



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dificultades para la implementación de la Ley del servicio
civil en un organismo autónomo del Estado, año 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. SOTELO TORPOCO, JOSÉ LUIS

ASESOR:

Dr. MITCHELL ALARCÓN DIAZ

SECCIÓN

GESTIÓN PÚBLICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN

PERÚ - 2018

Página del Jurado

DR. CHANTAL JUAN JARA AGUIRRE

Presidente

DR. ARTURO EDUARDO MELGAR BEGAZO

Secretario

Dr. MITCHEL ALARCON DIAZ

Vocal

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi madre, esposa, mis hijas y hermanos, que sin su amor y comprensión no hubiera llegado a culminar este proyecto.

Agradecimiento

Mi sentimiento de gratitud de todo corazón a mis profesores de la Universidad César Vallejo que me dieron las Herramientas necesarias para el logro de este objetivo.

Declaración de Autenticidad

Yo, José Luis Sotelo Torpoco, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 25786198, con la tesis titulada “Dificultades para la implementación de la Ley del Servicio Civil en un Organismo Autónomo del Estado, 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, abril 2018

José Luis Sotelo Torpoco

DNI 25786198

Presentación

A los señores miembros de Jurado de la Universidad César Vallejo:

En cumplimiento con el reglamento de grados y títulos para optar el grado de Maestro en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: "Dificultades para la implementación de la Ley del Servicio Civil en un Organismo Autónomo del Estado, 2017".

El presente trabajo es de enfoque cualitativo de tipo descriptivo y tiene por finalidad llevar a cabo un estudio sobre la implementación de la Ley del Servicio Civil, ejercicio 2017.

La presente investigación está conformada de X capítulos:

En el primer capítulo se expone los trabajos previos, el marco teórico, marco espacial, marco temporal y la contextualización. En el segundo capítulo se presenta el problema de la investigación, se identifica la aproximación temática, formulación del problema de investigación, se expone la justificación del estudio, relevancia de la contribución. En el tercer capítulo se presenta el marco metodológico, enfoque de investigación, método de investigación, diseño de investigación, escenario de investigación, caracterización del sujeto, trayectoria metodológica, la entrevista, tratamiento de investigación, mapeamiento y el rigor científico. En el cuarto capítulo se exponen los resultados. En el Quinto capítulo se realiza la discusión. En el sexto capítulo se presenta las conclusiones. En el séptimo las recomendaciones. En el Octavo capítulo se presenta las referencias

bibliográficas. En el noveno los anexos. Por último, se presenta información complementaria.

Señores Miembros del Jurado espero que esta investigación sea evaluada, se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

Lima, abril del 2018

José Luis Sotelo Torpoco

Índice

Páginas preliminares

I	Introducción	14
	1.1 Estudios previos - Internacionales	15
	1.2 Estudios previos - Nacionales	19
	1.3 Marco teórico referencial	27
	1.4 Marco espacial	49
	1.5 Marco temporal	51
	1.6 Contextualización histórica, política, cultural y social	52
II	Problema de investigación	55
	2.1 Aproximación temática	56
	2.2 Formulación del problema de investigación	57
	2.3 Justificación	59
	2.4 Relevancia	60
	2.5 Contribución	60
	2.6 Objetivos	60
	2.6.1 Objetivo general	60
	2.6.2 Objetivos específicos	61
III	Marco Metodológico	62
	3.1 Metodología	63
	3.2 Escenario de estudio	64
	3.3 Caracterización de sujetos	64
	3.4 Trayectoria metodológica	65
	3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	65

3.6	Tratamiento de la investigación	67
3.7	Mapeamiento	67
3.8	Rigor científico	68
IV	Resultados	70
	Descripción de Resultados	71
	Descripción de Entrevista	82
V	Discusión	94
VI	Conclusiones	110
VII	Recomendaciones	114
VIII	Bibliografía	117
IX	Anexos	122

Resumen

La investigación realizada tiene como objetivo identificar las dificultades para la implementación de la Ley del Servicio Civil, el Estado peruano necesita contar con servidores comprometidos y altamente calificados. El indicado marco legal, así como tiene bondades se han observado debilidades que no permiten la implementación en un Organismo Autónomo, cuya función es altamente especializada.

La investigación tiene un enfoque cualitativo, el diseño utilizado fue el estudio de caso en donde la investigación se inicia de lo particular, para lo cual se realizan estrategias para lograr resolverlo. La técnica utilizada estará orientada a obtener información necesaria como: trabajos previos, estudios, datos registrados; y la entrevista llevada a cabo. El análisis de los resultados encontrados a partir de la base de datos y complementados con la entrevista al experto, se llegaron a los siguientes hallazgos: las características que tiene el sistema de compensaciones previsto en la Ley no van a tener aceptación en los trabajadores de un Organismo Autónomo del Estado. Los principios del Código de Ética no son difundidos adecuadamente, lo que no genera valor en la Organización, la Meritocracia tiene poca credibilidad, porque no es un concepto nuevo, ello ya se dio con la dación del Decreto Legislativo N° 276. Los concursos públicos, no generan credibilidad, se percibirán beneficios laborales provenientes de otros regímenes laborales, el desarrollo de las negociaciones colectivas es anticonstitucional.

Finalmente, en una entidad que tiene como fuerza laboral a trabajadores bajo Contrato de Servicios Administrativos, y trabajadores con contrato laboral privado, y con una escala remunerativa atractiva y que además no se ejecutan programas para sensibilizar e introducir conceptos del marco legal que motive el traslado a la Ley del Servicio Civil, se ve muy difícil la implementación del indicado marco legal.

Abstract

The objective of the research was to identify the difficulties for the implementation of the scope of Civil Service Law N° 30057 observed during fiscal year 2017. The legal framework seeks to implement measures that allow the Peruvian State to have committed, highly efficient servers. But, just as it has benefits, weaknesses have been observed that do not allow implementation in an Autonomous Constitutional Body, whose function is highly specialized.

The research has a qualitative approach, whose used design was the case study. The investigation starts from the particular events, for which, strategies are carried out to solve it. The technique used was the analysis of documents in which a basis of previous works studies and recorded data were used. The other technique used was the interview.

After analyzing the results, from the database and complemented with the interview with the expert, the following findings were reached: the characteristics of the compensation system provided for in the Law will not be accepted by the workers of an Autonomous Constitutional Body of the State. The principles of the Code of Ethics are not adequately disseminated, which does not generate value in the Organization. The Meritocracy has little credibility, because it is not a new concept, this has already occurred with the enactment of Legislative Decree 276. Public competitions do not generate credibility, it is not clear if labor benefits will be maintained, collective bargaining is unconstitutional.

Finally, in an entity that has a larger number of workers under the ACS contract (Administrative Contract Service), a program is not carried out to raise awareness and introduce concepts of the legal framework that motivate the transfer to the Civil Service Law.

I. Introducción

1.1 Estudios Previos

1.1.1 Internacionales.

Arámbula (2015) *La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público, Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile*, el Estado tiene a su cargo los procesos relacionados al grupo de élite integrado por empleados públicos que ocupan puestos clave, en la administración pública. La administración pública debe ser percibida como un sistema de estructuras articuladas con procesos y políticas que generen rebote en el desarrollo de los directivos y líderes del sector público, sobre todo en la población, es la que debe disfrutar de un buen servicio.

Los sistemas de servicio civil de niveles importantes en los gobiernos, son diseñados para implementar cambios en los directivos y la administración de los recursos humanos del Estado. Los sistemas de Dirección Pública fueron organizados y formulados, para ser ejecutados con calidad y eficacia en la gestión pública del gobierno central de Chile.

La Alta Dirección del sector Público utiliza herramientas para el gran cambio en el que el entorno político, juega un papel importante. Este sistema desarrolla procesos sobre la incorporación, la rotación, y la retención de altos directivos públicos, ello ha dado lugar a un patrón donde se viene produciendo cambios importantes en el desarrollo de las actividades de los gobiernos.

Lacoviello (2011), *República del Ecuador Plan Nacional del Buen Vivir - El Plan fue elaborado por la SENPLADES*, el Señor Rafael Correa, asume la presidencia del Ecuador, donde se produjo varios cambios importantes que abarcaron al servicio civil.

El gobierno del Ecuador determino se lleve a cabo una serie de medidas como fue la de aprobar una nueva constitución, que le permitiría cambios sociales importantes como el denominado Plan Nacional para el Buen Vivir (PNBV), este plan fue aprobado bajo un criterio bastante ambicioso se fijaron principios de largo plazo como período 2009-2013; estos principios apuntan a lograr la realización de los sistemas de inversión pública. Uno de los más trascendentes es el denominado Plan nacional del Buen Vivir.

Este Plan, fue estructurado para llevar a cabo programas con una proyección de no menos de cuatro años, cuyo resultado esperado permitirá a futuro cerrar brechas importantes en la calidad de servicio que se brinda a la población. El plan fue elaborado teniendo en cuenta los objetivos macro, éstos objetivos necesariamente cuentan con el apoyo de personas capacitadas. Uno de los procesos objetivos fue diseñado teniendo en cuenta los objetivos del gobierno como la construcción de un Estado amigable, además, era necesario llegar a la población de manera eficiente, por eso era necesario planifica las actividades en forma descentralizada.

La inversión pública debe satisfacer a la población con prestaciones estatales de calidad. Se debe edificar instituciones donde

se brinde paz, tranquilidad, y respete los derechos del pueblo. La normativa tenía que efectuar cambios importantes en el servicio civil.

A medida que se va desarrollando los cambios se dieron cuenta que tenía puntos críticos, como es el caso de los trabajadores que laboran en el Estado; no estaban preparados para los objetivos que tenía el gobierno, por lo que se implementa cambios importantes, y que se reflejaría en un Estado moderno, amigable con vocación de servicio, con un nivel muy alto que obligaba contar con una Gerencia de Capital Humano, para que se pueda contar con personal comprometido, bien remunerado, identificado con el rol que le corresponde como es el de generar bienestar a la población.

Cortázarde, Lafuente, Sanginés (2014), *Una década de reformas del servicio civil en América Latina*, llevaron a cabo una investigación sobre el sector público en varios países del mundo sobre todo en América Latina, trataron la evolución de los servicios civiles de América Latina. Resumen que lo más importante en las organizaciones es el capital humano que forma parte de ella. Específicamente en el caso de los países donde el personal especializado es el encargado de elaborar y poner en marcha las políticas públicas; existe un avance orientado a la modernización del servicio civil en los países. El desarrollo del servicio civil en América Latina ha sido el resultado del trabajo de los gobiernos, se orienta a la profesionalización del segmento directivo, resistencia a la politización del trabajo estatal (para

algunos países que se encuentran en mínimo crecimiento concerniente al servicio civil).

Lamentablemente, los gobiernos no se han adecuado a la época, se observa servicios que no satisfacen a la población, el Estado no cumple su rol fundamental como es de brindar servicios de calidad. La confianza en las instituciones del Estado no es la que se espera, el ciudadano común no cree en las instituciones, la siente lenta, burocrática, con personal no identificado con el rol que desempeña. Los países tienen un objetivo común, fortalecer el servicio civil, que marche a la par de los cambios que vienen sufriendo los países en el mundo, sus actividades deben estar orientadas a disminuir la pobreza, para ello deben desarrollar políticas públicas orientadas al servicio de la población.

Flórez (2015) *Servicio Civil de carrera en Colombia: perspectivas y resultados de la profesionalización de la función pública*, la Constitución de dicho país busca profesionalizar el desarrollo estatal, se ha diseñado un plan orientado a cumplir con las normas necesarias para arremeter el asentado clientelismo que se muestra en las instituciones estatales. El camino no ha sido fácil, usualmente, estos cambios han tenido que abordar hábitos constituidos, así como actuaciones proclives a detener y desacreditar sus metas, que no son más que el arraigo de una burocracia profesionalizada, lo que se quiere hoy en día es un servicio de calidad.

Schuster (2014) *Estrategias para la Profesionalización del Servicio Civil*, -Banco Interamericano de Desarrollo- la exigencia colectiva de una reforma del servicio civil y la modernización del Estado en general tiende a ser desalentada incluso por quienes tienen un empleo formal. Lo que se busca es reemplazar la asistencia de un servicio público de baja calidad con alternativas privadas. El gasto en salud y educación es bastante alto, la mayoría de la clase media hace uso de los servicios públicos, y son los que reclaman una reforma por la baja calidad que reciben, por lo que se hace necesario una reforma del Estado, como la tecnificación y profesionalización del servicio civil. Los países como República Dominicana tienen uno de los índices más bajos de la región en reclamos -5,4%-; los programas cuentan con el apoyo de los partidos políticos. República Dominicana cuenta con una norma de servicio civil más sólida y su implementación a pesar de un contexto adverso en el nivel político, la reforma del servicio civil ha pasado gozar de una presencia duradera en la agenda política.

1.1.2 Nacionales.

Ortega (2016) *Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la ley 30057 o del servicio civil*, los especialistas en dicha materia consideran que existe necesidad de unificar el régimen laboral para el Estado Peruano. A pesar de que se ha señalado que la normativa tiene algunas limitaciones, debido a que la Ley del Servicio Civil N° 30057 no es de aplicación a Entidades que

tengan la condición de regímenes laborales especiales, no es de aplicación para todo el aparato Estatal, esta norma debería solucionar la carencia de buenos servidores.

La Ley N° 30057 tendrá que coexistir con los sistemas de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057 por seis años posteriores de haber entrado en vigencia su reglamento, y de manera permanente con los sistemas de las carreras especiales y de numerosas entidades excluidas que cuentan con una diversidad de sistemas laborales y la mayoría ha optado por el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, que permite contar con empleados mejor remunerados, comparado con otros regímenes laborales.

Se considera que los trabajadores que estarían comprendidos en la Ley del Servicio Civil ascenderían a 560 mil trabajadores, siendo el 44%, empleados bajo la contratación administrativa de servicios, el otro 40 % en el sistema del Decreto Legislativo N° 276, y el 16 % restante pertenece al Decreto Legislativo N° 728. Se podría generar incentivos para que los empleados de los dos sistemas laborales migren por voluntad propia al servicio civil, toda vez que, de acuerdo a lo dispuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la norma, los empleados bajo dichos sistemas laborales podrán optar por mantenerse en estos o trasladarse de forma voluntaria al servicio civil, previo concurso de méritos. La nueva Ley pretende generar un nuevo servicio civil.

Como toda reforma la ley del servicio civil ha ocasionado bastante reticencia en el Sector Público, ocasionando confusión respecto a los derechos obtenidos por los empelados, el beneficio de las libertades sindicales y la estabilidad laboral referida a un proceso de evaluación subsistente.

Beltrán (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado*, el estudio refleja que existe una regulación deficiente en la contratación de empleados públicos en el Perú, en el último decenio se ha evidenciado que las entidades del Estado han realizado contrataciones de personal bajo el régimen SNP (Servicios No Personales) que posteriormente pasaron a formar parte de los CAS (Contratación Administrativa de Servicios), esta modalidad de contrato no otorga buenos beneficios laborales, generando marginación en comparación a los trabajadores que si cuentan con derechos laborales reconocidos. El problema que se observa es la severidad de la norma, generado burocratismo, por lo tanto disminución de compromiso en la carrera pública.

Llerena (2015), *Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú*, una de las funciones del Estado, es la administración pública, hoy viene siendo objetada, debido a que es una de las funciones con mayor ineptitud, calificándola en los lugares finales de la lista de eficiencia, de acuerdo a las investigaciones del Banco Interamericano

de Desarrollo - BID, se evidencia que existe un problema al nivel de Gobierno, debido a que en el Perú se viene desarrollando bajo un prototipo tradicional y formalista, además con el tiempo se ha constituido en un régimen burocrático que se refleja en la disminución de la eficacia y efectividad en las prestaciones ejecutadas, teniendo como resultado una defectuosa administración del sistema social. En el Estado hay un porcentaje de trabajadores de confianza, quienes implementan las políticas impartidas por una fuerza política, por otro lado falta indicadores de reportes estadísticos donde se precise la cantidad exacta de empleados existentes en cada sistema laboral, el tipo de remuneración que perciben; otro elemento destacado es que una política de austeridad implementada por el Ministerio de Economía y Finanzas prohíbe el incremento del presupuesto para nombramientos, ascensos e incremento en las remuneraciones, no existiendo una política remunerativa de incentivos, lo que genera no contar con empleados públicos altamente deficientes.

Por otro lado, la promulgación de esta Ley en un sector de los servidores públicos ha originado una atmósfera de incredulidad, confusión; para la población constituye la esperanza de la mejora del servicio civil, aunque manifiestan que a la par se tendría que combatir la burocracia y la corrupción. En ese sentido, la Ley de Servicio Civil en la población peruana no será distinta a los anteriores, toda vez que para ello se necesita de una transformación profunda y estructurada en la

administración pública, seguidos de una formación en valores en todos los niveles.

Torres (2016). *La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios*, el cambio del servicio civil en el Perú es un asunto que ha pasado a ser parte de una política pública propia en los últimos decenios. Si bien se ha ido produciendo cambios con el pasar de los años y los gobiernos, no se ha logrado anclarse definitivamente, existen muchos procesos pendientes de ejecutar. De otro lado, el cambio del servicio civil en el Perú es un tema parcialmente nuevo, lo que genera que haya poca bibliografía para analizar. En los últimos tiempos no se ha producido cambios importantes en los diferentes subsistemas del servicio civil que forman parte del sistema de gestión de recursos humanos en el Estado peruano. Teniendo en cuenta que los datos disponibles generalmente se centran en los recursos humanos de las entidades públicas.

El cambio del servicio civil es un proceso que traspasa la creación de un nuevo sistema laboral dentro del sector público, debido a que el mencionado cambio busca que las instituciones públicas efectúen una optimización actual en la producción de bienes o prestación de servicios, incentivando la selección de personas idóneas para ocupar los puestos en las instituciones públicas.

Trefogli (2013) *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: Estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el servicio civil peruano (2008-2012)*, la gestión pública consiste en la toma de decisiones, además se ocupa por los desafíos públicos de interés político, también ve la evolución de las políticas sociales, e involucrada en los procesos de la agenda gubernamental. La formulación de políticas públicas en el desarrollo de los recursos humanos ha tenido varios intentos erróneos en el Estado peruano que hasta la actualidad no han logrado cambios significativos que permitan contar con una profesión pública de calidad, estable y organizada.

Neves, Cortez y Miranda (2013), *Discusión en torno a la Ley del Servicio Civil*, el desenvolvimiento de la administración de los recursos humanos en las instituciones del estado en nuestro país es el resultado de la improvisación, considerando que es un tema complejo debemos sumar la carencia de planificación y dirección.

El tema principal es la existencia de diferentes regímenes laborales con varios conceptos remunerativos para actividades parecidas, quienes pertenecen a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 (los dos últimos sin línea de carrera); tuvieron como marco principal la meritocracia, línea de carrera, sujetos a los fundamentos de eficiencia, transparencia, mérito y equidad de oportunidades, un salario justo y mejoras remunerativas en forma

progresiva, que no se dio. Además de ello la existencia de contratos de trabajo de naturaleza laboral, muchas actividades son ejecutadas con los famosos ex SNP -Servicios no Personales-, hoy locaciones de servicios. Todo esto refleja, una carencia de regulación, sin que se observe un ente que regule el sistema de personal del aparato estatal. Es por ello que los últimos tiempos se ha venido discutiendo la reforma del servicio civil, se busca dar unos pasos importantes para la modificación del régimen del empleo público.

Tiene cuestionamientos, críticas, rechazado por ciertos sectores de la población, pero sobre todo los trabajadores estatales que consideran que se presentarán despidos masivos, derechos conculcados, como el derecho a la sindicación, huelga y mejora salariales; una Ley donde su ingreso no es obligatorio, el período para que todo el aparato Estatal ingrese bajo los alcances de esta norma será gradual, probablemente tome más años para su implementación, ahora quedan excluidos sectores importantes como los: Profesionales de la salud, los profesores, los policías, los militares, los trabajadores de las empresas del Estado, Banco Central de Reserva, Congreso de la República, Contraloría General de la República, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP y la Carrera Judicial, entre otros.

