



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tribunal del Servicio Civil en el Perú al año 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Pajares Aguilar Raymundo

ASESOR:

Dr. José Rudorico Perales Vidarte

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

Lima - PERÚ

2017

Dr. Carlos Humberto Fabián

Presidente

Dr. Ulises Córdova García

Secretario

Dr. José Rudorico Perales Vidarte

Vocal

Dedicatoria

A mis padres en el Cielo, a mi esposa por su apoyo, a mis hijos y toda mi familia por comprender y disculparme por el tiempo que faltó dedicarles para cumplir este reto que culmino.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo por el conocimiento y la experiencia recibida en esta casa de estudios, con énfasis al Dr. José Rudorico Perales Vidarte, quien con su capacidad profesional, me brindó el apoyo necesario para realizar este trabajo; a mis compañeros de estudios y a todas las personas que de una forma u otra influyeron en forma positiva para culminar esta etapa profesional de mi formación académica.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Pajares Aguilar, Raymundo estudiante del Programa Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI. 06068466 con la tesis titulada “Tribunal del Servicio Civil en el Perú al año 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, 23 de julio del 2017

Raymundo Pajares Aguilar

DNI: 06068466

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Ciencias Empresariales, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada “Tribunal del Servicio Civil en el Perú al año 2017”, presento el trabajo de investigación con enfoque cualitativo, el mismo que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública.

En el trabajo mencionado se desarrollan los contenidos que se detallan a continuación:

I. Introducción: Se desarrolla una descripción sobre el tema, con un enfoque de la problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación puesta de manifiesto en los objetivos y se narran los antecedentes y marco teórico.

II. Problema de Investigación: Se detalla el problema dentro del contexto nacional con los objetivos y las preguntas correspondientes y que proponen la respuesta y solución en los contenidos posteriores.

III. Marco Metodológico: En esta parte se indica el tipo de investigación, diseño, dimensiones y categorización de unidad temática, los métodos y técnicas para la obtención de datos, se indica la población y la muestra; asimismo se señala el tipo de análisis de los datos.

IV. Resultados: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, utilizando tablas, figuras y gráficos sistematizando los datos obtenidos en la investigación.

V. Discusión: Se describen y analizan los resultados obtenidos con los objetivos planteados, toda vez que es una tesis con enfoque cualitativa exploratoria.

VI. Conclusiones: De acuerdo a los resultados, se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en el presente trabajo de investigación.

VII. Recomendaciones: Se plantean como resultado de la discusión y conclusiones del estudio realizado. Las propuestas están orientadas al Poder Legislativo y al Poder Ejecutivo por tratarse de la necesidad de modificación de normas que corresponden a estos Poderes del Estado Peruano.

VIII. Referencias Bibliográficas: Contiene la lista de todas las citaciones detalladas en la presente tesis, así como la normativa correspondiente.

IX. Anexos: contiene los gráficos correspondientes a los cuadros demostrativos detallados en las Tablas y el Artículo Científico.

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad, sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Pág.
Carátula	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice de Tablas	xi
Índice de Figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN.	15
1.1. Antecedentes.	16
1.2. Marco teórico referencial.	26
1.3. Marco espacial.	28
1.4. Marco temporal.	29
1.5. Contextualización: histórica, política, cultural, social.	
Supuestos teóricos.	29
II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	31
2.1. Aproximación temática: observaciones, estudios relacionados, preguntas orientadoras.	32
2.2. Formulación del problema de investigación.	32
2.3. Justificación.	33
2.4. Relevancia.	36
2.5. Contribución.	36
2.6. Objetivos.	37
2.6.1. Objetivo General.	37
2.6.2. Objetivo Específico.	37

III. MARCO METODOLÓGICO.	38
3. 1. Metodología.	39
3.1.1. Tipo de estudio.	51
3.1.2. Diseño.	52
3.2. Escenario de estudio.	52
3.3. Caracterización de actores	52
3.4. Trayectoria metodológica.	53
3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	55
3.6. Tratamiento de la información.	58
3.7. Mapeamiento.	59
3.8. Rigor científico.	59
IV. RESULTADOS	61
4.1. Descripción de resultados.	63
V. DISCUSIÓN.	69
VI. CONCLUSIONES.	74
VII. RECOMENDACIONES.	79
VIII. REFERENCIAS.	82
IX. ANEXOS.	86
Anexo A. Cuadro de evaluación de respuestas al cuestionario de Preguntas.	87
Anexo B. Cuestionario de preguntas remitidas vía correo electrónico.	94
Anexo C. Comunicación vía correo electrónico de la aplicación de la encuesta.	95
Anexo D. Gráfico Resultado de la encuesta en porcentajes	96
Anexo E. Gráfico de la PEA de los trabajadores de la Administración Pública por régimen laboral.	97
Anexo F. Gráfico de la PEA de los trabajadores de la Administración Pública por niveles de gobierno al año 2014.	98
Anexo G. Solicitud para autorización de la encuesta.	99
Anexo H. Organigrama de la Dirección General del Servicio Civil de	

Costa Rica (al año 2017).	100
Anexo I. Organigrama de la Secretaría Nacional de Administración Pública del Ecuador (al año 2017).	101
Anexo J. Organigrama de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de México (al año 2017).	102
Anexo K. Organigrama de la Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú (al año 2017).	103
Anexo L. Miembros del Tribunal del Servicio Civil del Perú (al año 2017)	104
Anexo M. Artículo científico	105

Índice de tablas

	pag.
Tabla 1. Matriz de Categorización	41
Tabla 2, Valoración de la encuesta	42
Tabla 3. PEA de servidores públicos por Regímenes Laborales al año 2014	64
Tabla 4. PEA de servidores públicos por niveles de gobierno al año 2014	65
Tabla 5. Resultado de la encuesta	65

Índice de figuras

	pag.
Figura 1. Organigrama de la Dirección General del Servicio Civil de Costa Rica (al año 2017)	100
Figura 2. Organigrama de la Secretaría Nacional de Administración Pública del Ecuador (al año 2017)	101
Figura 3. Organigrama de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de México (al año 2017)	102
Figura 4. Organigrama de la Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú (al año 2017)	103
Figura 5. Miembros del Tribunal del Servicio Civil (al año 2017)	104

Resumen

Para elaborar esta Tesis titulada “Tribunal del Servicio Civil en el Perú al año 2017” se tomó en cuenta la Población Económicamente Activa del Sector Público del país, que es de un millón cuatrocientos mil cinco (1´405,000) servidores públicos, de los cuales el 61% corresponde en su conjunto a los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales y el 39% corresponde al Gobierno Central y no obstante que los trabajadores de la Administración Pública de los Gobiernos Regionales y Locales representan la mayoría de la PEA; sin embargo no conforman el Tribunal del Servicio Civil que como última instancia administrativa, resuelve las controversias individuales que se suscitan al interior del Sistema de todos los trabajadores de la Administración Pública de nuestro país, por tanto el objetivo fue proponer la incorporación de un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Locales como miembro titular del Tribunal del Servicio Civil.

Esta investigación es de tipo Exploratorio, porque no existe otra, que aborde el tema del Tribunal del Servicio Civil, por tanto; su carácter es etnometodológico, mediante la cual se logró establecer nexos de interpretación de otros estudios y también del aparato legal. Además se ha empleado el método heurístico, conocido como “Ideal”, con el cual se analizó el problema en su complejidad, desde un todo, de una manera integral en su forma y contenido; y para la muestra se utilizó la Técnica Delphi.

En la consulta efectuada, se evidenció que, la mayoría de los encuestados, está de acuerdo que se debe incluir como miembro titulas del Tribunal del Servicio Civil a un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, indicando que ello le daría mayor garantía en las Resoluciones que este órgano emite en su condición de Última Instancia Administrativa, por tal razón se propone que el Poder Ejecutivo y Legislativo, emitan la normativa modificatoria correspondiente.

Palabra clave: Gobiernos Regionales y Locales representados en el Tribunal del Servicio Civil.

Abstract

To develop this Thesis titled "Civil Service Tribunal in Peru 2017" it has been taken into account the Economically Active Population (EAP) of the Public Sector of the country, which is one million four hundred thousand five (1'405,000) government employees, of which 61% belongs in its entirety to the Regional as well as Local Governments and the 39% left corresponds to the Central Government. For this reason, the issue resides despite the fact that the Public Administration workers of the Regional and Local Governments represent the majority of the EAP; nevertheless, they do not comprise the Civil Service Tribunal which is the last administrative instance and resolves the individual disputes that arise within the System of all workers of the Public Administration of our country; therefore, the objective was to propose the incorporation of a representative of the workers of the Regional and Local Governments as a titular member of the Civil Service Tribunal.

This investigation was of the Exploratory type, because there is no other one, which addresses the Civil Service Tribunal issue, therefore; Its character is ethnomedotodological, through which it was possible to establish links of interpretation of other studies and also of the legal apparatus. In addition, the heuristic method, known as "Ideal", was used, with which the problem was analyzed in its complexity, from a whole, in an integral way in its form and content; and the Delphi technique was used for the sample.

In the consultation carried out, it was evidenced that, the majority of the respondents, agree that a representative of the workers of the Regional Governments and Local Governments should be included as a member of the Civil Service Tribunal, indicating that this would give them greater Guarantee in the Resolutions issued by this body in its capacity as the Last Administrative Instance, for this reason it is proposed that the Executive and Legislative Power, issue the corresponding modification regulations.

Keyword: Regional and Local Governments represented in the Civil Service Tribunal.

I. Introducción

1. 1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

El Banco Interamericano de Desarrollo (Washington, DC 2006) al indicar al Servicio Civil como Elemento Clave de la Reforma y Modernización del Estado, señala que; el aparato administrativo de un país ocupa un lugar central en la elaboración y la implementación de las políticas públicas y en la relación que se establece entre el Estado y los ciudadanos. De ahí que su buen funcionamiento y eficiencia sean un punto clave en el éxito o fracaso de todo proyecto de modernización del Estado, reforma institucional y lucha contra las desigualdades y la pobreza. En este sentido, una correcta organización del Servicio Civil facilita y agiliza la aplicación eficiente de las políticas públicas, y puede servir de catalizador e incluso de multiplicador de los efectos de dichas políticas sobre la realidad económica, social y política de la nación. La Administración Pública no es necesariamente más eficiente ni realiza mejor su labor por acumular más recursos. De la misma manera, y contrariamente a lo que en los años 80 y 90 preconizaba el llamado “Consenso de Washington”.

1.1.2. El Servicio Civil en Costa Rica

Las prácticas de gestión de los recursos humanos de Costa Rica se reflejan en índices que la ubican en un nivel medio. El sistema está fragmentado por la existencia de regímenes diferenciados. Las organizaciones con régimen propio introducen variaciones importantes, dando lugar a la influencia política. En relación a los subsistemas los que presentan mayor debilidad son el de gestión del rendimiento y el de planificación, ambos presentan características inerciales que le restan orientación estratégica (BID-Washington, DC 2006).

El Tribunal del Servicio Civil implementado en Costa Rica

Mediante la Ley N° 8777 del 07/10/2009, publicado en el diario oficial La Gaceta N° 219 de fecha Miércoles 11 de noviembre de 2009; la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica decretó la Creación de los Tribunales Administrativos de

Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio y del Servicio Civil, en cuyo artículo 7º del Capítulo II creó el Tribunal Administrativo del Servicio Civil, con sede en San José y competencia en todo el territorio nacional como un órgano desconcentrado del Ministerio de la Presidencia, con competencia exclusiva e independencia funcional en el desempeño de sus atribuciones. Los fallos de este Tribunal agotan la vía administrativa y sus resoluciones serán de acatamiento estricto y obligatorio (organigrama – Anexo H, p.100).

