo central viabilizar la implementación del modelo de directivos públicos de la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas del estado peruano, por un periodo de tres años (2018 a 2020), para contar con profesionales idóneos previa selección meritocrática que se mantengan en sus puestos y cumplan con las demandas de los ciudadanos, el método es descriptivo, hermenéutico y diseño no experimental, con opciones que viabilizara en la reglamentación de la Ley Servir, una de las conclusiones a que llega es referente a la situación de la gerencia pública en el Perú que está siendo afectada por la política, ya que se mantiene por años la cultura clientelar, arreglos, amiguismo, efímera evaluación de directivos, debido a una débil institucionalidad, escasos conocimientos gerenciales, falta de una política económica y no económica atractivas que motiven la retención de talentos directivos.

Según Narazas (2018), cuyo objetivo de estudio es analizar los alcances y limitaciones del cumplimiento de objetivos en las direcciones regionales y locales donde se formalizaron los convenios de asignación de gerentes públicos de SERVIR, identificando que desde el año 2008, SERVIR ejecutó 23 procesos de selección donde calificaron 769 profesionales que fueron asociados al cuerpo de gerentes públicos, no obstante a diciembre del 2018 solo quedaron 350 profesionales, la principal causa de la disminución se debe a haber transcurrido 36 meses sin ser asignados, concluye que esto se debe a la escasa demanda de requerimientos por parte de las instituciones públicas. Entonces, eso explica porque muchos gerentes públicos no han cumplido con el plazo de asignación pese a que tienen todo el bagaje académico y voluntad para ponerlos en práctica en las instituciones públicas, pero, en muchos casos los titulares solicitan la conclusión anticipada, o la otra realidad es que el gerente público, se ve obligado a renunciar por el trato hostil y hasta de boicot de algunos titulares y trabajadores de las entidades públicas.

De acuerdo con Arias (2019), en su investigación refiere a la influencia del recurso humano en el progreso de los directivos públicos en la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2016, la metodología empleada fue de tipo aplicada con una muestra de 44 gerentes que respondieron a varias preguntas, cuyo resultado señala que para la mejora de la gestión directiva es muy importante que los servidores cuenten con habilidades, estrategias y actitudes para su desarrollo, con liderazgo, destreza funcional, madurez emocional, esto influye e inspira a sus subordinados y los motiva a comprometerse con la misión y visión de la entidad donde laboran. La función del Gerente Público dependerá, en gran parte, de la receptividad que se dispense a su gestión por parte de los funcionarios de la dependencia pública a donde va adscrito temporalmente, debe lograr empatía con los funcionarios de destino; si esto no fuere posible podría tener obstáculos en su función gerencial. Ortiz (2017), en su investigación sobre los efectos de la asignación de gerentes en la UGEL N° 7, la metodología aplicada es cualitativa de estudio de caso, realizando entrevistas a los gerentes públicos de la UGEL, concluyendo que se genera diversos conflictos dentro de la institución cuando se incorpora un GP, por alterar la cultura organizacional, por la resistencia de los servidores al cambio, por la diferencia remunerativa del GP con los trabajadores del D. Leg. 276, situación que muchas veces el GP no sabe manejar. SERVIR al realizar el monitoreo y evaluación al GP olvida estos puntos importantes en la gestión del GP.

Según, Urruchi y Acharat (2017), investigaron sobre el impacto que genera la asignación de los gerentes públicos al área administrativa de gestión del talento humano en la cultura de la organización de la Corte Superior de Justicia de Puno, la metodología es mixta de carácter experimental y descriptivo de un estudio de caso, la conclusión es que en el Poder Judicial el sistema administrativo de GTH, desde la incorporación de los Gerentes Públicos, está dando resultados acertados disminuyendo la “discrecionalidad política” bajo una dirección eficiente y meritocrática con ventajas competitivas para el logro de objetivos, ello redundando en mejores resultados institucionales y también en un mejor servicio a los ciudadanos. La Presidencia de una Corte tiene el deber ineludible de ser un ejemplo de gestión pública en su respectiva circunscripción; caso contrario puede ser pasible de una

denuncia por ante la Oficina de Control de la Magistratura (OCMA) e incluso ante la Junta Nacional de Justicia que le puede ocasionar incluso su destitución.

De acuerdo con Hernández, León y Osorio (2017), en su Tesis, donde participaron dieciocho ministerios, diseñaron una propuesta para establecer y efectuar un modelo de sistema de selección de funcionarios de alta jerarquía y responsabilidad de los Ministerios y de rango como directivos, jefes e integrantes del gabinete de asesores, que permita un reclutamiento apropiado sin gastar mayor presupuesto, cuyo resultado propone un nuevo método de selección de funcionarios que perfecciona el proceso, garantizando la calificación idónea de los postulantes para cargos directivos que a futuro redundará en beneficio de la población.

Trabajos previos internacionales como, Vaquero (2017), en su investigación realizada en España, interpreta la moderna ordenación de la Ley 71985 Reformadora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), donde prevalece la libre designación y remoción de los directivos que administran las entidades, concluyó que al margen de la legalidad de la autónoma designación de los funcionarios para la administración en los Municipios, se hacen sin adoptar la idoneidad del caso, sin tener en cuenta el interés público, sólo parten de intereses personales y partidistas del gobierno de turno, no obstante se sabe que los casos de corrupción son muy escasos, precisamente por tener buenos salarios y condiciones de trabajo con seguridad social y pensiones dignas, lo que no sucede en el Perú. Por otro lado Arenas y Liévano (2017), en su trabajo de exploración, en Colombia, examinan la efectiva gestión de la capacidad de los recursos humanos en la evaluación del ejercicio profesional de los servidores en Colombia, para determinar el aporte e impacto individual en el logro de objetivos institucionales, concluyó que en el proceso de la evaluación del desempeño la recolección de evidencias debe tener fuentes de información que permitan resultados objetivos, asimismo este proceso debe garantizar a las instituciones contar con servidores públicos capaces y de ser preciso crear planes de progreso profesional y buenas prácticas en la gestión.

Barrios (2018), en su investigación sobre reforma del servicio civil peruano, tuvo como propósito indagar lo señalado por SERVIR, ente rector de recursos humanos en el Perú, con respecto a las funciones y aptitudes de los directivos del

estado que ocupan una plaza en los diferentes sistemas administrativos, concluyendo que para definir un perfil adecuado es importante los valores locales y culturales, de esta manera se atrae y sostiene directivos capaces para la administración pública incrementando la atención oportuna a las demandas de la población. Para, Ascencio (2021), en su tesis de investigación tuvo como objetivo central analizar por qué una vez que comienza la profesionalización del servicio civil, se puede estancar o fracasar, trabajo descriptivo basado en un estudio de caso, la conclusión en función al SFP, para la tercera etapa el número de miembros del servicio civil se redujo en 9%, igualmente el número de concursos y, el porcentaje de ganadores aumentó.

Machuca (2018), en su investigación denominada “Contribución de los nuevos gerentes públicos bajo el sistema de alta dirección pública”, en la ciudad de Santiago de Chile, cuyo objetivo fue investigar la opinión de 125 servidores sobre el Sistema de Alta Dirección Pública-SADP, estudio bajo el método cualitativo-descriptivo, concluye que la mayoría de los entrevistados manifiestan que existen aún los vicios del anterior sistema, en cuanto a influencias políticas para la conformación de las ternas y las designaciones, abiertamente dijeron que “sin apoyo político es muy difícil acceder a un cargo de alta dirección pública”, por lo que, todavía existen malas prácticas conocidas como el “amiguismo”, asimismo muchas veces cuando hay cambio de gobierno, cambian los directivos.

De acuerdo con Schick (1998), el estudio recalca el progreso realizado en Nueva Zelanda referente a la creación de la nueva gestión pública, no obstante, sustenta por qué no deben aplicar dichas reformas los países en desarrollo, ya que son mayores sus deficiencias en gestión. En cambio, para bajar la informalidad y desarrollar la capacidad de gestión, los países desarrollados deberían hacer mejoras secuenciales en su gestión con el modelo de Nueva Zelanda. El Banco Mundial es un ejemplo claro ante el mundo, igualmente, señala que el modelo es exitoso porque concede a los directivos públicos, dentro de su contrato, un amplio margen de discrecionalidad, los pactos de desempeño sustituyen la ética tradicional de la administración pública de confianza y responsabilidad por la rendición de cuentas y resultados esperados.

Una teoría que sustenta la investigación es la más reciente de Galindo (2016), sobre administración pública, refiriendo que es la parte de la acción estatal que siempre estará unida con la ciencia política, esta se debe ejercer con bases jurídicas, basada en la vocación de servicio con conductas y acciones para satisfacer las necesidades básicas de la población y mejorar su calidad de vida. Una efectiva gestión, también se basa en la transparencia de sus acciones garantizando el bienestar de los ciudadanos.

Chiavenato (1999), en su Teoría de la administración de recursos humanos define que el éxito de una organización está en tener en cuenta su recurso más valioso, su capital intelectual, por lo que es necesario que gestione a través de la planificación, coordinación, organización, desarrollo y control para originar motivación en el personal y que su desempeño sea más eficiente, de esta manera la organización conseguirá cumplir sus objetivos y metas. La gestión del pago de remuneraciones, trámite de contratos, vacaciones, son también importantes para

Asimismo, la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, que surgió a inicios de 1920 como resultado de investigaciones, esta teoría de las relaciones humanas echó por tierra algunas proposiciones de la teoría de la administración científica de Taylor, puso énfasis en el trabajador como participante del éxito dentro de una organización, concluyendo que el trabajador que tiene buenas relaciones con los demás es más fructífero, incluso considerado por sus superiores, por el contrario cuando labora de forma aislada su producción baja, en una organización el trabajo grupal es importante, por eso deben preocuparse también por los objetivos de los trabajadores (Chiavenato, 2015).

Como supuestos teóricos, los mejores sistemas de gestión pública, hacen estudios en Reino Unido, Australia y Nueva Zelanda en los años 1980 y 1990, países que rompieron paradigmas burocráticos, con cambios significativos en el sector público y los toma como ejemplos en la modernización de la gestión pública en estilos y patrones, en particular subrayando que se debe incluir en las políticas públicas la conciencia económica, de la eficiencia y eficacia, observado lo tradicional (Barzelay, 2001).

La gestión pública eficaz se identifica por tener técnicas de programación e inspección, iniciativas transparentes en el manejo del presupuesto otorgado, óptima delegación de funciones de acuerdo con competencias alineadas con la rendición de resultados, utilizar la mínima cantidad de insumos por unidades de productos, siendo el uso de la tecnología de la información el mejor aliado para contribuir a maximizar la eficiencia y mejorar las actividades de la gestión pública BID (2007). La forma de entender la gestión de los gobiernos, las debilidades de las organizaciones públicas y los administradores de la nueva gestión pública en dependencia de criterios asentados por la disposición a la complacencia exclusiva de intereses propios, además, plantea el significado de valor público como un modelo descriptivo que favorece a enfrentar carencias, indagando juicios y valores genuinos del servicio público que se forman primariamente con el conocimiento de las preferencias ciudadanas (O'Flynn, 2007).

Según Lavanderos (2006), en su investigación señala que un gerente o directivo público debe conducir las instituciones con eficiencia, participación y transparencia, enfocado en los objetivos, lo cual, será posible con el desarrollo de habilidades que comprenden tres dimensiones: a) la gestión interna, orientado al cambio constante; b) la voluntad de entender y atender las insuficiencias de los ciudadanos; y c) la potestad de asumir responsablemente su rol dentro de otras organizaciones, sus autoridades y sus pares. De acuerdo con Longo (2002), en las entidades estatales el directivo público es el pilar del servicio civil, pues cumple una misión importante para implementar las políticas públicas estratégicamente, teniendo como fin principal proveer servicios diversos y bienes públicos, para cerrar brechas en beneficio de la sociedad. Asimismo, Moore (1998), señala que el Gerente Público, por su función directriz debe tener características y rasgos como: habilidad e iniciativa acorde a la cultura de la institución; aptitudes para determinar y contribuir con ideas; potestad de crear compromiso y colaboración entre los servidores, instaurando sutilmente un liderazgo participativo, con protagonismo y compromiso de sus colaboradores; una efectiva y aprobada comunicación con los demás; interés social para examinar las prioridades de la sociedad; adaptación al

cambio y autoevaluar su trabajo; y destreza de trabajar bajo presión con respuesta y actitud positiva ante las adversidades.

En el servicio público, se resalta la relación con la gerencia pública que, en vez de ser despolitizado, los políticos intervienen directamente en la vinculación y conclusión de los gerentes públicos, concluyen que explorando los efectos paradójicos se puede contribuir a promover la ciencia administrativa y la comprensión de la reforma del sector público Hood y Peters (2004). En la opinión de Lacoviello (2011), el servicio civil en países de Latinoamérica plantea apostar por una administración pública donde prime el mérito, hallando algunos inconvenientes en el proceso en instituciones donde coexiste la burocracia rígida y flexible, porque en Latinoamérica el servicio civil se lleva a cabo sin detenimiento a los detalles, más bien arbitrariedad y rigidez.

Como señala Cortázar (2008), que, en el gobierno peruano está como prioridad la innovación del servicio civil desde los años noventa, en múltiples ocasiones se promovió la evolución con un programa de metamorfosis de las gestiones en las entidades públicas, sin embargo, no prosperó por falta de compromiso del gobierno en instaurar medidas importantes para su inicio. Otro resultado por Longo (2002), manifiesta que, en un sentido amplio, dentro de un contexto nacional, se entiende por servicio civil como un sistema para ocuparse del empleo público de forma general, creando métodos y políticas en la misión de los recursos humanos de las entidades del estado. Como señala Cortázar (2013), refiere que el Servicio Civil es: a) un régimen de ocupación, b). un procedimiento de misión técnica y administradora del abastecimiento de los bienes y servicios para los ciudadanos, y c). un sistema de gestión política. Estas dimensiones comprometen el servicio civil que se basa en herramientas técnicas, que se encaminan en el mismo sentido o son inadecuadas. La ocupación del estado demanda una coordinación política entre los ciudadanos y el gobierno para atender sus demandas oportunamente.