Sería lo correcto que los trabajadores del Estado tengan un mismo empleador, para ello lo más conveniente sería contar con políticas que permita un mismo trato para todos sus trabajadores, y eso se lograría con la implementación de un régimen único. No es posible que en una

entidad presten servicios trabajadores bajo el régimen CAS, y otros son contratados como consultores o asesores, muchos de ellos prestan servicios bajo un horario determinado, asisten todos los días a la entidad, hacen uso de las instalaciones y, esta figura se da en casi todo el aparato estatal.

La estabilidad en el empleo y una pensión futura como era la 20530, no interesa a los jóvenes, hoy existe una alta rotación, por lo tanto, no existe una plena identificación con la entidad. A quienes les podía interesar permanecer en el Estado, sería para aquellos, que ven en el Estado un lugar donde quizá no existe mayor exigencia.

Corrales (2015) *Antecedentes de la Ley del Servicio Civil*, Ley Marco del Empleo Público, la cual brindaba un marco general de políticas de empleo y establecía una nueva clasificación de los servidores públicos en atención a sus funciones quedando de lado el nivel académico, se crea instituciones que deberían encargarse del empleo público, asimismo el Tribunal del Empleo Público para resolver recursos de apelación derivados de controversias entre los servidores públicos y su empleador.

Los dos organismos enunciados no se lograron implementar, los trabajadores piensan que va a ser uno más, no se puede entender la modernización del Estado sin una norma similar para el servicio civil. Esta Ley forma parte del proceso de reforma, parte de un proceso más amplio de modernización del Estado; sin la presencia de las personas

es difícil pensar que funcione la Administración Pública, que pueda desarrollarse, quedando probablemente fuera de todo contexto. El Sistema Administrativo de Recursos Humanos, deberá tener a su cargo la dirección del capital humano de toda la institución, en especial ejecutar la política de Estado respecto a la aplicación del Servicio Civil, esta actividad fue contemplada en la actual Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada el año 2013, con ello se debe cumplir con los objetivos específicos que permita asegurar la profesionalización de la actuación estatal.

1.2 Marco Teórico Referencial

Para desarrollar el tema relacionado a los problemas para la implementación de la Ley del Servicio Civil en un Organismo Autónomo del Estado, nos vamos a apoyar en la teoría administrativa, ello nos permitirá profundizar en el tema de investigación, cuyo fin está orientado a alcanzar los objetivos previstos.

1.2.1 Teoría Administrativa

Conforme lo señala el científico Frederick Taylor, para que la organización desarrolle actividades orientadas al logro de sus objetivos cuyo resultado busca la eficiencia, en el resultado esperado, es necesario tener en cuenta los sistemas administrativos que ayudan a que la puesta en marcha de los programas se ejecute correctamente.

Principios básicos en la administración:

- La planeación, la organización, control, supervisión y ejecución.
- Cambio de actitud, de mentalidad, minimización del costo y reducción del tiempo.

La administración tiene principios universales que deben darse, los cuales son aplicables a todas las formas de organización humana, el Estado debe promover la vocación de servicio de las personas hacia la sociedad, el objetivo en el desarrollo de sus actividades está orientado primero al prójimo y dar a la sociedad lo mejor. La administración es hacer que los seres humanos se unan para que las fortalezas brinden mejores resultados, de esto se tratan las organizaciones, lo que implica compartir valores y metas.

A partir de estas definiciones podemos resumir: la Administración es la acción en la que organizaciones, personas y recursos desarrollan programas para dirigir y controlar el logro de un objetivo común e institucional, principalmente debe de orientarse a las necesidades de la sociedad sobre la base de principios y valores. La creciente complejidad y especialización del aparato gubernamental requiere un cuerpo de profesionales y técnicos con amplia experiencia y conocimientos.

1.2.2 Administración Pública. Se caracteriza porque se fundamenta en atributos estatales. Por principio la administración, es una cualidad del Estado, que se aplica a todas las organizaciones sin distinción alguno, consiste en la actividad que lleva a cabo el Estado en todos sus

procesos. Es el instrumento para resolver problemas públicos, formar y capacitar servidores públicos.

1.2.3 Gestión Pública. Según: Vicente Ortún Rubio, podemos destacar lo siguiente: la gestión pública, es un conjunto de disciplinas orientadas al logro de los objetivos del Estado; es la acción y efecto de administrar sistemas del Estado, con lo cual en este marco se entendería que la gestión estaría enmarcada dentro de la administración, siendo ésta la más amplia. Las demandas de la población, en donde se pone énfasis en los problemas vinculados a la eficiencia y eficacia de los procesos a través de los cuales se articulan los recursos, no se sienten los servicios atendidos. Las técnicas de la Gestión Pública tenían o tienen la mirada puesta en el cliente, se enfoca en la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

1.2.4 Documentos de Análisis. Para el presente trabajo se han analizado documentos normativos, que vienen regulando la implementación de la Ley del Servicio Civil.

Documento 1.- Ley del Servicio Civil N° 30057.- Del presente marco normativo se puede destacar lo siguiente: para mejorar el nivel de los servidores del Estado, se promulga la Ley materia del presente, el 04 de julio del año 2013, norma que contiene reglas que generan incentivos positivos, como por ejemplo reformar los documentos de

gestión: el RIT (RIS), evaluaciones periódicas, se deben diseñar perfiles laborales, se fomenta la profesionalización de los trabajadores estatales, también se introduce la meritocracia para mejorar la calidad de los servicios.

Dicha norma contiene reglas como por ejemplo el ingreso al Estado el cual debe darse a través de concurso público, esta Ley si bien es cierto tiene aciertos, como la de fomentar la permanencia en el puesto de trabajo, no habrá destitución masiva de trabajadores, las evaluaciones anuales están creadas para ser dispositivos de cumplimiento y buscan que el servidor estatal crezca y se capacite constantemente.

También se observa en la Ley que no es forzoso, el ingreso al nuevo régimen es facultativo mediante concurso público. Si el servidor es parte de los regímenes N° 276 ó 728 y opta por mantenerse en su régimen actual, mantiene las reglas de juego del respectivo régimen.

Documento 2.- Decreto Legislativo N° 1057-26 de junio 2008.- Del presente marco normativo se puede destacar lo siguiente: los servidores CAS no podrán elegir por permanecer en él (toda vez que se trata de un régimen temporal). Éste regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades.

Documento 3.- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 106-2014-

SERVIR/PE.- Del presente marco normativo se puede destacar lo siguiente: las normas emitidas sobre personal tienen bondades y también cuestionamientos respecto a la efectividad de las normas, por lo que surgió la idea de generar un documento más ceñido a la necesidad de las instituciones. En junio del año 2014, se publicó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 106-2014-SERVIR/PE, documento que dispone la actualización de la Guía de Mapeo de Puestos a fin de facilitar a las instituciones estatales un paso para la correcta aplicación de la herramienta Mapeo de Puestos. Dicho documento contiene, además de la capacidad del instrumento, una serie de pasos que deben ejecutarse.

Documento 4.- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-

SERVIR/PE.- Del presente marco normativo se puede destacar lo siguiente: una Comisión de Tránsito para el Régimen del Servicio Civil que estará encargada de la difusión y supervisión de cada una de sus etapas y, en representación de la entidad, coordinar con SERVIR el desarrollo de las etapas de dicho proceso. Con ello se busca garantizar que todos los servidores públicos de la entidad conozcan los objetivos que se persiguen en el proceso de tránsito, así como las características y la importancia de cada una de sus etapas.

La información de los puestos se recogerá a través de la herramienta de Mapeo de Puestos que registrará todos los puestos

con los que cuenta la entidad, de conformidad con la metodología aprobada por SERVIR. Dichos puestos, acorde con las funciones que deban desempeñar. A partir de ello, se elabora el Manual de Perfiles de Puestos – MPP. La Entidad materia de estudio debe contar con su Mapeo de Puestos y con el Mapeo de Procesos, pendiente la valorización de los puestos de acuerdo con el Reglamento de Compensaciones de la Ley del Servicio Civil y sus normas complementarias.

Documento 5.- Con fecha 17 de noviembre de 2017, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones, del cual podemos resumir las unidades orgánicas:

- **ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN:** Compuesto por el Pleno del Consejo, Presidencia, Dirección General y Secretaría General.
- **ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL:** Comprende el Órgano de Control Institucional.
- **ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA:** Comprende a la Procuraduría Pública.

DIRECCIÓN GENERAL: Comprende:

- **ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO:** Comprende la Oficina de la Asesoría Jurídica y la Oficina de Planificación y Presupuesto.
- **ÓRGANOS DE APOYO:** Integrado por la Oficina de Gestión de Talento Humano, Oficina de Administración y Finanzas (Tesorería, Contabilidad, Logística y Servicios Generales), Oficina de

Tecnologías de la Información, Oficina de Comunicación e Imagen Institucional, Oficina de Coordinación Interinstitucional y la Oficina de Integridad y Lucha contra La Corrupción.

SECRETARIA GENERAL

- **ÓRGANOS DE APOYO:** Comprende el Despacho de la Secretaría General y la Oficina de Registro de Jueces y Fiscales.
- **ÓRGANOS DE LÍNEA:** Comprende la Dirección de Selección y Nombramiento, Dirección de Evaluación Integral y Ratificación y Dirección de Procesos Disciplinarios.

En la Estructura Orgánica de la entidad materia del estudio, se observa que se trata de una organización frondosa, muchas jefaturas que encarecen el costo remunerativo, no se tiene la valorización de esta organización. Considerando lo enunciado, se requiere actualizar de los documentos de gestión.

Presupuesto. - Recursos Ordinarios S/ 25,000,000.00

Proyección fondos por convocatorias S/ 4,500,000.00

1.2.5 Categorías A priori

Sistema de Compensaciones. - Según La ley del Servicio Civil se puede destacar lo siguiente: para desarrollar este concepto se ha tenido en cuenta el Reglamento de Compensaciones de la Ley del Servicio Civil.

Durante los últimos años el Estado busco implementar modelos y escalas salariales acorde con los tiempos, uno de los primeros intentos de mejorar el nivel de los trabajadores del Estado se dio el año de 1950 -Decreto Ley N° 11377 denominado Ley del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil- mediante el cual se buscó darle el nivel que debía tener el servidor público. Lamentablemente, han transcurrido varios años y hoy tenemos una serie de regímenes laborales con sueldos totalmente distintos con actividades muy parecidas que desmotiva a los que perciben sueldos muy por debajo como son los que laborar bajo el régimen CAS. Se plantea aplicar un Sistema Único de Remuneraciones, que permita sueldos equitativos por pertenecer a la planilla del Estado.

Compensaciones, este nuevo concepto es contemplado en el Reglamento de Compensaciones de la Ley del Servicio Civil, el nuevo marco legal permite una compensación económica que podrán percibir los servidores civiles de las entidades públicas que pasamos a detallar:

- Principal. - Resulta de la familia de puestos.
- Ajustada. - Se otorga al puesto en razón de la entidad, en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones o monto que involucran las decisiones sobre recursos del Estado.
- Vacaciones. - Económicas por el derecho vacacional.
- Aguinaldos. - Entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad.
- Se da un plus denominado la valorización Priorizada, de acuerdo a situaciones atípicas para el desempeño de un puesto, como por ejemplo las condiciones geográficas, altura, riesgo de vida, riesgo legal o servicios efectivos en el extranjero, este beneficio es aprobado mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas. Esta modalidad de compensación se restringe al tiempo que duren las condiciones de su asignación.

El pago mensual corresponde a un catorceavo, de la compensación económica, es decir 14 sueldos al año. Las vacaciones y los aguinaldos son equivalentes al pago mensual. Los trabajadores, además, deberán percibir la CTS, el pago del 100% del promedio mensual. Comprende la valorización Principal y Ajustada, el pago de la CTS es cancelatorio y solo se efectiviza a la culminación del vínculo del servidor. Las compensaciones

económicas una vez otorgadas no indican la variación de ésta, no están sujetas a indexaciones, homologaciones, nivelaciones o cualquier otro mecanismo similar. Por lo tanto, es aquí donde surgen las dudas, porque así nació el pago de remuneraciones otorgadas a través del decreto Legislativo 276, que al final fue un fracaso.

Carrera Administrativa. - Según Luisa Pamela Beltrán Larco podemos destacar lo siguiente: la carrera administrativa en el Perú fue creada en el año 1984 y definía una línea de carrera y desarrollo profesional; sin embargo, en la práctica, no fue implementado. Lo que implica que solo se producen ascensos, previo concurso de méritos, cuando hay una plaza vacante en casos de renuncia, jubilación, fallecimiento de un servidor, etc; pues no hay posibilidad de aumentar plazas vacantes por las limitaciones presupuestales. Dada la imposibilidad de realizar ascensos, tampoco se producen aumentos de sueldos; la carrera, entonces, se vuelve rígida, inoperativa y con largos tiempos de espera para ascender, lo que genera desmotivación en el personal de carrera.

En el régimen de la actividad privada y en la contratación administrativa de servicios, no existe la posibilidad de carrera, dado que se trata de un esquema de puestos. En el primer caso, para acceder a un puesto de mayor jerarquía, se postula directamente. En el segundo caso, dado que no existen estructuras por tratarse de contrataciones temporales, no se proyecta ninguna línea jerárquica,

básicamente, la diferencia entre los grupos ocupacionales está dada por el nivel educativo alcanzado por el servidor.

Servidor Público. - Según Luisa Pamela Beltrán Larco y Ley del Servicio Civil, podemos destacar lo siguiente: el servidor público administra recursos del Estado, por lo tanto, el mal uso de los recursos afecta a la población, sobre todo a los más necesitados, el hecho de manejar recursos públicos confiere una responsabilidad particular a la labor de los servidores públicos. Su comportamiento debería ser intachable, transparentes, ya que la sociedad confía en su honestidad, lealtad y transparencia. La actuación de un servidor público está sujeta a diversos reglamentos y normativas.

Directivo Público. - Según Cáceres (2016), es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. También comprende a los vocales de los tribunales administrativos. (p.23).

Ejecutivo.- es el servidor que desarrolla actividades administrativas, como las asesorías legales, supervisión, fiscalización, auditoría, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación imparcial e independiente a las personas.

Especialista.- El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos.

Entonces el funcionario público es la persona que presta sus servicios al Estado, a éstos la ley les otorga un poder de decisión con la finalidad de concretar los fines del interés social.

Derechos que se perciben en la Administración Pública. -

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276 promulgado en el año (1984) fija un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

A través de esta norma se debe incorporar personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público: Igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía del nivel adquirido, retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado.

- Asignación 25 y 30 años servicios: 2 remuneraciones al cumplir 25 años y 3 remuneraciones al cumplir 30 años, por única vez cada caso.
- Aguinaldos en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año.
- Compensación por Tiempo de Servicios.

Decreto Legislativo 728 (1991), de la presente norma se puede destacar lo siguiente: la Política Nacional de Empleo comprende fundamentalmente al conjunto de acciones de política laboral emprendidas por el Poder Ejecutivo orientadas a la generación

masiva de empleo, a flexibilizar el mercado de trabajo, a la promoción activa del empleo autónomo como mecanismo fundamental de acceso a la actividad laboral por iniciativa de los propios. Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales.

Código de Ética. - Ley N° 28715 el 22 de junio de 2011, y su Reglamento el DS-007-2011-PCM: esta norma nos permite extraer la siguiente información: el estado tiene una débil imagen ante la ciudadanía, los trámites son calificados como burocráticos y no se cumplen con los objetivos previstos. Vemos a menudo que la atención no es la más adecuada.

La ineficiencia unida a la corrupción ha sido en los últimos tiempos la imagen que se ha estado dando, no se puede seguir pensando que los que trabajan para el Estado son las personas que no pudieron ingresar al sector privado, los que no tienen oportunidad para ingresar al sector privado. Era necesario un cambio radical en el Estado para mejorar su imagen, hacerla moderna, transparente y que sus actos satisfagan a los ciudadanos de manera eficiente, sin actos incorrectos.

Los actos de las personas son el resultado de su formación, en una entidad se desarrollan de acuerdo a la cultura de ella, puede ser calificada entre mala y buena. La sociedad merece buenas personas, los códigos de Ética no se cumplen, porque el Estado no tiene mecanismos que midan el comportamiento de los servidores, todos los

empleados deben dar el ejemplo, no pueden usar su cargo o influencia con el fin de obtener beneficios personales o para otro.

Principios:

- Integridad, desempeñarán su trabajo con honestidad, diligencia y responsabilidad.
- Objetividad, no participarán en ninguna actividad o relación que pueda perjudicar su participación de manera imparcial.
- Confidencialidad, serán prudentes en el uso y protección de la información adquirida en el transcurso de su trabajo.
- Probidad. - Actúa con rectitud, honradez y honestidad.
- Eficiencia. - Desarrolla correctamente sus labores, reduciendo al mínimo los recursos utilizados para alcanzar los objetivos de la Entidad.
- Lealtad y Obediencia. - Actúa con fidelidad y solidaridad con todo el Personal cumpliendo las órdenes que le imparte su superior jerárquico, en la medida que reúnan las formalidades del caso.

Meritocracia. - De acuerdo a la Ley del Servicio Civil N° 30057 se puede extraer lo siguiente:

- Elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos.
- Elevar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública. No existe una escala técnica, las que existen son

elaboradas a criterio de un funcionario, sin ningún sustento técnico, no se mide la carga laboral.

- Eliminar la burocracia, de acuerdo con el Reporte Global de Competitividad, el primer obstáculo para hacer negocios en el Perú es la burocracia estatal.
- Se busca seleccionar a los servidores públicos en base a competencias y promoverlos en base al desempeño.
- Reformar la planilla estatal y establecer un régimen único para los servidores públicos, y así asegurar la calidad de los servicios en beneficio de la ciudadanía, anhelo que data de muchos años, sin que a la fecha se haya podido lograr este deseo.
- Concursos competitivos, el acceso a los puestos de trabajo de este régimen se debe obtener mediante concurso, la permanencia debe estar condicionada al buen desempeño y también el ascenso está regido por concurso de méritos. Por otro lado, la norma permite que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, cuenten con estabilidad laboral, la reforma del servicio civil está orientado a que el Estado cuente con un grupo de directivos y servidores públicos altamente calificados y cuya selección se base en concursos públicos transparentes donde prevalezcan las competencias profesionales y técnicas.
- Se profesionalizará a los servidores a través de la evaluación constante, la capacitación y el cumplimiento de metas. Precisa que los resultados de la capacitación que reciban y su aprovechamiento a favor de la institución deben ser medibles. Asimismo, las

evaluaciones de desempeño permitirán capacitar a aquellos trabajadores que salgan mal. La evaluación es obligatoria y continúa, y estará sujeta a reglas como: los factores a medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto. Se deben realizar en función a factores verificables; el servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que será evaluado, se realiza con una periodicidad anual.

Concurso Público.- La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR aprobó norma que regula el procedimiento para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos –MPP que es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas que se encuentren o no en el tránsito al nuevo régimen del servicio civil. La directiva que entró en vigencia cuenta con disposiciones precisas para gestionar el Proceso de Diseño de Puestos (perfiles de puestos), y anexan dos (02) Guías metodológicas:

Anexo 1: Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicables a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Esta guía debe ser empleada obligatoriamente por entidades públicas que convoquen concursos de personal CAS y reemplazos en los casos de los regímenes laborales de los D.Leg. N° 276 y 728.

Anexo 2: Guía metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos –MPP, aplicable a régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Debe ser empleada únicamente por las entidades que se

encuentran en la etapa tres del tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil y constituye el primer documento de gestión de recursos humanos de la entidad.

Cabe destacar que los perfiles de puestos son instrumentos claves en la gestión de los recursos humanos en el Estado que contribuyen a desarrollar y garantizar procesos de selección transparentes y meritocráticos y que respondan a las exigencias de contratar personal que pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en dicho puesto. Asimismo, son el insumo para gestionar los procesos la inducción del nuevo personal, la capacitación del personal, su línea de carrera en el Estado y las posibilidades de desplazamiento como destakes a otros puestos y/u otras entidades, entre otras importantes aplicaciones.

Ingreso Directo – Empleado de Confianza. - De acuerdo a la Ley del Servicio Civil se puede precisar lo siguiente: un trabajador de confianza puede ser nombrado sin concurso y puede ser cesado retirándosele la confianza sin justificación alguna. Nuestra Constitución Política establece que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio del Estado, señala que se encuentra regulado el ingreso a la carrera administrativa, los derechos, deberes de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios que desempeñan cargos de confianza, en ningún caso será mayor al 5% de los servidores que figuran en cada entidad, en estos casos la norma se aplica según la naturaleza de sus labores, con lo cual ratifica que los

empleados de confianza se encuentran sujetos a ciertas particularidades en el ejercicio de sus funciones.