El artículo 9º estipula que el Tribunal conoce y resuelve en el lapso de dos meses los recursos de apelación, se interponen contra resoluciones del mismo Tribunal del Servicio Civil, aun cuando exista materia arbitraria de despido, los trabajadores se someten al régimen de empleo de acuerdo al estatuto establecido en el Servicio Civil, además de los asuntos que por Ley o reglamento deben ser conocidos por este Tribunal.

Del mismo modo, otro artículo, el 10º tiene un dispositivo en el cual sostiene que el Tribunal administrativo del Servicio Civil está integrado por tres miembros propietarios, los mismos que nombrados por acción del Ministerio de la Presidencia, así como también sus respectivos suplentes. Dicho nombramiento es para cinco y sus miembros de algún modo pueden ser reelegidos de manera indefinida. La juramentación se realizará por el ministro de la Presidencia. Más aún en el artículo 11º se resuelve que uno de los miembros de dicho tribunal requiere ser abogado, o por lo menos haber tenido la licenciatura en derecho con experiencia en campo o cargo en el puesto. Ahora bien, los miembros propietarios suelen trabajar a tiempo completo y por sus antecedentes suelen tener títulos profesionales, son reconocidos como personas muy competentes, que garantizan imparcialidad y acierto en el desempeño de las funciones atribuidas. Cada 2 años este Tribunal será quien elija a un presidente, y en su representación a un agente legal, un vicepresidente, secretario, donde el reglamento sea autónomo, y sus servicios será regulado por reposición, en cada que sea necesario por parte de los suplentes.

1.1.3. El Servicio Civil en Ecuador

El Servicio Civil ecuatoriano ha atravesado varios intentos de mejora a partir de fines de los noventa, sin embargo, la alta puja política interna y la prevalencia de prácticas clientelistas no permiten su desarrollo en forma integral. Cabe destacar que se ha aprobado un nuevo marco legal, la Ley 2003-17, que vuelve a establecer cuestiones tales como la prohibición de nepotismo y de pluriempleo, así como el concurso por mérito para el ingreso, ya señaladas por otros marcos legales. Este contexto se complica por la existencia de diversos regímenes que imprimen un ambiente de fragmentación y autonomía, cuyos efectos más disfuncionales se traducen en la política de remuneraciones, la cual es hoy el principal núcleo de reforma (BID-Washington, DC 2006).

Con Decreto Ejecutivo 2428 - Registro Oficial 536 de 18-mar.-2002 se creó el Estatuto Régimen Jurídico Administrativo Función Ejecutiva - ERJAFE y en el art. 13º se crea la Secretaría Nacional de la Administración Pública, como una entidad de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, dotada de autonomía presupuestaria, financiera, económica y administrativa. La Secretaría Nacional de la Administración Pública establecerá las políticas, metodologías del Estatuto Régimen Jurídico Administrativo Función Ejecutiva y herramientas necesarias para el mejoramiento de la eficiencia, calidad y transparencia de la gestión en las entidades y organismos de la Función Ejecutiva, con quienes coordinará las acciones que sean necesarias para la correcta ejecución de dichos fines (organigrama – Anexo I, p.101).

Con el Decreto Ejecutivo N° 5-2017 de fecha 24 de mayo del 2017, el gobierno del Ecuador eliminó la Secretaría Nacional de la Administración Pública y transfirió sus competencias a la Secretaría General de la Presidencia de la República, la Secretaría Nacional de Planificación y Presupuesto, los ministerios de Telecomunicaciones y de Trabajo.

Costa (2010) sustenta el estudio titulado *El Servicio Civil en Ecuador: Innovación y reforma de la burocracia en el periodo 2003 – 2008*. En dicho estudio la administración pública ha tenido como objetivo la implementación de la reforma laboral, teniendo en cuenta la nueva temática de pasar los paradigmas burocráticos a uno más flexible. Por tanto, se ha tenido en cuenta la gestión por resultados, flexibilidad de procesos, más autonomía gerencial, competitividad, producción y transparencia. Estas modificaciones se han denominado la Nueva Gestión Pública (NGP). No obstante, se ha logrado establecer la situación del sistema del servicio civil ecuatoriano, innovaciones estructurales y capacidad para enfrentar los procesos de la reforma administrativa.

En este sentido, el estudio abordó los aspectos normativos del servicio civil y su profesionalización, dependen de la estrategia amplia en la administración pública, avalada por un marco legal claro. El estudio concluyó que en el caso del Ecuador falta consolidar los elementos fundamentales que viabilicen la implementación de esta nueva forma de gestión, los recursos humanos, en particular los cambios relacionados con la implementación del servicio civil. En otras palabras, ante la falta de una estrategia coherente en cuanto a la gestión de recursos humanos por parte del organismo rector, se ha estructurado un sistema de servicio civil que posee una institucionalidad incongruente y que no contribuye a una reforma integral de la administración pública y su gestión.

1.1.4. El Servicio Civil en México.

En 2003 se inicia un esfuerzo sistemático de implantación de un servicio civil de carrera en la Administración Pública Federal Centralizada con la aprobación unánime entre el partido de gobierno y la oposición de la Ley de Servicio Profesional de Carrera. El éxito final de este esfuerzo, sin embargo, depende de la propia complejidad de la ley, del mantenimiento de un consenso político, y de una solución para el conjunto de funcionarios a los temas de gestión por mérito y rendimiento (BID-Washington, DC 2006).

El 12 de abril de 1934, se expidió el estatuto del servicio civil, cuya finalidad principal era establecer el servicio civil de carrera y que en caso de que algún trabajador del gobierno federal fuera separado de su cargo, se debiera dejar plena constancia y razón de los motivos, intentando con ello, evitar injusticias y abusos contra los trabajadores. El 5 de diciembre de 1938, el presidente se expidió el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión, dicho estatuto, estableció al tribunal de arbitraje como órgano jurisdiccional en segunda instancia, siendo modificado a única instancia por un nuevo estatuto publicado el 4 de abril de 1941. Fue hasta el 28 de diciembre de 1963, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que vino a reglamentar el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, elevando así los derechos de los trabajadores y la función del Tribunal de Conciliación y Arbitraje a norma constitucional.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

Actualmente, el TFCA, es un órgano autónomo, con total jurisdicción y competencia para resolver las diferencias laborales entre el Gobierno federal y del Distrito Federal con sus trabajadores y organizaciones sindicales. El tribunal está integrado por el pleno, ocho salas y la secretaría general de acuerdos, cada sala se conforma por tres magistrados, los cuales uno lo nombra el gobierno federal, otro la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y el tercero es nombrado por los dos anteriores magistrados y es quien funge como el presidente de la sala. El pleno del tribunal, que es la máxima autoridad del mismo, está integrado por

todos los magistrados adscritos a las diferentes salas y un Magistrado adicional, quien es designado directamente por el presidente de la república y es quien funge como el presidente del tribunal (organigrama – Anexo J, p.102).

El artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, otorga al TFCA las siguientes facultades:

- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.
- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.
- Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo.
- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales.
- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Si bien en Perú existen desde 1937 entidades encargadas a nivel central de la gestión de los recursos humanos del sector público y marcos legales relativos a la gestión de los recursos humanos en la APN, no se ha logrado consolidar un Sistema de Servicio Civil. En el sector público peruano conviven un régimen laboral público y un régimen laboral privado. El régimen público ha estado regulado por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (D.L. N° 276), promulgado en 1984 y su reglamentación respectiva. El régimen laboral privado, se encuentra regulado por el D.L N° 728 es aplicable a determinadas entidades públicas a través de autorizaciones específicas contenidas en las leyes de presupuesto anual. En febrero de 2004 se publicó la Nueva Ley del Empleo Público, la cual regirá a partir

de 2005 y fueron enviados cuatro proyectos a efectos de reformular la gestión del empleo y de la carrera administrativa. Sin embargo, el contexto político y la ausencia de una institucionalidad clara y permanente de las prácticas de recursos humanos no permiten visualizar un cambio significativo del Servicio Civil Peruano en el corto plazo (BID-Washington, DC 2006).

Torres (2016) sustenta un estudio titulado *La implementación de la Ley SERVIR durante 2013-2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios*. En dicho estudio, para el 2013 la política pública del servicio civil alcanzó su hito normativo más importante mediante la aprobación de la Ley del Servicio Civil. Esa ley crea un régimen laboral único para el sector público, hacia el cual deberán ir convergiendo progresivamente los diferentes regímenes laborales y modalidades contractuales que coexisten en el desordenado escenario actual de los recursos humanos del Estado peruano. Precisamente, esa transición les demanda a las entidades públicas la aplicación de una serie de herramientas definidas por SERVIR antes de proceder con la organización y realización de los concursos públicos para el inicio del paso de servidores al régimen del servicio civil. Es en torno a ese proceso que gira la presente investigación, concentrándose en la experiencia de más de dos años de los ministerios del Estado peruano. Los diecinueve ministerios se encuentran inmersos en el tránsito, pero cada uno ha venido avanzando a un ritmo distinto, posicionándose a la fecha en diferentes hitos del proceso.

Llerena (2016) en su disertación doctoral *Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú*, Arequipa. En dicho estudio en el proceso de existencia de la administración pública no ha existido una planificación para que los servidores públicos que conforman el servicio civil sean eficientes, ya que el ingreso a la administración pública se ha basado en fines políticos mas no en eficiencia o meritocracia, producto de ello, se tiene que los ingresos de los servidores públicos no se basa en méritos, existiendo un alto porcentaje de personal de confianza, los que permiten el sometimiento de las decisiones del Estado y de las políticas públicas a un poder

político, como también se carece de una información estadística precisa sobre cuántos trabajadores existen en los diferentes regímenes laborales, en cuanto a la remuneración de los servidores, lo que no permite el desarrollo de capacidades profesionales.

El Gobierno anterior, inició un proceso de reforma del Estado a través de la administración pública, aprobándose la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil con la finalidad de mejorar la calidad del servicio público en nuestro país, con el propósito de que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, ordenar la planilla pública, estableciendo un régimen único y exclusivo para los trabajadores estatales, y así revalorar la función pública, creándose también con el Decreto Legislativo N°1023 el Tribunal del Servicio Civil con tres miembros. (Anexo L, p.104)

La Ley de Servicio Civil, no tendrá una contundente eficacia en la reforma de la administración pública, ya que existe la necesidad de un cambio en la cultura de las organizaciones y sus funcionarios, lo cual no ha sido abordado, tampoco por ninguna otra Ley. Para la eficacia de esta Ley, también se requiere de un cambio social que permita velar por la calidad de vida del trabajador y su bienestar socio laboral, con relaciones laborales armoniosas que causen un impacto positivo en la motivación de los servidores que les permita generar un clima organizacional positivo, que busque la satisfacción de necesidades y la resolución de problemas individuales con interacciones armoniosas y satisfactorias que repercutan positivamente en el desempeño y productividad laboral, por lo que también se observa la necesidad de intervención de profesionales en trabajo social en las áreas de recursos humanos con la finalidad de que la aplicación de dicha normatividad se produzca dentro del marco de la responsabilidad social, donde los que dirigen las instituciones garanticen el cumplimiento de derechos que favorezca al desarrollo y bienestar del trabajador, promoviendo el bienestar y la capacitación de trabajador.

Ortega (2016) sustenta el estudio titulado *Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley N°30057 o del Servicio Civil*. En dicho estudio el Servicio civil comprende a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentran. De acuerdo a la nueva Ley, el servicio civil se basa en el mérito. El mérito busca que los puestos del servicio civil sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades.

Como consecuencia de todo el análisis de la nueva Ley N°30057, se sugiere que es necesario fortalecer el sistema de recursos humanos en el Sector Público, resulta fundamental para la modernización de la gestión pública, pues una adecuada planificación, selección y gestión repercute considerablemente en la atención del principal cliente de la Administración Pública, o sea los administrados.