Según, Mukherjee (2004), en su estudio precisa las particularidades de los sistemas de senior public service, basado en términos anglosajones, la política

pública es al policy lo que gestión pública es al polity. El policy o política pública, estudia cada juicio de la autoridad a nivel superior, como aquellos donde se diseñan grandes destrezas para satisfacer las necesidades de la población en escenarios complicados de actores múltiples y pactos políticos; asimismo el polity, es la orientación que conlleva a analizar la burocracia y sus experiencias reales, donde podemos observar las decisiones en la micropolítica, los sistemas operantes, y el desempeño cotidiano del régimen productivo.

Para Marcelo (2004) la especificidad de la gerencia social está relacionada con su condición de ser interactiva con participación ciudadana conllevando a una promesa de cambio social y la generación de valor social, en clave de legitimidad y democracia; con que involucra una complejidad que obliga a adaptar los marcos de referencia y los instrumentos; investiga las formas de cumplir con los objetivos y minimizar los conflictos ocasionales; promoviendo el dialogo a diferentes niveles de gobierno sin importar la jurisdicción, basado en principios de equidad, eficacia, eficiencia y sostenibilidad que guían la gerencia óptima en la ejecución de los programas nacionales.

En el proceso de la reforma y modernización del Estado en el Perú, después de varios intentos de reformas, en el año 2008 se crea SERVIR con la aprobación del Decreto Legislativo 1023 (2008), con el objetivo de emprender el cambio del servicio civil, instaurando una serie de acciones y lineamientos para el ejercicio, capacitación, rendimiento, competencia de los servidores públicos al servicio del Estado, SERVIR, es una entidad adscrita a la PCM, enuncia las políticas nacionales que busca un servicio civil peruano meritocrático, eficiente, que atienda las políticas públicas en favor de los peruanos, se rige por normas, directivas y lineamientos, soluciona problemas sobre recursos humanos. La Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública es el órgano de línea de SERVIR encargado de conducir y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos creado mediante Decreto Legislativo N°1024. Esta dirección también se ocupa de diseñar, organizar y ejecutar todos los concursos públicos para seleccionar Gerentes Públicos por méritos, una vez seleccionados son capacitados en las áreas administrativas para luego ocupar cargos públicos directivos a través de convenios con las instituciones que los

requieran, así como definir los puestos de dirección o mando medio que pueden ser ocupados por estos directivos.

El Decreto Supremo N° 004-2019-PCM (2019), define la categoría principal convenio de asignación del cuerpo de gerentes públicos como un documento que precisa las funciones y compromisos del cargo destino, el tiempo de prueba, las metas a alcanzar en el desempeño, los indicadores cuantificables para evaluar al gerente público, este contrato/convenio será suscrito por SERVIR, el Pliego de la Unidad Ejecutora y el gerente público. En el artículo 10, precisa que el periodo de prueba establecido en el convenio de asignación del gerente público con la entidad a la cual será asignado no será menor a tres (03) meses ni mayor de seis (6) meses. Artículo 25, señala que la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública es la encargada de formalizar la conclusión de la asignación del gerente público en la entidad destino notificando a las partes. Es así como para Boyatzis (1982), precisa que la actuación exitosa de un profesional líder en un puesto de trabajo tiene amplia relación con las competencias adquiridas en su ejercicio cotidiano, mantenidas como una característica propia.

El vínculo laboral especial del gerente público con la entidad receptora está definido en el artículo 15 del D.S. 004-2019-PCM (2019), cuando el GP suscribe el convenio de asignación con las formalidades dadas por la entidad, se inicia su vínculo laboral especial con subordinación ante la entidad, sujeto a la evaluación constante por SERVIR, con beneficios económico y no económicos, no sujetos al registro de asistencia, la entidad receptora puede solicitar la no renovación del convenio, así como solicitar cambio de puesto y metas.

SERVIR (2014), en la Directiva N°002-2014, precisa sobre la evaluación de desempeño dentro del sector público, la cual es la columna vertebral de servicio civil, como un proceso integral, metódico y continuo de apreciación objetiva y justificable del rendimiento del servidor civil en observancia de los objetivos y funciones del puesto, los gerentes conocerán las pautas de las evaluaciones, procedimientos y metas. De esta manera contaremos con gerentes capacitados constantemente.

El desempeño laboral es muy importante en una organización, llevada a cabo periódicamente nos permite conocer cómo está el nivel de capacidades de los empleados, asimismo el avance de los objetivos, las mejoras y el cumplimiento de sus metas en los diferentes cargos que ejercen en la organización. La evaluación es el proceso reglamentado que tiene el objetivo de medir y determinar la conducta que muestran los empleados en su puesto de trabajo (Pachano Azuaje & Gutiérrez Altuve, 2014 citado por Benavides, 2016, p 28). Según Spencer y Spencer (1993), concluye que las competencias tienen características subyacentes en un ser humano, que al ocupar un cargo público su desempeño está relacionado con un desempeño acorde a la legalidad, objetividad, certeza, ética definida en términos de un criterio.

En Governa (2012), refieren que con un carácter inicial o experimental SERVIR viene implementado la formación y adscripción posterior de los Gerentes Públicos para que presten servicios en diversas entidades y especialmente en los gobiernos regionales y municipales buscando resultados positivos con la implementación de una cultura de las buenas prácticas, se busca así institucionalizar, más adelante, gestiones con resultados transparentes, eficientes en favor de los ciudadanos, dando prioridad en solucionar los problemas que se presentan en las entidades de donde son asignados los Gerentes Públicos.

Cortázar (2013), sobre reformas institucionales, analiza los avances sobre la oportunidad que permitió el inicio de la reforma del servicio civil peruano el año 2008, pese a varios inconvenientes presentados y sobre los anteriores intentos por los gobiernos pasados que terminaron en fracaso toda innovación, destacando algunos factores en la estrategia gradual y paulatina, con la implementación de instrumentos legales hacia un horizonte promisorio de contar con un nuevo servicio civil y la superación del obstáculo estatal, más por el contrario tener como principal apoyo al Ministerio de Economía y Finanzas.

Muller (1997), referente al comportamiento de los funcionarios que muchas veces no van direccionadas con las expectativas de la sociedad, persistiendo en su gestión la burocracia, prevaleciendo el interés político y personal y mantener de esa forma su puesto, lejos de actuar pensando en satisfacer el interés general con

rectitud y honradez, rechazando cualquier provecho o ventaja personal. Schein (1999), muchas de las instituciones públicas tienen la cultura todavía dominante en los métodos públicos, con reglas que muchas veces no se cumplen, modelos intelectuales rígidos que no permite motivar y organizar al capital humano, alejándose de una gestión moderna que aplica el management que se presentan como una nueva cultura, dejando atrás lo tradicional y burocrático dentro de la organización pública.

La competencia de la entidad receptora es de evaluar al Gerente Público durante los meses de prueba, quien tiene la responsabilidad de continuar o dar por concluido el vínculo laboral, las causas de su desempeño deben estar en conformidad a los parámetros de evaluación del Gerente Público y periodo de prueba. Si la entidad receptora no informa dentro del plazo previsto a SERVIR, se sobreentiende que el Gerente Público ha superado la evaluación (Decreto Legislativo 1023, 2008). En el convenio se definen los términos las responsabilidades y funciones del puesto al que es asignado, asimismo se describen los términos y las condiciones en las que se desarrollarán las funciones del Gerente Público, las metas y los indicadores. En la suscripción de convenio también se menciona sobre el tiempo de prueba en las que el Gerente Público será evaluado (Decreto Supremo N° 004-2019-PCM, 2019).

La entidad receptora, puede establecer sanciones al Gerente Público, pero las infracciones y la sanción aplicable son las que están establecidas en el régimen legal aplicable y las infracciones que se les asigna deben ir en concordancia con el cargo al cual ha sido asignado, Decreto Supremo N° 004-2019-PCM (2019). Cortázar (2013). El periodo de prueba de los Gerentes Públicos es de (3) meses a (6) meses según el acuerdo establecido, en el caso del acuerdo entre el cuerpo de Gerentes Públicos de Servir y el Ministerio de Educación, está establecido que los meses de prueba es (3) meses. Con respecto al contrato, este concluye a los tres años con opción de renovación según análisis de la entidad receptora (Decreto Legislativo 1024, 2008).

La conclusión del convenio se da cuando la entidad receptora decide concluir su vínculo laboral con el Gerente Público, según los supuestos del artículo 28, una

de ellas es cuando concluye sus servicios de tres años y la entidad receptora decide no renovar, las causales de prescindir sus servicios deben estar sustentado en una resolución firme donde no exista impugnación o porque son confirmados por el tribunal del servicio civil (Decreto Legislativo 1024, 2008). La falta disciplinaria grave e infracciones graves a la ley de código de ética no es una obligación de la entidad receptora pero si se concluye con los procedimientos donde se determina que el Gerente Público ha cometido infracciones, también por razones de rendimiento deficiente descrito en el inciso e) del artículo 14., por término de asignación, después de evaluar la capacidad y las competencias mencionadas en el artículo 15 del reglamento, por mutuo acuerdo entre la entidad receptora y la autoridad, esto solo procede si existe consentimiento del Gerente Público. Un Gerente Público puede ser excluido del cuerpo de Gerente Públicos, si existe una sanción impuesta por la entidad receptora, por decisión unilateral de la autoridad, si el Gerente Público tiene una suspensión temporal o mayor a tres meses (Decreto Supremo N° 004-2019-PCM, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio de trabajo de investigación se halla dentro del enfoque cualitativo porque asume una realidad subjetiva dentro de un análisis profundo y reflexivo a través de la interpretación de las respuestas plasmadas en la recolección de datos. Según Hernández et al. (2014) un enfoque cualitativo comprende un análisis y recolección de datos a fin de descifrar las interrogantes de la investigación o incluso realizar nuestras preguntas durante el proceso de interpretación. Es de tipo básica porque va dirigida a un conocimiento más completo basado en comprender los aspectos fundamentales de los fenómenos, hechos observables o de las relaciones que establecen los entes (Concytec,2018). “La investigación básica consta de realizar nuevas teorías relacionadas a una problemática, consecuentemente de un tema en específico y que posteriormente sirva como un modelo o principio a seguir” (Sugand et al., 2019, p.126). Por ende, este tipo de investigación permite ampliar nuestro conocimiento en base a nuevas teorías que

se encuentran relacionadas al problema de estudio, que a su vez pueda servir como modelo para las siguientes investigaciones.

La presente investigación tiene un diseño fenomenológico, ya que se basa en captar la conciencia de las personas a través de las experiencias vividas y percibidas, teniendo en cuenta los criterios de veracidad y aplicabilidad, por lo que se encuentra enfocada en un hecho que es analizar. Según Hernández et al. (2014), indica que este tipo de diseño tiene un propósito el cual es describir, explorar, narrar y comprender los puntos de vista de las personas de acuerdo con sus experiencias desde la perspectiva del fenómeno. Asimismo, Guerrero et al. (2017), precisa que el diseño fenomenológico está basado en lo que ocurre dentro de una comunidad y que a su vez permite conocer las prácticas de los individuos ante su entorno.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

La categoría planteada para la investigación es: Convenio de Asignación del Gerente Público de donde se desprenden las subcategorías de: a) Proceso del convenio, b) Vínculo laboral especial y c) Conclusión del Convenio. Estas subcategorías determinan como es el convenio de asignación de los Gerentes Públicos, dando base a poder desarrollar los objetivos específicos trazados en la investigación.

Subcategoría 1: Proceso del convenio

en dicho convenio se definen los términos las responsabilidades y funciones del puesto al que es asignado, asimismo se describen en el convenio los términos y las condiciones en las que se desarrollarán las funciones del Gerente Público, las metas y las indicaciones, Decreto Supremo N° 004-2019-PCM (2019).

Subcategoría 2: Vínculo laboral especial

El vínculo laboral especial, describe el vínculo que mantiene el gerente público y la entidad receptora, incluye la resolución directoral donde describe el vínculo laboral especial. El gerente público inicia sus funciones formalmente cuando se le notifica en la resolución de designación, Decreto Legislativo 1024 (2008).

Subcategoría 3: Conclusión del Convenio

La entidad receptora decide concluir su vínculo laboral con el Gerente Público, según los supuestos del artículo 28, donde indica los términos y supuesto de la extensión del vínculo laboral, Decreto Legislativo 1024 (2008).

3.3 Escenario de estudio

La institución pública para realizar la investigación es la Unidad de Gestión Educativa Local 2- UGEL 02 institución descentralizada de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana que corresponde al sector del Ministerio de Educación, la entidad promueve una política educativa asentada en el fortalecimiento de la gestión pedagógica, desarrolla las capacidades de los directivos, docentes y servidores civiles, tiene como jurisdicción los distritos de Independencia, Los Olivos, Rímac y San Martín de Porras. En las áreas administrativas cuenta con cinco profesionales del Cuerpo de Gerentes Públicos de SERVIR, que se caracterizan por ser competitivos en su profesión, calificados con competencias para ejercer cargos directivos y jefaturales.