El cargo de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación de Personal, este personal no puede sindicalizarse, lo obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios. La Ley del Servicio Civil, Ley No 30057, indica que el servidor de confianza es un servidor civil que forma parte del entorno directo de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza de quien los designó.

El Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo No 040-2014-PCM, indica que el servidor de confianza ingresa al servicio civil sin concurso público de méritos, debiendo cumplir con el perfil del puesto en función de conocimientos y experiencia y no están sujetos a periodo de prueba como la norma expresa. Las entidades del Sector Público pueden contratar personal de confianza vía Contrato Administrativo de Servicios siempre que dichas plazas existan previamente en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP).

Derechos Laborales. - Decreto Legislativo 276 y 728, de acuerdo a estas normas el derecho laboral tiene como objetivo principal establecer y garantizar de manera segura y apropiada los beneficios que tienen derecho los trabajadores: Descanso vacacional, doce remuneraciones, licencias, horas de trabajo reguladas por Ley, seguridad social, condiciones de higiene y de seguridad laboral. La

jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias o de 48 horas a la semana como máximo, a 45 minutos de refrigerio como mínimo, descanso semanal obligatorio como mínimo a 24 horas consecutivas a la semana, otorgado preferentemente en día domingo, descanso remunerado en los días feriados, licencia pre-natal y post natal para la trabajadora gestante, derecho a una hora diaria de permiso para darle de lactar a su hijo, la cual se extiende hasta cuando el menor tenga un año, licencia por paternidad, el trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo durante 4 días con ocasión del nacimiento de su hijo.

Los CAS: doce remuneraciones, aguinaldo fiestas patrias y navidad según decreto.

Cuando se implemente la tan mencionada Ley el servidor público percibirá:

- Principal. - Resulta de la familia de puestos.
- Ajustada. - Se otorga al puesto en razón de la entidad, en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones o monto que involucran las decisiones sobre recursos del Estado.
- Vacaciones. - Entrega económicas por el derecho vacacional.
- Aguinaldos. - Entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad.
- Se da un plus denominado la valorización Priorizada, de acuerdo a la zona donde prestará servicios.
- CTS, descanso médico, licencias.

Concurso público: De acuerdo a la Ley del Servicio Civil se puede precisar lo siguiente:

- Mérito, principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa está determinado por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño del empleo.
- Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos y las ciudadanas que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole.
- Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- Convocatoria, difusión efectiva en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales.
- Transparencia, en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los miembros de los Comités.
- Especialización, de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección.
- Confiabilidad y validez, de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera.

Negociación Colectiva.- De acuerdo a la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 promulgado el cuatro de julio del 2013, se puede destacar lo siguiente: se reabrió un antiguo debate en nuestro medio, se presenta comentarios y discusiones sobre su contenido, alcance y proyección de la tan esperada reforma del empleo público, si algún consenso existe en el país, el atraso que padece la función pública en todos los niveles de gobierno, las críticas llegaron por varios frentes sobre los artículos de la flamante Ley que ha merecido la interposición de dos demandas de inconstitucionalidad. Una promovida por un grupo de congresistas y la otra por las organizaciones sindicales que se sienten afectadas porque atenta contra los principios constitucionales como la negociación colectiva en forma amplia y transparente.

En efecto, se prohíbe cualquier tipo de negociación colectiva con carácter económico. Por tal entendemos que negociación es aquella donde los actores acuerdan el incremento real de las peticiones, donde se debe negociar todo el pliego petitorio, no procede otorgar el estatuto jurídico de negociación colectiva a ese mero debate limitativo destinado sólo a determinar condiciones de trabajo, como hace la Ley del Servicio Civil. La Ley delimita el contenido del derecho a la negociación colectiva, señalando que ninguna negociación puede alterar la valorización de los puestos de conformidad al principio de legalidad presupuestaria previsto en la Constitución.

El texto del vigente Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM de junio del 2014, del cual podemos indicar que lapida la posibilidad que el derecho colectivo que debe tener todo trabajador y

se limita solo a las condiciones de trabajo, no existe la más mínima posibilidad de presentar pliegos petitorios que contenga condiciones económicas. La Negociación Colectiva es Bilateral, existen dos partes, en las leyes anuales de Presupuesto se indica que el Estado no puede pagar nada si no está debidamente presupuestado, y, en los presupuestos no se observa que exista partida para negociar incrementos remunerativos, todo trabajador debe mantener su capacidad adquisitiva.

En el Artículo 28 de la Constitución Política del Perú el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Cautela su ejercicio democrático:

- Garantiza la libertad sindical.
- Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

El Convenio N° 151 de la OIT indica que: Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos.

1.3 Marco Espacial

El presente trabajo está orientado a un Organismo Constitucional Autónomo del Estado; para ello se ha analizado información importante a cerca de la implementación de la Ley del Servicio Civil, cuyo objetivo está orientado a

implementar cambios significativos en temas laborales muy cuestionados en la última década, a fin de fortalecer el estudio se ha tomado en cuenta la opinión de un experto.

Conforme lo señala Cortázarde, Lafuente, Sanginés se ha efectuado el análisis documental normativo correspondiente; el avance económico de las últimas décadas fue importante, el grado de instrucción de los habitantes se ha elevado y la evolución de los canales de comunicación ha posibilitado que los habitantes estén cada vez más informados y que demanden el aumento y mejoramiento de los servicios que adquieren.

En muchos de los países los servicios que brinda el Estado se llevan a cabo a través del establecimiento de un servicio civil. Como por ejemplo Brasil, Costa Rica, Colombia, México, Uruguay, Bolivia, Ecuador, Guatemala, Honduras, Chile, El Salvador, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Bolivia, Guatemala y Honduras; han introducido importantes reformas, con distintos niveles de éxito. En la región después de las reformas que implementaron los países se observa un avance estimulante en expresión de actualización del servicio civil en el territorio, sin embargo, esta permanece en un nivel parcialmente pequeño, los estados tienen que modernizarse, ello no se logra si no se cuenta con un servicio civil acorde con los tiempos.

Todos los países tienen como objetivo principal el fortalecimiento y especialización del servicio civil. El gobierno no parece que se haya adecuado a la época, no se observa que los servicios que brinda satisfagan plenamente a la población, el estado no cumple su rol fundamental como es el brindar servicios eficientes a pesar que en el territorio se encuentra una firme solicitud de gobiernos más competentes y que cumplan su rol con la población, la

confianza en las instituciones públicas no es la más adecuada, el ciudadano común no cree en sus instituciones, por la excesiva burocracia y personal, poco técnico y poco especializado.

1.4 Marco Temporal

La carrera pública es un conjunto normas, políticas y procedimientos que regula el ingreso, los beneficios y responsabilidades que les incumben a los trabajadores estatales se conduce por principios rectores como igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía de niveles obtenido y una remuneración justa, que debería contener reglas que generen incentivos, se deben diseñar perfiles laborales que motive su crecimiento profesional, se introduce la meritocracia para dignificar la calidad de los trabajadores públicos que se brinda a los ciudadanos. Se debe revertir la desconfianza fomentada por muchos años, los trabajadores deben confiar en sus instituciones y a través de ellas tener la plena seguridad que se respetarán sus condiciones laborales. Uno de los objetivos de esta ley es conseguir homogeneizar los sueldos.

Esta Ley si bien es cierto tiene muchos aciertos, como la de fomentar la permanencia en el puesto de trabajo, indica que no habrá destitución masiva de trabajadores. Los trabajadores que se hallan con contratos CAS son aquellos a quienes les es factible adherirse al sistema estatal. Como toda norma tiene observaciones, siendo las más frecuente de los grupos sindicales. Su implementación tiene inconvenientes, no se cuenta con una supervisión efectiva por parte de la entidad que está a cargo la implementación de esta norma. Otra interrogante que se observa en la Ley es que no es forzoso, el ingreso al nuevo régimen es facultativo mediante concurso público. En el caso

de que un servidor no gane el concurso, se mantiene en su mismo régimen laboral (no tiene que renunciar). Otro aspecto que no motiva al traslado a esta nueva ley es la posibilidad de no contar con el derecho a un sueldo equitativo y suficiente.

Finalmente, la naturaleza irrevocable de los derechos laborales, al disponer que no resulte acumulable el periodo de prestaciones de aquellos trabajadores que estando en el régimen pensionario del Decreto Ley 20530 promulgado el 26 de febrero de 1974, se debe buscar el mecanismo que haga atractiva su traslado a esta norma –servicio civil-.

1.5 Contextualización

1.5.1 Contexto histórico

Con relación a la administración Pública en nuestro país data en los años 1845 donde se aprueba la Ley de Cesantía y Jubilación, se instalaron oficinas públicas en todo el país durante los diferentes gobiernos y el más importante se da en el año 1918 cuando se reglamenta la asistencia de los empleados públicos y la realización de un censo de empleados públicos, aprobada por la Ley N° 2760, promulgado el 26 de junio de 1918.

La principal normativa orientada a integrar la profesión administrativa es la Ley N° 11377 del 29 de mayo de 1950 – Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, con la cual se dictan los principios a través de los cuales se regula la carrera administrativa de los servidores del Estado, se crea el Consejo Nacional de Servicio Civil, con ello se buscó ordenar los procesos de la Administración del Sector Público. Se

dicta el Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público- publicado el 06 de marzo de 1984.

En el año 2001, se creó una comisión multisectorial sobre la situación del personal de la Administración Pública Central, lo cual determinó que dentro de un proceso de perfeccionamiento del estado un grupo de entidades del gobierno comenzaron a emigrar hacia el sistema laboral privado. Existen trabajadores que están en regímenes laborales diferentes, tienen reglas diferentes a pesar de que ejecutan o desempeñan funciones parecidas. Las normas aludidas determinan el pago de retribuciones económicas, así como los deberes y derechos que le son aplicables, afectando el clima laboral.

1.5.2 Contexto Político

El Estado se encuentra obligado a organizar los servicios públicos, cualesquiera que sean, para suministrarlos con eficiencia, oportunidad y celeridad, según las reglas de la Constitución, lo que implica el ejercicio de poderes de dirección y control sobre el personal, como en cualquier otro empleo subordinado. En el nivel más elevado del Estado, está el poder político de origen electivo, al que corresponde trazar los lineamientos de la actividad pública.

El Gobierno emite la Ley N° 30057, con la finalidad de homogenizar los distintos regímenes laborales y orientar todo el esfuerzo para contar con un verdadero marco legal que permita dar un buen servicio.

1.5.2 Contexto Social

El sector Justicia es una prioridad del Estado, que los servicios que se brinda sean los adecuados porque en una sociedad sin justicia carece de aceptación de la sociedad, el sabor que sienten es la presencia de una justicia injusta, solo para los que más tiene. Un país es más sólido cuando su justicia está fuera del margen político, aquí radica la importancia de contar con trabajadores calificados, que sus ingresos estén dentro del promedio del mercado, no pueden esperar se gestione ante el Congreso y al MEF, la modificación de sus ingresos.

1.5.2 Contexto Cultural

Con el transcurrir de los años, la calidad de atención de la justicia ha evolucionado, pero no en la medida que se hubiera deseado, se debe tomar conciencia que la justicia es importante en toda sociedad, más en la nuestra donde los niveles de corrupción llegan a los sectores del poder, donde es difícil pensar que tenemos un poder judicial fuerte, independiente. Por lo tanto, el sector comprometido en el cambio de imagen debe crear los modelos de servicios procurando que éstos sean los adecuados para que los encargados de implementar justicia garanticen la total transparencia. Por ello se necesita contar con un sector calificado para llevar a cabo una adecuada selección.

II. Problema de Investigación

2.1 Aproximación Temática

Según Arámbula (2015): el estudio llevado a cabo sobre la experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile, indica que la administración pública debe ser percibida como un sistema de estructuras articuladas con procesos y políticas que generen rebote en el desarrollo de los directivos y líderes del sector público, sobre todo en la población. Los sistemas de servicio civil de niveles importantes en los gobiernos, son relevantes diseñadas para implementar cambios en los directivos y la administración estratégica de los recursos humanos. Al respecto las personas son el elemento más importante de una organización. (p.22).

Lacoviello (2011), en su obra la República del Ecuador Plan Nacional del Buen Vivir – indica que el mismo fue elaborado por la SENPLADES, donde el presidente del Ecuador dispone se implemente cambios importantes. Uno de los objetivos fue diseñado teniendo en cuenta los planes del gobierno como la construcción de un Estado amigable, además, era necesario llegar a la población de manera eficiente. A medida que se va desarrollando los programas se dieron cuenta que tenía puntos críticos, como es el caso de los trabajadores que laboran en el Estado; no estaban preparados para los objetivos que tenía el gobierno, por lo que se determinó la necesidad imperiosa de implementar cambios importantes, y que se reflejaría en un Estado moderno, amigable con vocación de servicio. (p.20).

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), existen diversos regímenes, más de 102 escalas remunerativas, reglas diferentes que regulan

el pago a los servidores públicos. La Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 consolida el último intento de reforma en materia de recursos humanos del Estado, iniciado el año 2008, que aspira a convertirse en una reforma integral, toda vez que pretende reorganizar la administración pública, tanto en su estructura como en la función pública. Este tránsito al nuevo régimen del servicio civil, supone un conjunto de actividades preparatorias, tales como un análisis situacional de la organización interna de cada entidad.

Estamos frente a un tránsito voluntario y que los servidores que vienen laborando bajo los regímenes laborales Decreto Legislativo N° 276 y 728, podrán optar libremente por quedarse en su regímenes laborales de origen; sin embargo, por nuestra parte consideramos que la norma no es del todo sincera, toda vez que no es cierto que sea un tránsito íntegramente voluntario, y que los trabajadores que actualmente laboran bajo los regímenes antes mencionados puedan optar por quedarse tranquilamente en el régimen en que se encuentran, sino que si optasen por permanecer en estos regímenes, su situación será muy diferente a la que se encontraban antes de la entrada en vigencia de la norma, los derechos colectivos, serán de aplicación inmediata para los servidores de los Decretos Legislativos 276 y 728, vale decir, independientemente de si optasen por permanecer en su régimen.

2.2 Formulación del Problema de Investigación

Problema General

¿Cuáles son las principales dificultades para la implementación de la Ley del Servicio Civil en un Organismo Autónomo del Estado?

2.2.1 Problema Específico N° 1.-

¿Qué importancia tiene el sistema de compensaciones en un Organismo Autónomo del Estado?

2.2.2 Problema Específico N° 2.-

¿Qué importancia tiene la Carrera Administrativa en un Organismo Autónomo del Estado?

2.2.3 Problema Específico N° 3.-

¿Qué importancia tiene el Servidor Público en un Organismo Autónomo del Estado?

2.2.4 Problema Específico N° 4.-

¿Cuáles son los principios del Código de Ética en un Organismo Autónomo del Estado?

2.2.5 Problema Específico N° 5.-

¿Cuáles son las características de la Meritocracia en un Organismo Autónomo del Estado?

2.2.6 Problema Específico N° 6.-

¿Cuán importante es un concurso público en un Organismo Autónomo del Estado?

2.2.7 Problema Específico N° 7.-

¿Cuáles son los derechos laborales en un Organismo Autónomo del Estado?

2.2.8 Problema Específico N° 8.-

¿Cuáles son las limitaciones de la negociación colectiva en un Organismo Autónomo del Estado?

2.3 Justificación del Estudio:

2.3.1 Justificación Técnica. -

El presente trabajo de investigación está referido a la identificación y análisis de los principales desafíos que enfrenta La Ley del Servicio Civil en un Organismo Constitucional Autónomo del Perú, dicha norma tiene como uno de sus principales objetivos establecer un régimen uniforme para las personas que dan servicios al Estado. Lo que se busca es darle valor al sector público, para que su desempeño se lleve a cabo de manera eficiente, y el Perú pueda lograr un cambio institucional y cultural tanto en las organizaciones como en las personas que trabajan para él, por lo que representa una reforma con visión de largo plazo. Debido al enorme retraso en la implementación de la Ley del Servicio Civil, es necesario cambios importantes en el desarrollo de los procesos a fin de consolidar su implementación, es necesario contar con un asesoramiento permanente que ayude a las entidades a implementarlo.

2.3.2 Justificación Práctica. - El presente trabajo se ha realizado para identificar los inconvenientes que viene atravesando la Ley del Servicio Civil en un Organismo Constitucional Autónomo, a fin cumplir con los alcances de la Ley N° 30057. Se ha cruzado información para verificar el estado actual e identificar la debilidad más importante para corregir o superar los pasos engorrosos que tiene los diferentes lineamientos emitidos por SERVIR. Además, se ha solicitado a un experto opinión sobre diversas interrogantes a fin de determinar los motivos de la no implementación del tan esperado marco legal.

2.3 Relevancia

Los resultados que vemos día a día, se hacen necesario implementar un marco legal que sea la herramienta vital para que el Estado Peruano, se modernice, sea eficiente y que sus procesos se desarrollen de tal manera que la población lo sienta, sobre todo los más pobres del país. El estudio propuesto corresponde a una investigación cualitativa.

2.4 Contribución

Tal como está concebida la Ley del Servicio Civil brinda el marco para impulsar una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos años. En este sentido, la reforma del Servicio Civil introducirá la Meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda y debería elevarse los ingresos de los trabajadores que están bajo el Decreto Legislativo 276 y los servidores con Contratos Administrativos - CAS. Permitirá conocer la situación actual del sistema, detallando sus fortalezas y debilidades, así como las oportunidades de mejora, el hecho de contar con un diagnóstico anterior realizado con la misma metodología permite hacer un ejercicio comparativo que muestra los avances logrados. El gran problema que se observa son los ingresos al Estado, no se tiene confianza.

2.6 Objetivos

Objetivo General:

Determinar las dificultades para la implementación de la Ley del Servicio Civil en un Organismo Autónomo del Estado.

2.6.1 Objetivo Específico 1:

Determinar la importancia del sistema de compensaciones en un Organismo Autónomo del Estado.

2.6.2 Objetivo Específico N° 2.-

Determinar la importancia de la Carrera Administrativa en un Organismo Autónomo del Estado.

2.6.3 Objetivo Específico N° 3.-

Determinar la importancia del Servidor Público en un Organismo Autónomo del Estado.

2.6.4 Objetivo Específico N° 4.-

Identificar los principios del Código de Ética en un Organismo Autónomo del Estado.

2.6.5 Objetivo Específico N.º 5.-

Identificar las características de la Meritocracia en un Organismo Autónomo del Estado.

2.6.6 Objetivo Específico N.º 6.-

Determinar la importancia de un Concurso Público en un Organismo Autónomo del Estado.

2.6.7 Objetivo Específico N.º 7.-

Identificar los Derechos Laborales en un Organismo Autónomo del Estado.

2.6.8 Objetivo Específico N.º 8.-

Determinar las limitaciones de la Negociación Colectiva en un Organismo Autónomo del Estado.

III. Marco Metodológico

3.1. Metodología

3.1.1. Enfoque de Investigación. -

El enfoque de investigación se realiza desde el punto de vista del enfoque cualitativo. Para lo cual he utilizado la recolección de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. (Hernández, . Fernández, y Baptista – Lucio, 2014, p.7).

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2014), indican que el enfoque cualitativo hace referencia a caracteres, atributos, esencia, totalidad o propiedades no cuantificables, que podrían describir, comprender y explicar mejor los fenómenos, acontecimientos y acciones del grupo social o del ser humano.

3.1.3 Método de Investigación. –

El método de investigación para el presente trabajo que se ha utilizado el método inductivo, según katayama (2014) este tipo de método permite observar los hechos sociales, obtener y clasificar datos hasta lograr el máximo nivel esperado, formular conceptos, que permita procesar la información en el lugar aplicando una lógica inductiva.

3.1.4. Diseño de Investigación. –

A través del Estudio de caso según Ñaupas, (2014), es una modalidad de búsqueda empírica que se adecúa para estudiar problemáticas o situaciones específicas.

Se utiliza como método de evaluación cualitativa en la sociología y en la educación. Es una opción metodológica para ser utilizada en una investigación sistémica y profunda de un caso en concreto. (p.364).