Las acciones incompletas que señala Torres (2016), también evidencian que los funcionarios de confianza y de mayor nivel en el Perú y que son los responsables de débil desarrollo de la calidad del servicio público en el Perú durante décadas; no son evaluados conforme a la evaluación a la que si deben responder los servidores públicos. Por otro lado, la incorporación de los servidores públicos al nuevo régimen de la Ley N°30057 (04-07-2013) no tiene gran aceptación de los servidores públicos porque no reconoce la continuidad de sus derechos, principalmente los que pertenecen al régimen laboral del Decreto Legislativo N°276 los cuales en su promedio sobrepasan los 50 años de edad, próximos a terminar su actividad laboral en el servicio público.

En este análisis, consideramos necesario indicar, que a partir del año 1990 al 1998, todos los trabajadores a la Administración Pública del Perú, principalmente los del régimen laboral del Decreto Legislativo N°276 pasaron por un proceso de reorganización que obligó a los trabajadores que no renunciaban “voluntariamente” con incentivos económicos, tuvieron que postular a las plazas de carrera que para el

efecto se publicaron oficialmente e ingresar por orden de mérito; ya que el Poder Ejecutivo procedió a emitir normas que declaraban la situación de emergencia y/o reorganización, o la fusión de las entidades y empresas del Estado, autorizando a éstas para que racionalicen su personal con lo que se cesaron colectivamente en forma arbitraria a miles de trabajadores estatales amparándose en una política de inclusión de las empresas del Estado en el proceso de promoción de la inversión privada.

Dentro de este contexto se promulgaron varias normas como el Decreto Supremo N°004-91-PCM" (08-01-1991); Decreto Ley N°26093 (24-12-1992); Decreto Ley N°26109 (24-12-1992) en cuyo artículo 1º dispone: "Declaran en proceso de reorganización y reestructuración administrativa a los Gobiernos Regionales y a las Corporaciones Departamentales de Desarrollo de Lima y Callao", por un plazo que no excederá al 31 de marzo de 1993"

El abogado laboralista Carlos Blancas califica esos años 1991 al 1998, como "una época muy nefasta para el derecho laboral", pues se eliminó una serie de "derechos fundamentales de los trabajadores". Entre ellos menciona la eliminación de la estabilidad laboral y la creación de la figura del despido arbitrario a través del Decreto Legislativo N°728, lo que también perjudicó a los trabajadores privados. Esa figura permitió el despido de dirigentes laborales y el descabezamiento de los sindicatos. Al inicio del gobierno la tasa de sindicalización era de más de 20% y al terminar fue de 3% a 4%", recuerda Blancas Bustamante.

El laboralista Javier Mujica dijo que los cambios que hizo el gobierno en este periodo (1991 al 1998) en materia laboral determinaron que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la calificara como la flexibilización laboral más salvaje en América Latina. Además, señala que con la Constitución de 1993 se dejaron de lado derechos sociales, muchos de carácter laboral. Entre las normas más graves, Mujica manifiesta, las que se dieron para facilitar los despidos.

1.2. Marco teórico referencial: Hacia las fuentes del Tribunal del Servicio Civil

En el Perú, hacia 1937, algunas entidades estatales se encargaron de centralizar el nivel central de gestión del talento humano, tanto del sector estatal como del privado; sin embargo, hasta la fecha no se ha logrado consolidar un régimen laboral público, que, a comparación del sector privado, el Estado peruano ha tratado de convivir con el régimen laboral público. A lo largo, de la historia, se ha dado tantas leyes, llegando a establecerse la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del sector Público (D.L.N° 276), ley que se promulgó en 1984 y su respectiva reglamentación. Por su parte, el régimen laboral privado, regulado por el D.L.N° 728, sin embargo ésta también se aplica a ciertas entidades públicas teniendo en cuenta autorizaciones no se ha logrado consolidar un Sistema de Servicio Civil. En el sector público peruano conviven un régimen laboral público y un régimen laboral privado. En febrero de 2004 se publicó la Nueva Ley Marco del Empleo Público (Ley N°28175), que rige a partir del 2005 y fueron enviados cuatro proyectos a efectos de reformular la gestión del empleo y de la carrera administrativa. Sin embargo, el contexto político y la ausencia de una institucionalidad clara y permanente de las prácticas de recursos humanos no permiten visualizar un cambio significativo del Servicio Civil Peruano en el corto plazo.

Los subsistemas que presentan mayores disfuncionalidades son los de planificación y gestión de la compensación, regidos por prácticas de negociación interna, altamente politizados y desposeídos de mecanismos y sistemas de información que puedan mejorar sus performance a mediano plazo. La gestión de la organización del trabajo, del empleo, del desarrollo y del rendimiento, si bien cuentan con marcos legales que los regulan no han generado prácticas permanentes de aplicación.

No obstante, la institucionalidad centralizada, ha estado sujeta a múltiples cambios, que en cierto modo han tenido mayor impacto en el desempeño de los

sistemas laborales, y más aún en las unidades de recursos del talento humano a criterio individual.

Este trabajo sobre el “Tribunal del Servicio Civil” creado por D. L. N°1023 como última instancia administrativa, abarca a todo personal o empleado público de la Administración Pública a nivel nacional, cuya Población Económicamente Activa (PEA) publicada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) Encuesta Nacional de Hogares 2004-2014 (ENAHOSERVIR) años 2004-2014, es de un millón cuatrocientos mil cinco (1´405,000) servidores públicos, de los cuales 252,900 que representa el 18% de la PEA, corresponde a trabajadores que se encuentran en el Régimen Laboral del D. L. N°276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” publicada en el diario oficial “El Peruano” con fecha 07 de marzo del año 1984; 182,650 servidores públicos que representa el 13% de la PEA, corresponde a trabajadores que se encuentran en el Régimen Laboral del D. L. N° 728 “Ley de Fomento del Empleo” y su Texto Único Ordenado con D.S. N°003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) publicado en el diario oficial El Peruano con fecha 27.03.1997; 266,950 trabajadores que se encuentran en el Régimen Laboral del D. L. N° 1057 “Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios” publicado en el diario oficial “El Peruano” con fecha 27.06.2008 y 702,500 corresponde a los trabajadores que se encuentran en Regímenes Especiales y otros (Tabla 3; Anexo E, p.p.64, 97).

De acuerdo al artículo 7º del Decreto Legislativo, el Tribunal del Servicio Civil forma parte de la estructura orgánica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, este tal vez sea el primer problema que afronte y que tendrá mucho que ver con su independencia para resolver los conflictos que le corresponda conocer, pues su autonomía estará seriamente comprometida por dos razones: i) es parte de la estructura de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y, ii) por el sistema de nombramiento de sus “vocales (organigrama – Anexo K, p.103)

Ahora bien, la preocupación por la independencia de los “vocales” del Tribunal del Servicio Civil, empieza por una perceptible imperfección del Decreto Legislativo, toda vez que, al final del primer párrafo de su artículo 18° se establece: “el nombramiento se efectúa por resolución suprema”, mientras que el artículo 16° establece, como función y atribución del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su inciso f) “nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil, entonces, cómo puede entenderse que un vocal de dicho tribunal sea nombrado por Resolución Suprema y, a la vez, pueda ser removido por dicho Consejo Directivo.

1.3. Marco espacial

Este trabajo se ha efectuado tomando en cuenta los tres niveles de gobierno que reconoce la Constitución Política del Estado de 1993 en sus artículos 188° al 199°; así como la Ley N°27783 “Ley de Bases de la Descentralización” promulgada con fecha 20 de julio del año 2002, en cuyo artículo 3° Finalidad, indica que “La descentralización tiene como finalidad el desarrollo holístico, armónico y sostenible del país, a través mediante separación de competencia y funciones y el equilibrio del ejercicio del poder por los tres niveles de gobierno en beneficio de la población”

En la publicación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-Planilla Electrónica a Setiembre año 2014, elaborado por SERVIR: GPGSC, podemos apreciar la distribución de los servidores públicos a nivel de gobierno; en este sentido, indica que el 47% corresponde a los Gobiernos Regionales; el 39% corresponde al nivel central y el 14% corresponde a los Gobiernos Locales (Tabla 4; Anexo F; p.p.65, 98).

Como podemos apreciar entre los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el porcentaje de la PEA es del 61 %, mucho mayor que el nivel central, o sea, la mayor

cantidad de servidores públicos se encuentran en el interior del país en los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales y el menor porcentaje en la ciudad de Lima.

1.4. Marco temporal.

Este trabajo, abarca el período comprendido entre el 21 de junio del año 2008 al 31 de mayo 2017; como se ha detallado anteriormente, el Tribunal del Servicio Civil se crea mediante el artículo 17° del D. L. N° 1023 promulgado el 21 de junio del año 2008 como órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil con tres miembros (Anexo L, p.104), con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia y que tiene por función resolver controversias particulares que se presenten al interior del Sistema y conformar la última instancia administrativa para todo el Sector público a nivel nacional.

1.5. Contextualización: histórica, política, cultural, social.

Supuestos teóricos.

En nuestra historia sobre el Tribunal Constitucional, los tribunales judiciales y administrativos nos muestra cuánto es que desde el ejecutivo, del que dependerá en este caso el Tribunal del Servicio Civil, se busca presionar y quebrar su independencia, para ello el Decreto Legislativo tiene una peligrosa fórmula en la parte final de su artículo 18° que establece “La remoción de los vocales del Tribunal sólo puede darse por causas graves debidamente justificadas” que, por su generalidad y amplitud cae en la falta de definición del contenido de los conceptos “grave” y “dεδidamente justificadas”, esta generalidad abre la posibilidad de retirar a aquellos vocales que no sean consecuentes, por así decirlo, al régimen de turno. La única razón para confiar en un Tribunal diseñado así, son dos cosas exigibles a sus futuros vocales: a) la integridad ética y, b) idoneidad profesional, sólo así cumplirán su misión y rectificarán, en sede administrativa, las actuaciones anómalas que sobre su personal efectúe el empleador público.

El Tribunal del Servicio Civil, como órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, fue creado dentro de un marco de la reforma del Estado dentro de una adopción de medidas de reformas de su funcionamiento, con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia y que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema y constituye la última instancia administrativa, dentro de un marco de la reforma del Estado.

Política. El Tribunal del Servicio Civil, como órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, fue creado como última instancia administrativa para la resolución de controversias individuales dentro de una PEA de un millón cuatrocientos mil cinco (1´405,000) servidores públicos y la variedad de regímenes laborales que existen en la Administración Pública como son, el D. L. N°276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” publicada en el diario oficial “El Peruano” con fecha 07 de marzo del año 1984; el Régimen Laboral del D.L. N° 728 “Ley de Fomento del Empleo” y su Texto Único Ordenado con D.S. N° 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) publicado en el diario oficial El Peruano con fecha 27.03.97; el D.L. N° 1057 “Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios” publicado en el diario oficial “El Peruano” con fecha 27.06.2008 y otros regímenes especiales.

Cultural. El Tribunal del Servicio Civil fue creado para coadyuvar a resolver la problemática existente en el Sector Público como parte de integrante del Servicio Civil.

Social. El Tribunal del Servicio Civil busca el ordenamiento de las controversias individuales que surgen en el ejercicio de sus funciones a los servidores públicos.

Supuestos teóricos, la participación de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales en la conformación del Tribunal del Servicio Civil.