3.4 Participantes

Formarán parte de la investigación la entrevista a cuatro (4) gerentes públicos de SERVIR que ocupan cargos directivos y jefaturales en la UGEL 02 y un (1) ex gerente que prestó servicios en dicha entidad, porque son ellos quienes se encuentran involucrados directamente con el análisis, se realizará entrevistas al Jefe del área de Asesoría Jurídica, Jefe del área de Administración, Jefe del equipo de Logística y Directora del Sistema Administrativo del área de RRHH y un ex Gerente. Según Hernández et al. (2014), indica que la muestra del estudio cualitativo corresponde a un grupo de población de estudio elegidos a juicio y conveniencia del investigador. Martínez et al. (2016), hace referencia a que “toda muestra de estudio presenta características únicas y limitaciones específicas, segundo objetivo presentado quiere alcanzar el proyecto” (p.328).

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de información será la entrevista y la observación, con la herramienta que es la guía de entrevista el cual consta de seis (6) preguntas

basadas en las subcategorías propuestas en la investigación que se aplicará a los Gerentes Públicos. Por ello los autores Troncoso y Amaya (2017), hacen referencia a la guía de entrevista como una alineación para la ejecución de la entrevista, llevándose a cabo en un lugar concertado y neutro en la cual el informante se sienta tranquilo, las preguntas son flexibles y se pueden ir acomodando al avance de las respuestas de los interrogados.

3.6 Procedimiento

Para la recolección de información se realizó una selección de tesis de maestría, doctorado y artículos científicos relacionados al tema teniendo en cuenta el año de publicación, la cual sirvió para identificar las categorías que, por ende, se pudo determinar las subcategorías. Toda esta información fue citada respetando las Normas APA séptima edición por lo que la presente investigación tiene un respaldo y sustento de autores confiables, luego se procedió a pasar por el programa turnitin quien verifica la similitud del trabajo con otros, obteniendo los resultados favorables se puede decir que es una información verídica y no cuenta con índice de plagio, por ende teniendo esta base teórica se procedió a realizar un instrumento que es la guía de entrevista que está conformada por seis (6) preguntas basadas en las subcategorías planteadas en la investigación, este instrumento nos servirá para realizar las entrevistas que serán grabadas vía zoom con una duración aproximada de veinte (20) minutos para después poder transcribirla y analizar cada respuesta brindada por los entrevistados, en busca de la consistencia de la investigación.

3.7 Rigor científico

La presente investigación tiene construcción en base teóricas y conceptuales acerca de la temática planteada a través de tesis y artículos científicos extraídos de revistas indexadas de tal forma que pueda ser información confiable y veraz. La credibilidad es un aspecto fundamental dentro de la investigación por lo que así se podrá cumplir con los principios que se requiere para una correcta investigación. Según Palacios et al. (2013) El criterio de credibilidad se encuentra orientado al valor de una investigación, tomando en cuenta contrastar las preocupaciones o

creencias que se le puedan plantear al investigador con las fuentes que han sido obtenidas con los datos brindados.

El segundo criterio tomado en cuenta es el criterio de transferibilidad, por ello Plaza et al. (2017), indica que transferibilidad es el grado de aplicación, según los resultados, de poder extender los resultados de la investigación en otros contextos, en este caso en el sector público.

Según los autores Plaza et al. (2017), la confiabilidad se aplica dando seguridad, estabilidad y coherencia al individuo en sus acciones exactas en los procesos y resultados de su investigación, la confianza que genera ante los demás por las acciones realizadas.

3.8 Método de análisis de información

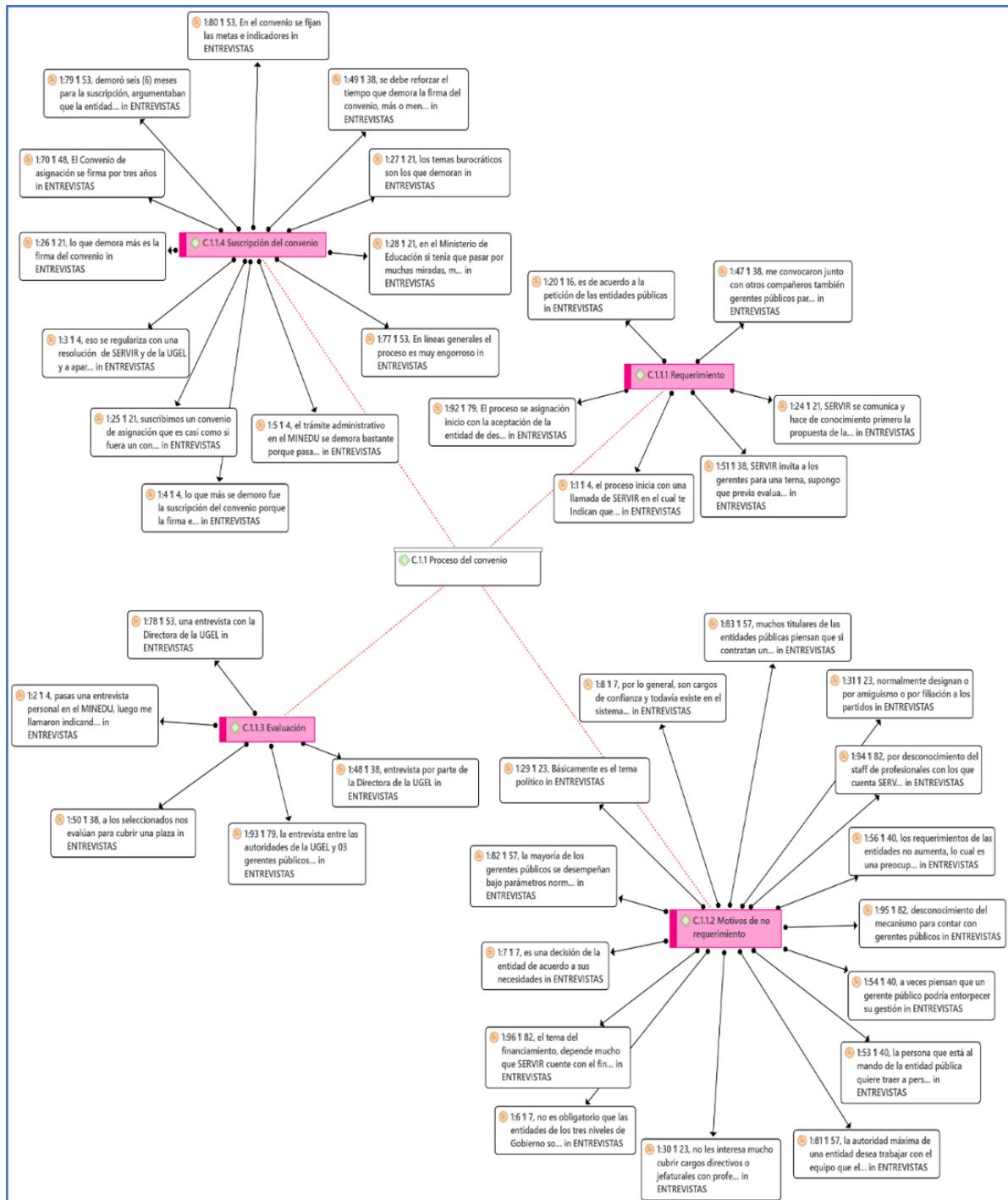
En esta investigación se utilizará la herramienta Atlas. Ti que es un software que nos permite identificar los códigos en base a las categorías en las respuestas de la entrevista para su posterior interpretación en sus principales resultados. Según Muñoz (2017), ATLAS. Ti es una herramienta utilizada por investigadores, profesionales y entidades para un análisis de textos y datos obtenidos en las investigaciones con enfoque cualitativo, incluso en cualquier idioma, no busca automatizar el procedimiento sino de facilitar la interpretación humana considerando las actividades que fueron implicadas durante el análisis cualitativo.

3.9 Aspectos éticos

El contenido utilizado en este trabajo de investigación está basado en información obtenida de fuentes confiables los cuales han sido citados mediante el reglamento APA séptima edición, descartando cualquier índice de plagio ya que tuvo una rigurosa revisión a través del programa turnitin y así poder brindar la validez y credibilidad de la información planteada en la investigación. En torno a la aplicabilidad del instrumento cabe recalcar que se respetará la información brindada por el entrevistado y solo será utilizada con fines académicos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Figura 1
Análisis de la subcategoría proceso del convenio



De acuerdo con los resultados obtenidos de las entrevistas efectuadas a cinco (5) integrantes del cuerpo de gerentes públicos de SERVIR, cuatro (4) en actividad en la UGEL 02 y un ex gerente, analizaremos la primera sub categoría denominada

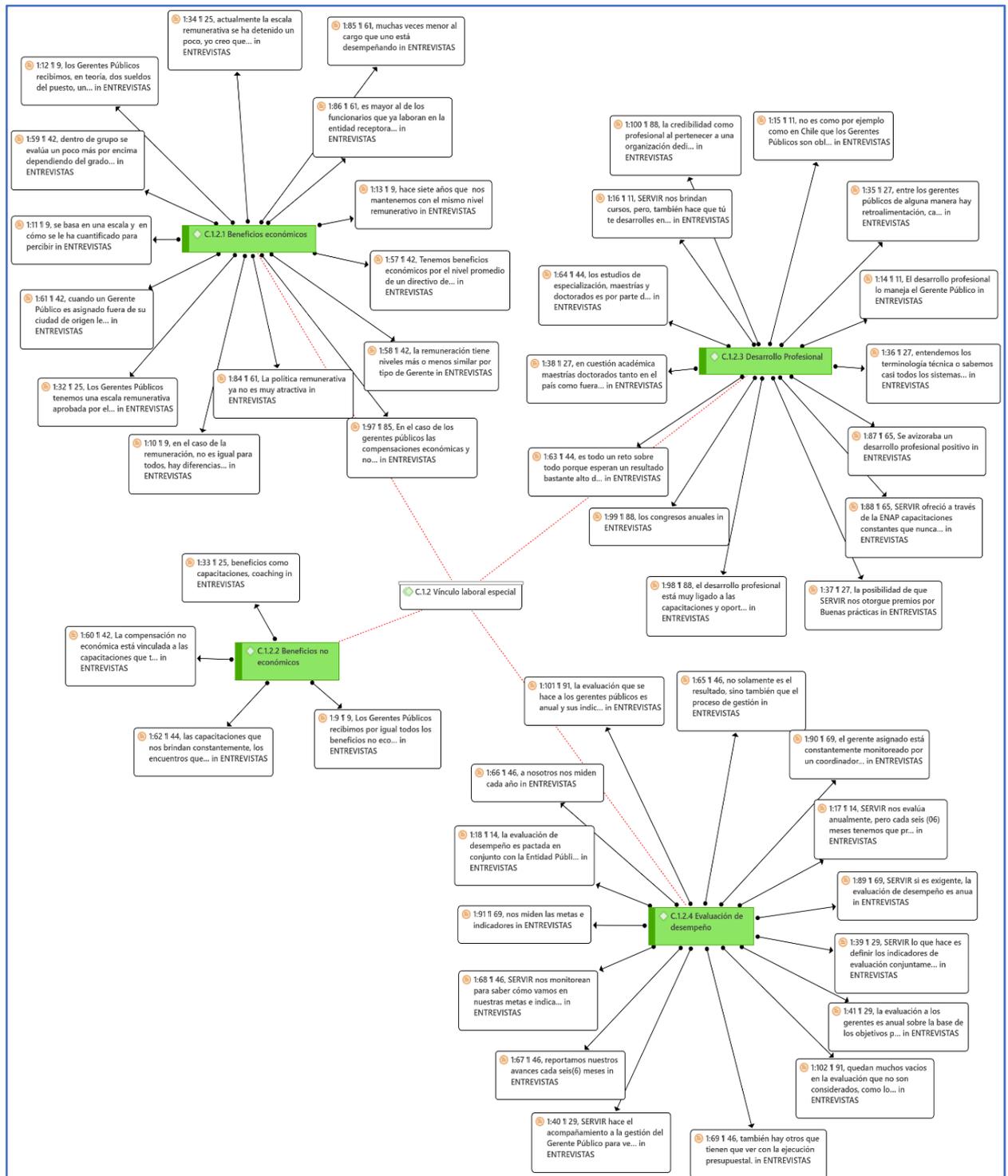
proceso del convenio, cuyos indicadores son: requerimiento, motivos de no requerimiento, evaluación y suscripción del convenio. Como se aprecia en la figura 1, los encuestados coincidieron en que para ocupar una plaza destino en una entidad, esto inicia con el requerimiento de la entidad a SERVIR, luego reciben una llamada, de un funcionario de la Dirección de GP, invitándolos a participar en una terna, más desconocen si existe alguna evaluación interna antes de ser convocados, luego pasan por una entrevista realizada por el titular de la entidad para finalmente ser seleccionados, eso se formaliza con la emisión de una Resolución de SERVIR y de la entidad, para la suscripción del convenio todos coinciden que el proceso es muy engorroso, demora mucho, ya que la firma es tripartita entre SERVIR, el MINEDU y el GP, en el MINEDU pasa por muchos asesores. El convenio de asignación es por tres años, con un periodo de prueba de tres meses, ahí se fijan las metas e indicadores, remuneraciones y las demás condiciones de derechos y deberes de los gerentes, la entidad receptora y SERVIR.

Se consideró pertinente realizar también la pregunta referente a la poca demanda de las entidades en solicitar GP a SERVIR, a experiencia y opinión de los entrevistados, las causas son diversas como: a) no existe obligatoriedad, b) por desconocimiento del staff de profesionales calificados, c) muchos titulares consideran que un GP podría entorpecer su gestión, d) los titulares prefieren designar en cargos de confianza a sus conocidos, e) por temas políticos y f) porque la mayoría de los gerentes públicos se desempeñan bajo parámetros normativos, lo que no es del agrado de muchas autoridades. Esto demuestra que ha bajado considerablemente las demandas de las entidades de los tres niveles de gobierno.

El llamado a participar en una terna no se visualiza como un proceso meritocrático, ya que, por ejemplo, para el perfil de Gerente de Administración existen más de 50 profesionales, sin embargo, no son convocados todos ante un requerimiento. Por tal cabe la posibilidad de que sean los propios gerentes públicos quienes buscan una plaza que ocupar y luego SERVIR solo regulariza el proceso hasta la suscripción del convenio.