3.2 Escenario de Estudio

El ambiente físico, donde se va a realizar el estudio de investigación es un Organismo Constitucional Autónomo, cuya sede institucional se encuentra ubicada en la ciudad de Lima. A través de la Carta Constitucional que se le confiere a este organismo, la responsabilidad de elegir y destituir si es el caso, a quienes ejercen las jefaturas de dos importantes organismos que concurren en la realización de las elecciones políticas generales y municipales en el Perú. Asimismo, velar por la independencia en el ejercicio de la función y selección de los más idóneos.

Conformación. - En la conformación de este Organismo, está representada la institucionalidad del País: Poder Judicial, Ministerio Público, Colegios Profesionales y Universidades Públicas y Privadas.

Está conformado por siete integrantes a quienes se denomina consejeros. Los demás niveles, se detalla: Alta Dirección, Profesionales, Técnicos.

3.3 Caracterización de sujetos

Las personas que participaron en el proyecto de investigación denominado Dificultades para la Implementación de La Ley del Servicio Civil en un Organismo Autónomo, año 2017, son los que laboran en dicho organismo.

3.4 Trayectoria metodológica

Los pasos a seguir para desarrollar la investigación relacionada al Servicio Civil, son los siguientes:

- Identificación del caso, que ha motivado la selección del tema de investigación.
- Investigación de la realidad problemática, antecedentes y su contexto.
- Formulación del problema del caso de investigación.
- Justificación del tema de investigación.
- Marco conceptual del tema de investigación.
- Establecer el diseño de investigación.
- Obtener documentos de la entidad –informes- entre otros.
- Recolectar información sobre el contexto (legislación, datos históricos, etc.)
- Entrevistas a expertos en la materia, elaboración de una lista de preguntas.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas más utilizadas en la investigación cualitativa que se utilizó son la recolección de información y la encuesta.

3.5.1 Análisis Documental. - Recolección de información, a través de la revisión de documentos y encuesta.

Solís (2003), define al análisis documental como la operación que consiste en seleccionar ideas informativamente relevantes de un documento, a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para recuperar la información contenida en él.

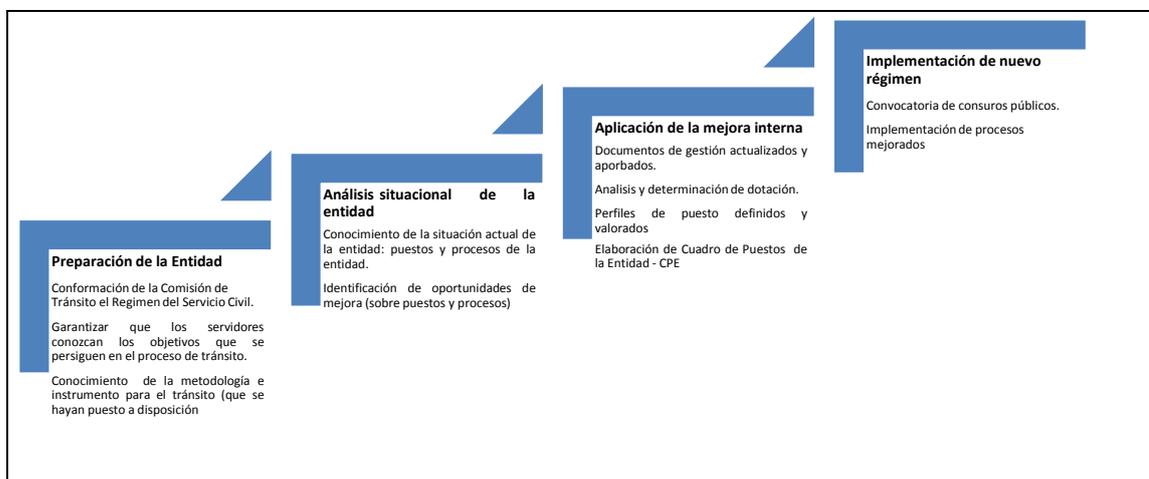
Obviamente que los propósitos del análisis documental trascienden la mera recuperación/difusión de la información. Ellos también se orientan a facilitar la cognición y/o aprendizaje del individuo para que este se encuentre en condiciones de resolver problemas y tomar decisiones en sus diversos ámbitos de acción.

3.5.2 La entrevista,

Es la técnica más empleada entre el investigador y el entrevistado, que tiene como finalidad conocer a profundidad el tema de investigación. Una entrevista es un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre una, dos o más personas donde un entrevistador es el designado para preguntar.

Corbetta. P. (2007) manifiesta que la entrevista es una conversación provocada por un entrevistador con un número considerable de sujetos elegidos según un plan determinado con una finalidad de tipo cognoscitivo. Siempre está guiada por el entrevistador, pero tendrá un esquema flexible no estándar.

Figura 1.- Entrevista

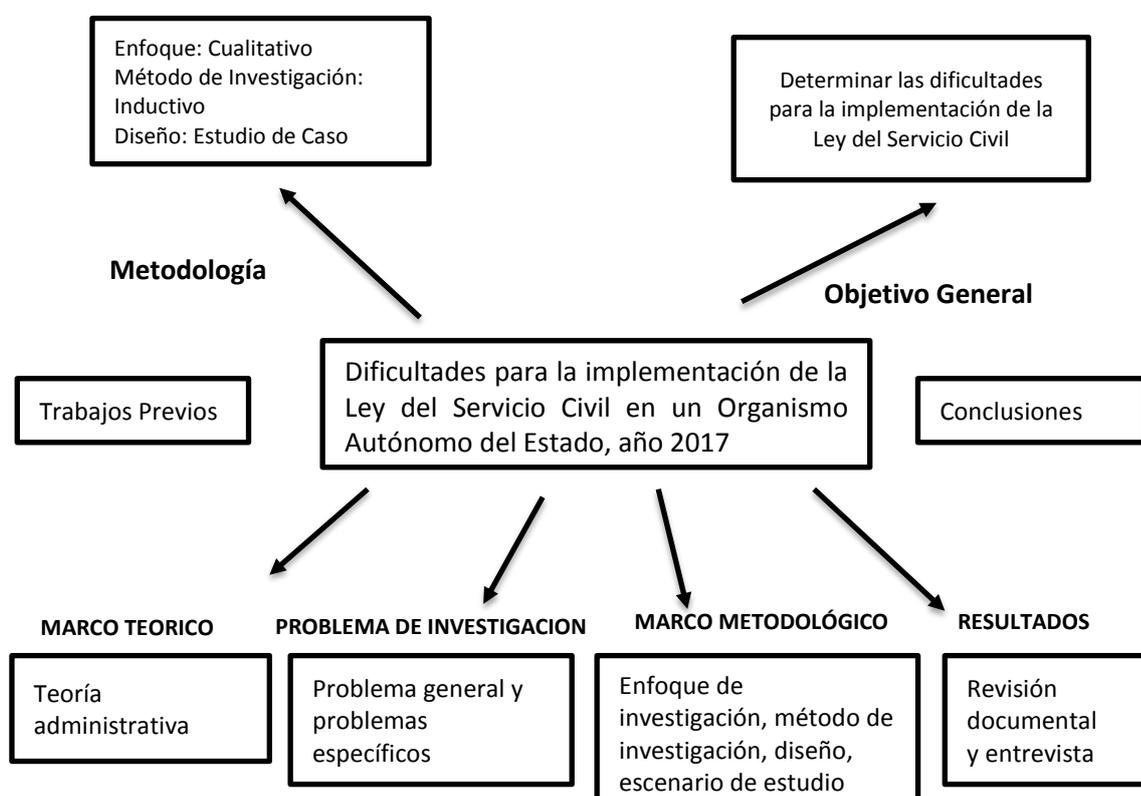


3.6 Tratamiento de la Investigación

En la presente investigación con la información obtenida de la Institución sobre los procesos que se han llevado a cabo respecto a la implementación de la Ley del Servicio Civil, Como: Mapeo de Puestos, CAP-Provisional, ROF – nueva organización-, Evaluación, PAP, Mapeo de Procesos, entre otros.

Con la finalidad de ahondar más en el tema se logró llevar a cabo una entrevista a un especialista laboral con mucha experiencia en el Estado sobre los aspectos laborales; para ello previamente se elaboró una guía de entrevista para ser aplicado al especialista, a quien se le explico el objetivo de esta entrevista. La información resultada del análisis documental, la opinión del especialista laboral y la teoría relacionada con el tema se cruzaron las fuentes (documentos, teoría y entrevista).

3.7 Mapeamiento:



3.8 Rigor Científico. -

Para el presente trabajo de Estudio de Caso, considerando la Ciencia Administrativa que contempla el rigor científico que debe tener toda investigación, se ha tenido en cuenta lo planteado por Goetz y LeCompte (1998), además debemos mencionar a la -Magíster y Doctora en Salud Pública María Mercedes Arias Valencia Profesora de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia, Colombia y a Clara Victoria Giraldo Mora- Psicóloga, Magíster en Salud Colectiva, Doctora en Sociología Médica. Profesora de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia, Colombia; en lo relacionado a la credibilidad y confiabilidad.

La Credibilidad. - Es el grado o nivel en el cual los resultados de la investigación reflejan una imagen clara y representativa de una realidad o situación dada, es demostrable.

En el presente estudio realizado se verificó que los resultados obtenidos de la data analizada, surge de una observación poco alentadora sobre los pasos que se vienen llevando a cabo, al no contar a la fecha con una organización donde se refleje el nivel e importancia que debe tener la Oficina de Recursos Humanos; este estudio se complementa con la entrevista al experto. Teniendo la data analizadas, la base legal y la opinión del experto, se vio que los procedimientos para llevar a cabo la implementación de la Ley del Servicio Civil, tiene serios inconvenientes.

En cuanto a la transferibilidad o llamado también la aplicación de los resultados de la investigación, conlleva necesariamente a la adopción de soluciones, porque se observa debilidades que no permiten contar con los documentos de gestión, hallazgo que requiere ser sustentada por un experto.

La Confirmabilidad.- Se refiere a la forma en la cual un investigador puede seguir la pista, o ruta, de lo que hizo otro, basándose en datos confiables. En el presente estudio para desarrollarlo, lo primero que se realizó fue plantearse el escenario de estudio y el problema ¿Cuáles son las dificultades para la implementación del servicio civil en un Organismo Constitucional Autónomo, para analizar el problema del presente estudio, se procedió a desarrollar la teoría del análisis documental, luego se realizó la caracterización de sujetos en donde se considera a un experto que tiene experiencia y conocimientos en el tema; para lo cual se eligió la técnica de la entrevista para poder obtener una respuesta.

IV. Resultados

4.1 Descripción de resultados. -

En lo que se refiere a la revisión documental, el análisis del estudio se llevó a cabo a partir de los documentos y normas que sirvieron de base sobre la aplicación de la Ley del Servicio Civil.

4.1.1 En lo que corresponde al Objetivo General. - Determinar las dificultades para la implementación de la Ley del Servicio Civil en un Organismo Autónomo del Estado.

Ha sido preocupación del Estado encarar los diversos problemas al haberse observado por muchos años la falta de una administración pública que le permita contar con servicios de calidad al ciudadano, por lo tanto, la reforma del servicio civil pretende superar estos problemas. Debemos sumar el crecimiento económico del país y el desarrollo social.

Se ha observado algunos avances pero no ha sido la solución, porque no contamos con un capital humano altamente calificado, prima la improvisación, desorden y desigualdad, en las retribuciones de los servidores que laboran bajo distintos regímenes, el cuatro de julio del año 2013 se publicó la Ley 30057, entro en vigencia su reglamento el mes de julio de 2014, nació un nuevo régimen con deberes y derechos; marco legal que tiene incentivos positivos como el ingreso al Estado –concurso público-, capacitación permanente, los ascensos por mérito propio, mejores ingresos, todo basado en el principio de la meritocracia y el más fundamental el servicio al ciudadano.

El problema más importante observado a la fecha, es la carencia de eficacia en la gestión la su implementación, nadie mide el mayor a menor gasto en la planilla con los servicios que brinda, otro es el caos normativo que no desarrolla correctamente los deberes y obligaciones de los trabajadores, muchos conceptos remunerativos, que responden a regímenes laborales como la 728 y los CAS, con una inequidad que propicia un mal clima laboral. Respecto a las evaluaciones de desempeño contemplado en la norma, no se ha implementado, la llevada a cabo, nada ha generado, no tenemos de acuerdo a su resultado la retroalimentación, la evaluación debe apuntar al rendimiento por resultados.

Los ascensos congelados por mucho tiempo, en una entidad especializada no existe posibilidad, de pretender optar por una entidad distinta a la que viene laborando. No se ha establecido el costo de la implementación de la Ley SERVIR, no se cuenta con el presupuesto correspondiente, porque no se conoce la valorización de los puestos. No se puede no se cuenta con los documentos normativos de gestión. Además, se cuenta con una estructura inadecuada demasiadas jefaturas que encarecen los costos de la planilla, el Estado debe invertir mucho para una entidad pequeña; el pago de las remuneraciones está en función a la escala obtenida y no por resultados, además existen muchos pasos para su implementación, que no se han llevado a cabo, demasiados cambios, debería ser más simple, o de lo contrario debería haberse constituido un organismo que

lleve a cabo la implementación. SERVIR, no lleva a cabo el seguimiento de los lineamientos que imparte.

La LSC ha generado mucha resistencia, por cuanto genera incertidumbre sobre los derechos ganados por los trabajadores de planilla, el goce de las libertades sindicales y su estabilidad laboral ante un eminente proceso de evaluación constante –no explicado correctamente y implementado-. El diseño de la organización está en revisión por tercera vez en aproximadamente un año, por lo tanto, se deberá actualizar el Mapeo de Puestos, no se tiene el Mapeo de Procesos, se deberá actualizar el CAP – Provisional de acuerdo a las directivas aprobadas por SERVIR. Asimismo, el presupuesto del 2018 no consigna partida para el Mapeo de Procesos. No se cuenta con el CAP financiado (que comprenda la totalidad de las plazas necesarias con su respectivo presupuesto).

4.1.2 En lo que corresponde al Objetivo Específico 1: Determinar la importancia del sistema de compensaciones en un Organismo Autónomo del Estado.

No es equitativo, en la entidad, existen trabajadores del régimen laboral 728, los denominados CAS, con remuneraciones totalmente distintas, primero porque el trabajador CAS no tiene proyección laboral.

No es proporcional, a las actividades que desarrollan, el trabajador 728 tiene una escala remunerativa –atractiva-, tiene estabilidad laboral, percibe dos gratificaciones al año, gratificación escolar CTS, uniforme,

aguinaldo navideño, no es clara, la valorización principal, nuevo concepto que ha originado malestar en la clase trabajadora, sobre todo en aquellas entidades que cuentan con organizaciones sindicales. Suma asignada al Puesto, componente económico determinado para la familia de puestos, entendida ésta en los términos indicados la Ley.

Por lo tanto, la remuneración, así como las condiciones de trabajo, deben ser las herramientas para captar y retener a los trabajadores más calificados, el proyecto no es claro, por lo tanto, no atractiva. Según el marco legal Ley 30057: las compensaciones en entidades como el que nos ocupa, su implementación tiene y va a tener dificultades, por el monto de la remuneración (Principal). Respecto a la Variable –Valorización Ajustada- asignado al puesto en razón a la entidad a la que pertenece, y en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones o montos que involucran las decisiones sobre recursos del Estado, difícilmente tendrá un monto significativo, toda vez que su presupuesto institucional (Recursos Ordinarios es de S/ 25,000,000.00), además la norma indica que para el pago de la planilla se debe contar con el 15%.

4.1.3 En que lo corresponde al Objetivo Específico 2: Determinar la importancia de la Carrera Administrativa en un Organismo Autónomo del Estado.

La carrera administrativa en el Perú fue creada en el año 1984 y definía una línea de carrera y desarrollo profesional; sin embargo, en la

práctica, no se ha implementado. Actualmente, sólo se producen ascensos, previo concurso de méritos, cuando hay una plaza vacante en casos de renuncia, jubilación, fallecimiento de un servidor, etc; pues no hay posibilidad de aumentar plazas vacantes por las limitaciones presupuestales. Dada la imposibilidad de realizar ascensos, tampoco se producen aumentos de sueldos, la carrera, entonces, se vuelve rígida, inoperativa y con largos tiempos de espera para ascender, lo que genera desmotivación en el personal de carrera. El CAP actual con régimen laboral 728 es de 89 plazas.

En el régimen de la actividad privada y en la contratación administrativa de servicios, no existe la posibilidad de carrera, dado que se trata de un esquema de puestos. Con la nueva norma se busca asociar un buen sistema de compensaciones, tanto económicas como no económicas que brinde los incentivos necesarios para apostar por un desarrollo profesional dentro del Estado. No se observa programas que contemple el desarrollo de una línea de carrera, por lo tanto, una vez más una norma que es más política que técnica.

4.1.4 En lo que corresponde al Objetivo Específico 3: Determinar la importancia del Servidor Público en un Organismo Autónomo del Estado.

El servidor público es el capital humano más importante en la organización, administra recursos del Estado, por lo tanto, el mal uso de los recursos afecta a la población, sobre todo a los más necesitados, el hecho de manejar recursos públicos confiere una

responsabilidad particular a la labor de los servidores públicos. Su comportamiento debería ser intachable, transparentes, ya que la sociedad confía en su honestidad, lealtad y transparencia. La actuación de un servidor público está sujeta a diversos reglamentos y normativas; dentro de los Servidores Públicos tenemos el Funcionario Público que puede ser designado mediante elección popular y el Empleado de Confianza de libre nombramiento y remoción, es aquel que desempeña cargo calificado como de confianza, forma parte del entorno de quien lo designó.

4.1.5 En lo que corresponde al Objetivo Específico 4: Identificar los principios del Código de Ética en un Organismo Autónomo del Estado.

La ética, todos parecen estar de acuerdo, es la ciencia del comportamiento humano, es decir, califica lo que se hace a la luz de lo que se debe hacer. Es la norma para formular lo que el hombre debe hacer o no hacer, o para valorar una acción ya realizada:

- Integridad, desempeñarán su trabajo con honestidad, diligencia y responsabilidad.
- Objetividad, no participarán en ninguna actividad o relación que pueda perjudicar su participación de manera imparcial.
- Confidencialidad, serán prudentes en el uso y protección de la información adquirida en el transcurso de su trabajo.
- Probidad, actúa con rectitud, honradez y honestidad.
- Eficiencia, desarrolla correctamente sus labores.

- Idoneidad, se desenvuelve con aptitud técnica legal y moral, con una formación sólida, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
- Lealtad y Obediencia, actúa con fidelidad y solidaridad hacia todo el personal cumpliendo las órdenes que le imparte su superior jerárquico, en la medida que reúnan las formalidades del caso.

Los códigos de Ética no se cumplen, porque el Estado no tiene mecanismos que midan el comportamiento de los servidores, muchas veces las jerarquías mal llevadas determinan que se ejecuten actividades que van contra del Código de Ética.

4.1.6 En lo que corresponde al Objetivo Específico 5: Identificar las características de la Meritocracia en un Organismo Autónomo del Estado.

- Único, establecer un régimen único para los servidores públicos, y así asegurar la calidad de los servicios en beneficio de la ciudadanía, anhelo que data de muchos años, sin que a la fecha se haya podido lograr este deseo.
- Mérito, principal característica, la aplicación del mérito en las reglas de juego con los servidores públicos. El acceso a los puestos de trabajo de este régimen se debe obtener mediante concursos competitivos.
- Desempeño, la permanencia debe estar condicionada al buen desempeño.

- Calidad, elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos.
- Bienestar, elevar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública. No se tiene conocimiento de la escala que va a implementarse.
- Selección, se seleccionará a los servidores públicos en base a competencias y promoverlos en base al desempeño.
- Competitivo, el acceso a los puestos de trabajo debe permitir contar con buenos trabajadores. La reforma del servicio civil está orientada a que el Estado cuente con servidores públicos altamente calificados y cuya selección se base en concursos públicos transparentes donde prevalezcan las competencias.

4.1.7 En lo que corresponde al Objetivo Específico 6: Determinar la importancia de un Concurso Público en un Organismo Autónomo del Estado.