II. Problema de Investigación

2.1. Aproximación temática: observaciones, estudios relacionados, preguntas orientadoras.

La investigación se realiza porque, consideramos que, si de la PEA de un millón cuatrocientos mil cinco (1'405,000) servidores públicos que trabajan en la Administración Pública del país, el 61% corresponde en su conjunto a los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, ellos deberían tener participación en las decisiones resolutorias del Tribunal del Servicio Civil que como última instancia Administrativa resuelve las controversias individuales que se presenten al interior del Sistema de todos los trabajadores de la Administración Pública a nivel nacional, para que se concrete la inclusión social en este nivel de decisiones como una de las formas de impulsar el proceso de descentralización en nuestro país que es de obligatorio cumplimiento por mandato de nuestra Constitución Política del Estado (Tabla 4; Anexo F; p.p.65, 98).

2.2. Formulación del problema de investigación.

El Tribunal del Servicio Civil, como última instancia administrativa resuelve las controversias individuales que se suscitan al interior del Sistema de todos los trabajadores de la Administración Pública de nuestro país cuya Población Económicamente Activa (PEA) es de un millón cuatrocientos mil cinco (1'405,000) servidores públicos, de los cuales, el 39% corresponde al Gobierno Central y el 61% corresponde en su conjunto a los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, sin embargo, siendo estos últimos la mayoría no tienen participación en las decisiones resolutorias del Tribunal del Servicio Civil, no obstante que en nuestro país se viene desarrollando un proceso de descentralización que es de obligatorio cumplimiento por mandato de nuestra Constitución Política del Estado y que reconoce los tres niveles de gobierno (Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local).

De acuerdo, al mandato de la Constitución Política del Estado Peruano - artículos 188° al 199° sobre el desarrollo en nuestro país del proceso de

Descentralización con carácter de obligatorio y en cumplimiento de la Ley N°27783 “Ley de Bases de la Descentralización” ¿Se debe incluir como miembro del Tribunal del Servicio Civil un representante de los Gobierno Regionales y Locales, cumpliendo con los mismos requisitos que para tal caso dispone la Ley, pero, elegido democráticamente entre los servidores públicos de los dos niveles de Gobierno Regional y Gobierno Local?

2.3. Justificación.

En el aspecto científico; esta Tesis es de enfoque cualitativo porque considera el estudio de un todo integrado que forma o constituye una unidad de análisis a toda la Administración Pública del país, dentro de los tres niveles de Gobierno, Nacional, Regional y Local, cuya última instancia Administrativa es el Tribunal del Servicio Civil.

Desde el análisis hermenéutico, se utilizará el enfoque de la investigación cualitativa. Por tanto, no se trata de un estudio de categorías separadas, por el contrario, se hace un análisis integral, heurístico que forma o constituye una unidad de análisis y que hace que algo sea lo que es: una persona, una entidad étnica, social, empresarial, un producto determinado, etc.; aunque también se podría estudiar una cualidad específica, siempre que se tengan en cuenta los nexos y relaciones que tiene con el todo, los cuales contribuyen a darle su significación propia.

En el aspecto metodológico; se ha utilizado la recopilación de información, sin instrumentos a escala, a través de entrevistas a profundidad, y en su efecto, preguntas semiestructuradas, que permitan la interpretación, utilizando para ello, la técnica de Delphi, mediante la tecnología, vía correo electrónico.

Para Hernández et al. (2010) el enfoque cualitativo posee diversas características, no obstante, sirven como fuente para la recopilación de datos en un

proceso de interpretación: investigación naturalista, fenomenológica, hermenéutica y etnográfica; es una suerte de “paraguas”, que no solo incluye variedad de concepciones, visión, técnicas y estudios no cuantitativas (Grinell citado por Hernández, 2010)

Por su parte, Neuman (1994) hace una síntesis sobre las actividades fundamentales del investigador social: el investigador es aquel que observa los eventos ordinarios, y de manera cotidiana, va reflejando en su acción, describiendo los acontecimientos de manera natural, sin tergiversar las condiciones fenomenológicas de los hechos (p. 34).

Por otro parte, Guber (2001) sostiene que el investigador tiene la principal tarea de ser el portador de los datos recopilados, sin alterar ningún criterio de selección, analiza de manera crítica y objetiva los hechos que le suceden y observa: adquiere un punto de vista “interno”, manteniendo una mirada analítica, a una distántica como un observador más. No obstante, emplea diversas técnicas de indagación, y habilidades sociales de modo flexible, dependiendo siempre de las circunstancias de la realidad; produciendo datos de manera extensas, diagramas, mapas, entre otros detalles (p. 14).

Asimismo, Tamayo y Tamayo (1999) argumenta que los participantes son objeto de estudio en la medida que va desarrollando empatía hacia los mismos investigadores, no registrando para ello, meros objetos “frívolos” (p. 23).

En el aspecto legal; se trata de dar cumplimiento de lo estipulado en los artículos 188° al 199° de la Constitución Política del Estado Peruano, que dispone que “La descentralización es una forma de organización democrática y constituye una política permanente del Estado, de carácter obligatorio que tiene como objetivo fundamental el desarrollo integral del país y reconoce los tres niveles de Gobierno, Nacional, Regional y Local.

Así mismo el cumplimiento de la Ley N°27783 “Ley de Bases de la Descentralización”, en cuyo art. 3° Finalidad, indica que “La descentralización tiene como finalidad el desarrollo integral, armónico y sostenible del país, mediante separación de competencia y funciones y el equilibrio del ejercicio del poder por los tres niveles de gobierno en beneficio de la población”, en cuyo contenido del art. 2° “regula las relaciones de gobierno en sus distintos niveles” y conforme al artículo 9° en Dimensiones de las autonomías, otorga Autonomía política (9.1.), Autonomía administrativa (9.2) y Autonomía económica (9.3.) a los Gobiernos Regionales.

Por otra parte, se dispone en la norma que crea el Tribunal del Servicio Civil, es decir, al D.L. 1023, en su 7ma. Disposición Complementaria Final el fortalecimiento del proceso de descentralización, indicando que la Autoridad, formulará políticas y prácticas de incentivos económicos, en cuanto a otra naturaleza y condiciones peculiares laborales, con esta finalidad se promueve la movilización de gráficos y cuadros técnicos a las instituciones regionales y locales.

En el aspecto laboral; la inclusión de un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y locales, nos daría una muestra de una política laboral inclusiva efectivamente materializada, dentro del marco legal que nos proporciona la Constitución Política del Estado, la Ley N°27783 “Ley de Bases de la Descentralización”, el D.L. N°1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ya que nos permitiría la participación de los trabajadores en la Institución de mayor nivel jerárquico de la administración pública en cuanto a acciones resolutivas sobre casos que devienen del accionar de los trabajadores de la administración pública en cumplimiento de sus funciones o sea la participación de los trabajadores en la instancia que resuelve sus propios casos.

De otro lado, el representante de los trabajadores, al cumplir con los requisitos que se exige para ser integrante del Tribunal del Servicio Civil, nos daría una muestra

que en la Administración Pública existen profesionales con buen nivel académico y con la experiencia necesaria para ocupar cargos de Funcionarios o Directivos en cualquier Institución Pública del Perú.

En el aspecto técnico; permitiría la participación de un magistrado que aparte de cumplir con todos los requisitos que para el caso la ley exige, también cuente con la experiencia y procedencia del interior del país, como una muestra de mayor claridad en cuanto a la resolución de los casos principalmente los que provienen de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.

2.4. Relevancia.

Consideramos necesario e importante que, se incorpore como miembro del Tribunal del Servicio Civil a un representante de los Gobierno Regionales y Locales, cumpliendo con los mismos requisitos que para tal caso la Ley dispone; pero, elegido democráticamente entre los servidores públicos de los dos niveles de Gobierno Regional y Gobierno Local, porque estaría acorde con el proceso de descentralización dispuesto por la Constitución Política del Estado, la Ley N°27783 “Ley de Bases de la Descentralización”, que reconocen los tres niveles de Gobierno en nuestro país, asimismo, acorde con el D. L N° 1023 que crea el Tribunal del Servicio Civil que, en su 7ma. Disposición Complementaria Final del fortalecimiento del proceso de descentralización, dispone que la Autoridad, formulará políticas y prácticas de incentivos económicos, en cuanto a otra naturaleza y condiciones peculiares laborales, con esta finalidad se promueve la movilización de gráficos y cuadros técnicos a las instituciones regionales y locales; como una muestra una real inclusión social de los servidores públicos del territorio peruano y desde luego en el Tribunal del Servicio Civil como un hecho trascendente en la administración pública de nuestro país.

2.5. Contribución.

Con este trabajo se pretende contribuir a la participación de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales en el Tribunal del Servicio Civil, reconocidos como dos de los tres niveles de gobierno de nuestro país, a través de sus representantes, los trabajadores de la Administración Pública como protagonistas principales por las acciones que realizan en el cumplimiento de sus funciones

Contribución al proceso de Descentralización de nuestro país, toda vez que es un proceso a largo plazo que se inició con lo dispuesto por nuestra actual Constitución Política del Perú (Capítulo IV Descentralización artículos 188° al 199°) con carácter de obligatorio.

Sería también dar una oportunidad en generar un cambio social en el país con la participación de los trabajadores como actores principales del desarrollo del accionar de la Administración Pública en base al cual están diseñadas las funciones del Tribunal del Servicio Civil, siendo esta la razón de su creación y existencia.

2.6. Objetivos.

2.6.1. Objetivo General

Proponer la incorporación de un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Locales como miembro titular del Tribunal del Servicio Civil.

2.6.2. Objetivos Específicos.

Analizar los Funciones y Competencias del Tribunal del Servicio Civil.

Identificar el perfil y competencias del representante de trabajadores de los Gobiernos Regionales y Locales como miembro titular del Tribunal del Servicio Civil.

III. Marco Metodológico

3. 1. Metodología.

Dado de la riqueza hermenéutica de la interpretación de las leyes que sustentan el aparato crítico de una investigación, este estudio comprende una investigación de enfoque cualitativa. Explorar este campo de acción, muchas veces hace que el investigador ser autor de manera objetiva de sus propios fundamentos epistemológicos. Por lo general, una investigación cualitativa comprende un todo, más aún si analizamos la estructura legal de la creación del Tribunal del Servicio Civil. Este a su vez, tiene su fundamento en la Ley de Descentralización N° 27783, que clasifica tres niveles de gobierno: Nacional, Regional y el Local, y como tal, exige que el investigador sea imparcial, emplee asimismo un análisis exploratorio, indague la naturaleza y proceda a su discurso científico.

Desde esta perspectiva, la metodología cualitativa se distingue de la cuantitativa, en tanto que se interesa de modo objetivo, de la forma que tiene el mundo al ser experimentado por un sujeto (Flick, 2004, p. 24). Comprendido de este modo, los participantes, el contexto, los procesos estructurales que se tratan de un método cualitativo es flexible además el material o el producto de campo lo realiza un hermeneuta, un exegeta que reproduce el contexto social. Por tanto, señala Vasilachis de Gialdino (2006) que la finalidad del investigador es descubrir algo nuevo, desarrollando para ello teorías fundamentadas empíricamente como imágenes complejas y holísticas de la realidad, siendo esta la relación que se establece como una teoría, dependiendo de su ampliación y superación, la que lo hace más relevante (p. 47).

En este sentido, para la recopilación de información, sin instrumentos a escala, se utilizó la técnica Delphi, con entrevistas a profundidad a profesionales de los diferentes Gobiernos Regionales especialistas en la materia, con gran conocimiento y experiencia sobre el Sistema de Recursos Humanos y la problemática al respecto en los Gobiernos Regionales y Locales, con preguntas semiestructuradas, vía correo electrónico utilizando la tecnología, lo que permitió una adecuada interpretación.

Flick (2004) es del criterio que el investigador social, suele seguir una mirada más holística donde los fenómenos se circunscriben en un todo, y no solo en las partes, va más allá de lo individual (p. 34)

En efecto, se mantiene una doble perspectiva, en principio, se analizan aspectos que están explícitos, conscientes y manifiestos, como también de aquellos que de algún modo implícito, inconsciente, y subyacente. Bajo esta mirada, podemos decir que los datos observados no se pueden irrumpir, o alterar de modo extremo, por el contrario, son percibidos como parte de los actores dentro de un sistema social de desarrollo científico.