Figura 2

Análisis de la subcategoría vínculo laboral especial



La subcategoría vínculo laboral especial, se sustenta en los indicadores como beneficios económicos, beneficios no económicos, desarrollo profesional y

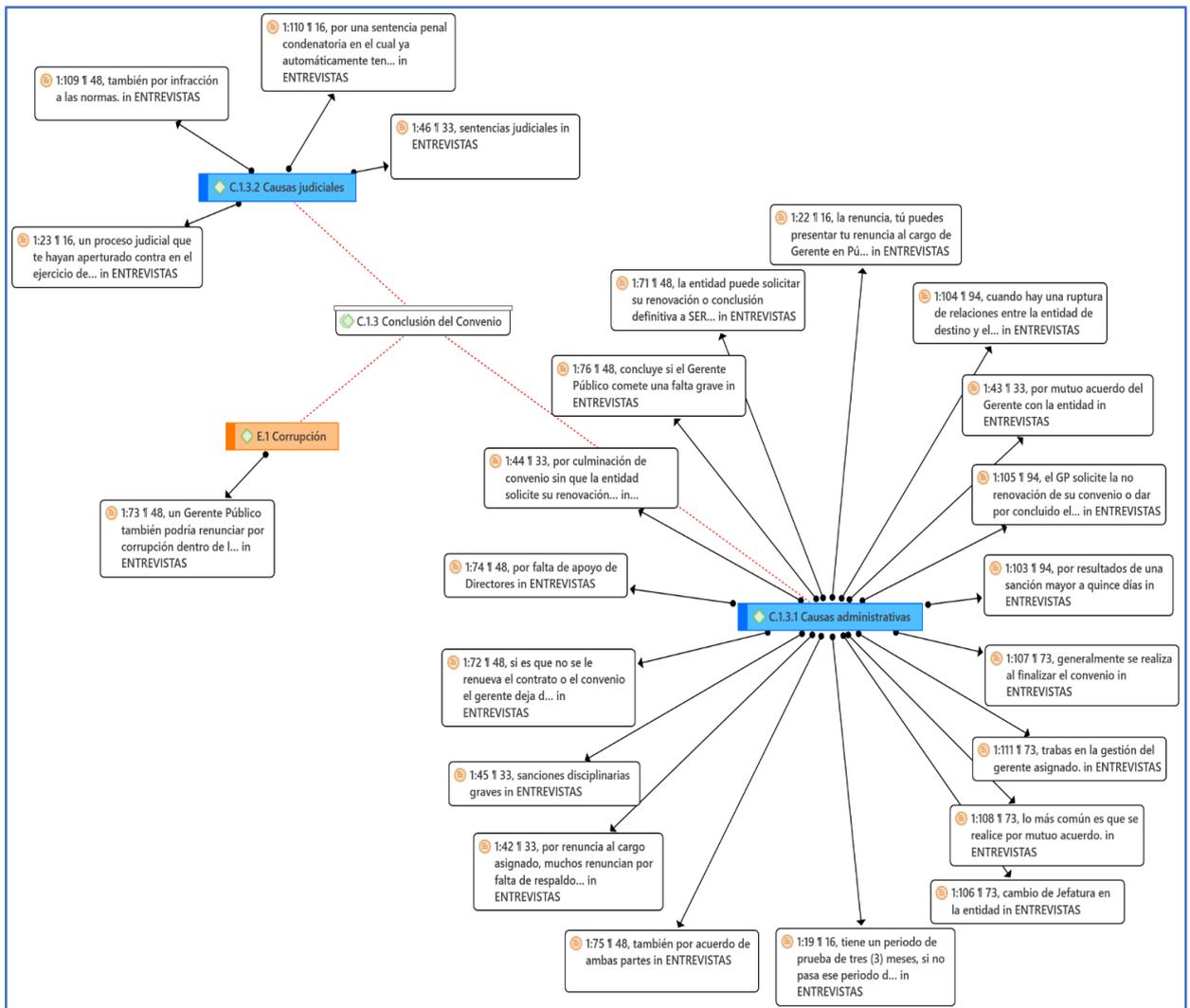
evaluación de desempeño. Referente a los beneficios económicos y no económicos los gerentes indican que hace siete (7) años que se mantiene las remuneraciones, las cuales se clasifican en cinco (5) escalas aprobadas por el MEF que se cuantifican en función al grado alcanzado, experiencia, responsabilidad a asumir y otros, los Gerentes Públicos reciben, en teoría, dos sueldos del puesto, uno por la planilla de la UGEL y otro por la planilla de SERVIR, cuando un gerente público es asignado fuera de su ciudad de origen le pagan un bono por cambio de residencia, en general opinan que la política remunerativa ya no es muy atractiva. Cómo GP también reciben el apoyo de asumir el pago de la defensa legal en caso se presente una denuncia en el ejercicio de sus funciones, no obstante, si el proceso se demuestra que es culpable, tiene que devolver el total pagado.

Los beneficios no económicos están vinculados a las capacitaciones, coaching, congresos anuales, el último fue en el año 2019. Para su desarrollo profesional ellos tienen que invertir en sus estudios de maestría y doctorado, SERVIR les da la oportunidad de reconocer y premiar sus buenas prácticas de su gestión, compartir experiencias de otros GP en los congresos, de participar como ponentes en eventos y el estatus de pertenecer a este cuerpo les brinda oportunidades diversas.

SERVIR evalúa anualmente a los GP, sin embargo, cada seis (6) meses tienen que presentar sus avances de las metas e indicadores planteados en el convenio de asignación, también están constantemente monitoreados por un coordinador de SERVIR, dos entrevistados aseguran que quedan vacíos en la evaluación que no son considerados como los obstáculos o limitaciones que tienen al gestionar en una entidad.

Figura 3

Análisis de la subcategoría conclusión del convenio

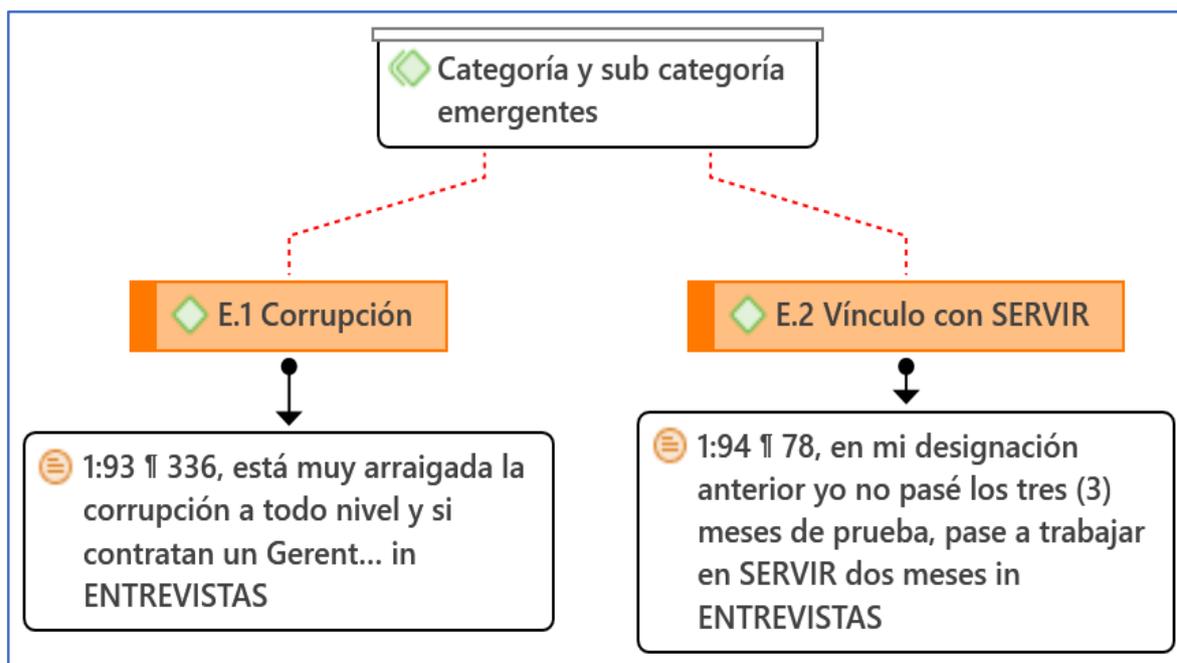


Para analizar la subcategoría conclusión del convenio, contamos con dos indicadores, causas administrativas y causas judiciales, surgiendo la emergente denominada corrupción, la respuesta de los GP fueron diversas, determinando que las causas administrativas pueden ser a) no pasar el periodo de prueba de tres meses, para ello previamente es evaluado por el Director de la IGEL, quién informa a SERVIR, b) por renuncia voluntaria del GP, esto se da muchas veces por trabas a la gestión del GP, cuando se rompe las relaciones laborales, poco apoyo de los directores, contar con capital humano poco preparado, limitaciones para su gestión, c) por mutuo acuerdo entre la entidad y el GP, d) por cambio de gobierno. Por otro lado, tenemos las causas judiciales por ser sancionado con pena privativa de la

libertad, de igual forma a raíz de los hallazgos de la Contraloría General de la República que se tipifique como falta penal, siendo sancionado, después de un juicio, el GP.

Figura 4

Análisis de la categoría y subcategoría emergente



La subcategoría corrupción surge cuando el entrevistado menciona que las renuncias al convenio de asignación en una entidad pública también se dan por haber encontrado corrupción dentro de la institución, por consiguiente, no puede gestionar en esas condiciones.

La categoría vínculo laboral con SERVIR, nace, cuando el entrevistado manifiesta que en una oportunidad que no pasó el periodo de prueba de tres meses, pasó a tener vínculo de dos meses con SERVIR, donde le asignaron labores y pagaron hasta ser asignado en otra institución del estado.

Discusión

El análisis de la macro red Convenio de Asignación del Gerente Público, está constituido por tres subcategorías: proceso del convenio, vínculo laboral especial y conclusión del convenio, en relación con el objetivo general, el presente trabajo analiza de qué manera se presenta el convenio de asignación del cuerpo de Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021. La metodología es cualitativa, diseño fenomenológico, el estudio se realizó en la Unidad de Gestión Educativa Local 2- UGEL 02 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, las respuestas de los entrevistados se utilizaron para el análisis.

En la primera sub categoría, es necesario resaltar que en el proceso de convenio de asignación del gerente público es muy engorroso hasta la suscripción del documento tiene que pasar por tres instancias, SERVIR, el Pliego de la unidad ejecutora y el gerente público, demora unos seis (6) meses aproximadamente, para ocupar una plaza son convocados a través de una terna, la evaluación es solo una entrevista, el proceso nace con el requerimiento de la entidad, sin embargo, las entidades de los tres niveles de gobierno prefieren seguir cubriendo los cargos directivos de confianza de forma directa. Esta realidad coincide con los resultados realizados por Narazas (2018), cuyo objetivo de estudio es analizar los alcances y limitaciones del cumplimiento de objetivos en las direcciones regionales y locales donde se formalizaron los convenios de asignación de gerentes públicos de SERVIR, identificando que existe una escasa demanda de requerimientos por parte de las instituciones públicas.

Igualmente por Machuca (2018), en su investigación denominada “Contribución de los nuevos gerentes públicos bajo el sistema de alta dirección pública”, en la ciudad de Santiago de Chile, concluye que la mayoría de los entrevistados manifiestan que existen aún los vicios del anterior sistema, en cuanto a influencias políticas para la conformación de las ternas y las designaciones, abiertamente dijeron que “sin apoyo político es muy difícil acceder a un cargo de alta dirección pública”, por lo que, todavía existe malas prácticas conocidas como el “amiguismo”, asimismo muchas veces cuando hay cambio de gobierno, cambian los directivos. El Decreto Supremo N° 004-2019-PCM (2019), define el convenio de

asignación del cuerpo de gerentes públicos como un documento que precisa las funciones y compromisos del cargo destino, el tiempo de prueba, las metas a alcanzar en el desempeño, los indicadores cuantificables para evaluar al gerente público.

La segunda subcategoría vínculo laboral especial, menciona que el gerente público cuando inicia su relación laboral con la entidad receptora, este le otorga beneficios tanto económicos y no económicos, tiene cinco niveles remunerativos que van de acuerdo con la complejidad de los puestos de trabajo, cuentan con una bonificación por cambio de residencia por ocupar un cargo fuera de su residencia habitual, según el convenio los beneficios varían de acuerdo con el puesto que ocupa el GP. El vínculo laboral especial del gerente público con la entidad receptora está definido en el artículo 15 del D.S. 004-2019-PCM (2019), cuando el GP suscribe el convenio de asignación con las formalidades dadas por la entidad, se inicia su vínculo laboral especial con subordinación ante la entidad, sujeto a la evaluación constante por SERVIR. Vaquero (2017), quien realizó una investigación en España sobre una nueva ordenanza que era reformadora del régimen local, en dicho estudio describe que la designación de los funcionarios se realiza por interés personales, sin tener en cuenta el interés público y no se verifica la idoneidad del cargo a donde postula, en ese punto es similar a lo que se vive en Perú, donde muchos funcionarios son elegidos por confianza y no por meritocracia. Asimismo, en dicho estudio menciona que la corrupción en España es muy baja, algo es totalmente diferente a lo que se vive en Perú.