La norma apunta lo siguiente:

- Es importante por su contexto, se debe llevar a cabo con calidad, según el ingreso a los cargos de carrera administrativa está determinado por la demostración permanente de la formación académica, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos. La selección, no se mide técnicamente.

- La participación abierta, todos los ciudadanos y las ciudadanas que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole.
- Público, se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales.
- Transparente, en la gestión de procesos de selección de los miembros de los Comités.
- Especializado, de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección.
- Técnico, evaluar correctamente los perfiles en los procesos de selección para garantizar imparcialidad en la selección de los candidatos.

Para implementar lo enunciado, los concursos se deberían llevar a cabo a través de una entidad prestigiosa (privada).

4.1.8 En lo corresponde al Objetivo Específico 7: Identificar los Derechos Laborales en un Organismo Autónomo del Estado.

La Ley 30057, contempla que los derechos laborales deben estar orientados a la satisfacción laboral y personal de los trabajadores, los desarrollos de las actividades deben darse de manera segura y apropiada para las dos partes que participan en ella el trabajador y el empleador:

Cuando se implemente la tan mencionada Ley en servidor público percibirá:

- Valorización Principal. - Resulta de la familia de puestos.
- Valorización Ajustada. - Se otorga al puesto en razón de la entidad, en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones o monto que involucran las decisiones sobre recursos del Estado.
- Vacaciones. - Entrega económicas por el derecho vacacional.
- Aguinaldos. - Entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad.

Se da un plus denominado la valorización Priorizada, de acuerdo a la zona donde prestará servicios.

Y se entiende que seguirán percibiendo los beneficios de Ley - específica- y convenios colectivos. La gran pregunta cuando se dará la compensación única.

Además (se entiende que mantendrán sus beneficios como los siguientes):

Doce remuneraciones, licencias, horas de trabajo reguladas por Ley, jornada máxima de trabajo 8 horas diarias o de 48 horas a la semana como máximo, a 45 minutos de refrigerio como mínimo, descanso semanal obligatorio como mínimo a 24 horas consecutivas a la semana, otorgado preferentemente en día domingo, descanso remunerado en los días feriados, licencia pre- natal y post natal para la

trabajadora gestante, derecho a una hora diaria de permiso para darle de lactar a su hijo, la cual se extiende hasta cuando el menor tenga un año, licencia por paternidad, el trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo durante 4 días con ocasión del nacimiento de su hijo.

Por lo tanto, existirán trabajadores con beneficios distintos, los del marco legal y los adquiridos –ley o costumbre-. Es un nuevo régimen laboral los beneficios son aquellos que contemplados en la del Servicio Civil.

4.1.9 En lo que corresponde al Objetivo Específico 8: Identificar las limitaciones de la Negociación Colectiva en un Organismo Autónomo del Estado.

Sobre la Negociación Colectiva cuando se publicó la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, si algún consenso existe en el país, este es la fragilidad y atraso que padece la función pública en todos los niveles de gobierno.

La negociación colectiva presenta limitaciones para llevar a cabo el proceso de negociación, la norma determina la problemática de negociar condiciones económicas, es nulo su resultado.

Los trabajadores la han calificado de inconstitucional, se han presentado una serie de reclamos, por un grupo de congresistas y la otra por las organizaciones sindicales que se sienten afectadas porque atenta contra los principios constitucionales como la negociación colectiva en forma amplia y transparente. Asimismo han manifestado

que es restrictiva, que se plasma en prohibir cualquier tipo negociación colectiva.

Por lo tanto no tendría calificación jurídica, entendemos que negociación es aquella donde los actores de la relación laboral pública toman acuerdos siendo uno de ellos el incremento real de las remuneraciones, como no es así no procede otorgar el estatuto jurídico de negociación colectiva a ese mero debate limitativo destinado sólo a determinar condiciones de trabajo, como lo determina la Ley del Servicio Civil en forma contundente y reiterada.

- Desigual, se anula el principio de igualdad de oportunidades.
- Contingente, dejar de negociar los diferentes conceptos genera llevar a cabo laudos arbitrales.

Este marco legal, no genera un clima laboral estable, no es posible negociar cuando el principal actor la condición económica está ausente.

4.2 Descripción de la entrevista. -

En lo que se refiere a los resultados de las entrevistas

4.2.1 Objetivo General: Determinar las dificultades para la implementación de la Ley del Servicio Civil en un Organismo Autónomo del Estado.

El cambio en el sistema laboral propuesto a raíz de la dación de la Ley SERVIR N° 30057, ha originado desconfianza en la clase trabajadores, y en la clase política. Al declararse nulo de pleno derecho

laudos arbitrales sobre incrementos económicos por negociación colectiva, recortándose el ejercicio del derecho principio de igualdad, bajo el pretexto de equilibrio presupuestal no se puede desconocer derechos consagrados en la Constitución y tratados internacionales. Estos hechos y la desconfianza a los concursos que no son muy transparentes, evaluaciones que hasta la fecha no ha servido de nada, y que ahora será una herramienta para poder capacitarse, obtener una promoción, no se asegura que los mejores tendrán oportunidad a una línea de carrera tan deseada por los servidores del Estado.

No se asegura que las compensaciones futuras se reajusten, si tomamos como antecedente la 276 -sin presupuesto-, se tendrá que esperar la dación de una norma que indique algún incremento en las compensaciones; y no existiendo la oportunidad de llevar a cabo un proceso de negociación colectiva, los montos no estarán sujetos a reajuste.

Otro vacío es la libre decisión que tiene el trabajador para incorporarse a esta Ley –voluntaria-, que hará más costoso la planilla de los servidores. El presunto trato discriminatorio entre servidores públicos, indica que la reforma se regiría por el principio del mérito, según el cual la permanencia y progresión se basa en el buen rendimiento y aporte al cumplimiento de metas institucionales por parte del servidor.

Finalmente, es muy burocrático los pasos que se tienen que seguir, la implementación debería ser más simple.

4.2.2 ¿Indique usted la importancia que tiene el sistema de compensaciones en un Organismo Autónomo del Estado?

Las compensaciones son importantes, pero sustantivamente diferentes a las otorgadas al Sector Estatal regulado por las normas de la actividad pública y los trabajadores del Decreto legislativo 728.

Es excluyente, los conceptos en los regímenes laborales indicado son distintos en su concepto y en su monto. No genera línea de carrera, entre los básicos sobre todo en los del Régimen laboral 276, no existe diferencia que podría motivar a un trabajador a asumir un cargo mayor. Son embargables, están sujetos a ser parte de la base de cálculo para los embargos judiciales.

Especiales, están sustentados en leyes propias que definen no solo el proceso de la carrera, sino que también organiza privadamente su propia estructura remunerativa.

Los conceptos y montos de las compensaciones difieren, cualitativa y cuantitativamente, en cada uno de estos órganos constitucionales. Un buen sistema de compensaciones permite contar con buenos trabajadores.

Indica la Ley Servir que la valorización de la compensación económica de los puestos del CPE no podrá exceder, en conjunto, en más de quince por ciento (15%) a la asignación de recursos considerados en el presupuesto institucional de la Unidad Ejecutora para la atención de los pagos correspondiente a las Partida de Gastos 2.1.1 “Retribuciones y Complementos en Efectivo” y 2.3.2.8.1 “Contrato Administrativo de Servicios”, en la oportunidad de elaboración del

Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE). Dicho porcentaje podrá ser modificado previo informe favorable de la Dirección General de Presupuesto Público y de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas.

4.2.3 Objetivo Específico N° 2.- Determinar la importancia de la línea de Carrera en un Organismo Autónomo del Estado

La Ley SERVIR, establecer las reglas que se debe aplicar para los servidores de carrera, el marco general sobre el que se pueden desarrollar y progresar, teniendo en cuenta su importancia para garantizar la continuidad de las políticas públicas. El Sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es el responsable de establecer los lineamientos para la estructura de carrera del servicio civil, que incluye la definición de los niveles y subniveles de carrera correspondientes a todo Estado.

La línea de carrera es una herramienta que utilizan las entidades para retener el talento y, al mismo tiempo, una de las cualidades más valoradas por los trabajadores a la hora de tomar un puesto. Pero en el Estado y en entidades pequeñas es poco probable que se de esta figura, para lograr mejores puestos. Los trabajadores del Estado no tienen delineada la progresión de los ascensos, las escalas no motivan a pensar en mejores niveles; aquí se presenta el reto de cambiar la mentalidad, motivar a los trabajadores con otros atractivos y el logro de su realización.

4.2.4 Objetivo Específico N° 3.- ¿Diga usted, ¿cuál es la importancia del Servidor Público en un Organismo Autónomo del Estado?

El Servidor Público es vital para el desarrollo de los procesos en una entidad del Estado, no solo debe estar capacitado, contar con amplio conocimiento y experiencia en las actividades propias de los organismos de gobierno, formado para rechazar cualquier forma de corrupción, cumplir eficientemente con su labor y en suma, desempeñarse bajo los parámetros de la ética.

La actitud que adopte dependerá mucho de sus valores, esos que le van a dar el valor agregado necesario para un sector muy golpeado en todos los niveles. Es por ello que se debe promocionar la ética del servidor público, este principio cumple un papel fundamental, pues permitirá interiorizar ciertos principios necesarios para establecer sus propias normas de comportamiento, que aplicara en las diferentes situaciones que se le presentan. No es suficiente que tengan claro los conceptos de los procesos de lo bueno y lo malo, sino que la apliquen en su quehacer diario. Debe tener características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, lo cual marca la diferencia en la entidad.

Lamentablemente en el Estado queda solo en la norma y el diseño de perfiles de puestos que se piensa que contribuirá a la transparencia y meritocracia para contar con el personal adecuado, queda ahí.

Las Entidades del Estado no fomentan la cultura organizacional, no existen programas bien implementados primero sobre inducción de personal, un manejo inadecuado de los recursos o la conducta

inapropiada por partes de los servidores públicos contribuirá a que la sociedad tenga una percepción negativa del aparato estatal. Mantener una línea de comportamiento uniforme entre todos los trabajadores del Estado, es una de las obligaciones del servidor público. Los servidores públicos manejan los recursos del Estado, es una gran responsabilidad, por lo tanto, sus actos deben ser intachables.

4.2.5 Objetivo Específico N° 4.- ¿Puede Identificar usted los principios del Código de Ética en un Organismo Autónomo del Estado?

El valor agregado del Código de Ética es de orientación más no de formador de la conducta personal, con el código de ética se busca mejores servidores, ello se va a reflejar en una mejor justicia, una justicia justa.

Principios:

Integridad, es la rectitud honorable de la veracidad, lealtad y respeto en las relaciones.

Objetividad, es imparcial, consciente para evitar prejuicios, conflictos de interés o influencia indebida de terceros que puedan afectar la independencia de su comportamiento.

Competencia, es amparar la calidad del conocimiento y la diligencia con sensatez en el desarrollo de virtudes y habilidades.

Es confidencial, se guarda el secreto profesional, el derecho de las personas a la confidencialidad de aquellas informaciones obtenidas a lo largo de la relación laboral.

Veracidad, se vela por la verdad, el engaño debe estar vetado en la conducta del trabajador.

Fidelidad, se puede entender al mismo tiempo como una virtud.

Obligación que asume al haber aceptado un acuerdo.

Finalmente, la gran interrogante: no se ha cultivado la cultura de desarrollar los principios del código de ética, lamentablemente no se cuenta con políticas orientadas a promover hábitos correctos que generen valor a la entidad.

4.2.6 Objetivo Específico N.º 5.- ¿Cuáles son las características de la Meritocracia en un Organismo Autónomo del Estado?

Estatus, a los que ocupan posiciones de privilegios, y muchos de ellos no realizaron el esfuerzo necesario para poseer los conocimientos para ganar.

Igualdad, se busca, lograr mayores niveles de igualdad de oportunidades, sería de hecho un gran paso hacia la construcción de una sociedad en que cada persona pueda vivir cómodamente. Tomarse en serio el concepto de igualdad de oportunidades implicaría reformas radicales que no se han dado. Esto no significa, sin embargo, que una sociedad que provea igualdad de oportunidades sea una sociedad necesariamente justa. La igualdad de oportunidades es, en otras palabras, una condición necesaria pero no suficiente para la construcción de un orden justo.

Mérito, calidad, se busca bajo el marco legal promulgado que los servidores de la administración pública en un porcentaje importante deben estar calificada para servir al Estado.

Dirigido, la selección de los servidores no es transparente, es ahí donde se oculta la meritocracia, no se da bajo una valoración de la conducta y el desempeño técnico y objetivo.

Demostrable, no se tiene programas que permitan tener la certeza de la aplicación de las normas.

Jerarquizada, grupo con características distintas al grupo mayoritario.

Desmotivante, no genera confianza, porque está muy manoseado el concepto de meritocracia, no basta personal calificado si en la administración pública no se cuenta servidores con valores sólidos, que sientan que el Estado brinda servicios a un cliente especial.

Observamos que las decisiones provienen de funcionarios inexpertos que no están preparados para laborar en un sector muy sensible.

Pero no solo la meritocracia será necesario para contar con buenos servidores en necesario un cambio de cultura, profesionales con formación sólida (moral entre otros).

4.2.7 Objetivo Específico N° 6.- ¿Determine usted la importancia de un concurso público en un Organismo Autónomo del Estado?

Sombrío, el Estado busca la aplicación de la Unicidad de la Carrera Pública, para todo el personal del Estado, dada la naturaleza social y sus fines institucionales, que es la satisfacción del bien común. Pero

lamentablemente, los concursos no son lo transparente que se desea. El servidor civil de carrera puede ganar un concurso público de méritos transversal, obtener un ascenso, para ello debe darse las condiciones, que el ascenso sea un premio. Esperemos que se dé.

Los concursos públicos se configuran como un derecho fundamental, de lo contrario se vulnera su derecho al trabajo, si no se tiene las mismas oportunidades no se garantiza que se dé un resultado imparcial. Porque ocurre, que el principal actor el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, responsable de establecer los lineamientos para la estructura de carrera del servicio civil, que incluye la definición de los niveles y subniveles de carrera correspondientes a todo el Estado no tiene el nivel correspondiente y no es el más técnico.

De conformidad con la jurisprudencia del TC adoptada por medio de las sentencias recaídas en los expedientes judiciales, el principio derecho de igualdad previsto en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución posee dos manifestaciones relevantes. La primera es la igualdad en la ley y, la segunda, consiste en la igualdad en la aplicación de esta. Este principio se debería dar en todas las convocatorias, pero vemos constantemente que se solicitan los exámenes sobre concursos, bajo la Ley de Transparencia, porque no resulta haberse seguido principios elementales como la transparencia, debería grabarse las entrevistas y ser públicos.

4.2.8 Objetivo Específico N° 7.- ¿Indique usted cuáles son los Derechos Laborales en un Organismo Autónomo del Estado?

Los derechos laborales, al homogenizarse en estos organismos, pues éstos no deben ser disimiles, tendrá que haber un mejor control, planificación, administración y desarrollo, de los derechos laborales. Esta ley, que establece un régimen único y exclusivo para quienes prestan servicio en las entidades públicas estatales, instaura los derechos y deberes de los servidores públicos, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros.

Respecto a los derechos laborales de los trabajadores comprendidos en el régimen Laboral 728 que a la fecha vienen percibiendo, estos beneficios tendrían que mantenerse: doce remuneraciones, dos gratificaciones, CTS, aguinaldo navideño, seguro médico familiar, uniforme, permisos, licencia por maternidad, permisos por enfermedad, capacitación, jornada de trabajo; en adición a los nuevos conceptos.

La Ley del Servicio Civil, busca otorgar mejores beneficios, ser atractiva, por lo tanto la nueva escala deberá remunerar adecuadamente a los trabajadores (quienes perciben remuneración promedio del mercado –atractiva-). Hoy en día van a percibir tres conceptos: El principal (básica – escala), Ajustada y Valorización priorizada (por altura, etc.). Un tema aparte, la escala requiere financiamiento, considerando que se van a incorporar los servidores CAS que no perciben los montos de la escala remunerativa ni los

mismos conceptos, ni los mismos beneficios. Además de ello todos los beneficios que se otorgan a la fecha como los que provienen de convenios colectivos.

4.2.9 **Objetivo Específico N.º 8.- ¿Cuáles son las limitaciones de la Negociación Colectiva en un Organismo Autónomo del Estado?**

No va a ser posible llevar a cabo una negociación colectiva con las limitaciones planteadas donde es prohibida negociar condiciones económica, éste proceso su sujeta a la disponibilidad presupuestaria institucional, donde los que más tienen obtendrán obviamente mejores condiciones económicas, frente a aquellos que presentan severas limitaciones materiales; haciendo, cada vez mayor y diferencial las compensaciones económicas existentes en estos organismos. Quien más tiene, negociará mejor y tendrá mejores y mayores compensaciones.

En el marco de la negociación colectiva en la Ley del Servicio Civil, no se puede obtener beneficios o ventajas patrimoniales y económicas para los servidores, toda vez que estos solo pueden solicitar por esta vía la mejora de sus compensaciones no económicas, solo condiciones de trabajo para el cabal desempeño de sus labores o con ocasión de sus funciones.

Bajo la norma se deben otorgar beneficios que comprenda a todos los trabajadores sin ningún distingo.

En efecto, advertimos una vocación restrictiva que se plasma en prohibir cualquier tipo negociación colectiva. Por tal, entendemos que negociación aquella donde los actores de la relación laboral pública acuerdan el incremento real de las remuneraciones. Por lo dicho, no procede otorgar el estatuto jurídico de negociación colectiva a ese mero debate limitativo destinado sólo a determinar condiciones de trabajo, como hace la Ley del Servicio Civil en forma contundente y reiterada. Limitada por el equilibrio presupuestal.

V. Discusión

5.1 Objetivo General: Determinar las dificultades para la implementación de la Ley del Servicio Civil en un Organismo Autónomo del Estado.

Para determinar las dificultades observadas en la implementación de la Ley SERVIR N° 30057, se obtuvo la documentación que forma parte del presente estudio, nos muestra que el propósito de la norma -contar con un Estado Moderno- nos permitió identificar y describir ciertas dificultades en un Organismo especializado, único en el desarrollo de sus funciones. Han transcurrido cuatro años, se han emitido una serie de directivas, y al mes de diciembre del 2017, no se ha llevado a cabo de manera efectiva dicha implementación.

Esta norma, era una de las más esperadas, la demanda de la población así lo ha determinado, están a la espera de servicios eficientes -en tiempo real-, de una nueva carrera pública, por lo tanto el servicio civil meritocrático es una de las herramientas a implementarse para obtener una gestión pública moderna. Por lo tanto tal como lo determina la norma es necesario implementar un conjunto de procesos a través de los cuales se articulan los recursos, a fin de revertir el débil concepto por los servidores del Estado.

Por ello, la Ley del Servicio Civil promulgada el 04 de julio del año 2013, orientada a constituir un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los ciudadanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones.

Norma que debería contener reglas simples que generen incentivos positivos, como por ejemplo el ingreso al Estado mediante concurso público que genere confianza, para ello se deben diseñar perfiles laborales que motive el crecimiento profesional del servidor público, se introduce la meritocracia

para dignificar la calidad de los trabajadores públicos que se brinda a los ciudadanos, concepto usado ya en la implementación del decreto Legislativo 276. Para mejorar las compensaciones debe consignarse el correspondiente financiamiento; además lo más importante, las entidades deben contar con:

Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE)

Manual de Puestos Tipo (MPT)

Manual de Procesos (MP)

Por lo tanto, podemos observar que la implementación por la falta de gestión presenta debilidades. Por ello que, su implementación tiene inconvenientes, primero por el rechazo de los trabajadores, quienes consideran que se avisa una falsa expulsión de su derecho, al declarar una función limitativa cuando se indica expresamente que no se podrá percibir beneficios de otros regímenes laborales; por lo tanto, los beneficios que perciben a la fecha podrían ser recortados. El Estado ha generado esta percepción, porque no administra directamente los avances ni la ejecución de esta Ley, la ha dejado a la voluntad de las entidades.

El desarrollo del proceso de implementación no está siendo liderada adecuadamente -SERVIR no tiene presencia en las entidades-; el área responsable -Recursos Humanos- no implementada adecuadamente; no se han emitido lineamientos para sensibilizar al trabajador, por lo tanto se alimenta la desconfianza (fomentada por muchos años).