3.1.1. Matriz de categorización.

Tabla 1

La Categorización de la Unidad temática - Matriz de Categorización

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Niveles valores o rangos
Funciones y Competencias del Tribunal del Servicio Civil	- Denominación - Conocimientos básicos - Funciones básicas - Resolución de casos	¿Qué es el Tribunal del Servicio Civil?	Método Delphi
		¿Conoce la Normativa del Tribunal del Servicio Civil?	Totalmente en desacuerdo (1) Baja
		¿Cuáles son las funciones que tiene el Tribunal del Servicio Civil?	En desacuerdo (2)
		¿Conoce algún caso precedente de los Gobiernos Regionales resuelto adecuadamente por parte del Tribunal del Servicio Civil?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) Media
		¿Conoce algún caso precedente de los Gobiernos Locales resuelto adecuadamente por parte del Tribunal del Servicio Civil?	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) Alta
Perfil y competencia del Representante de los trabajadores	- Perfil profesional - Competencias profesionales - Criterios de evaluación	¿Cuál debe ser el perfil profesional del representante de los trabajadores miembro titular del Tribunal del Servicio Civil?	
		¿Cuáles deben ser las competencias profesionales del representante de los trabajadores que se incorpore al Tribunal del Servicio Civil?	
		¿Cuáles son los criterios para evaluar al postulante miembro del Tribunal del Servicio Civil?	

Tabla 2
Valoración de la encuesta

Ítem	Valoración
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Se muestra la valoración que se le ha dado a cada una de las respuestas que se recibieron de los profesionales de los Gobiernos Regionales y Locales.

3.1.1.2. Dimensión 1: Funciones del Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil en el Perú

Mediante D.L. N° 1023 promulgado el 21 de junio del año 2008, se da origen a la Autoridad Nacional del Servicios Civil en todo el ámbito nacional, éste indica una reforma una reforma laboral, constituyendo de este modo un punto esencial durante el proceso de la modernización del Estado, peculiarmente en el marco del acuerdo de Promoción Comercial Perú se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el cual se indica que la reforma del servicio civil, constituye un tema esencial para el proceso de modernización del Estado, especialmente, en el marco del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos, esta complejidad se da por los sectores productivos, en ciertas veces se ha visto afectada por deficiencias del mismo aparato ya que la competitividad de los sectores productivos y de los servicios se ha visto afectada por las deficiencias del aparato administrativo del Estado. En la medida que éste se modernice y con un alto grado de autonomía, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que lidere el proceso.

Es en este marco conceptual y mediante el indicado Decreto Legislativo se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como órgano técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil, con personería jurídica de derecho público interno, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública, asumiendo la calidad de ente rector del Sistema, constituyendo un Pliego Presupuestal.

Mediante el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1023, se crea el Consejo Directivo que es el órgano máximo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, integrado por tres Consejeros designados en mérito a sus calificaciones profesionales y reconocida trayectoria en sus campos de trabajo, con sólida experiencia en gestión pública y/o en gestión de recursos humanos, los cuales son designados por resolución suprema refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros por un plazo de cuatro (4) años renovables por idénticos periodos, siendo presidido por uno de ellos; lo integran también el Director Nacional de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas y el Secretario de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Mediante el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, se crea el Tribunal del Servicio Civil, como órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con independencia técnica para resolver en materias de su competencia y que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema; conoce recursos de apelación en materia de:

- (a) Acceso al servicio civil
- (b) Pago de retribuciones (Derogado – 103° Disposición Complementaria Final de la Ley N°29951)
- (c) Evaluación y progresión en la carrera

- (d) Régimen disciplinario y
- (e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal del Servicio Civil, constituye la última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa; está conformado por tres (3) Vocales, elegidos por concurso público convocado y conducido por el Consejo Directivo. Para ser Vocal se exigen los mismos requisitos que para ser Vocal de Corte Superior y adicionalmente, tener estudios de especialización en derecho constitucional, administrativo, laboral o gestión de recursos humanos. El nombramiento se efectúa por Resolución Suprema; los Vocales permanecerán en el cargo durante tres años, renovables por decisión unánime del Consejo Directivo.

Conocimientos:

Los antiguos filósofos se referían al conocimiento como el “ARJE”, el principio de todo principio; se explicaba que cada cosa tenía su por qué y por tanto la ciencia no solo se basaba en lo empírico, sino en principios que explicaban el origen de cada fenómeno. Razón de ello, tenía el areopagita cuando al referirse a la ciencia argumentaba que la metafísica da origen a la ciencia (Jager, 1987, p. 12).

En este sentido, la ciencia y el conocimiento surge de la constante necesidad del ser humano desde sus orígenes para explicar su misma naturaleza y sobre todo el mundo que lo rodea.

Con la evolución de todas las ciencias, hoy en día es seguro afirmar que los conocimientos no solo se han logrado separar del quehacer científico, por sus premisas, o por sus relaciones con los conceptos mágicos religiosos. Sin embargo, se puede decir que cada persona tiene sus propios conocimientos, lo que hace la

diferencia de aquel, es el carácter metódico que realiza el científico que ensayar no solo su teoría, sino de aplicarlo en múltiples contextos.

Al respecto la OMS (2009) refiere que el conocer es conseguir un dato o una noticia sobre algo (p. 3). Por tanto, en todo conocimiento se puede distinguir cuatro principios:

- El individuo que conoce
- El objeto conocido
- La operación en sí misma de conocer
- El resultado obtenido de la información recabada acerca del objeto.

En efecto, el individuo que se logra poner en contacto con el objeto y lograr obtener información acerca del mismo, aun cuando existe congruencia o adecuación entre el objeto y la representación propia, interna correspondiente, se puede decir a ciencia cierta que hay una posesión de una verdad.

3.1.1.3. Dimensión 2: Perfil del Representante

¿Cuál es el perfil del representante de trabajadores de los Gobiernos Regionales y Locales? Hacía un titular del Tribunal del Servicio Civil.

La identificación del perfil del representante de trabajadores, trata de evocarse a las competencias que debe tener el miembro titular del Tribunal del Servicio Civil. Bajo esta mirada, los hallazgos evidencian que solo en los casos inherentes a la disciplina del trabajador público, quien asuma el cargo de miembro titular deberá ser un profesional capacitado, conocedor de las leyes y la normatividad laboral y administrativa, que sustente en caso sea necesario una defensa en beneficio del trabajador de manera justa y veras:

“Es necesario que aquel que asuma el cargo de miembro titular, no solo participe como veedor, que con su capacidad actúe con voz y voto para que

exista una verdadera imparcialidad en resolver los casos, donde estén involucrados los trabajadores”

Pero para que sea imparcial y logre resolver los casos que se puedan presentar en el Tribunal del Servicio Civil, debe cumplir ciertos requisitos; los mismo que están estipulados en el decreto legislativo N°1023. Decreto Legislativo que crea la Autoridad del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos” el cual dispone en su artículo 18°, que los tres (3) vocales, elegidos por concurso público que conformarán la Sala del Tribunal del Servicio Civil, deberán cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser Vocal de Corte Superior y, adicionalmente, tener estudios de especialización en derecho constitucional, administrativo, laboral o gestión de recursos humanos.

Por consiguiente, los reglamentos jurídicos establecen que se debe llevar a cabo un concurso administrativo, con el objetivo de nombrar miembros magistrados probos e idóneos, cuya trayectoria de vida personal como profesional sea intachable; de formación jurídica sólida que tenga la capacidad de interpretar creativamente las normas y los razonamientos jurídicos en la ejecución de casos concretos; tener más de los 32 años de edad, luego mantenerse al margen, de manera independiente ejerciendo con total virtud, la función y defensa del estado de derecho; asimismo, tener la destreza y los conocimientos para analizar de modo crítico el sistema de justicia con la resolución de formular propuestas para el mejoramiento del Servicio Civil; tener la capacidad de identificar los conflictos sociales que subyacen al proceso judicial; por último, tener conocimientos de la realidad nacional y la praxis cultural en el lugar donde pueda desempeñar su función, por otro lado conocer bien la organización, las gestión y despacho judicial o fiscal, y la más importante tener la capacidad de liderazgo.

En la presente propuesta para que un trabajador representante de los Gobiernos Regionales y Locales, integre como miembro, el Tribunal del Servicio Civil,

este deberá cumplir con los requisitos que deben cumplir los Vocales de la Corte Superior y los demás requisitos, conforme lo dispone el Decreto Legislativo N°1023 “Decreto Legislativo que crea la Autoridad del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos” el cual dispone en su artículo 18°, que los tres (3) vocales, elegidos por concurso público que conformarán la Sala del Tribunal del Servicio Civil, deberán cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser Vocal de Corte Superior y, adicionalmente, tener estudios de especialización en derecho constitucional, administrativo, laboral o gestión de recursos humanos. Como disponen los Reglamentos para los concursos de esta naturaleza, estos, tienen como objetivo principal nombrar magistrados probos e idóneos, en ese sentido, el perfil general está constituido por su:

- (a) Trayectoria intachable de vida personal y profesional.
- (b) Formación jurídica sólida que incluya la capacidad de interpretación creativa de la norma y razonamiento jurídico para su aplicación a casos concretos.
- (c) Capacidad de mantener independencia en el ejercicio de la función y defensa del Estado de Derecho.
- (d) Conocimiento crítico del sistema de justicia y capacidad de formulación de propuestas para su mejoramiento.
- (e) Capacidad para identificar los conflictos sociales que subyacen al proceso judicial.
- (f) Conocimiento de la realidad nacional y prácticas culturales del lugar donde desempeñará su función.
- (g) Conocimiento de la organización y gestión del despacho judicial o fiscal.
- (h) Capacidad de liderazgo.

Por tanto, en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS publicada con fecha 3 de junio de 1993 artículos 177° y 179° Requisitos Comunes y Especiales para ser nombrado Vocal de la Corte Suprema; el trabajador representante de los Gobiernos Regionales y Locales deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser peruano de nacimiento;
- Ser ciudadano en ejercicio y estar en pleno goce de sus derechos civiles
- Tener título de Abogado expedido o revalidado conforme a ley
- Tener conducta intachable
- No ser ciego, sordo o mudo, ni adolecer de enfermedad mental o incapacidad física permanente, que le impida ejercer el cargo con la diligencia necesaria;
- No haber sido condenado ni hallarse procesado, por delito doloso común
- No encontrarse en estado de quiebra culposa o fraudulenta;
- No haber sido destituido de la Carrera Judicial o del Ministerio Público o de la Administración Pública o de empresas estatales, por medida disciplinaria, ni de la actividad privada, por causa o falta grave laboral.
- No tener ninguna de las otras incompatibilidades señaladas por ley.
- Ser mayor de treintidos años.
- Tener experiencia laboral de 10 años como trabajador de carrera de la Administración Pública de Gobierno Regional.
- No estar incurso en ninguna incompatibilidad establecida por ley.
- Tener estudios de especialización en derecho constitucional, administrativo, laboral o gestión de recursos humanos.

Esta incorporación de un trabajador de Gobiernos Regionales o Locales, será una muestra también que los trabajadores de estas instancias de Gobierno tienen el nivel académico necesario para cumplir con estos requisitos que se exigen para ocupar cargos de este nivel.

3.1.1.4. ¿Cuáles son las competencias del representante de trabajadores de los Gobiernos Regionales y Locales como miembro titular del Servicio Civil?