Con respecto a la tercera subcategoría conclusión del convenio, se tiene conocimiento según las entrevistas que existen causales por las cuales se puede dar la culminación del vínculo laboral, las cuales la podemos agrupar en dos, causas administrativas y causas judiciales, teniendo en cuenta que una de las mayores razones por las que se decide rescindir el convenio es por renuncia voluntaria, asimismo dentro de las diferentes causales administrativas una de las más recurrentes es no aprobar el tiempo de prueba, Decreto Supremo N° 004-2019-PCM (2019). Cuando un GP, es reportado ante SERVIR por la entidad receptora con un informe de deficiente en dos oportunidades, el GP puede ser desvinculado

del Cuerpo de Gerentes Público. Pero dentro de las causales también existe el caso cuando el GP ha culminado su contrato laboral por tres años y la entidad receptora, decide no renovarle el contrato, es una facultad que tiene la entidad del estado y eso también tiene que ser reportado a SERVIR, Decreto Legislativo 1024 (2008).

En la investigación desarrollada en el Perú por Barrios (2018), analizo las funciones y aptitudes de los funcionarios de las diferentes entidades, la conclusión a la que llego es que para establecer un perfil específico de un funcionario es necesario tomar en cuenta los valores culturales y locales, lo mencionado por Barrios, difiere de los objetivos que SERVIR tiene con el colegio de GP, quienes no toman en cuenta los valores locales y culturales para identificar perfiles específicos, sino que generalizan en la formación de GP. Asimismo, Chiavenato (1999), en su Teoría de la administración recomienda que es necesario la planificación, organización y motivación para el éxito de una organización, y para que la asignación del cuerpo de GP de SERVIR sea eficiente es necesario las recomendaciones de Chiavenato.

V. CONCLUSIONES

Primero: El Convenio de asignación se celebra entre SERVIR, la entidad receptora y el gerente público, una vez asignado el gerente pasa a tener un vínculo laboral especial con la entidad receptora, contar con los servicios de los profesionales del Cuerpo de Gerentes Públicos en las entidades del estado es una condición no suficiente para garantizar una dirección pública profesional que contribuye al desarrollo del país, en el Perú todavía existe una dirección pública politizada.

Segundo: El proceso del convenio de asignación nace con el requerimiento de la entidad a SERVIR, este proceso demora más de seis meses hasta la suscripción del convenio, donde se establecen las metas e indicadores a los cuales SERVIR les hace seguimiento, sin embargo, se advierte que existe poca demanda de las entidades en solicitar GP a SERVIR, porque prefieren designar en los cargos de confianza a personas de su entorno por favoritismo político y amiguismo. SERVIR no tiene la

facultad ni autoridad para colocar directamente a un GP dentro de una entidad.

Tercero: El vínculo laboral especial del gerente público con la entidad receptora tiene beneficios económicos según la valorización del puesto por el grado académico, experiencia y responsabilidad. SERVIR complementa la remuneración mensual del GP, no obstante, la política remunerativa no es atractiva para atraer y retener directivos altamente competitivos. Los GP tienen como desarrollo profesional los beneficios no económicos como capacitaciones, coaching y congresos, más no el derecho a maestrías y doctorados. SERVIR evalúa anualmente sobre metas e indicadores más no hace una evaluación sobre la cultura organizacional de la entidad.

Cuarto: Las causas más frecuentes de la conclusión del convenio de asignación se dan por renuncia voluntaria del GP durante el periodo de asignación y por mutuo acuerdo, otros menos usuales como por rendimiento deficiente, falta disciplinaria, incumplimiento de sus obligaciones, por inhabilitación en el cargo y por sentencias judiciales. Las causas de la renuncia del GP al cargo muchas veces es por falta de respaldo del titular de la entidad, por ser el único GP en la entidad y también por corrupción dentro de la entidad.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda que el proceso del convenio de asignación de los gerentes públicos cuente con plazos y se defina procedimientos para agilizar los procesos y mejorar el sistema documentario en la contratación de GP.

Segundo: Se recomienda que SERVIR proponga al gobierno central una política de inserción de GP en el sector público basado en sus competencias para cubrir puestos altos, incluso de confianza. Además, promover la demanda de GP en las entidades del estado.

Tercero: Se recomienda establecer un rango remunerativo más atractivo a los GP, donde se incluya bonos por logros y metas alcanzadas. Igualmente

tener acceso a estudios de especialización, maestrías y doctorados dentro y fuera del país.

Cuarto: Se recomienda que SERVIR, previa evaluación, fortalecer sus instrumentos de gestión para minimizar las renunciaciones de los GP, capacitarlos en destrezas para manejar conflictos y enfrentar una gestión politizada, acompañando y asesorando al GP en las trabas que tiene al ejercer sus funciones, realizar campañas de capacitación dentro de la entidad con gerentes que se encuentran en disponibilidad con remuneración. A la par, protección al GP ante la arbitrariedad del titular de la entidad.

REFERENCIAS

- Arenas, P., & Liévano, M. (s/f). *La evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos en Colombia*. <http://hdl.handle.net/11634/10452>
- Aceves, L. (2021). *El Servicio Civil De Carrera En México: Un Proceso Estancado* (Doctoral dissertation, Centro de Investigación y Docencia Económicas (México)). <http://hdl.handle.net/11651/4490>
- Arias, L. (2019). El talento humano y su influencia en el desarrollo de los gerentes públicos en la Municipalidad Distrital de San Isidro. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10553>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. (2016). Modelo de Gestión del Grupo de Directivos Públicos del Servicio Civil Peruano. Lima, SERVIR.
- Barzelay, M. (2001). *The New Public Management: Improving Research and Policy Dialogue*. California: University of California Press.
- Barrios, E. (2018). Percepción sobre el modelo de directivos públicos de la reforma del servicio civil peruano. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/47441/>
- Cortázar, J. (2009). *Gerentes Públicos ¿Por qué es tan complicado nuestro rol?* Lima
- Cortázar, J. (2013). *Reformas institucionales: La iniciativa de reforma del servicio civil peruano (2008)*. Huancayo: Universidad Continental.
- Cortázar, J., Fuenzalida, J., & Lafuente, M. (2016). Sistemas de mérito para la selección de directivos públicos ¿mejor desempeño del Estado. *BID. Recuperado de* <http://catedra-anticorrupcion.unal.edu.co/bibliografia/sesion-2/Sistemas-de-merito-para-la-seleccion-de-directivos-publicos.pdf>.
- Corrales, A. (2017). *Análisis y propuesta para la implementación del modelo de directivos públicos de la Ley del Servicio Civil 2018-2020*. Trabajo de investigación para optar el título de Maestro en Gerencia Pública, Escuela

de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/4240>.

Corrales Angulo, A. (2012). *Aportes del Cuerpo de Gerentes Públicos a la reforma del servicio civil del Perú*. Recuperado el marzo de 2015

Concytec (2018). Reglamento de Calificación, Clasificación Y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt [reglamento_renacyt_version_final.pdf](#) (concytec.gob.pe)

Decreto Legislativo 1023, crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, El Peruano. 21-06-2008.
<http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLeg%201023.pdf>

Decreto Legislativo 1024, que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos, El Peruano. 21-06-2008. https://storage.servir.gob.pe/gerentes-publicos/normatividad/080_080_011_DLEG1024.pdf

Decreto Supremo N° 030-2009-PCM, que aprueba el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024. https://storage.servir.gob.pe/gerentes-publicos/normatividad/170_ds_030_regimenlaboralGP.pdf

Decreto Supremo N° 004-2019-PCM, que modifican el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024, aprobado por Decreto Supremo N° 030-2009-PCM. https://storage.servir.gob.pe/gerentes-publicos/normatividad/DS_004-2019-PCM.pdf

Downs, R. B., & Jenkins, F. B. (1967). *Bibliography; current state and future trends* (No. 010.28 D6).

Esparch, N. (2012). *Instituciones, innovación y regulación. Ventanas de oportunidad: El caso de la Reforma del Servicio Civil*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

Galindo, M. (2016). *Teoría de la administración pública*. Editorial Purruá. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12816/TEORIA%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf?sequence=1>

- GOVERNA. (2012). www.servir.gob.pe. Recuperado el 2015, de [www.servir.gob.pe: http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Gerentes-Publicos/Informe-GovernaEvaluaci%C3%B3n-CGGPP.pdf](http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Gerentes-Publicos/Informe-GovernaEvaluaci%C3%B3n-CGGPP.pdf)
- Guerrero, R. Prado, M. Kempfer, S. & Ojeda, M. (2017). Momentos del Proyecto de Investigación Fenomenológica en Enfermería. *Index de Enfermería*, 26(1-2), 67-71 <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-07072010000400020>
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. Editorial McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, T., León, N., José, W., Osorio, A., & Pablo, J. (2017). *Propuesta de un sistema de selección de funcionarios de la alta dirección de los ministerios del Perú*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <http://hdl.handle.net/10757/622786>
- Hood, C., & Peters, G. (2004, julio). The Middle Aging of New Public Management. The Age of Paradox? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14(3), 267-282. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/3525837>
- Lacoviello, M., & Strazza, L. (2011). De partidocracias rígidas a meritocracias flexibles en América Latina. *Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal*, 11(16), 51-95. <https://www.redalyc.org/pdf/3375/337530220002.pdf>
- Landa Rojas, M. J. (2021). *Influencia del régimen del servicio civil en el análisis de puestos y de las remuneraciones del personal administrativo designado en la Universidad Pública Peruana. Caso: Universidad Nacional Mayor de San Marcos–2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16796>.
- Lavanderos, R. (2006). Análisis y propuesta para la elaboración de perfil del directivo público chileno. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, 79-102.
- Longo, F. (2002). Marco analítico para el diagnóstico institucional de sistemas de servicio civil. Informe elaborado para el Diálogo Regional de Políticas del banco Interamericano de Desarrollo. <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=meic.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=021281>.

- Longo, F. (2002). El desarrollo de competencias directivas en los sistemas públicos: una prioridad del fortalecimiento institucional. *In VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública* (pp. 8-11).
- Longo, F. (2002a). El desarrollo de competencias directivas en los sistemas públicos: Una prioridad del fortalecimiento institucional. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Lisboa.
- Losada, C. (1999). *¿De burócratas a gerentes?* Washington: BID. <https://administracionpublicauba.files.wordpress.com/2016/03/10-metcalfes-la-la-gestic3b3n-pc3bablica-de-la-imitacic3b3n-a-la-innovacic3b3n.pdf>
- Machuca, D. (2018). *Contribución de los nuevos gerentes públicos bajo el sistema de alta dirección pública*. <http://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/24262>
- Montejo, M. (2009) El impacto del capítulo laboral del tratado de libre comercio entre Perú y estados unidos en el mundo del trabajo peruano. Lima CEDAL, p. 29 y ss. <http://www.relats.org/documentos/GLOB.Canessa.pdf>
- Morales, M. (2011). *La calidad de los servicios públicos: Reformas de gestión pública en Chile (1990-2009)*. Tesis, Doctorado de Investigación en Ciencias Sociales, FLACSO México. Recuperado de http://bibdigital.flacso.edu.mx:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/3971/Morales_ML.pdf?sequence=1
- Moore, M. (1998). *Gestión Estratégica y Creación de Valor en el Sector Público*. Barcelona: Paidós.
- Muñoz Justicia, J., & Sahagún Padilla, M. (2017). Hacer análisis cualitativo con Atlas. ti 7. *Manual de uso*. Recuperado de <http://manualatlas.psicologiasocial.eu/atlasti7.pdf>.
- Mukherjee, R. (2004). *Senior Public Service: High Performing Managers of Government*. Washington D.C. Recuperado de <http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/acsrcourse2007/Session%204/SPSnote1216.pdf>
- O'Flynn, J. (2007). From New Public Management to Public Value: Paradigmatic Change and Managerial Implications. *The Australian Journal of Public Administration*, 66(3), 353–366. doi:10.1111/j.1467-8500.2007.00545.x

- Ortiz, L. (2017). *Efectos de la incorporación del cuerpo de Gerentes Públicos en el ámbito político cultural de la UGEL N° 7*. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9741>
- Schick, A. (1998). Why most developing countries should not try New Zealand's reforms. *The World Bank research observer*, 13(1), 123-131. Recuperado de <http://documents.worldbank.org/curated/en/597171468289000828/Whymost-developing-countries-should-not-try-New-Zealands-reform>
- Palacios, B., Sánchez, C. y Gutiérrez, A. (2013). *Evaluar la calidad en la investigación cualitativa. Guías o checklist*. Editorial universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias sociales, jurídicas y de la comunicación. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/301>
- Pierre, J. & Peters, G. (2000). *Governance, Politics, and the State*. St Martin's Press. USA.
- Plaza, J., Nuñez, M., Noguera, C. & Puerta, L. (2017). Formación en competencias específicas para la industria del software colombiano. Experiencias del uso del aprendizaje basado en proyectos. *Revista colombiana de tecnologías de avanzada (RCTA)*, 1(27), 7-13.
- Puón, R. (2016). Análisis y balance sobre el desarrollo de la función directiva en el Perú: el caso del cuerpo de gerentes públicos. *Revista de Gestión Pública*, 5(1), 93-120.
- Urruchi, B., & Acharat, H. (2017). *La incorporación de los gerentes públicos en la gestión del talento humano y su impacto en el clima organizacional de la Corte Superior de Justicia de Puno-período 2011-2015*. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4605>
- SERVIR, M. I. (s.f.). www.servir.gob.pe. Obtenido de www.servir.gob.pe
- Schein, E. (1999), *The Corporate Culture Survival Guide*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Schick, A. (1998). Why most developing countries should not try New Zealand's reforms. *The World Bank research observer*, 13(1), 123-131. Recuperado de <http://documents.worldbank.org/curated/en/597171468289000828/Whymost-developing-countries-should-not-try-New-Zealands-reforms>

Sugand, K. , Berry, M. , Yusuf,I. , Janjua,A. , Bird,C. , Metcalfe, D., Dev, H. & Thrumurth,S. (2019). Basic investigations. Oxford Handbook for Medical School,12(2),126-132.