Como resultado de la entrevista, el cambio en el sistema laboral propuesto a raíz de la dación de la Ley, primero requiere de mucho trámite, no se observa liderazgo, se han emitido una serie de directivas para mejorar los procesos;

segundo se ha originado desconfianza en la clase trabajadora, en la clase política. Al declararse nulo de pleno derecho laudos arbitrales sobre incrementos, recortándose su derecho, bajo el pretexto de equilibrio presupuestal no se puede desconocer derechos consagrados en la Constitución y tratados internacionales. Estos hechos y la desconfianza a los concursos poco transparentes, evaluaciones cuyo resultado no representa ni genera nada, ahora es el momento para que esta herramienta pueda generar mejores oportunidades laborales como ascensos, asegura que los mejores deben tener oportunidad a una línea de carrera tan deseada por los servidores del Estado.

Otro vacío es la libre decisión que tiene el trabajador para incorporarse a esta Ley –voluntaria-, que hará más costoso la planilla de los servidores. Finalmente, es muy burocrático la implementación debería ser más simple, o de lo contrario debería haberse constituido un organismo que lleve a cabo esta implementación.

La teoría consultada como la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, nos lleva a asumir que una de las funciones del Estado, es la administración de los servicios públicos; actualmente viene siendo cuestionada, por ser una de las funciones más ineficientes como es el caso del sector justicia, que ha sido clasificada en los últimos lugares de eficiencia, según estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), evidenciándose así una problemática a nivel del Estado, pues en nuestro País se ha desarrollado bajo un modelo tradicional y formalista, y con el tiempo se ha constituido en un sistema burocrático que no permite el cumplimiento eficiente de los roles del Estado,

aspecto que se manifiesta en la baja eficacia y efectividad en la prestación servicios, en consecuencia una deficiente administración del gasto social.

5.2 Objetivo Específico 1: Determinar la importancia del sistema de compensaciones en un Organismo autónomo del Estado.

De la documentación revisada como el Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, podemos indicar que es importante el sistema de compensación y sobre todo que sea justa, técnica, que compense adecuadamente y motivadora. La norma no contempla incremento económico una vez otorgadas -escala-, no se indica su variación, no están sujetas a indexaciones, homologaciones, nivelaciones o cualquier otro mecanismo. Por lo tanto, es aquí donde surgen las dudas, porque así nació el pago de remuneraciones otorgadas a través del decreto Legislativo N° 276, que al final fue un fracaso. Lamentablemente, han transcurrido varios años y hoy tenemos una serie de regímenes laborales con sueldos totalmente distintos con actividades similares que desmotiva a los que perciben sueldos muy por debajo de otros. Esta distorsión nace cuando se permite que a los trabajadores sector público se remunere a través de un régimen laboral privado. Nadie controla en el Estado el gasto de las remuneraciones que se pagan.

Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está sujeto a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado. Nada asegura que para su implementación se tiene que esperar la aprobación del Congreso para dotar del fondo necesario.

Como resultado de la entrevista, las compensaciones son sustantivamente diferentes a las otorgadas al Sector Estatal regulado por las normas de la actividad pública y los trabajadores del Decreto Legislativo N° 728. Es excluyente, los conceptos en los regímenes laborales indicado son distintos en su concepto y en su monto. No genera línea de carrera. De ser un beneficio importante lo es.

Las compensaciones son especiales, están sustentados en leyes propias que definen no solo el proceso de la carrera, sino que también organiza privadamente su propia estructura remunerativa.

La teoría consultada como el Decreto Supremo 138-2014-EF, si los factores causan insatisfacción no son los adecuados, por lo que se debe buscar aquellos que satisfagan a largo plazo. Implementar un sistema único de compensaciones, que esté de acuerdo a la responsabilidad del cargo, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones, basadas en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles, todo supeditado a la provisión presupuestaria.

5.3 Objetivo Específico N° 2.- Determinar la importancia de la Carrera Administrativa en un Organismo Autónomo del Estado. -

La Carrera Administrativa en el Perú, es uno de los principios que permite regular el ingreso, los derechos, los logros y los beneficios de los servidores públicos que prestan servicios para el Estado, indicado en la Ley SERVIR y sus normas complementarias.

Este marco legal tiene como objetivo principal el de incorporar personal calificado, garantizando su permanencia y desarrollo dentro de la Organización; objetivo no desarrollado de manera adecuada. Como prueba de ello, la rotación del personal calificado, es alta, porque no se presenta oportunidad para ascensos. La Ley SERVIR, establece las reglas que se debe aplicar para los servidores de carrera, el marco general sobre el que se pueden desarrollar y progresar, teniendo en cuenta su importancia para garantizar la continuidad de las políticas públicas. El Sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es el responsable de establecer los lineamientos para la estructura de carrera del servicio civil, que incluye la definición de los niveles y subniveles de carrera correspondientes a todo Estado.

Como resultado de la encuesta podemos concluir que, la línea de carrera es una herramienta que utilizan las entidades para retener al talento y, al mismo tiempo, una de los argumentos más valorados por los trabajadores a la hora de tomar un puesto. Pero en el Estado y en entidades pequeñas es poco probable que se de esta figura, para lograr mejores puestos. Los trabajadores del Estado no tienen delineada la progresión de los ascensos, las escalas no motivan a pensar en mejores niveles; aquí se presenta el reto de cambiar la mentalidad, motivar a los trabajadores, brindar incentivos atractivos y para el logro de su realización.

La teoría consultada Maslow (1943), indica que el hombre es un ser cuyas necesidades crecen y cambian a lo largo de toda su vida. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas o primarias, otras más elevadas como las secundarias ocupan el predominio de su comportamiento y se vuelven imprescindibles, las necesidades más elevadas, se hallan en la cima

de la jerarquía y a través de su satisfacción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad, lograr la progresión en la carrera administrativa del servidor, nos lleva a asumir que existieron aciertos y desaciertos en el estado actual del servicio civil, los aciertos están contemplados en la Ley 30057, y en los desaciertos tenemos el exceso de reglamentación y trámites con documentación exagerada, deficiencia de atención a las entidades en tránsito. No tenemos definido como se podría documentar una línea de carrera, si para la implementación se observa burocracia.

5.4 Objetivo Específico N° 3.- Determinar la importancia del Servidor Público en un Organismo Autónomo del Estado. -

El servidor público es el más importante en el desarrollo de las políticas de gobierno, administra recursos del Estado, sus actos deben ser intachables, transparentes, manejar los fondos como si fuera de uno mismo (Código de ética). Los procesos que lleva a cargo el Estado no están orientados a generar utilidad, lucro, muy por el contrario, su destino se orienta a servir a la población, generar bienestar a la población y una mejor calidad de vida. Con relación al funcionario de confianza, éste depende del titular de turno.

De acuerdo al resultado de la entrevista podemos precisar: quien pretenda acceder o mantenerse en la función pública, debería tener el siguiente perfil profesional y personal: sólidos valores éticos, probada vocación de servicio, conducta individual y colectiva honesta, íntegra, responsable, justa, eficiente e innovadora en el manejo de la actividad pública; compromiso, solidaridad y participación activa en el servicio público; debiendo estar exento de ambiciones

particulares, tráfico de influencias, de codicia, soborno, complicidad, deslealtad, ineptitud e incompetencia en el servicio.

La teoría consultada como McGregor, D. (1960), el capital humano bajo ciertas condiciones busca responsabilidades, dirige sus esfuerzos hacia los objetivos de la organización, es lo más importante, seguido de valores en todos los niveles, la implementación del Servicio Civil debía constituir la esperanza de la mejora del servicio civil. Esta implementación en un sector especializado donde, deben implementarse políticas agresivas, motivar al servidor, descartar el ambiente de desconfianza, incertidumbre, desterrar la burocracia y la corrupción.

5.5 Objetivo Específico N° 4.- Identificar los principios del Código de Ética en un Organismo Autónomo del Estado

El Estado busca consolidar una reforma del aparato estatal, se busca eliminar de raíz todo lo malo, la sociedad merece buenas personas. Para ello se ha promulgado la Ley N° 28715 el 22 de junio de 2011, y su Reglamento el DS-007-2011-PCM. Los códigos de Ética no se cumplen, porque el Estado no tiene mecanismos que midan el comportamiento de los servidores, muchas veces las jerarquías mal llevadas determinan que se ejecuten actividades que van en contra del Código de Ética, todos los empleados deben dar el ejemplo, no pueden usar su cargo o influencia con el fin de obtener beneficios personales o para otro. Principios: integridad, objetividad, probidad, lealtad y obediencia.

Acerca de la entrevista el valor agregado del Código de Ética es de orientación más no de formador de la conducta personal, con el código de ética se busca mejores servidores, ello se va a reflejar en una mejor justicia, una justicia justa.

Principios: Integridad, es la rectitud honorable de la veracidad, lealtad y respeto en las relaciones.

Objetividad, es la imparcialidad consciente para evitar prejuicios, conflictos de interés o influencia indebida de terceros.

Competencia, es amparar la calidad del conocimiento y la diligencia con sensatez en el desarrollo de virtudes y habilidades.

Confidencialidad, reserva total sobre la información obtenida.

Veracidad, se refiere a estar en concordancia con lo objetivo, con lo verificable.

Fidelidad, obligación que se asume al haber aceptado un acuerdo.

La teoría consultada como Jones, E. y Davis K. (1965) las personas tienen la intención de obtener resultados deseables, pero muchas veces una determinada acción debe ser comparada con las consecuencias posibles porque no siempre los resultados son los esperados, se necesita llevar a cabo una transformación, seguida de mecanismos para implementar valores.

La implementación de la Ley de Servicio Civil N° 30057, debe efectuar ajustes en el esquema planteado a la fecha, su resultado es vital para la reforma de la administración pública, reforma tan esperada, existe la necesidad de un cambio en la cultura de las organizaciones y sus funcionarios, lo cual no ha sido plasmado en la presente Ley. Se requiere contar con mecanismos que causen un impacto positivo en la motivación de los servidores que les permita generar un clima laboral positivo, que busque la satisfacción de necesidades y

la solución de problemas que repercutan positivamente en el desempeño y productividad laboral.

5.6 Objetivo Específico N° 5.- Identificar las características de la Meritocracia en un Organismo Autónomo del Estado.

Las características más importantes, que podemos rescatar de la norma relacionada a la meritocracia, podemos indicar las siguientes:

Mérito (principio rector para el desarrollo de la organización).

Calidad, resultados sin errores.

Único, (establecer un régimen único en el aparato estatal)

Bienestar, a través del servicio civil se mejorará el nivel del trabajador civil, para ello debe ser competitivo.

Acercas de la entrevista la meritocracia da estatus a los que ocupan posiciones de privilegios, realizaron el esfuerzo necesario para poseer los conocimientos para merecer mejores posiciones. Para un sector de los servidores públicos de nuestro país, la Ley de Servicio Civil es considerado como una norma anti laboral e inconstitucional, por lo que se observa rechazo en los diferentes sectores de la administración pública; es necesario que cambie la política que se viene implementando a la fecha, debe difundirse sus bondades y corregir las observaciones. Sin embargo, queda claro que la modernización de un Estado no se logra solo con una Ley, sino mediante una transformación integral del Estado y su Administración.

Sin embargo, podemos enunciar las características más saltantes de la meritocracia: Medible, demostrable, valoración de la conducta, jerarquizada, confianza. No basta personal calificado sino con valores sólidos, que sientan que el Estado brinda servicios a un cliente especial.

De acuerdo a la teoría consultada, según Schuster (2014), se hace necesario una reforma del Estado, como la tecnificación y profesionalización del servicio civil, podemos concluir que las características de la meritocracia, busca, lograr mayores niveles de oportunidades, de hecho, un gran paso hacia la construcción de una sociedad en que cada persona pueda sentirse apoyado por el Estado.

5.7 Objetivo Específico Nº 6.- Determinar la importancia del Concurso Público en un Organismo Autónomo del Estado.

Competencia, para el ingreso al Estado necesariamente se da a través de un concurso público. El Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo No 040-2014-PCM, indica que el servidor de confianza ingresa al servicio civil sin concurso público de méritos, debiendo cumplir con el perfil del puesto en función de conocimientos y experiencia y no están sujetos a años de desempeño de un cargo.

De acuerdo a la entrevista, el Estado busca la aplicación de la Unicidad de la Carrera Pública, para todo el personal del Estado, dada la naturaleza social y sus fines institucionales, que es la satisfacción del bien común. La igualdad se configura como un derecho fundamental. El principal actor es el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que es el responsable de establecer los lineamientos para los concursos públicos.

La teoría consultada como Taylor (1911) bajo el principio de la preparación, planeación se debe seleccionar científicamente a los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes y prepararlos, entrenarlos para producir más y mejor, de acuerdo con el método planeado. La Administración no puede desarrollarse bajo los sistemas políticos donde existe recomendaciones, el Estado de Derecho es débil y la corrupción alta. Los ingresos al estado, no son transparentes. Es necesario, se implementa un plan donde el principal actor debe ser la transparencia, igualdad de oportunidades.

5.8 Objetivo Específico N° 7.- Identificar los Derechos Laborales en un Organismo Autónomo del Estado.

El estado regula que todo contrato individual de trabajo debe merecer como retribución el pago de una remuneración justa, derecho a vacaciones, CTS, gratificación de julio y diciembre, descanso médico, licencias, capacitación. La persona pone a disposición su formación profesional o técnica a cargo del empleador. Lo descrito se encuentra regulado en el Decreto Legislativo 30057, normas complementarias. También se fija lo relacionado a la prohibición de merecer incrementos en las condiciones económicas sin el respectivo respaldo presupuestal. El mérito determinará la mejora de sus compensaciones.

Está prohibido percibir conceptos remunerativos que provienen de otro régimen laboral. No se respeta principios constitucionales, por lo tanto, qué garantiza el respeto por todo lo enunciado.

De la entrevista se deduce que los derechos laborales, al homologarse en estos organismos, pues éstos no deben ser disimiles, se busca un mejor control, planificación, administración y desarrollo. Esta ley, que establece un

régimen único y exclusivo para quienes prestan servicio en las entidades públicas estatales, instaura los derechos y deberes de los servidores públicos, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros.

Respecto a los derechos laborales de los trabajadores comprendidos en el régimen Laboral 728, estos perciben doce remuneraciones, dos gratificaciones, CTS, aguinaldo navideño, seguro médico familiar, uniforme, permisos, licencia por maternidad, permisos por enfermedad, capacitación. Además, cuenta con una escala, que permite remunerar adecuadamente a los trabajadores. Van a percibir tres conceptos: El principal (básica – escala), Ajustada y Valorización priorizada (por altura, etc).

Asimismo, los despidos sustentados en las evaluaciones, que generalmente se prestan para manejos políticos y partidarios, son los que generan reacciones negativas en la sociedad, sobre todo en los trabajadores, generándose un alto costo económico, social y político para el país.

La teoría consultada como la Ley SERVIR, los servidores tienen sus derechos descritos en el Artículo de la indicada norma, producto de su trabajo; el trabajador buscan equidad para sentirse motivado, por ello que la diversidad de regímenes laborales para actividades similares desmotiva al personal, se observa la necesidad de requerir acercamiento con SERVIR para que los beneficios que perciben los trabajadores del régimen laboral 728, se mantengan, respetando sus beneficios –su rango salarial- y aquellos que provienen por costumbre y/o pacto colectivo.

5.9 Objetivo Específico N° 8.- Determinar las limitaciones de la Negociación Colectiva en un Organismo Autónomo del Estado.

Cuando se publicó la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 el cuatro de julio del 2013, se reabrió un antiguo debate en nuestro medio. Como en otras oportunidades se da una norma legal sujeta a comentarios y discusiones sobre su contenido, alcance y proyección de la tan esperada reforma del empleo público. Porque si algún consenso existe en el país, éste es la fragilidad y atraso que padece la función pública en todos los niveles de gobierno.

Las críticas llegaron por varios frentes sobre los artículos de la flamante Ley que ha merecido la interposición de dos demandas de inconstitucionalidad. Una promovida por un grupo de congresistas y la otra por las organizaciones sindicales que se sienten afectadas porque atenta contra los principios constitucionales como la negociación colectiva en forma amplia y transparente.

Se advierte una vocación restrictiva que se plasma en prohibir los procesos de negociación colectiva que contenga condiciones económicas. Por tal, entendemos que negociación aquella donde los actores de la relación laboral pública acuerdan negociar sobre un pliego petitorio. Por lo dicho, no procede otorgar el estatuto jurídico de negociación colectiva a ese mero debate limitativo destinado sólo a determinar condiciones de trabajo, como hace la Ley del Servicio Civil en forma contundente y reiterada.

Delimita, el contenido del derecho a la negociación colectiva, señalando expresamente que ninguna negociación puede alterar la valorización de los puestos de conformidad al principio de legalidad presupuestaria previsto en la Constitución. Por lo tanto, el texto del vigente Reglamento, aprobado por

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM de junio del 2014, lapida la posibilidad que debe tener todo trabajador y se limita solo a las condiciones de trabajo.

Como resultado de la entrevista podemos indicar que esta norma, determina que toda negociación económica debe estar sujeta a la disponibilidad presupuestaria; entidades con mayor cantidad de trabajadores mayor conflicto se va a generar.

Los trabajadores acudirán a distintos organismos, a fin de mantener beneficios ganados.

La Constitución indica que todos los ciudadanos tienen los mismos derechos ante la Ley, no pueden haber sindicatos en otras entidades que han sido contemplados en la Ley SERVIR, que presenten pliegos petitorios distintos a los regulados por la Ley 30057.

VI. Conclusiones

Primera.-

La Ley N° 30057, marco legal del Servicio Civil en el Perú, es uno más de los intentos que hacen los Gobiernos con la intención de contar con un estado moderno, con las herramientas necesarias para que el Estado cuente con servidores altamente calificados, con sólida formación ética y moral. Este marco legal, es poco atractivo, para los trabajadores regulados por el Decreto Legislativo 728 que laboran en la entidad materia de estudio, pero lo más importante que debemos resaltar es la carencia de gestión, casi nula la participación de la Alta Dirección. A la fecha no se observa la participación directa de SERVIR, no se han ejecutado los pasos principales que determina la Ley como la sensibilización a todos los trabajadores, no se cumplió con esta etapa importante, ¿que determina este vacío? nada menos que el desconocimiento. Habiendo transcurrido casi cinco años no se cuenta con los documentos normativos de gestión previstos en la Ley.

Los niveles remunerativos del personal que pertenece al régimen laboral 728, no hará atractivo el tránsito, la escala de producirse el tránsito poco probable que se mantenga. Además, la incorporación no debió ser voluntaria, debió contar con un organismo calificado, con experiencia, y no con SERVIR (recientemente creada), para hacerse cargo de la implementación de esta Ley.

Segunda.-

Para los servidores públicos la retribución económica es el principal factor de bienestar, el estado no retribuye por competencias, no existen bonos, premios que resulten del desarrollo de su actividad; el sistema de

compensaciones definidas en el marco legal, tienen tres componentes: la valorización principal, que resultará de la familia de puestos, en un Organismo Constitucional Autónomo que maneja poco presupuesto y tiene un rango salarial alto para los niveles de los Auxiliares y Técnicos, no será atractivo; el segundo componente denominado Valorización Ajustada, no cumpliría con los parámetros establecidos en la ley, poco presupuesto, personal reducido pero altamente calificado. Y el tercer componente no aplicable en muchos organismos (valorización priorizada). Para la compensación económica, solo se podrá utilizar no más del 15% de la asignación de recursos considerados en el presupuesto.

Tercera.-

En organizaciones pequeñas donde la especialización es muy marcada, es poco probable que se dé la tan mencionada línea de carrera, no se presentan muchas posibilidades en la organización para acceder a otras actividades cuando no se presenta la posibilidad de buscar su desarrollo en otra entidad, además se tiene que sumar que no hay vacantes para pretender convocatorias periódicas. Solo aquellos que pertenecen a la familia de puestos cuyo desarrollo es amplio tendrían la posibilidad de la línea de carrera en otro organismo del Estado.

Cuarta.-

El Servidor Público en la gestión del Estado en todos sus niveles y sobre todo en un Organismo Constitucional Autónomo del Estado, es el mejor valor; si se busca eficiencia y calidad se debe contar con una fuerza laboral

altamente comprometida, adecuadamente remunerada, la Ley SERVIR no haría viable retribuciones como las que perciben.