Las competencias del miembro titular están de acuerdo con las funciones del SERVIR, estipulados en la Ley N° 30057, Ley creada para mejorar la calidad del servicio público en el país, con la finalidad de que las entidades del Estado alcancen

mayores niveles de eficacia y eficiencia, estableciendo un régimen único y exclusivo para los servidores públicos, de modo que revaloren la función pública.

Una de las funciones que les competen a los miembros de este Tribunal es la función de resolver con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del sistema administrativo de Gestión de recursos humanos que versen sobre las materias de acceso al Servicio Civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación del trabajo”, lo que evidencia que las funciones que deben regirse está en función a lo estipulado en la Ley de SERVIR, en función, de la resolución de controversias dentro del sistema administrativo de los recursos humanos, establecidos también en el Decreto Legislativo N°1023 y sus Disposiciones Complementarias Finales.

Por otro lado, la repercusión de la resolución de casos, guarda estrecha relación con el actuar de cada miembro, el cual debe resolver los recursos de apelación derivados de los conflictos entre el Estado y sus Servidores. Bajo esta mirada, no solo es competencia de las instancias de orden administrativo, sino también del régimen disciplinario del trabajador público.

Según el Artículo 17° del D.L mencionado, la misión del Tribunal es “la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del sistema” y el mismo artículo establece que “es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Establece los recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al Servicio Civil.
- b) Pago de retribuciones (Derogada por la Ley N°29951 “Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013”).
- c) Evaluación y progresión en la carrera.
- d) Régimen disciplinario.
- e) Terminación de la relación de trabajo.

En efecto, el Tribunal conocerá todos los conflictos derivados entre el Estado y sus trabajadores desde el acceso al empleo público, las controversias sobre los derechos laborales generados en el marco de la relación laboral pública, impugnaciones contra la facultad disciplinaria del empleador y los temas de conclusión de la relación laboral.

Adicionalmente a esa gama de materias de su competencia, se suma lo establecido en la segunda parte del artículo que expresa “El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa”, lo que implica que todos los asuntos de competencia del Tribunal del Servicio Civil, que pueden haberse originado en entidades muy distantes a las sedes de las Salas de dicho Tribunal, deberán además ser impugnados judicialmente por los administrados cuyo domicilio es igual de distante, obviamente en su agravio.

3.1.1.5. ¿Cuáles son los criterios legales de las funciones del representante de trabajadores de los Gobiernos Regionales y Locales como miembro titular del Servicio Civil?

Las funciones que deben tener el miembro que se logró insertar al Tribunal del Servicio Civil, se establecen en el marco D.L. N° 1023 y sus Disposiciones Complementarias Finales y conforme a la Ley N° 30057, Ley de SERVIR, se detalla el forma por la cual debe aplicar el principio del debido procedimiento administrativo en los procesos disciplinarios seguidos por las entidades empleadoras; el personal a su servicio y el derecho de defensa, como servidores públicos comprendidos en los regímenes laborales el D.L N°276 y su Reglamento aprobado por D.S. N°005-90-PCM.

El D.L. N° 1023 y sus Disposiciones Complementarias Finales, rigen los criterios legales de la función del representante, puesto que crea al Tribunal del Servicio Civil y como tal le compete resolver las controversias dentro del sistema administrativo de los

recursos humanos, en tal sentido, el miembro que represente a los trabajadores está afecto a las resoluciones con precedentes de observancia obligatoria cual fuera su procedencia, ya sea del Gobierno Nacional, Regional o Local.

Es necesario tener en consideración que la competencia del Tribunal del Servicio Civil es a nivel nacional y respecto a todas las entidades públicas, sin excepción, en las que existan trabajadores nombrados y contratados en el marco del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y ahora en el novísimo Decreto Legislativo N° 1057 “Regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios” (El Peruano del 28 de junio de 2008). Lo dicho tiene sustento en que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, del que forma parte el Tribunal, tiene “competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública, asumiendo la calidad de ente rector del Sistema” (Art. 6º) y el sistema no es sino “el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos” y se cierra esta conclusión cuando se establece que “Están sujetas al Sistema todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, (Artículo 3º del Decreto Legislativo) y de acuerdo al Decreto Supremo N°065-2011-PCM, que modificó el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, en cuyo artículo 15-A, dispuso que cada entidad debía adecuar sus instrumentos internos, conforme a los cuales ejerce el poder disciplinario, en concordancia con las reglas y/o lineamientos emitidos por SERVIR (Resolución N°02411-2015-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 23-12-2015 y Resolución N°00816-2016-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 29-04-2016).

3.1.2. Tipo de estudio.

Esta investigación es de tipo Exploratoria, porque no existe semejante ejemplar, que aborde el tema del Tribunal del Servicio Civil, por tanto, su carácter es

etnometodológico, utilizando la etnografía se logra establecer nexos de interpretación de los otros estudios y también del aparato legal.

3.1.3. Diseño

No obstante, sus estudios son diversos en la medida de los criterios de intervención metodológica. Dicha investigación será un plan piloto. Ante ello, Hernandez et al (2010) señala que se investiga por primera vez, un estudio que tiene esta característica comprende la temática específica de ser pionero (p. 54).

3.2. Escenario de estudio.

Este trabajo se ha efectuado tomando en cuenta las Instituciones Públicas de los tres (3) niveles de gobierno que albergan a la Población Económicamente Activa (PEA), que es de un millón cuatrocientos mil cinco (1´405,000) servidores públicos, donde el 47% (660,350) corresponde a los Gobiernos Regionales; el 39% (547,950) corresponde al nivel central y el 14% (196,700) corresponde a los Gobiernos Locales (Tabla 4; Anexo F; p.p.65, 98).

3.3. Caracterización de actores

Este trabajo abarca a todas los trabajadores de la Administración Pública a nivel nacional, cuya Población Económicamente Activa (PEA), es de un millón cuatrocientos mil cinco (1´405,000) servidores públicos, de los cuales 252,900 que representa el 18% de la PEA, corresponde a los trabajadores que se encuentran en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 07 de marzo del año 1984; 182,650 servidores públicos que representa el 13% de la PEA, corresponde a los trabajadores que se encuentran en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Fomento del Empleo” y su Texto Único Ordenado con D.S. N° 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad

Laboral (LPCL) publicado en el diario oficial El Peruano con fecha 27.03.97; 266,950 corresponde a los trabajadores que se encuentran en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 “Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios” publicado en el diario oficial El Peruano con fecha 27.06.2008 y 702,500 corresponde a los trabajadores que se encuentran en Regímenes Especiales y otros (Tabla 3; Anexo E; p.p.64, 97).

3.4. Trayectoria metodológica.

El enfoque cualitativo opta por la construcción de datos descriptivos para atender un abanico de posibilidades en el camino de la exploración, dando mayor énfasis a la indagación en profundidad para, no solo captar los hechos reales, sino también el avance en la comprensión de los diversos elementos que se relacionan con la problemática de interés (Flick, 2004, p. 76).

Desde luego, con la investigación cualitativa podemos explorar un universo tan rico en su estructura primigenia, sin perder la originalidad de los acontecimientos reales. Desde nuestro interés esto es fundamental, nos permitirá aprehender/comprender qué temas/asuntos/procesos/condiciones se han/van/irán construyendo en el devenir de la vida de las personas y que afectan/comprometen el proceso salud/enfermedad; este es el complemento para el sustrato de una propuesta de curso de acción.

Para este estudio se tendrá en cuenta dos métodos, el sentido práctico de la hermenéutica, que comprende a criterio de Gadamer (1973) la interpretación del texto desde su naturaleza científica, como una exegesis propio de los textos legales, o normas legales, y al ser éste un estudio de análisis legal, exige en su estructura tener en cuenta este criterio científico (p. 234).

Por tanto, se señala que es prioridad del investigador ampliar los conocimientos en tema de interpretar, sin perder el horizonte propio del científico social. En este

sentido, en la interpretación de las leyes (Ley de la Descentralización N° 27783 y el D.L. N°1023) al crear el Tribunal del Servicio Civil, de algún modo, no es ajeno a los cambios simbióticos y analíticos de la hermenéutica en el quehacer metodológico.

Además se ha empleado el método heurístico, puesto que analiza el problema en su complejidad, desde un todo, de una manera integral en su forma y contenido. Por tanto, comprende una unidad temática, cuyas categorías se pueden disipar en la medida que se va esclareciendo los criterios de interpretación en el momento de analizar los resultados de los participantes. Desde luego, al ser el Tribunal del Servicio Civil, la última instancia del sistema administrativo de los recursos humanos en el sector público, conserva per se, su naturaleza de relacionarse con los tres niveles de gobierno: Nacional, Regional y el Local.

Por tanto ¿en qué se basa este método?

Ciertamente, las reglas empíricas al cual responde el mismo; el método heurístico conocido como "Ideal", formulado por Bransford y Stein (1984), se basa en la utilización de reglas empíricas para llegar a una solución.

Ambos autores aluden a cinco criterios: siendo el primero, quien identifica el problema, el segundo el que define y presenta; el tercero explora las estrategias viables, el cuarto el que avanza en sus estrategias, y el último que le da solución para volver en sí, y evaluar los efectos que sus propias actividades (p.85).

Para Müller (1999) los procedimientos que emplea el método heurístico, son formas de trabajo, y desde luego también de pensamiento, cuya realización se hace en las actividades mentales exigentes. No obstante, se puede dividir en principios, reglas y estrategias (p. 75).

Principios Heurísticos: comprenden sugerencias para dar con soluciones a través de las ideas, entretanto, posibilita determinar no solo los medios por los cuales se

puede acceder, sino también las vías de solución. Ahora bien, dentro de estos principios están; la analogía y la reducción de alternativas.

Por otro lado, las reglas, suelen actuar como impulsos que surgen de los procesos de indagación, y por tanto suelen ser dinámicos, se resuelven problemas y se actúa a través de las mismas. Se tiene una serie de reglas, pero las más comunes son:

- Separación de lo encontrado (elegir solo lo que interesa al investigador)
- Buscar variables y/o en su efecto, categorías que se puedan relacionar.
- Determinar las fórmulas adecuadas, y en utilizarlos para luego reformular el problema.

Estrategias Heurísticas: estas responden a una situación de recursos propios de los procesos de resolución, se tiene en cuenta la solución de problemas abordados, ante ello se emplea dos estrategias: consultar trabajos (trabajos hacia adelante) ya realizados, y partir de los que ya existen, partir de una idea, y empezar a reflexionar al respecto, tener como dado principal la solución del problema. El segundo, es el trabajo hacia atrás, se examina lo que se busca, ayudándose en los conocimientos previos que se tenga, se examina lo que se pretende buscar, hasta deducir con lo buscado.

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

En el presente trabajo, se ha utilizado la Técnica Delphi para desarrollar la recolección de datos; la encuesta utilizada tiene como objetivo determinar la necesidad de proponer la inclusión de un representante de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales en el Tribunal del Servicio Civil para lo cual se ha utilizado la Técnica Delphi y se ha realizado la encuesta por muestra aleatoria a los servidores públicos de diferentes regiones del país vía correo electrónico y con un cuestionario de cinco preguntas abiertas para que los encuestados puedan responder a su criterio cada una de ellas, de las cuales una es la que permitirá alcanzar el objetivo si así lo determina la evaluación de las respuestas.

Para la recolección de la información se ha efectuado a través de una Encuesta vía correo electrónico con una muestra aleatoria a los servidores públicos de diferentes Instituciones Públicas de las diferentes regiones del país, como principales y directos involucrados en la actividad diaria de la Administración Pública y en las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil; con las respuestas de los encuestados, se efectuó la evaluación correspondiente (Tabla 5; Anexo B, C. p.p.65, 94,95).

3.5.1. Desarrollo de las fases (Técnica Delphi)

a) Determinar el Problema de Estudio.