<http://dx.doi.org/10.1093/med/9780199681907.001.0001>

Troncoso, C. y Amaya, A. (2017) Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista Médica...*

<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

United Nations (2005), *Unlocking the Human Potential for Public Sector Performance: World Public Sector Report 2005*. New York, UN. Department of Economic and Social Affairs.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Categorización

Problemas	Objetivos	Categoría	Subcategorías	Códigos
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la situación del convenio de asignación del cuerpo de Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera se presenta el proceso para el convenio de asignación de Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021?</p> <p>¿De qué manera se presenta el vínculo laboral especial de los Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021?</p> <p>¿De qué manera se presenta la conclusión de los Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar de qué manera se presenta el convenio de asignación del cuerpo de Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Describir de qué manera se presenta el proceso del convenio de asignación de Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021.</p> <p>Describir de qué manera se presenta el vínculo laboral especial de Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021</p> <p>Conocer de qué manera se presenta la conclusión de los Gerentes Públicos de SERVIR en el MINEDU, 2021.</p>	<p>C.1 Convenio de Asignación del Gerente Público</p>	<p>C.1.1 Proceso del convenio</p> <p>C.1.2 Vínculo laboral especial</p> <p>C.1.3 Conclusión del Convenio</p>	<p>C1.1.1 Requerimiento</p> <p>C1.1.2 Motivos de no requerimiento</p> <p>C1.1.3 Evaluación</p> <p>C1.1.4 Suscripción del Convenio</p> <p>C1.2.1 Beneficios Económicos</p> <p>C1.2.2 Beneficios No Económicos</p> <p>C1.2.3 Desarrollo Profesional</p> <p>C1.2.4 Evaluación de desempeño</p> <p>C1.3.1 Causas Administrativas</p> <p>C1.3.2 Causas Judiciales</p>

Anexo 2: Instrumento de evaluación

Guía de entrevista

(Instrumento cualitativo)

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Jefe del Área de Asesoría Jurídica de la UGEL 02
Apellidos y nombres	GERENTE PÚBLICO 1
Código de la entrevista	Entrevistado1 (Entrev.1)
Fecha	
Lugar de la entrevista	Sala virtual vía ZOOM

Nro.	Sub-categorías	Preguntas de la entrevista
1	Proceso de suscripción del convenio	¿Cómo es el proceso para la suscripción del convenio de asignación del gerente público en el cargo destino dentro de una entidad pública?
		¿Cuáles, considera usted, son los motivos de que las entidades de los tres niveles de gobierno no soliciten a SERVIR cubrir los cargos directivos y jefaturales en su totalidad o en su mayoría con el cuerpo de gerentes públicos?
2	Vínculo laboral especial	¿Cómo es la política remunerativa de los gerentes públicos al iniciar el vínculo laboral especial con la entidad receptora, genera competitividad y retención de capital humano?
		¿Qué posibilidades de desarrollo profesional le otorga pertenecer al cuerpo de gerentes públicos?
3	Conclusión del Convenio	¿Cómo es la evaluación de desempeño que realiza SERVIR a los gerentes públicos, es acorde con las prioridades de las entidades del estado, cada cuánto tiempo se realiza?
		¿Cuáles son las causas y cómo se da la desvinculación de un gerente público con la entidad receptora?

Anexo 3: Transcripción de las entrevistas

Matriz de respuestas

N°	Preguntas	Respuestas
1	¿Cómo es el proceso para la suscripción del convenio de asignación del gerente público en el cargo destino dentro de una entidad pública?	Bueno, yo ya tengo siete años de gerente asignado a la UGEL, el proceso inicia con una llamada de SERVIR en el cual te indican que estás participando en una terna de acuerdo con tu perfil, para el cargo de jefe de asesoría jurídica en una UGEL del MINEDU, para lo cual pasas una entrevista en el MINEDU, luego me llamaron indicando que yo había sido favorecido para esta posición, eso se regulariza con una resolución de SERVIR y de la UGEL y a parte paralelamente SERVIR comienza a generar el convenio de asignación del gerente Público con la UGEL, en mi caso lo que más se demora fue la suscripción del convenio porque la firma es tripartita, es decir, el MINEDU, SERVIR y el Gerente Público, de ahí para adelante todas las renovaciones por tres años más han sido hechas por documentos que ha generado la UGEL y remitidos al MINEDU y a SERVIR. En el proceso se debe reforzar los canales de finalización de documentos, el trámite administrativo en el MINEDU se demora bastante porque pasa por muchas instancias sin embargo el Gerente Público ya está trabajando en la entidad.
2	¿Cuáles, considera usted, son los motivos de que las entidades de los tres niveles de gobierno no soliciten a SERVIR cubrir los cargos directivos y jefaturales en su totalidad o en su mayoría con el cuerpo de gerentes públicos?	Bueno ahí hay varias respuestas, una es que no es obligatorio que las entidades de los tres niveles de Gobierno soliciten a SERVIR GP, es una decisión de la entidad de acuerdo a sus necesidades y el requerimiento se gestionan por un proceso anterior, dos, los cargos que los Gerentes Públicos asumimos, por lo general, son cargos de confianza y todavía existe en el sistema administrativo el hecho de que el que viene de jefe prefiere contratar gente de su confianza, en mi caso puedo decirte que yo llegué a la UGEL, no conocía a la Directora que estaba en ese momento, luego he trabajado con otra Directora más y he trabajado con una nueva que está desde el año pasado, entonces, por ese lado yo te diría de que esos celos de que vengo con mi gente de confianza puede ser porque el que ocupa el cargo directivo de la institución no lo ve de una manera tan pertinente, sin embargo, también hay Directoras como es el caso de la UGEL 2, que sí solicita profesionales del Cuerpo de Gerentes de SERVIR y renuevan el Convenio.
3	¿Cómo es la política remunerativa de los gerentes públicos al iniciar el vínculo laboral especial con la entidad receptora, genera competitividad y retención de capital humano?	Los Gerentes Públicos recibimos por igual todos los beneficios no económicos, en el caso de la remuneración, no es igual para todos, hay diferencias de un Gerente Público a otro, se basa en una escala y en cómo se le ha cuantificado para percibir, los Gerentes Públicos recibimos, en teoría, dos sueldos del puesto, una por la UGEL y el complemento por SERVIR, en este caso el MINEDU lo transfiere a SERVIR y nos paga el complemento, nos pagan como una plaza CAP, igual estamos como toda la administración pública en el sentido de que de hace siete años que nos mantenemos con el mismo nivel remunerativo. Considero que, si retiene el capital humano, hasta donde he visto los Gerentes Públicos del equipo de asesores jurídicos por lo general se han mantenido en el cargo algunos han salido a la DREL y otros a otras instituciones, algunos han ascendido renunciando a la oposición de Gerente Público, no necesariamente todos tienen la oportunidad de renunciar.

4	¿Qué posibilidades de desarrollo profesional le otorga pertenecer al cuerpo de gerentes públicos?	El desarrollo profesional lo maneja el Gerente Público, no es como por ejemplo como en Chile que los Gerentes Públicos son obligados por así decirte a llevar cursos acordes a la profesión y su campo de acción, SERVIR nos brindan cursos, pero, también hace que tú te desarrolles en tu campo y comiences a buscar este cursos afines o maestrías afines a tu profesión o ligado a lo que estás ejerciendo ahora, SERVIR nos invita a cursos bajo un programa para participar, pero nos ofrece maestrías ni doctorados
5	¿Cómo es la evaluación de desempeño que realiza SERVIR a los gerentes públicos, es acorde con las prioridades de las entidades del estado, cada cuánto tiempo se realiza?	SERVIR nos evalúa anualmente, pero cada seis (06) meses tenemos que presentar nuestros avances, hasta el año pasado la evaluación de desempeño es pactada en conjunto con la Entidad Pública, SERVIR y los Gerentes Públicos, en nuestros casos cada Gerente Público por grupos genera sus metas, sin embargo, en esta UGEL estamos trabajando en la gestión de resultados, que se ha implementado para asesoría jurídica y que al final genera que me califiquen bajo esos parámetros. En el caso del área de administración, logística y presupuesto siguen manteniendo sus reuniones o fijando sus propias metas en base a reuniones de sus gerentes públicos, la evaluación es a nuestra función desarrollada por los lineamientos de objetivos de la entidad.
6	¿Cuáles son las causas y cómo se da la desvinculación de un gerente público con la entidad receptora?	El Gerente Público ingresa a una asignación y tiene un periodo de prueba de tres (3) meses, si no pasa ese periodo de prueba se desvincula con la entidad receptora a la que fue asignado, luego pasa a dos (2) meses a trabajar en SERVIR, asignándole ciertas labores como una transición, porque el estar en el Cuerpo de Gerentes Públicos no te genera un vínculo laboral, ni siquiera que te contraten, es de acuerdo a la petición de las entidades públicas, en mi caso, en mi designación anterior yo no pasé los tres (3) meses de prueba, sin embargo, continué los dos meses siguientes en SERVIR, y posteriormente me llamaron para presentarme a una terna para este cargo. Existen otras causas como la renuncia, tú puedes presentar tu renuncia al cargo de Gerente en Público en cualquier momento, otra causa es de que inicie un procedimiento disciplinario en el cual tengas una sanción, ya no vas a poder seguir manteniendo tu posición de Gerente Público, asimismo en un proceso judicial que te hayan aperturado contra en el ejercicio de sus funciones y tengas sanción; por una sentencia penal condenatoria en el cual ya automáticamente tendrían que retirarlo del del cuerpo de gerentes públicos.

Guía de entrevista

(Instrumento cualitativo)

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Jefe del Área de Administración de la UGEL 02
Apellidos y nombres	GERENTE PÚBLICO 2
Código de la entrevista	Entrevistado2 (Entrev.2)
Fecha	
Lugar de la entrevista	Sala virtual vía ZOOM

Nro.	Sub-categorías	Preguntas de la entrevista
1	Proceso de suscripción del convenio	¿Cómo es el proceso para la suscripción del convenio de asignación del gerente público en el cargo destino dentro de una entidad pública?
		¿Cuáles, considera usted, son los motivos de que las entidades de los tres niveles de gobierno no soliciten a SERVIR cubrir los cargos directivos y jefaturales en su totalidad o en su mayoría con el cuerpo de gerentes públicos?
2	Vínculo laboral especial	¿Cómo es la política remunerativa de los gerentes públicos al iniciar el vínculo laboral especial con la entidad receptora, genera competitividad y retención de capital humano?
		¿Qué posibilidades de desarrollo profesional le otorga pertenecer al cuerpo de gerentes públicos?
3	Conclusión del Convenio	¿Cómo es la evaluación de desempeño que realiza SERVIR a los gerentes públicos, es acorde con las prioridades de las entidades del estado, cada cuánto tiempo se realiza?
		¿Cuáles son las causas y cómo se da la desvinculación de un gerente público con la entidad receptora?

Matriz de respuestas

N°	Preguntas	Respuestas
1	¿Cómo es el proceso para la suscripción del convenio de asignación del gerente público en el cargo destino dentro de una entidad pública?	Primero fue el proceso de reclutamiento a través de una convocatoria a nivel nacional para ingresar al cuerpo de gerentes públicos de SERVIR, luego tuvimos un proceso de asignación, SERVIR se comunica y hace de conocimiento primero la propuesta de la entidad, luego la propuesta económica y el gerente público acepta, luego suscribimos un convenio de asignación que es casi como si fuera un contrato, lo suscribe SERVIR, la entidad y el gerente asignado, ósea es un acuerdo de partes donde se expone lo que requiere la entidad receptora de nosotros, SERVIR expone más o menos cuál es la política de gerentes públicos, qué vamos a hacer en el trabajo los temas laborales tanto en obligación como en derecho antes de firmar, lo que demora más es la firma del convenio, asimismo las renovaciones con adendas, no sé si es culpa de SERVIR o es culpa de la entidad receptora, entre ellos me imagino que los temas burocráticos son los que demoran, en mi convenio por ejemplo para la renovación en el Ministerio de Educación si tenía que pasar por muchas miradas, muchas evaluaciones y bueno demora bastante.
2	¿Cuáles, considera usted, son los motivos de que las entidades de los tres niveles de gobierno no soliciten a SERVIR cubrir los cargos directivos y jefaturales en su totalidad o en su mayoría con el cuerpo de gerentes públicos?	Básicamente es el tema político, lamentablemente en nuestro País los políticos no sé si por costumbre o porque es parte ya de su política, al momento de ingresar pues están sujetos o predispuestos a pagar favores, entonces no les interesa mucho cubrir cargos directivos o jefaturales con profesionales preparados o alguien técnico, normalmente designan o por amiguismo o por filiación a los partidos, entonces, yo creo que básicamente es ese el tema porque los Gerente Públicos o un profesional preparado normalmente si gestionan por encima del promedio de los que ocupan estos cargos directivos sin preparación.
3	¿Cómo es la política remunerativa de los gerentes públicos al iniciar el vínculo laboral especial con la entidad receptora, genera competitividad y retención de capital humano?	Los Gerentes Públicos tenemos una escala remunerativa aprobada por el Ministerio de Economía y Finanzas, asimismo beneficios como capacitaciones, coaching, actualmente la escala remunerativa se ha detenido un poco, yo creo que sí requeriría una evaluación para generar competitividad y retención del capital humano, porque si bien es cierto todos somos gerentes públicos también, es cierto que cada entidad tiene una responsabilidad distinta, yo creo que necesita una revisión tomando esos aspectos, la remuneración que es pactada queda así, no tenemos otro tipo de ingresos, es un régimen especial porque justamente el estado a través de SERVIR prevé colocar ejecutivos de alto nivel.
4	¿Qué	Mira básicamente SERVIR es una entidad del Estado que se preocupa por tener un capital humano a nivel ejecutivo al servicio de otras entidades,