Quinta.-

El Código de Ética en un Organismo Constitucional Autónomo del Estado y en todo el aparato estatal, es una herramienta de gestión que no está debidamente implementada, no existen mecanismos que midan permanentemente el desempeño ético de los servidores del estado, lamentablemente, solo forma parte de una más de las normas, que solo es utilizada cuando un trabajador ha trasgredido principio fundamentales y se tiene que aplicar medidas relacionadas a su comportamiento, y muchas veces mal utilizadas, porque erróneamente es considerada para sancionar cuando incumple su labor funcional.

Sexta.-

La meritocracia debe implementarse en todo el Estado, es un sistema basado en el mérito, basado en el esfuerzo, al merecimiento, al talento, educación, aptitud específica o sea competencias, para un determinado puesto de trabajo. Concepto muy usado, que no genera confianza. Debería darse un cambio total, una reforma integral, con directivas para todos los organismos comprendidos en el marco legal; es necesario llevar a cabo todas las actividades preparatorias, una de ellas es sensibilizar al personal.

Séptima.-

Los Concursos Públicos no son, ni han sido lamentablemente sinónimo de transparencia, escasas convocatorias son transparentes y, cuando se necesita cubrir un puesto con los perfiles deseados, la mayoría de los concursos se dan solo para incorporar personal que de alguna manera ya tiene vinculación con la entidad, los CAS ni que decir, los requisitos están en función del postulante. No garantizan una total transparencia, no siempre merece el puesto el mejor postulante. Por eso la desconfianza de los trabajadores con este nuevo régimen, el cual coexistirá con los antiguos por un largo tiempo hasta que estos últimos que no ingresaron al nuevo régimen se extingan por sí solos.

Octava.-

Si la norma busca un régimen único, y se tiene que respetar los beneficios que perciben actualmente los trabajadores, no se podría mantener la escala actual, por lo tanto, sería inaplicable el rango de la familia de puestos. Queda prohibida percibir otro beneficio proveniente de otro régimen laboral.

Novena.-

La Negociación Colectiva, calificada por los trabajadores y por el sector político como inconstitucional, no negocia ningún concepto económico, con relación a los de trabajo solo aquellos que presupuestalmente son posibles de otorgar.

VII. Recomendaciones

Primera.-

Sensibilizar al trabajador, la sensación que se percibe no es la más adecuada, incluir en el presupuesto del próximo ejercicio o en la primera reprogramación el monto necesario para financiar los procesos determinados en la norma. SERVIR debe intervenir directamente. Considerando que es una entidad altamente especializada, el 90% de sus servidores son profesionales, los técnicos son calificados.

Segunda.-

Debe valorizarse los puestos, éstos comparados con la actual escala deben guardar equilibrio.

Tercera.-

Establecer mecanismos para contar con una Línea de Carrera para ello elaborar un sistema que permita ascensos por competencias.

Cuarta.-

Brindar capacitación y talleres orientados a los servidores públicos para mejorar sus competencias generarle cambios en la percepción de la entidad, debe sentirse orgulloso de pertenecer al Estado.

Quinta.-

Implementar adecuadamente el Código de Ética, con la finalidad de tener mejores servidores.

Sexta.-

Darle el uso correcto a la Meritocracia, que sirva como herramienta para captar a los mejores profesionales del medio, y para ello se requiere de compensaciones acorde con el medio. Además que se sientan orgullosos de pertenecer a un sector tan importante.

Séptima.-

Los concursos públicos deben ser supervisados por un organismo totalmente independiente, hasta que se cambie la cultura de la recomendación.

Octava.-

Fortalecer los Derechos Laborales que otorgan a través del régimen laboral 728, y progresivamente deben ser mejorados, además otorgar compensaciones que motiven al trabajador, que se sientan realizados.

Novena.-

Con la finalidad de evitar contingencias se debe precisar que se fijarán incrementos, de acuerdo a la caja del estado -índice de precios del consumidor-.

VIII. Bibliografía

Arámbula Quiñones, Héctor Rafael (2015). La Profesionalización y el Desarrollo de la Alta Dirección en el Sector Público. (Tesis Doctoral)

Recuperado:

http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/371156/Tesi_Hector_Rael_Arambula.pdf?sequence=1

Beltrán Larco, Luisa Pamela (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado. (Tesis de Maestría).

Recuperado:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=

Corrales, A. (2015). *Antecedentes de la Ley del Servicio Civil*.

Recuperado:

http://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/2993/1/IV_UC_LI_Comentarios%20a%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil%20y%20sus%20reglamentos_2015.pdf

Cortázar J., Lafuente M. y Sanginés M. (2014). *Una década de reformas del servicio civil en América Latina*.

Recuperada: <http://corpflorentino.org/wp-content/uploads/2017/10/Al-servicio-del-ciudadano-Una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-en-America-Latina.pdf>

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, Lima, Perú, 12 de junio 2014.

Decreto Supremo 138-2014-EF Reglamento de Compensaciones.

Decreto Legislativo 276 – Bases de la carrera administrativa, promulgado en marzo de año 1984.

Decreto Legislativo 728 Régimen laboral privado, promulgado el 12 de noviembre de 1991.

Decreto Legislativo 1057 – CAS promulgado el 28 de junio de 2008.

Flórez, J. (2015). *Servicio Civil de Carrera en Colombia: Perspectivas y Resultados de la Profesionalización de la Función Pública.*

<http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summaiuris/article/download/1597/1367>

Gernigón, B. Odero, A. y Guido, H. (1998). *Principios de la OIT sobre derechos de huelga.* Recuperada de

<http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2012/11/principios-oit-sobre-derecho-huelga.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista - Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación.*

Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/38757804/Metodologia-de-La-Investigacion-Hernandez-Fernandez-Batista-4ta-Edicion>.

Jones, Edward E.y Davis, Keith (1965) *La Teoría de la interferencia correspondiente.*

Lacoviello M. (2011). *Plan Nacional del Buen Vivir.* Ecuador. Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil, Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 04 de marzo de 2013.

Llerena Zea, Bestsabe Aurora (2015). *Ley de servicio civil y sus implicancias sociales en el Perú - Arequipa*, 2015. (Tesis Doctoral).

Recuperada:

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5180/9A.0347.DR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

McGregor, Douglas (1960). *El lado humano de las organizaciones*.

Recuperado:

https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/direccic3b3n_x_y.pdf

Maslow, Abraham (1943). *Una teoría sobre la motivación humana*.

Neves, J. Cortes, J. y Miranda, G. (2013). Discusión en torno a la Ley del Servicio Civil. *Revista IUS ET VERITAS*, N° 46, Julio 2013.

Ñaupas H., Mejía E., Novoa E., Villagómez A. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá.

Ortega, A. (2016). *Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la ley 30057 o del servicio civil*.

Recuperada de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/658>

Schuster, Christian (2014). Estrategias para la profesionalización del servicio civil. Banco Interamericano de Desarrollo. Nota técnica del BID (688), 3-31.

Recuperado:

http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_repdo_respuestac_ane16.pdf

Taylor, F. (1911). *Principios de la Administración Científica*.

Torres, V. (2016). La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013- 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios (Tesis de Maestría).

Recuperada de: |<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8124>

Trefogli Wong, Guillermo Antonio (2013), Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el servicio civil peruano (2008-2012). (Tesis de Titulación).

Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4790>.

Tribunal constitucional (2016), Sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de abril de 2016, respecto a la demanda de inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley 30057, del Servicio Civil. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/content/noticia/pdf/LEY30057.pdf>.

IX. Anexos

Anexo 1: Categoría a Priori

NOMBRE	CATEGORIA A PRIORI	
	1	2
Derechos de los servidores Civiles	Sistema de Compensaciones	Línea de carrera Administrativa
Obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de los servidores civiles	Servidor Público	Código de Ética
Incorporación al servicio civil	Meritocracia	Ingreso directo personal de confianza
Derechos Colectivos	Derechos Laborales	Negociación Colectiva

Anexo 2: ENTREVISTA

Desarrollo de Entrevista

1. ¿Indique usted, cuáles son las dificultades que observa en la implementación de la Ley del Servicio Civil en un Organismo Autónomo del Estado?

El cambio en el sistema laboral propuesto a raíz de la dación de la Ley SERVIR, ha originado desconfianza en la clase trabajadores, y en la clase política. Tenemos antecedentes de la limitación constitucional que se vienen produciendo recientemente como el de negociar condiciones económicas; el Colegio de Abogados del Callao, el de Arequipa y un grupo de Ciudadanos, presentaron Demanda de Inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley de Presupuesto –norma que prohíbe incrementos económicos.

Al declararse nulo de pleno derecho laudos arbitrales sobre incrementos económicos por negociación colectiva, recortándose el ejercicio del derecho principio de igualdad, bajo el pretexto de equilibrio presupuestal no se puede desconocer derechos consagrados en la Constitución y tratados internacionales. Estos hechos y la desconfianza a los concursos que no son muy transparentes, evaluaciones que hasta la fecha no ha servido de nada, y que ahora será una herramienta para poder capacitarse, obtener una promoción, no se asegura que los mejores tendrán oportunidad a una línea de carrera tan deseada por los servidores del Estado. Otro vacío a mi entender es la libre decisión que tiene el trabajador para incorporarse a esta Ley – voluntaria-, que hará más costoso la planilla de los servidores. Finalmente, es

muy burocrático los pasos que se tienen que seguir, la implementación debería ser más simple, o de lo contrario debería haberse constituido un organismo que lleve a cabo esta implementación.

2. ¿Indique usted, qué características tiene el sistema de compensaciones en un Organismo Autónomo del Estado?

Las compensaciones son sustantivamente diferentes a las otorgadas al Sector Estatal regulado por las normas de la actividad pública (Decreto Legislativo N° 276 y Régimen Laboral CAS y los trabajadores del Decreto legislativo 728).

Es excluyente, los conceptos en los regímenes laborales indicado son distintos en su concepto y en su monto, los menos favorecidos son los CAS, ellos no perciben los conceptos y beneficios de los otros regímenes laborales.

No genera línea de carrera, entre los básicos sobre todo en los del Régimen laboral 276, no existe diferencia que podría motivar a un trabajador a asumir un cargo mayor.

Son embargables, están sujetos a ser parte de la base de cálculo para los embargos judiciales.

Especiales, están sustentados en leyes propias que definen no solo el proceso que se desarrolla en el ejercicio de la carrera, sino que también organiza privadamente su propia estructura remunerativa. Las entidades

públicas si no cuentan con remuneraciones competitivas y sobre todo que dé seguridad, por lo tanto, deben ser equitativas.

Pecuniarios, las principales compensaciones constituyen beneficios de dinero que surgieron y se desarrollaron en la actividad empresarial privada. Los conceptos y montos de las compensaciones difieren, cualitativa y cuantitativamente, en cada uno de estos órganos constitucionales. Algunas compensaciones, se obtienen a través de la negociación colectiva y la costumbre laboral, este es otro cantar, para ello los sindicatos tienen que ser representativos, fuertes, lo cual no ocurre con el caso materia de la encuesta.

3. ¿Puede determinar usted la importancia de la Carrera Administrativa en un Organismo Autónomo de Estado?

La Ley SERVIR, establece las reglas que se debe aplicar para los servidores de carrera, el marco general sobre el que se pueden desarrollar y progresar, teniendo en cuenta su importancia para garantizar la continuidad de las políticas públicas. El Sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es el responsable de establecer los lineamientos para la estructura de carrera del servicio civil, que incluye la definición de los niveles y subniveles de carrera correspondientes a todo Estado.

La línea de carrera es una herramienta que utilizan las entidades para retener el talento y, al mismo tiempo, una de las cualidades más valoradas por los trabajadores a la hora de tomar un puesto. Pero en el Estado y en entidades pequeñas es poco probable que se dé esta figura, para lograr mejores puestos. Los trabajadores del Estado no tienen delineada la

progresión de los ascensos, las escalas no motivan a pensar en mejores niveles; aquí se presenta el reto de cambiar la mentalidad, motivar a los trabajadores con viles atractivos y el logro de su realización.

4. **¿Diga usted, cuál es la importancia del Servidor Público en un Organismo Autónomo del Estado?**

El Servidor Público es vital para el desarrollo de los procesos en una entidad del Estado, debidamente capacitado, con amplio conocimiento y experiencia en las actividades propias de los organismos de gobierno, debe estar formado para rechazar cualquier forma de corrupción, a cumplir eficientemente con su labor y en suma, desempeñarse bajo los parámetros de la ética. La actitud que adopte dependerá mucho de sus valores, esos que le van a dar el valor agregado necesario para un sector muy golpeado en todos los niveles. Es por ello que se debe promocionar la ética del servidor público este principio cumple un papel fundamental, pues permitirá interiorizar ciertos principios necesarios para establecer sus propias normas de comportamiento, que aplicará en las diferentes situaciones que se le presentan. No es suficiente que tengan claro los conceptos de los procesos de lo bueno y lo malo, sino que la apliquen en su quehacer diario, el código de ética del servidor público constituye un instrumento de gran importancia es la guía para el buen comportamiento de los funcionarios, contar con perfil profesional y personal: sólidos valores éticos, probada vocación de servicio, conducta individual y colectiva honesta, íntegra, responsable, justa, eficiente e innovadora en el manejo de la cosa pública; compromiso, solidaridad y participación activa en el servicio público; debiendo estar exento de ambiciones particulares, tráfico de

influencias, de codicia, soborno, complicidad, deslealtad, ineptitud e incompetencia en el servicio. Debe tener características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, lo cual marca la diferencia en la entidad. Además tiene que tener amplios conocimientos. Lamentablemente en el Estado queda solo en la norma y el diseño de perfiles de puestos que se piensa que contribuirá a la transparencia y meritocracia para contar con el personal adecuado, queda ahí. Las Entidades del Estado no fomentan la cultura organizacional, no existen programas bien implementados primero sobre inducción de personal.

Finalmente, de allí que un manejo inadecuado de dichos recursos o la conducta inapropiada por partes de los servidores públicos contribuirá a que la sociedad tenga una percepción negativa del aparato estatal. Mantener una línea de comportamiento uniforme entre todos los trabajadores del Estado, es una de las obligaciones del servidor público.

Los procesos que lleva a cargo el Estado no está orientado a generar utilidad, lucro, muy por el contrario su destino se orienta a servir a la población, generar bienestar a la población y una mejor calidad de vida.

5.- ¿Cuáles son los principios del Código de Ética en un Organismo Autónomo del Estado?.

El valor agregado del Código de Ética es de orientación más no de formador de la conducta personal, el código de ética busca la obtención de mayores niveles de eficiencia, que se refleje en una mejor atención a la población, se

debe respetar el principio constitucional, las leyes, las normas y todo procedimiento que regula el desarrollo de las actividades. Con el código de ética se busca mejores servidores, ello se va a reflejar en una mejor justicia, una justicia justa. Todos actuarán con respeto, eficiencia, idoneidad, veracidad, probidad, solidaridad hacia sus superiores y compañeros. Finalmente, la gran interrogante qué entidad tiene como cultura, desarrollar los principios del código de ética, lamentablemente pocas, principios fundamentales:

Integridad, es la rectitud honorable de la veracidad, lealtad y respeto en las relaciones.

Objetividad, es la imparcialidad consciente para evitar prejuicios, conflictos de interés o influencia indebida de terceros que puedan afectar la independencia de su comportamiento.

Competencia, es amparar la calidad del conocimiento y la diligencia con sensatez en el desarrollo de virtudes y habilidades.

La confidencialidad o secreto profesional, el derecho de las personas a la confidencialidad de aquellas informaciones obtenidas a lo largo de la relación laboral.

Veracidad, se refiere a estar en concordancia con los principios de autonomía y de beneficencia, es así que es discutible señalar de inmoral en aquellos casos que el engaño es imprescindible para lograr el bien de una persona.

Fidelidad, se puede entender al mismo tiempo como una virtud y una norma, desde esta acepción responde a la definición como la obligación que se asume al haber aceptado un acuerdo.

6.- ¿Cuáles son las características de la Meritocracia en un Organismo Autónomo del Estado?

Da estatus, a los que ocupan posiciones de privilegios, y muchos de ellos no realizaron el esfuerzo necesario para poseer los conocimientos para ganar.

Igualdad, se busca, lograr mayores niveles de igualdad de oportunidades sería, de hecho, un gran paso hacia la construcción de una sociedad en que cada persona pueda vivir cómodamente. Tomarse en serio el concepto de igualdad de oportunidades implicaría reformas radicales que no se han dado. Esto no significa, sin embargo, que una sociedad que provea igualdad de oportunidades sea una sociedad necesariamente justa. La igualdad de oportunidades es, en otras palabras, una condición necesaria pero no suficiente para la construcción de un orden justo.

La población siente que:

Dirigido, la selección de los servidores no son transparentes, es ahí donde se oculta la meritocracia, no se da bajo una valoración de la conducta y el desempeño técnico y objetivo, no es medible y demostrable y menos aplicable a toda la Administración Pública como a los organismos constitucionalmente autónomos.

Jerarquizada, grupo con características distintas al grupo mayoritario.

Desmotivante, no genera confianza, porque está muy manoseado el concepto de meritocracia, no basta personal calificado si en la administración pública no se cuenta servidores con valores sólidos, que sientan que el Estado brinda servicios a un cliente especial. No genera calidad, muy lejos de la verdad porque los servidores de la administración pública en un porcentaje importante no están calificados para servir al Estado, recientemente observamos que se

toman decisiones por funcionarios inexpertos que no están preparados para laborar en un sector muy sensible.

Pero no solo la meritocracia será necesario para contar con buenos servidores en necesario un cambio de cultura, profesionales con formación sólida (moral entre otros).

7.- ¿Cuáles son las características de un concurso público en un Organismo Autónomo del Estado?

Sombrío, el Estado busca la aplicación de la Unicidad de la Carrera Pública, para todo el personal del Estado, dada la naturaleza social y sus fines institucionales, que es la satisfacción del bien común. Pero lamentablemente, los concursos no son lo transparente que se desea. El servidor civil de carrera puede ganar un concurso público de méritos transversal, obtener un ascenso, para ello debe darse las condiciones, que el ascenso sea un premio. Esperemos que se dé.

Desigual, la igualdad se configura como un derecho fundamental. Vulnerado su derecho al trabajo, si no se tiene las mismas oportunidades no se garantiza que se dé un resultado imparcial.

Por qué ocurre, porque el principal actor el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que es el responsable de establecer los lineamientos para la estructura de carrera del servicio civil, que incluye la definición de los niveles y subniveles de carrera correspondientes a todo el Estado no tiene el nivel correspondiente y no es el más técnico.

De conformidad con la jurisprudencia del TC adoptada por medio de las sentencias recaídas en los expedientes judiciales, el principio derecho de igualdad previsto en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución posee dos manifestaciones relevantes. La primera es la igualdad en la ley y, la segunda, consiste en la igualdad en la aplicación de esta. Este principio se debería dar en todas las convocatorias, pero vemos constantemente que se solicitan los exámenes, bajo la Ley de Transparencia, porque no resulta haberse seguido principios elementales como la transparencia, debería grabarse las entrevistas.

Para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano. Los concursos deben ser totalmente transparentes, y de acuerdo grabarse las entrevistas, con la participación de un ente con calidad de veedor.

8.- ¿Cuáles son los Derechos Laborales en un Organismo Autónomo del Estado?

Los derechos laborales, al homogenizarse y homologarse en estos organismos, pues éstos no deben ser disimiles, se busca un mejor control, planificación, administración y desarrollo. Esta ley, que establece un régimen único y exclusivo para quienes prestan servicio en las entidades públicas estatales, instaura los derechos y deberes de los servidores públicos, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros.

Respecto a los derechos laborales de los trabajadores comprendidos en el régimen Laboral 728, estos perciben doce remuneraciones, dos gratificaciones, CTS, aguinaldo navideño, seguro médico familiar, uniforme, permisos, licencia por maternidad, permisos por enfermedad, capacitación. Además cuenta con una escala, que permite remunerar adecuadamente a los Auxiliares y Técnicos (remuneración promedio del mercado –atractivo-).

Un tema aparte no creo que el Estado pueda mantener dicha escala, sabiendo que se van a incorporar los servidores CAS que gana esa escala remunerativa ni los mismos conceptos remunerativos, ni los mismos beneficios.