El Tribunal del Servicio Civil, como última instancia administrativa resuelve las controversias individuales que se suscitan al interior del Sistema de todos los trabajadores de la Administración Pública de nuestro país cuya Población Económicamente Activa (PEA) es de un millón cuatrocientos mil cinco (1´405,000) servidores públicos, de los cuales, el 39% (547,950) corresponde al Gobierno Central y el 61% (857,050) corresponde en su conjunto a los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, sin embargo, siendo estos últimos la mayoría no tienen participación en las decisiones resolutorias del Tribunal del Servicio Civil, no obstante que en nuestro país se viene desarrollando un proceso de descentralización que reconoce los tres niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local) y que es de obligatorio cumplimiento por mandato de nuestra Constitución Política del Estado (Tabla 4; Anexo F. p.p.65, 98).

En cumplimiento del mandato de la Constitución Política del Estado Peruano - artículos 188° al 199° sobre el desarrollo en nuestro país del proceso de Descentralización con carácter de obligatorio y en cumplimiento de la Ley N°27783 “Ley de Bases de la Descentralización” ¿ Se debe incluir como miembro del Tribunal del Servicio Civil un representante de los Gobierno Regionales y Locales, cumpliendo con los mismos requisitos que para tal caso dispone la Ley, pero, elegido

democráticamente entre los servidores públicos de los dos niveles de Gobierno Regional y Gobierno Local?

b) Selección del Panel de Encuestados.

Este trabajo se ha efectuado tomando en cuenta los tres (3) niveles de gobierno que reconoce el artículo 189° y otros de la Constitución Política del Estado de 1993; así como la Ley N°27783 “Ley de Bases de la Descentralización” promulgada con fecha 20 de julio del año 2002, en cuyo art. 3° Finalidad, indica que “La descentralización tiene como finalidad el desarrollo integral, armónico y sostenible del país, mediante separación de competencia y funciones y el equilibrio del ejercicio del poder por los tres niveles de gobierno en beneficio de la población.

En la publicación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-Planilla Electrónica a Setiembre año 2014, elaborado por SERVIR: GPGSC, podemos apreciar la distribución de los servidores públicos a nivel de gobierno; en este sentido indica que el 47% corresponde a los Gobiernos Regionales; el 39% corresponde al nivel central y el 14% a los Gobiernos Locales (Tabla 4; Anexo F. p.p. 65, 98).

Se ha remitido la encuesta a 30 servidores públicos de diferentes Instituciones públicas de los diferentes Gobiernos Regionales. La encuesta que se aplicó 30 participantes, permitió que los sujetos de estudio se explayen libremente, pero siempre al cuidado de los temas propuestos por el entrevistador. Su empleo permitirá el surgimiento de lo imprevisto como material de análisis y aunque supone una guía temática, no pretende estructurar el proceso de asociación y rememoración del entrevistado (Vasilachis de Gialdino, 2006).

En nuestro caso, la guía elaborada tiene la intención de profundizar las opiniones, percepciones y maneras de comprensión de las dimensiones contempladas por la investigación. Se diseñó con la exhaustiva asesoría de un grupo de expertos. En tal sentido, el primer intento de articular las diferentes temáticas fue todo un desafío.

En consecuencia, la razón para aplicar las entrevistas semiestructuradas, responden no solo a la intencionalidad del muestreo, sino también a la función de que los informantes se puedan explayar sobre los ejes temáticos propuestos.

Se remitió la encuesta vía correo electrónica a 30 trabajadores del Sector Público entre servidores y funcionarios especializados en la materia pertenecientes a diferentes Regiones del país de las cuales 11 de ellos remitieron el cuestionario desarrollado.

En el presente trabajo, para desarrollar la recolección de datos, se ha utilizado la Técnica Delphi. La encuesta utilizada tiene como objetivo determinar la necesidad de proponer la inclusión de un representante de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales en el Tribunal del Servicio Civil para lo cual se ha utilizado la Técnica Delphi y se ha realizado la encuesta por muestra aleatoria a los servidores públicos de diferentes regiones del país vía correo electrónico y con un cuestionario de cinco preguntas abiertas para que los encuestados puedan responder a su criterio cada una de ellas, de las cuales una es la que permitirá alcanzar el objetivo si así lo determina la evaluación de las respuestas.

3.6. Tratamiento de la información.

La información conformada por la normativa emitida y la documentación cursada y recibida, ha sido analizada desde el inicio de la creación del Tribunal del Servicio Civil dentro del contexto del proceso de Descentralización que se viene desarrollando en el Perú y la participación de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales en la conformación del mismo y que han conllevado al planteamiento del problema en el presente trabajo.

Para este trabajo se ha tomado en cuenta la información obtenida de las normas relacionadas con la creación del Tribunal del Servicio Civil con relación a los Gobiernos

Regionales y Gobiernos Locales dentro del contexto del proceso de Descentralización que se viene desarrollando en el Perú.

3.7. Mapeamiento.

Para la recolección de la información se ha efectuado a través de una Encuesta vía correo electrónico con una muestra aleatoria a los servidores públicos de diferentes Instituciones Públicas de las diferentes regiones del país, como principales y directos involucrados en la actividad diaria de la Administración Pública y en las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil; con las respuestas de los encuestados, se efectuó la evaluación correspondiente.

3.8. Rigor científico.

El método Delphi abarca dentro de sus métodos una prospectiva, de estudiar los futuros hechos, en tanto que se refieran a la evolución de factores del contexto, así como el entorno tecno – socio – económico y sus respectivas interacciones.

The Rand Corporation originó este método por los años 50s, su objetivo principal fue la aplicación de sondeo de opinión a expertos que se logró captar dentro de un sistema industrial en los Estados Unidos. El resultado fue positivo, de modo que el producto requerido fue todo un éxito. En efecto, hoy en día, este método sirve para estructurar procesos de comunicación grupal, en tiempo real desde diferentes campos de acción, vía medios de telecomunicación, y de esta manera dar solución a los problemas más complejos. (Linstone y Turoff, 1975).

El radio de capacidad de este método fue tal, que se tuvo que emplear un sistema de juicio, el intuitivo elaborado por el grupo de expertos o especialistas en la materia y en sus criterios, se pronosticó que era necesario echar mano al método cualitativo, subjetivo ya que, la calidad de dichos resultados depende en cierta manera

del cuidado que se ponga en la construcción del cuestionario y de la misma elección de los expertos en consulta.

Para ello, es necesario tener en cuenta las siguientes condiciones:

En sí, no existe datos históricos con los cuales se trabajan, el impacto de los factores múltiples externos tienen grado de influencia en la evolución de los internos; las consideraciones de la ética y las normas morales predominan en las económicas y las tecnológicas dentro del proceso evolutivo. En cuanto al problema, no es necesario el uso de una técnica propia, menos aún sofisticada. Lo que se pretende en sí, es mantener la heterogeneidad de los participantes, y desde luego se garantiza la validez de los resultados. En consecuencia, para el tema de estudio se requiere de la participación de todos los consultores, de las diversas áreas del conocimiento.

El método Delphi cumple con ciertas características:

La encuesta es anónima, ningún experto da a conocer su identidad a los otros cuando se construye el grupo discursivo. La interacción y realimentación es controlada; ello permite que se pueda presentar varias veces el mismo cuestionario, y de este modo disminuir el espacio intercuartil, por lo que permite que los expertos vayan conociendo los diferentes criterios de opinión. Luego, la respuesta del grupo se grafica de manera estadística, el resultado se indica a través de una gráfica, señalando el grado de acuerdo obtenido y por último, se respeta la heterogeneidad, por lo que permite que los participantes determinen las ramas de estudio o de las actividades a realizar en base a las mismas (Tabla 5, Anexos B, C. p.p. 65, 94, 94).

IV. Resultados

Incorporación de un representante de los trabajadores, un derecho civil.

El sistema administrativo del Perú, constituye un punto fundamental para su elaboración, y por ende para la implementación de políticas públicas; en tanto que se relaciona entre el mismo Estado y los ciudadanos. Una razón, para su buen funcionamiento y desde luego eficiencia, son claves para los éxitos o para los fracasos en una empresa de modernización estatal; de modo que sea un referente para la reforma organizacional y la lucha contra las desigualdades y pobreza. Si bien es cierto, existen estrategias diseñadas, se pueden las mismas ver anuladas en sus resultados potenciales debido a una deficiente estructuración del mismo servicio civil. Ahora bien, una inadecuada gestión y por ende, regulación de los recursos humanos dentro de la administración puede dar lugar a una serie de prácticas clientelistas, corrupción, anarquismo, supone un peso excesivo en materia de recursos sobre la economía misma del Estado. Por el contrario, al tener una muy consecuente organización del Servicio Civil, ello faltaría facilitar y agilizar ciertas aplicaciones más eficientes de políticas públicas, sirviendo de catalizador y filtro en la multiplicación de efectos para acumular más recursos. Asimismo, se ha evidenciado por los años 80 y los 90s existe el consenso de Washington: una clave para el desarrollo económica, y de este modo incentivar al desarrollo económico de un país que procura reducir gastos estatales a un mínimo posible.

No obstante, a partir del cuarto de Siglo XX, se experimentó luego de la guerra fría un progreso económico y social. En la actualidad, el sector estatal no puede expandirse de modo ilimitado, ni atosigar la iniciativa del mercado privado ni del libre. Por consiguiente, no hay régimen político que se consolide de modo seguro, si es que el Estado no brinda las garantías a sus ciudadanos mínimas condiciones de vida. En efecto, la democracia no puede ser tal o igual que otros sistemas políticos que admiten un criterio de igualdad mínimo porque se requieran para el buen funcionamiento del Estado democrático siempre y cuando no se cumpla.

Ahora bien, son tanto los beneficios que trae consigo la democracia como dar oportunidades a la población, y por tanto posibilidades de crecimiento a poblaciones ya sea a través del sector privado mediante la regulación estratégica pública. Esto se lleva a cabo por el rol que cumplen los funcionarios civiles, los encargados de trasladar a la realidad lo decidido sobre el papel por los órganos políticos. De este modo, el Servicio Civil se organiza y realiza su trabajo, dependerá en buena medida el desarrollo económico de una nación, la legitimidad del Estado y, por último, la consolidación de la democracia.

En este sentido, la incorporación de un representante de los trabajadores al Tribunal Nacional del Servicio Civil, sería de mucha utilidad; puesto que: “garantizaría que los casos a resolver en los asuntos de Gobiernos Regionales y Locales, se hagan de acuerdo a la realidad de cada una de las entidades públicas” y de otro lado, también como una forma de impulsar el proceso de descentralización en el país, que como tal, es de carácter obligatorio su cumplimiento por mandato de la Constitución Política del Estado.

Así mismo, sería también dar una oportunidad en generar un cambio social en el país con la participación de los trabajadores como actores principales del desarrollo del accionar de la Administración Pública en base al cual están diseñadas las funciones del Tribunal del Servicio Civil, siendo esta la razón de su creación y existencia.

1.5. Descripción de resultados.

La PEA de los servidores públicos a nivel nacional es de 1´405,000, los cuales pertenecen a los diferentes regímenes laborales y niveles de gobierno (Tablas) y como se evidencia de los resultados de las encuestas realizadas a los profesionales de los diferentes Gobiernos Regionales y Locales; el 90.9% de los profesionales entrevistados está totalmente de acuerdo y el 9.1 % está de acuerdo (Tabla 2), y el 0% en: ni de acuerdo, ni en desacuerdo; en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. O

sea, la mayoría de los encuestados está de acuerdo que se debe incluir como miembro del Tribunal del Servicio Civil a un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales indicando que ello le daría mayor garantía en las Resoluciones principalmente en lo que se refiere a los casos de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales por el mayor conocimiento de la realidad del Sector Público a nivel del interior del país e impulsando el proceso de descentralización con la participación de los trabajadores como actores principales del desarrollo del accionar de la Administración Pública en base al cual están diseñadas las funciones del Tribunal del Servicio Civil, siendo esta la razón de su creación y existencia (Tabla 5, Anexo A. p.p. 65, 87).