	<p>posibilidades de desarrollo profesional otorga pertenecer al cuerpo de gerentes públicos?</p>	<p>entre los gerentes públicos de alguna manera hay retroalimentación, cada experiencia o situación que nosotros vivimos lo compartimos dentro del cuerpo de gerentes, ello nos permite hacer una retroalimentación dado que son diferentes experiencias, porque entendemos los terminología técnica o sabemos casi todos los sistemas administrativos del del Estado, tenemos la misma aplicabilidad en el trabajo que es gestionar y la misma finalidad y objetivos que cumplir, la posibilidad de que SERVIR nos otorgue premios por Buenas prácticas, en la gestión de los gerentes públicos, en cuestión académica maestrías doctorados tanto en el país como fuera, es por parte de los gerentes, en realidad la proactividad de SERVIR como tal no está avanzando al ritmo de los tiempos.</p>
5	<p>¿Cómo es la evaluación de desempeño que realiza SERVIR a los gerentes públicos, es acorde con las prioridades de las entidades del estado, cada cuánto tiempo se realiza?</p>	<p>SERVIR lo que hace es definir los indicadores de evaluación conjuntamente con la entidad, con nuestro Jefe inmediato para saber que quisieran que SERVIR evalúe a los Gerentes Público, entonces digamos que SERVIR no impone los indicadores, en todo caso los indicadores son solicitados por nuestros propios este jefes y por las entidades que solicitan, SERVIR hace el acompañamiento a la gestión del Gerente Público para ver el avance de las metas, a nivel metodológico a veces se discute algunos temas de metodología o de evidencia, pero básicamente los indicadores están de acuerdo a lo que la entidad necesita la evaluación a los gerentes es anual sobre la base de los objetivos planteados.</p>
6	<p>¿Cuáles son las causas y cómo se da la desvinculación de un gerente público con la entidad receptora?</p>	<p>Puede ser por renuncia al cargo asignado, muchos renuncian por falta de respaldo del titular, por mutuo acuerdo del Gerente con la entidad, por culminación de convenio sin que la entidad solicite su renovación ante SERVIR. También por sanciones disciplinarias graves, sentencias judiciales, por no haber sido asignados en tres años. En el cargo que estaba ocupando yo ingrese como jefe de recursos humanos de esta entidad donde estoy ahora y me propusieron me hiciera cargo de la administración entonces digamos que la culminación del convenio anterior este básicamente fue de mutuo acuerdo para asumir otro cargo como gerente público.</p>

Guía de entrevista

(Instrumento cualitativo)

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Coordinador del Equipo de Logística de la UGEL 02
Apellidos y nombres	GERENTE PÚBLICO 3
Código de la entrevista	Entrevistado3 (Entrev.3)
Fecha	
Lugar de la entrevista	Sala virtual vía ZOOM

Nro.	Sub-categorías	Preguntas de la entrevista
1	Proceso de suscripción del convenio	¿Cómo es el proceso para la suscripción del convenio de asignación del gerente público en el cargo destino dentro de una entidad pública?
		¿Cuáles, considera usted, son los motivos de que las entidades de los tres niveles de gobierno no soliciten a SERVIR cubrir los cargos directivos y jefaturales en su totalidad o en su mayoría con el cuerpo de gerentes públicos?
2	Vínculo laboral especial	¿Cómo es la política remunerativa de los gerentes públicos al iniciar el vínculo laboral especial con la entidad receptora, genera competitividad y retención de capital humano?
		¿Qué posibilidades de desarrollo profesional le otorga pertenecer al cuerpo de gerentes públicos?
3	Conclusión del Convenio	¿Cómo es la evaluación de desempeño que realiza SERVIR a los gerentes públicos, es acorde con las prioridades de las entidades del estado, cada cuánto tiempo se realiza?
		¿Cuáles son las causas y cómo se da la desvinculación de un gerente público con la entidad receptora?

Matriz de respuestas

N°	Preguntas	Respuestas
1	¿Cómo es el proceso para la suscripción del convenio de asignación del gerente público en el cargo destino dentro de una entidad pública?	Para poder empezar a trabajar, me convocaron junto con otros compañeros también gerentes públicos para integrar una terna y seleccionar a uno, pero el criterio para poder evaluar fueron diversos dentro de ellos estuvo exámenes y adicional a eso también una entrevista por parte de la Directora de la UGEL, en este proceso considero se debe reforzar el tiempo que demora la firma del convenio, más o menos unos seis (6) meses fue en mi caso, el plazo se prorrogaba por el cambio de Ministro del MINEDU, mientras esperaba los resultados y las firmas del convenio de asignación estaba trabajando en la Contraloría, no sabía cuánto iba a demorar el proceso si podía o no podía ser asignado como gerente público, por lo demás yo creo que sí está bien evaluar previamente al gerente público para asumir un cargo donde se requiere tenga las capacidades suficientes, SERVIR invita a los gerentes para una terna, supongo que previa evaluación y de ahí a los seleccionados nos evalúan para cubrir una plaza y posterior a esa evaluación me llaman para ocupar esa plaza de destino.
2	¿Cuáles, considera usted, son los motivos de que las entidades de los tres niveles de gobierno no soliciten a SERVIR cubrir los cargos directivos y jefaturales en su totalidad o en su mayoría con el cuerpo de gerentes públicos?	Personalmente yo creo que es una situación de no querer compartir poder, la persona que está al mando de la entidad pública quiere traer a personas conocidas para su gestión, entonces, a veces desconocen el hecho de la labor y capacidades que puede tener el gerente público, pero también va un hecho de que yo quiero hacerlo a mi manera, y eso hace que los puestos de confianza sean designados a dedo por el titular de la entidad, porque a veces piensan que un gerente público podría entorpecer su gestión, entonces es ese el problema por qué los requerimientos de las entidades no aumenta, lo cual es una preocupación, porque los gerentes públicos son personas que tienen muchas capacidades para poder desarrollar y enfrentarse a situaciones bastante complicadas, ya no hay más concursos por alguna razón no se le ha tomado el interés por parte del Gobierno para implementar este tipo de trabajo.
3	¿Cómo es la política remunerativa de los gerentes públicos al iniciar el vínculo laboral especial con la entidad receptora, genera competitividad y retención de capital humano?	Tenemos beneficios económicos por el nivel promedio de un directivo de otros regímenes laborales, la remuneración tiene niveles más o menos similar por tipo de Gerente, dentro de grupo se evalúa un poco más por encima dependiendo del grado alcanzado, experiencia, responsabilidad a asumir en la entidad. La compensación no económica está vinculada a las capacitaciones que te llevas, es bastante alta es ahí donde tú vas midiendo a ver qué es lo que puedes hacer se entendería de que muchos esperan grandes resultados de ti y tienes que lograrlo a veces no tienen los recursos que necesitas. La remuneración dentro de la UGEL si genera competitividad y retención del capital humano, cuando un Gerente Público es asignado fuera de su ciudad de origen le pagan un bono por cambio de residencia.
4	¿Qué posibilidades de desarrollo profesional le	De hecho tenemos ahí muchos beneficios, una de ellas son las capacitaciones que nos brindan constantemente, los encuentros que tenemos en los congresos anuales de alguna manera nos permiten relacionarnos y compartir experiencias, saber qué están haciendo nuestros compañeros, como lo están haciendo y profesionalmente es un reto estar

	otorga pertenecer al cuerpo de gerentes públicos?	trabajando como Gerente Público, tener que lograr muchas cosas a veces con escasos recursos, es todo un reto sobre todo porque esperan un resultado bastante alto de ti, los estudios de especialización, maestrías y doctorados es por parte del Gerente Público, entiendo que SERVIR tiene una serie de formas para postular a una beca pero no necesariamente o exclusivamente para un Gerente Público, no tenemos directamente ese beneficio.
5	¿Cómo es la evaluación de desempeño que realiza SERVIR a los gerentes públicos, es acorde con las prioridades de las entidades del estado, cada cuánto tiempo se realiza?	Me parece que es bastante importante porque de alguna manera se tiene que medir la gestión de cada uno de los Gerentes Públicos porque si no como que pierde sentido, no solamente es el resultado, sino también que el proceso de gestión que se hizo, a nosotros nos miden cada año una vez al año tenemos una medición y reportamos nuestros avances cada seis(6) meses, adicional a eso SERVIR nos monitorean para saber cómo vamos en nuestras metas e indicadores, las prioridades de la entidad necesariamente sí se tiene en cuenta, por ejemplo ahorita una de las metas de este año y de todos los años es que los materiales educativos sean distribuidos antes del buen inicio del año escolar porque pierde el sentido que lo hagamos después, así como ese también hay otros que tienen que ver con la ejecución presupuestal.
6	¿Cuáles son las causas y cómo se da la desvinculación de un gerente público con la entidad receptora?	El Convenio de asignación se firma por tres años, la entidad puede solicitar su renovación o conclusión definitiva a SERVIR, cada gerente es asignado durante 3 años a una entidad si es que no se le renueva el contrato o el convenio el gerente deja de trabajar, un Gerente Público también podría renunciar por corrupción dentro de la entidad, por falta de apoyo de Directores, alguna razón pero igual tendría que exponer los motivos, también por acuerdo de ambas partes, el convenio concluye si el Gerente Público comete una falta grave, también por infracción a las normas.

Guía de entrevista

(Instrumento cualitativo)

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Ex Gerente Logística
Apellidos y nombres	GERENTE PÚBLICO 4
Código de la entrevista	Entrevistado4 (Entrev.4)
Fecha	
Lugar de la entrevista	Sala virtual vía ZOOM

Nro.	Sub-categorías	Preguntas de la entrevista
1	Proceso de suscripción del convenio	¿Cómo es el proceso para la suscripción del convenio de asignación del gerente público en el cargo destino dentro de una entidad pública?
		¿Cuáles, considera usted, son los motivos de que las entidades de los tres niveles de gobierno no soliciten a SERVIR cubrir los cargos directivos y jefaturales en su totalidad o en su mayoría con el cuerpo de gerentes públicos?
2	Vínculo laboral especial	¿Cómo es la política remunerativa de los gerentes públicos al iniciar el vínculo laboral especial con la entidad receptora, genera competitividad y retención de capital humano?
		¿Qué posibilidades de desarrollo profesional le otorga pertenecer al cuerpo de gerentes públicos?
3	Conclusión del Convenio	¿Cómo es la evaluación de desempeño que realiza SERVIR a los gerentes públicos, es acorde con las prioridades de las entidades del estado, cada cuánto tiempo se realiza?
		¿Cuáles son las causas y cómo se da la desvinculación de un gerente público con la entidad receptora?

Matriz de respuestas

N°	Preguntas	Respuestas
1	¿Cómo es el proceso para la suscripción del convenio de asignación del gerente público en el cargo destino dentro de una entidad pública?	En líneas generales el proceso es muy engorroso, desde que SERVIR convoca una terna y todo particularmente mi convenio demoró seis (6) meses, argumentaban que la entidad de destino no firmaba los documentos.
2	¿Cuáles, considera usted, son los motivos de que las entidades de los tres niveles de gobierno no soliciten a SERVIR cubrir los cargos directivos y jefaturales en su totalidad o en su mayoría con el cuerpo de gerentes públicos?	En realidad, son varios los motivos, la autoridad máxima de una entidad desea trabajar con el equipo que ellos propongan, he percibido que la mayoría de los gerentes públicos se desempeñan bajo parámetros normativos, lo que no es del agrado de muchas autoridades, está muy arraigada la corrupción a todo nivel y si contratan un Gerente Público es sinónimo de obstáculo en los propósitos de la gestión.
3	¿Cómo es la política remunerativa de los gerentes públicos al iniciar el vínculo laboral especial con la entidad receptora, genera competitividad y retención de capital humano?	La política remunerativa no es muy atractiva, siendo muchas veces menor al cargo que uno está desempeñando, sin embargo, en muchos casos es mayor al de los funcionarios que ya laboran en la entidad de destino, generando un ambiente de disconformidad entre ellos, especialmente en entidades regionales y locales. Solo como acotación, el sueldo máximo que uno podía recibir era de 12 mil soles, no sé si éste haya sido incrementado.
4	¿Qué posibilidades de desarrollo profesional le otorga pertenecer al cuerpo de gerentes públicos?	Se avizoraba un desarrollo profesional positivo, toda vez que uno aportaba con su experiencia y conocimientos a la entidad de destino y SERVIR ofreció a través de la ENAP capacitaciones constantes que nunca se dieron.
5	¿Cómo es la evaluación de desempeño que realiza SERVIR a los gerentes públicos, es	En este punto SERVIR si es exigente en cuanto a la evaluación de desempeño, toda vez que el Gerente asignado está constantemente monitoreado por un coordinador.

	acorde con las prioridades de las entidades del estado, cada cuánto tiempo se realiza?	
6	¿Cuáles son las causas y cómo se da la desvinculación de un gerente público con la entidad receptora?	Las causas son generalmente por cambio de Jefatura en la entidad o cuando éste empieza a poner trabas en la gestión del gerente asignado. La desvinculación es un trámite más ágil, generalmente se realiza al finalizar el convenio y la no renovación o lo usual es que se realice por mutuo acuerdo.