Hoy en día van apercibir tres conceptos:

El principal (básica – escala)

Ajustada

Valorización priorizada (por altura, etc)

Un tema aparte no creo que el Estado pueda mantener dicha escala, sabiendo que se van a incorporar los servidores CAS que no perciben los montos de la escala remunerativa ni los mismos conceptos, ni los mismos beneficios. Se tienen que mantener los otros conceptos como los que provienen de convenios colectivos, es un alto costo.

9.- ¿Cuáles son las limitaciones de la Negociación Colectiva en un Organismo Autónomo del Estado?

No se podría dar, como quiera que toda negociación económica esté sujeta a la disponibilidad presupuestaria institucional, donde los que más tienen obtendrán obviamente mejores condiciones económicas, frente a aquellos que presentan severas limitaciones materiales; haciendo, cada vez mayor y

diferencial las compensaciones económicas existentes en estos organismos. Quien más tiene, negociará mejor y tendrá mejores y mayores compensaciones. En el marco de la negociación colectiva en la Ley del Servicio Civil, no se puede obtener beneficios o ventajas patrimoniales y económicas para los servidores, toda vez que estos solo pueden solicitar por esta vía la mejora de sus compensaciones no económicas, solo condiciones de trabajo para el cabal desempeño de sus labores o con ocasión de sus funciones.

Buena fé, principio poco medible porque se depende del presupuesto, por lo tanto que se puede negociar, solo conceptos de trabajo que no genere costos.

Transparente, Nada se puede negociar, se depende del presupuesto.

Anticonstitucional, no puede negociarse sólo condiciones de trabajo, es nulo si se negocia condiciones económicas. En efecto, advertimos una vocación restrictiva que se plasma en prohibir cualquier tipo negociación colectiva. Por tal entendemos que negociación es aquella donde los actores de la relación laboral pública acuerdan el incremento real de las remuneraciones. Por lo dicho, no procede otorgar el estatuto jurídico de negociación colectiva a ese mero debate limitativo destinado sólo a determinar condiciones de trabajo, como hace la Ley del Servicio Civil en forma contundente y reiterada.

10.- ¿Cree usted, que los trabajadores del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo Nº 728 accederán a incorporarse al nuevo marco legal?

En el nuevo régimen laboral, en el peor de los casos, les mantendrá sus compensaciones económicas, el inconveniente que se puede observar son los

montos actuales de su escala, y para acceder a una plaza jefatural debe cumplir con las condiciones enunciadas en la ley como el número de personal a su cargo, el presupuesto que maneja.

Será diferente para los comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276 y Régimen CAS, que por su volumen, encontrarán dificultades para su incorporación, pero si les será atractivo ingresar a este nuevo régimen laboral.

11.- ¿Cree usted que la Ley del Servicio Civil tenga un trasfondo político y no técnico, en un Organismo Autónomo del Estado?

La Carrera Pública del personal de la Administración Pública, que incluye a los organismos constitucionalmente autónomos, tiene que estar exento de cualquier connotación política partidaria, a la que deben acceder y permanecer en ella quienes acrediten el perfil profesional requerido. El gestor político pasa, es temporal; mientras el funcionario de la carrera pública se mantiene en el servicio, trasciende los periodos de gobierno. Por ello observamos funcionarios ineptos, que buscan sacarle la vuelta a la ley, como el ausentarse constantemente, bajo el pretexto de estar enfermo. Era necesaria una ley que modernice el aparato.

Anexo 3.- BENÉFICOS SERVIDORES DEL ESTADO

a) **Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público**

Gozar de estabilidad -cesa por causa prevista en la Ley de acuerdo al procedimiento establecido.

Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que proceden conforme a Ley.

Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional de hasta 02 períodos.

Hacer uso de permisos o licencias.

Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos efectivos en los casos que la Ley indique.

Ejercer docencia universitaria.

Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales.

Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos

No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento;

Constituir sindicatos con arreglo a ley;

Bonificación Personal, la cual se otorga en razón del 5% del haber básico por cada quinquenio de servicio, sin exceder ocho quinquenios.

Bonificación Familiar, la cual se fija anualmente mediante Decreto Supremo, en relación con las cargas familiares existentes. En caso que el padre y la madre trabajen para el Estado, la bonificación corresponde a la madre.

Gratificación por Record Máximo, es una asignación que se les otorga por cumplir 25 o 30 años de servicio, es equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años y de tres (3) remuneraciones mensuales totales, al cumplir 30 años de servicio. Esta se otorga por única vez en cada caso.

Aguinaldos, los cuales son otorgados en Fiestas Patrias y Navidad, por el monto que se fije mediante Decreto Supremo cada año.

Vacaciones anuales y remuneradas, las cuales se obtienen al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo.

Compensación por Tiempo de Servicios, se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios, o de una remuneración principal para los servidores con 20 ó más años de servicios.

b) Régimen Laboral Privado

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo.-

Descanso vacacional, doce remuneraciones, licencias, horas de trabajo reguladas por Ley, jornada máxima de trabajo 8 horas diarias o de 48 horas a la semana como máximo, a 45 minutos de refrigerio como mínimo, descanso semanal obligatorio como mínimo a 24 horas consecutivas a la semana, otorgado preferentemente en día domingo, descanso remunerado en los días feriados, licencia pre-natal y post natal para la trabajadora gestante, derecho a una hora diaria de permiso para darle de lactar a su hijo, la cual se extiende hasta cuando el menor tenga un año, licencia por paternidad, el trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo durante 4 días con ocasión del nacimiento de su hijo, vacaciones trucas - para que se perciba este beneficio el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador-.

c) Los CAS:

Doce remuneraciones, aguinaldo fiestas patrias y navidad S/ 300.00, subsidios por descanso médico o licencia pre y post natal (cofinanciados por ESSALUD y la entidad empleadora).

Horario máximo de cuarenta y ocho (48) horas semanales de prestación de servicios, la cual se asemeja a jornada laboral de la actividad laboral privada, un descanso de 24 horas continuas por semana.

d) Ley SERVIR

Principal. - Resulta de la familia de puestos.

Ajustada. - Se otorga al puesto en razón de la entidad, en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones o monto que involucran las decisiones sobre recursos del Estado.

Vacaciones. - Entrega económicas por el derecho vacacional.

Aguinaldos. - Entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad.

Se da un plus denominado la valorización Priorizada, de acuerdo a la zona donde prestará servicios.

Y se entiende que seguirán percibiendo los beneficios de Ley -específica- y convenios colectivos

Tabla 1: Análisis Documental

Título	:	Derechos de los servidores civiles Resolución de Subsecretaría General N° 047-2016-DP/SSG, del 30 de diciembre de 2016 – Subsecretaría General de la Presidencia de la República.
Finalidad	:	El Estado debe contar con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados, cuyos beneficios estén acorde con los derechos que por Ley les corresponde.
Objetivo	:	Introducir la Meritocracia, elevar las competencias desarrollando programas que permita percibir en forma oportuna los derechos que les corresponde, ello permitirá elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda.
Contenido	:	Concursos públicos para el acceso a cualquier puesto. <ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones de desempeño, que permitirá su capacitación. Ascensos de aquellos que demuestren alto desempeño. • Percibir el pago de sus remuneraciones y beneficios que le corresponda, ello de acuerdo al cargo que desempeña.
Título	:	Obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de los servidores civiles Decreto Supremo N° 040-2014 PCM – Reglamento de la Ley del Servicio Civil
Finalidad	:	El servidor Civil debe desarrollar sus actividades de acuerdo con el marco legal correspondiente, a través de él tiene establecido claramente sus obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades con sus responsabilidades.
Objetivo	:	Establece las obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades, para que el servidor público en el ejercicio de la función se ajuste a los intereses generales de la sociedad, garantizando su imparcialidad, objetividad y neutralidad.
Contenido	:	Desempeñar sus funciones, atribuciones y deberes con puntualidad, celeridad, eficiencia, probidad, transparencia y con pleno sometimiento a la Constitución Política del Perú, las leyes, y el ordenamiento jurídico nacional.
		Actuar con neutralidad e imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones. Demostrar independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones. Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución. Velar por el buen uso de los bienes y materiales asignados a su puesto.
		Mantener en reserva información privilegiada. No pueden ejercer facultades y representaciones diferentes a

		<p>las que corresponden a su puesto cuando no le han sido delegadas o encargadas.</p> <p>No deben intervenir en asuntos donde sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.</p> <p>No pueden realizar actividad política en horario de servicio o dentro de la entidad.</p>
Título	:	<p>Incorporación al servicio civil</p> <p>Ley de Servicio Civil N° 30057 – 03 de julio de 2013</p>
Finalidad	:	<p>Contribuir con la mejora de la calidad de la atención en todos los servicios que brinda el Estado. Servir mejor al ciudadano y mejorar la calidad del servicio público.</p>
Objetivo	:	<p>La ley del Servicio Civil tiene como objetivo impulsar la carrera de los servidores públicos e incentivar su desarrollo profesional además de introducir la meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos.</p> <p>Se aplicará la meritocracia para el ingreso y para los ascensos.</p>
Contenido	:	<p>La incorporación al Servicio Civil se realizara a través de un proceso de selección, siempre que cumplan con el perfil del puesto.</p>
		<p>Actualmente los procesos de selección esta plagados de denuncias e irregularidades al extremo que en algunos casos han llevado a procesos administrativos.</p> <p>La modalidad de incorporación a la ley servir están determinados claramente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concurso público • Cargo de confianza – ingreso directo. • Las evaluaciones son constantes, para determinar los ascensos, capacitaciones. • No es obligatoria, el pase al nuevo régimen es voluntario. • Si el trabajador pertenece a los regímenes 276 o 728 y opta por mantenerse en su régimen actual, mantiene las reglas de juego del régimen. • Sin embargo, los servidores CAS no podrán optar por quedarse en él (debido a que es un régimen temporal) de acuerdo con su norma de creación (Decreto Legislativo Nro 1057. Sus contratos tienen periodos determinados (principio y fin), éstos no determinan renovaciones por más de un ejercicio.

Título :	<p><u>Derechos Colectivo</u></p> <p>INFORME TÉCNICO N^a 1291-2015 SERVIR/GPGSC Juan Carlos Cortés Carcelén Presidente Ejecutivo – SERVIR, 04 de noviembre de 2015</p> <p>La ley del Servicio Civil N^o 30057 – 03 de julio de 2013</p>
Finalidad :	<p>Los trabajadores sujetos al régimen del servicio civil deberán gozar de los derechos colectivos previstos en el marco legal, observando los convenios internacionales como el Convenio 151 de la OIT y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú.</p>
Objetivo :	<p>Mediante la Ley del Servicio Civil se deberá percibir las compensaciones económicas, condiciones de trabajo, atractivas acorde con el mercado laboral.</p>
Contenido :	<p>La Ley del servicio civil reposa, entre otros, sobre los principios de igualdad de oportunidades, de mérito y de provisión presupuestaria, podemos entender que la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo de contenido económico no podría ser mediante un procedimiento diferente que el de la negociación colectiva.</p> <p>Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.</p> <p>La negociación colectiva sin contenido pecuniario siga siendo negociación colectiva o siga brindando la misma satisfacción. Las prohibiciones contenidas en la Ley del servicio civil constituyen la eliminación de una parte muy importante de derechos de los trabajadores de la Administración Pública.</p>

Tabla N° 2.- Descripción de la Entrevista

Objetivo	Pregunta	Respuesta	Interpretación
Objetivo General: Determinar las dificultades para la implementación de la Ley del Servicio Civil en un Organismo Autónomo del Estado.	¿Indique usted, cuáles son las dificultades que observa en la implantación de la Ley SERVIR en un Organismo Autónomo?	El cambio en el sistema laboral del Estado a raíz de la dación de la Ley SERVIR, ha determinado un cambio en el pensamiento, un cambio sustancial en los procesos del sector del Estado, después de muchos intentos a pesar que se cuenta con muchos regímenes se pretende obtener un sistema único para los servidores del estado. Observamos algunos vacíos, como por ejemplo como una Ley puede ser voluntaria, si se pretende mejorar la situación laboral de los trabajadores, debería ser más atractiva, por lo tanto deberían pasar todos sin excepción. Existen muchos pasos, para su implementación, debería ser más simple, o de lo contrario debería haberse constituido un organismo que lleve a cabo esta implementación.	La Ley N° 30057, muy ambiciosa se orientó a llevar a cabo un cambio trascendental, necesario en el Estado peruano, pero los distintos regímenes, con beneficios distintos dificulta su implementación. De acuerdo se debió haberse constituido un organismo autónomo dependiente de la PCM, con personal altamente calificado, con la participación de alguna universidad y un colegio profesional para darle transparencia y seguridad en los resultados.
Objetivo Específico 1: Determinar las características del sistema de compensaciones en un Organismo autónomo del Estado.	¿Indique usted, cuáles son las características más relevantes del sistema de compensaciones en un Organismo Autónomo?	Las compensaciones son sustantivamente diferentes a las otorgadas al Sector Estatal regulado por las normas de la actividad pública (Decreto Legislativo N° 276 y Régimen Laboral CAS). Se dan compensaciones que están reguladas por la normatividad de la actividad laboral privada.	El sistema de compensaciones que se pretende implementar probablemente sea el más justo, pero las entidades del estado no solo se pueden medir por el presupuesto que se maneja, existen niveles de responsabilidad, que la ley no contempla.
Objetivo Específico N° 2.- Determinar la importancia de la Carrera Administrativa en un Organismo Autónomo del Estado.	¿Indique usted, cómo debería desarrollarse la línea de carrera en Organismo Autónomo?	La Ley SERVIR, establecer las reglas que se debe aplicar para los servidores de carrera, el marco general sobre el que se pueden desarrollar y progresar, teniendo en cuenta su importancia para garantizar la continuidad de las políticas públicas. El Sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es el responsable de establecer los lineamientos para la estructura de carrera del servicio civil, que incluye la definición de los niveles y subniveles de carrera	La línea de carrera es una herramienta que utilizan las empresas para retener el talento y, al mismo tiempo, una de las cualidades más valoradas por los trabajadores a la hora de tomar un puesto. Pero en el Estado y en entidades pequeñas es poco probable que se de esta figura, para lograr mejores puestos.

		correspondientes a todo el Estado.	
Objetivo Específico N° 3.- Determinar la importancia del Servidor Público en un Organismo Autónomo del Estado.	¿Indique usted, cual es el perfil profesional del servidor público en un Organismo Autónomo?	Quien pretenda acceder o mantenerse en la función pública, debería tener el siguiente perfil profesional y personal: sólidos valores éticos, probada vocación de servicio, conducta individual y colectiva honesta, íntegra, responsable, justa, eficiente e innovadora en el manejo de la cosa pública; compromiso, solidaridad y participación activa en el servicio público; debiendo estar exento de ambiciones particulares, tráfico de influencias, de codicia, soborno, complicidad, deslealtad, ineptitud e incompetencia en el servicio.	Los servidores públicos manejan los recursos del Estado, es una gran responsabilidad, por lo tanto sus actos deben ser intachables. Los procesos que lleva a cargo el Estado no está orientado a generar utilidad, lucro, muy por el contrario su destino se orienta a servir a la población, generar bienestar a la población y una mejor calidad de vida.
Objetivo Específico N° 4.- Identificar los principios del Código de Ética en un Organismo Autónomo del Estado.	¿Indique usted, cual es valor agregado que da el Código de Ética en el desarrollo laboral de los trabajadores en un Organismo Autónomo del Estado?	Que busca el código de ética, es la obtención de mayores niveles de eficiencia, que se refleje en una mejor atención a la población, además se debe priorizar el gasto público, se debe respetar el principio constitucional, las leyes, las normas y todo procedimiento que regula el desarrollo de las actividades. Se busca mejores servidores, ello se va a reflejar en una mejor justicia, una justicia justa. Todos actuaran con respeto, eficiencia, idoneidad, veracidad, probidad, solidaridad hacia sus superiores y compañeros.	De acuerdo a lo expuesto, se debería desarrollar programas orientadas a promover hábitos correctos y desempeñar sus funciones en observancia a las normas. Debe medirse el desempeño de sus funciones de acuerdo al objetivo principal que es el brindar un servicio correcto, ético y moral.
Objetivo Específico N° 5.- Identificar las características de la Meritocracia en un Organismo Autónomo del Estado.	¿Es posible que en un Organismo Autónomo se dé la tan mentada meritocracia?	Lograr mayores niveles de igualdad de oportunidades sería, de hecho, un gran paso hacia la construcción de una sociedad en que cada persona pueda vivir cómodamente. Tomarse en serio el concepto de igualdad de oportunidades implicaría reformas radicales que no se han dado. Esto no significa, sin embargo, que una sociedad que provea igualdad de oportunidades sea una sociedad necesariamente justa. La igualdad de oportunidades es, en otras palabras, una condición necesaria pero no suficiente para la construcción de un orden	El término es muy utilizado especialmente en el área de administración, específicamente en administración pública, e inclusive se originó los concursos públicos, con el objetivo de combatir la sucesión de cargos, prevaleciendo las competencias sin estar relacionadas con los enchufes o favores. Pero no solo la meritocracia será necesario para contar con buenos servidores en necesario un cambio de cultura, profesionales con formación sólida (moral entre otros).

		justo.	
Objetivo Específico N° 6.- Determinar la importancia de un Concurso Público en un Organismo Autónomo del Estado.	¿Puede usted determinar las características más importantes de una Convocatoria de un Concurso Público en un Organismo Autónomo del Estado	De conformidad con la jurisprudencia del TC adoptada por medio de las sentencias recaídas en los expedientes judiciales, el principio derecho de igualdad previsto en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución posee dos manifestaciones relevantes. La primera es la igualdad en la ley y, la segunda, consiste en la igualdad en la aplicación de esta. Este principio se debería dar en todas las convocatorias, pero vemos constantemente que se solicitan los exámenes, bajo la Ley de Transparencia, porque no resulta haberse seguido principios elementales como la transparencia, debería grabarse las entrevistas.	Para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano. Los concursos deben ser totalmente transparentes, y de acuerdo grabarse las entrevistas, con la participación de un ente con calidad de veedor.
Objetivo Específico N° 7.- Identificar los Derechos Laborales en un Organismo Autónomo del Estado.	¿Indique usted, que beneficios brindaría la Ley del Servicio Civil respecto a los derechos laborales de los servidores que opten por el ingreso a este régimen laboral en un Organismo Autónomo?	Al detallar algunos de sus alcances y beneficios, señaló que ello permitirá que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, además de que presten servicios de calidad en beneficio de los ciudadanos, añadió. Esta ley, que establece un régimen único y exclusivo para quienes prestan servicio en las entidades públicas estatales, instaura los derechos y deberes de los servidores públicos, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros.	Lo que se busca mediante la regulación es proteger a la parte más débil, el esfuerzo se orienta en asegurar para trabajador que se cumplan y respeten sus derechos tales como: Descanso vacacional, remuneraciones adecuadas, licencias, horas de trabajo reguladas por Ley, salario justo, asignaciones familiares, seguridad social, condiciones de higiene y de seguridad laboral.
Objetivo Específico N° 8.- Determinar las limitaciones de la Negociación Colectiva en un Organismo Autónomo del Estado.	¿Cree usted que en un Organismo Autónomo del Estado se lleve a cabo una negociación colectiva donde se traten condiciones económicas, y cuál sería la etapa donde los trabajadores puedan plantear esta alternativa?	No se podría dar, como quiera que toda negociación económica esté sujeta a la disponibilidad presupuestaria institucional, donde los que más tienen obtendrán obviamente mejores condiciones económicas, frente a aquellos que presentan severas limitaciones materiales; haciendo, cada vez mayor y diferencial las compensaciones económicas existentes en estos organismos. Quien	En efecto, advertimos una vocación restrictiva que se plasma en prohibir cualquier tipo negociación colectiva. Por tal entendemos que negociación aquella donde los actores de la relación laboral pública acuerdan el incremento real de las remuneraciones. Por lo dicho, no procede otorgar el estatuto jurídico de negociación colectiva a ese mero debate limitativo destinado sólo a determinar condiciones de trabajo, como hace la Ley del Servicio Civil en forma contundente y reiterada.

		más tiene, negociará mejor y tendrá mejores y mayores compensaciones, no obstante que todos tienen idénticas funciones estatales.	
--	--	---	--