Guía de entrevista

(Instrumento cualitativo)

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Jefe de Recursos Humanos de la UGEL 02
Apellidos y nombres	GERENTE PÚBLICO 5
Código de la entrevista	Entrevistado5 (Entrev.5)
Fecha	
Lugar de la entrevista	Sala virtual vía ZOOM

Nro.	Sub-categorías	Preguntas de la entrevista
1	Proceso de suscripción del convenio	¿Cómo es el proceso para la suscripción del convenio de asignación del gerente público en el cargo destino dentro de una entidad pública?
		¿Cuáles, considera usted, son los motivos de que las entidades de los tres niveles de gobierno no soliciten a SERVIR cubrir los cargos directivos y jefaturales en su totalidad o en su mayoría con el cuerpo de gerentes públicos?
2	Vínculo laboral especial	¿Cómo es la política remunerativa de los gerentes públicos al iniciar el vínculo laboral especial con la entidad receptora, genera competitividad y retención de capital humano?
		¿Qué posibilidades de desarrollo profesional le otorga pertenecer al cuerpo de gerentes públicos?
3	Conclusión del Convenio	¿Cómo es la evaluación de desempeño que realiza SERVIR a los gerentes públicos, es acorde con las prioridades de las entidades del estado, cada cuánto tiempo se realiza?
		¿Cuáles son las causas y cómo se da la desvinculación de un gerente público con la entidad receptora?

Matriz de respuestas

N°	Preguntas	Respuestas
1	¿Cómo es el proceso para la suscripción del convenio de asignación del gerente público en el cargo destino dentro de una entidad pública?	El proceso de asignación inicio con la aceptación de la entidad de destino, a partir de la entrevista entre las autoridades de la UGEL y 03 gerentes públicos como candidatos al puesto de jefe de recursos humanos de la UGEL 02. Reforzaría el tema de la participación de entrevistadores, no sólo del MINEDU y de la UGEL, sino que participe también un integrante de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de SERVIR.
2	¿Cuáles, considera usted, son los motivos de que las entidades de los tres niveles de gobierno no soliciten a SERVIR cubrir los cargos directivos y jefaturales en su totalidad o en su mayoría con el cuerpo de gerentes públicos?	En primer lugar, por desconocimiento del staff de profesionales con los que cuenta SERVIR, lo segundo el desconocimiento del mecanismo para contar con gerentes públicos, tercero es el tema del financiamiento, depende mucho que SERVIR cuente con el financiamiento de los profesionales para poder asignarlo a una u otra entidad.
3	¿Cómo es la política remunerativa de los gerentes públicos al iniciar el vínculo laboral especial con la entidad receptora, genera competitividad y retención de capital humano?	En el caso de los gerentes públicos las compensaciones económicas y no económicas son satisfactorias, la atención por parte del personal de SERVIR es bastante ágil, la competitividad no depende de las compensaciones porque ya están establecidas en el convenio y no varían en el tiempo. La retención del capital humano está en función a la renovación del convenio y las expectativas cumplidas en cada GP.
4	¿Qué posibilidades de desarrollo profesional le otorga pertenecer al cuerpo de gerentes públicos?	Si bien la evaluación que se hace a los gerentes públicos es anual y sus indicadores nacen por acuerdo entre la entidad de destino y el Gerente Público, quedan muchos vacíos en la evaluación que no son considerados, como los obstáculos o limitaciones que se tienen al gestionar en la entidad.
5	¿Cómo es la evaluación de desempeño que realiza SERVIR	Hay varias razones por las cuales se da la desvinculación de un gerente público, entre ellos por resultados de una sanción mayor a quince días, otro motivo cuando hay una ruptura de relaciones entre la entidad de destino y el GP, y también porque se presentan otras oportunidades

	a los gerentes públicos, es acorde con las prioridades de las entidades del estado, cada cuánto tiempo se realiza?	que hacen que el GP solicite la no renovación de su convenio o dar por concluido el convenio con cierta entidad, como fue mi caso.
6	¿Cuáles son las causas y cómo se da la desvinculación de un gerente público con la entidad receptora?	Hay varias razones por las cuales se da la desvinculación de un gerente público, entre ellos por resultados de una sanción mayor a quince días, otro motivo cuando hay una ruptura de relaciones entre la entidad de destino y el GP, y también porque se presentan otras oportunidades que hacen que el GP solicite la no renovación de su convenio o dar por concluido el convenio con cierta entidad, como fue mi caso.

Anexo 4: Validación del instrumento

Experto 1:

CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA								
CATEGORÍA: Convenio de asignación del cuerpo de gerentes públicos de SERVIR en el Ministerio de Educación, 2021								
N°	ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cómo es el proceso para la suscripción del convenio de asignación del gerente público en el cargo destino dentro de una entidad pública?							
2	¿Cuáles, considera usted, son los motivos de que las entidades de los tres niveles de gobierno no soliciten a SERVIR cubrir los cargos directivos y jefaturales en su totalidad o en su mayoría con el cuerpo de gerentes públicos?	X		X		X		
3	¿Cómo es la política remunerativa de los gerentes públicos al iniciar el vínculo laboral especial con la entidad receptora, genera competitividad y retención de capital humano?	X		X		X		
4	¿Qué posibilidades de desarrollo profesional le otorga pertenecer al cuerpo de gerentes públicos?	X		X		X		
5	¿Cómo es la evaluación de desempeño que realiza SERVIR a los gerentes públicos, es acorde con las prioridades de las entidades del estado, cada cuánto tiempo se realiza?	X		X		X		
6	¿Cuáles son las causas y cómo se da la desvinculación de un gerente público con la entidad receptora?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

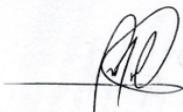
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos DNI: 40086182

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

20 junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Experto 2:

CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA
CATEGORÍA: Convenio de asignación del cuerpo de gerentes públicos de SERVIR en el Ministerio de Educación, 2021

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cómo es el proceso para la suscripción del convenio de asignación del gerente público en el cargo destino dentro de una entidad pública?	Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Cuáles, considera usted, son los motivos de que las entidades de los tres niveles de gobierno no soliciten a SERVIR cubrir los cargos directivos y jefaturales en su totalidad o en su mayoría con el cuerpo de gerentes públicos?	X		X		X		
3	¿Cómo es la política remunerativa de los gerentes públicos al iniciar el vínculo laboral especial con la entidad receptora, genera competitividad y retención de capital humano?	X		X		X		
4	¿Qué posibilidades de desarrollo profesional le otorga pertenecer al cuerpo de gerentes públicos?	X		X		X		
5	¿Cómo es la evaluación de desempeño que realiza SERVIR a los gerentes públicos, es acorde con las prioridades de las entidades del estado, cada cuánto tiempo se realiza?	X		X		X		
6	¿Cuáles son las causas y cómo se da la desvinculación de un gerente público con la entidad receptora?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Menacho Carhuamaca, Jaime David DNI: 40219932

Especialidad del validador: Doctor en Educación

1 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

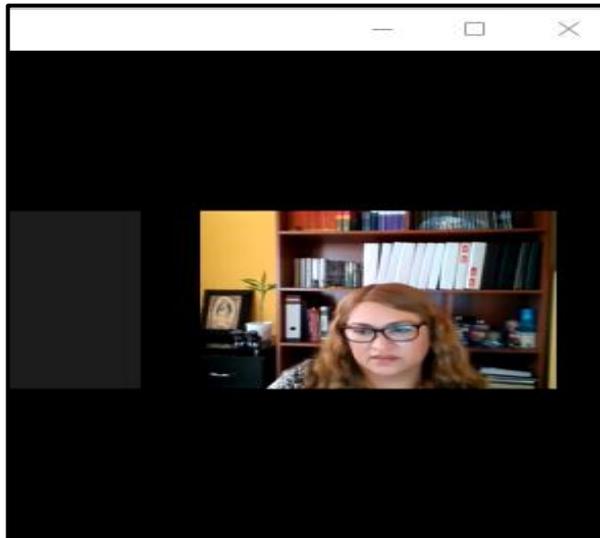
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma|



Anexo 5: Evidencias



Administrador de grupos ENTREVISTAS CUALITATIVAS - ATLAS.ti - Versión de prueba

Archivo Inicio Buscar & Codificar Analizar Importar & Exportar Herramientas Ayuda Grupos de códigos

Crear grupo nuevo Crear grupo inteligente Duplicar Crear instantánea Renombrar Eliminar Editar comentario Editar grupo inteligente Abrir administrador de códigos Mostrar en la red Explorar en Internet Exportar a Excel

Explorador del proyecto ENTREVISTAS CUALITATIVAS Documentos (1) Códigos (16) Memos (0) Redes (0) Grupos de documentos Grupos de códigos Grupos de memos (0) Grupos de redes (0) Transcripciones de multi

Crear instantánea a partir del grupo seleccionado
 Esto crea una instantánea del contenido del grupo inteligente que se genera a partir de la consulta, transformando al grupo inteligente en un grupo común y corriente. Tal como con cualquier otro grupo, es posible agregar al grupo inteligente nuevos miembros, así como retirar miembros del grupo. El grupo inteligente original permanecerá intacto y no será afectado por esta acción.

Este comando está desactivado actualmente
 Seleccionar un grupo inteligente.

Id	Nombre	Creado	Modificado por	Modificado
1		27/07/2022 00:18	Tania Córdova	27/07/2022 00:18

Códigos en grupo:

- C.1.1.1 Requerimiento
- C.1.1.2 Motivos de n...
- C.1.1.3 Evaluación
- C.1.1.4 Suscripción...

Códigos no en grupo:

- C.1 Convenio de Asignación del Gerente Público
- C.1.1 Proceso del Convenio
- C.1.2 Vínculo laboral especial
- C.1.2.1 Beneficios económicos
- C.1.2.2 Beneficios no económicos
- C.1.2.3 Desarrollo Profesional
- C.1.2.4 Evaluación de desempeño
- C.1.3 Conclusión del convenio
- C.1.3.1 Causas administrativas
- C.1.3.2 Causas judiciales
- E.1 Corrupción

Comentario:

Administrador de grupos ENTREVISTAS CUALITATIVAS - ATLAS.ti - Versión de prueba

Archivo Inicio Buscar & Codificar Analizar Importar & Exportar Herramientas Ayuda Grupos de códigos

Crear grupo Crear grupo inteligente Duplicar Crear instantánea Renombrar Eliminar Editar comentario Editar grupo inteligente Abrir administrador de códigos Administrar

Mostrar en la red Explorar en Internet Exportar a Excel Explorar Informe

Explorador del proyecto D 1: ENTREVISTAS Administrador de códigos Administrador de grupos de códigos

Buscar Buscar grupos de códigos

ENTREVISTAS CUALITATIVAS Documentos (1) Códigos (16) Memos (0) Redes (0) Grupos de documentos Grupos de códigos (1) Grupos de memos (0) Grupos de redes (0) Transcripciones de mult

C.1.1 Proceso del convenio

Red Nodos Exportar Vista

Guardar Crear un derivado de la red Crear códigos Crear grupo Editar comentario de la red Abrir red Editar comentario de la entidad Renombrar la entidad Color Crear vínculo Desvincular Invertir vínculo Administrador de relaciones Rutas Diseñador

Diagrama de flujo:

```

graph TD
    C11[C.1.1 Proceso del convenio] --> C111[C.1.1.1 Requerimiento]
    C111 --> C112[C.1.1.2 Motivos de no requerimiento]
    C111 --> C113[C.1.1.3 Evaluación]
    C113 --> C114[C.1.1.4 Suscripción del convenio]
  
```

en grupo:

- Convenio de Asignación del Gerente Público
- Proceso del Convenio
- Vínculo laboral especial
- 1 Beneficios económicos
- 2 Beneficios no económicos
- 3 Desarrollo Profesional
- 4 Evaluación de desempeño
- Conclusión del convenio
- 1 Causas administrativas
- 2 Causas judiciales
- 3 Causas de suspensión

Comentario:

Anexo 6: Consentimiento

	PERÚ	Ministerio de Educación	Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana	Unidad de Gestión Educativa Local N° 02	Área de Recursos Humanos
---	-------------	-------------------------	---	---	--------------------------

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Martín de Porres 16 de mayo de 2022

OFICIO No 1307-2022/MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL 02-ARH

Señora:
Tania Córdova Yauri
Teléfono:
945273325
Correo Electrónico:
cordovatania@hotmail.com

Presente. –

Asunto : Respuesta a solicitud de autorización : UGEL N° 02

Referencia : a). MPT2021-EXT-75372
b) MPT2022-EXT-34390
c). Carta P. 1531-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Me dirijo a usted, y de acuerdo al documento de la referencia a) en la que solicita autorización para realizar trabajo de Investigación en la Sede de la Unidad Educativa Local N° 02 para la obtención de su grado de Maestría desarrollando el trabajo de investigación titulado "Análisis de convenio de asignación y conclusión del cuerpo de gerentes públicos de SERVIR en el Ministerio de Educación 2021".

Al respecto informarle que con fecha 28 de diciembre del 2021 se envió un archivo en Word al correo electrónico taniacy11@gmail.com

De la remisión de sus correos electrónicos de fechas anteriores al 28 de diciembre manifiesta que su solicitud ha sido atendida por los Gerentes Públicos, Abog. Luis Francisco Valdivia Paredes, Lic. Kilder Amet Meregildo Paredes y mi persona.

*Se adjunta evidencia de correos electrónicos

Sin otro particular, quedo de usted

Atentamente,

Lic. SESSY ALEJOS SEVILLANO DE ESCUDERO
Jefa del Área de Recursos Humanos
UGEL N° 02 – S.M.P



Firmado digitalmente por:
ALEJOS SEVILLANO DE
ESCUDERO Sessy Betsy FAU
20302784111 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/05/2022 15:06:00-0500

SASE/ARH
M.Velasquez

<http://www.ugel02.gob.pe/>

Ca. Alfonso Bernal Montoya Lote 2 Mz B1
Urb. San Amadeo de Garagay
San Martín de Porres, Lima 31, Perú
Telf. : 481-3682- Telefax: 481-0541



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis del convenio de asignación del cuerpo de gerentes públicos de SERVIR en el Ministerio de Educación, 2021", cuyo autor es CORDOVA YAURI TANIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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 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, 11 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS DNI: 40086182 ORCID: 0000-0001-8910-222X	Firmado electrónicamente por: FNOLAZCOLA el 16- 08-2022 12:34:15

Código documento Trilce: TRI - 0409850