Tabla 3

PEA de servidores públicos según Regímenes Laborales al 2014

Régimen Laboral	Base Legal	PEA 2014	%
CAS	Decreto Legislativo N°1057	266.950	19
Ley de Bases de la carrera administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	Decreto Legislativo N° 276	252,900	18
Actividad Privada	Decreto Legislativo N° 728 con D.S. N° 003-97-TR "Ley de Productividad y del "Ley de Fomento del Empleo" y su Texto Único Competitividad Laboral (LPCL).	182,650	13
Regímenes Especiales y otros	Regímenes Especiales varios	702,500	50
Totales		1'405,000	100

Adaptado de: Fuente : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (septiembre 2014) Elaboración: SERVIR - GPGSC

Tabla 4

PEA de servidores públicos según niveles de gobierno en el 2014

Niveles de gobierno	PEA	%
Gobierno Nacional	547,950	39
Gobiernos Regionales	660,350	47
Gobiernos Locales	196,700	14
Total	1'405,000	100

Adaptado de : Fuente : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (septiembre 2014) Elaboración: SERVIR - GPGSC

Tabla 5

Resultado de la encuesta

Nº	Ítem	Valoración	Respuestas	Porcentajes (%)
1	Totalmente de acuerdo	5	10	90.9
2	De acuerdo	4	1	9.1
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	0	0
4	En desacuerdo	2	0	0
5	Totalmente en desacuerdo	1	0	0
Resultados			11	100

En efecto, entre los hallazgos se evidenció que la representatividad, viene a hacer la condición propia del ser humano frente a sus semejantes, un modo de performance, una especie de identidad puesta en escena que, de algún modo, lleva a

cabo que sea protagonista de algún cambio social (Turner, 1999, p.23). Es en efecto, un modo de actuar frente a un escenario (espacio simbólico) que exige no solo sopesar con la materialización de la crítica, sino también dar una oportunidad en generar un cambio social. Desde luego, no se trata de elegir a un individuo o en su modo más amplio, a individuos por mera intuición, sino que exige criterios pragmáticos para la resolución de casos.

En este sentido, la incorporación de un representante de los trabajadores al Tribunal Nacional del Servicio Civil, será de mucha utilidad; puesto que: “garantizaría que los casos a resolver en los asuntos de Gobiernos regionales y locales, se hagan de acuerdo a la realidad de cada una de las entidades públicas”.

Bajo este criterio, nuestra atención no solo estaría en la dinámica perpetua de tener a un representante inerte, por el contrario, per se, se convierte en un aval resolutorio de casos en el nivel de los gobiernos tanto regionales como locales.

Por otro lado, la representación de un profesional, con el perfil idóneo, está facultado a tener voz y voto en cuanto a la defensa de los derechos laborales de los trabajadores públicos; en este sentido: un representante garantizaría el respeto de los derechos de los mismos trabajadores en la resolución de controversias que se resolverán por parte del Tribunal Nacional del Servicio Civil.

Sin lugar a dudas, los derechos laborales, son contemplados por la Constitución Política del Perú (1993), sustentados en los artículos 22º, 23º, 24º, 25º, 26º, 40º, 41º y 42º respectivamente, los mismos que tienen efecto causal, por tanto, son de carácter inviolable.

Por consiguiente, ello exige que aquel que asume el cargo, debe ser una persona capacitada, conocedora de los derechos civiles, laborales y administrativos de los trabajadores ¿Pero ello que garantiza si solo se trata de representatividad sin

mecanismos de negociación o mediación? a lo largo de la historia peruana, muchas victorias y derechos se han logrado por medio de las constantes luchas sociales, ante regímenes autoritarios; no por algo las generaciones pasadas de trabajadores se han convertido en mártires, dejando un legado consolidado para el futuro de las próximas generaciones.

Los antiguos sistemas de defensa, bajo el enfoque que solo se tenían en cuenta la producción y no el trabajador, dejaron de funcionar, cuando la revolución intelectual y la declaración de los derechos humanos reconocieron la dignidad y el derecho de los trabajadores. En ese sentido; cuando los derechos de las personas son afectados, bajo las diferentes modalidades de contratación en el sector público, como el D. L. N° 728, entre otras modalidades de contratación de los servidores públicos; interponían los recursos de defensa, alegando así, la vulnerabilidad de los derechos ante el poder judicial para su resolución.

Conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de la sala Plena N°001-2010-SERVIR/TSC, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas en el artículo 17° del Decreto Legislativo N°1023.

En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

Este hallazgo es explícito, y pone relevancia al modo de concebir la vulnerabilidad de los derechos laborales en los antiguos sistemas, evidenciándose el

rol protagónico del Tribunal del Servicio Civil en la participación de la resolución de querrellar contra el Estado propiamente.

Un último hallazgo, tiene estrecha relación con la acción de transparencia y neutralidad de apelaciones presentadas por servidores del Estado ante SERVIR. En este sentido, es necesario un representante que vele también por los derechos constitucionales.

En efecto, nuestros hallazgos concuerdan que es necesario tener un representante de los trabajadores como miembro del tribunal del Servicio Civil, puesto que en los Gobiernos Regionales y Locales la participación de este representante no solo garantizaría la permanencia de un miembro, sino la participación mediante voz y voto, defendiendo los derechos laborales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú.

No obstante, la población económicamente activa (PEA) hasta el 2014, de acuerdo a ENAHO, son aproximadamente un millón cuatrocientos cinco mil trabajadores que laboran en la administración pública; de los cuales, más del 61% corresponde en su totalidad a los Gobiernos Regionales y Locales, por tanto deberían tener participación en las decisiones resolutorias del Tribunal del Servicio Civil que como última instancia administrativa, resuelve las controversias individuales que se suscitan al interior del sistema de todos los trabajadores de la administración pública a nivel nacional, de modo que se concrete la inclusión social en este nivel de decisiones como una de las formas de impulsar el proceso de descentralización en el país, que como tal, es de carácter obligatorio el cumplimiento por mandato de la Constitución del Estado.

V. Discusión

De acuerdo a los hallazgos se han evidenciado diversas experiencias tanto a nivel mundial como a nivel nacional, dejando muy en claro que la incorporación de un miembro titular por parte de los trabajadores al Tribunal de Servicio Civil dentro del contexto del proceso de descentralización que se viene desarrollando en nuestro país por mandato Constitucional, no solo sería oportuno, sino también necesario para la resolución de casos en la gestión de los recursos humanos de las entidades públicas.

Tal es así, que el Banco Interamericano de Desarrollo señala que; el aparato administrativo de un país ocupa un lugar central en la elaboración y la implementación de las políticas públicas y en la relación que se establece entre el Estado y los ciudadanos y evidenció que los intentos de pasar de un estadio de relaciones particulares, en donde imperan los controles institucionales y la evaluación por resultados, implica que las organizaciones implementen las estructuras y procedimientos, las relaciones políticas y los criterios de manejo subjetivos.

En el caso de Costa Rica, la Ley N° 8777 publicada el 11 de noviembre de 2009; este país fue el primero que decretó la creación de los Tribunales administrativos de Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio y del Servicio Civil aun cuando exista materia arbitraria de despido, los trabajadores se someten al régimen de empleo de acuerdo al estatuto establecido en el Servicio Civil, además de los asuntos que por Ley o reglamento deben ser conocidos por este Tribunal.

Dicho Tribunal Administrativo del Servicio Civil está integrado por tres miembros propietarios, los mismos que nombrados por acción del Ministerio de la Presidencia, así como también sus respectivos suplentes. Dicho nombramiento es para cinco y sus miembros de algún modo pueden ser reelegidos de manera indefinida y se resuelve que uno de los miembros de dicho tribunal requiere ser abogado, o por lo menos haber tenido la licenciatura en derecho con experiencia en campo o cargo en el puesto.

En el caso de Ecuador; con Decreto Ejecutivo 2428 - Registro Oficial 536 de 18-mar.-2002 se creó el Estatuto Régimen Jurídico Administrativo Función Ejecutiva - ERJAFE y en el art. 13º se crea la Secretaría Nacional de la Administración Pública, como una entidad de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, dotada de autonomía presupuestaria, financiera, económica y administrativa. La Secretaría Nacional de la Administración Pública establecerá las políticas, metodologías del Estatuto Régimen Jurídico Administrativo Función Ejecutiva y herramientas necesarias para el mejoramiento de la eficiencia, calidad y transparencia de la gestión en las entidades y organismos de la Función Ejecutiva, con quienes coordinará las acciones que sean necesarias para la correcta ejecución de dichos fines.

Sin embargo, con el Decreto Ejecutivo N° 5-2017 de fecha 24 de mayo del 2017, el gobierno del Ecuador eliminó la Secretaría Nacional de la Administración Pública y transfirió sus competencias a la Secretaría General de la Presidencia de la República, la Secretaría Nacional de Planificación y Presupuesto, los ministerios de Telecomunicaciones y de Trabajo, lo que evidencia, la falta de una estrategia coherente en cuanto a la gestión de recursos humanos por parte del organismo rector; se ha estructurado un sistema de servicio civil que posee una institucionalidad incongruente y que no contribuye a una reforma integral de la administración pública y su gestión

En México, no obstante que en el año 2003 se inicia un esfuerzo sistemático de implantación de un servicio civil de carrera en la Administración Pública Federal Centralizada con la aprobación unánime entre el partido de gobierno y la oposición de la Ley de Servicio Profesional de Carrera; el éxito final de este esfuerzo, sin embargo, depende de la propia complejidad de la ley, del mantenimiento de un consenso político, y de una solución para el conjunto de funcionarios a los temas de gestión por mérito y rendimiento.

Actualmente, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de México, es un órgano autónomo, con total jurisdicción y competencia para resolver las diferencias laborales entre el Gobierno federal y del Distrito Federal con sus trabajadores y organizaciones sindicales y está integrado por el pleno, ocho salas y la secretaría general de acuerdos, cada sala se conforma por tres magistrados, los cuales uno lo nombra el gobierno federal, otro la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y el tercero es nombrado por los dos anteriores magistrados y es quien funge como el presidente de la sala.

En el caso de Perú; para Llerena (2016) et al., el impacto generado a partir de la Ley SERVIR N° 30057, ha mejorado los procedimientos de la calidad del servicio civil en nuestro país, alcanzando estándares alto eficaces y eficientes en el régimen único y exclusivo para los trabajadores estatales, de modo que se revalora la función pública.

En efecto, La Ley de Servicio Civil, no tendrá una contundente eficacia en la reforma de la administración pública, ya que existe la necesidad de un cambio en la cultura de las organizaciones y sus funcionarios, lo cual no ha sido abordado, tampoco por ninguna otra Ley. Para la eficacia de esta Ley, también se requiere de un cambio social que permita velar por la calidad de vida del trabajador y su bienestar socio laboral, con relaciones laborales armoniosas que causen un impacto positivo en la motivación de los servidores que les permita generar un clima organizacional positivo, que busque la satisfacción de necesidades y la resolución de problemas individuales con interacciones armoniosas y satisfactorias que repercutan positivamente en el desempeño y productividad laboral, por lo que también se observa la necesidad de intervención de profesionales en trabajo social en las áreas de recursos humanos con la finalidad de que la aplicación de dicha normatividad se produzca dentro del marco de la responsabilidad social, donde los que dirigen las instituciones garanticen el cumplimiento de derechos que favorezca al desarrollo y bienestar del trabajador, promoviendo el bienestar y la capacitación de trabajador.

Como consecuencia de todo el análisis, se sugiere que es necesario fortalecer e implementar la elección e incorporación de un miembro en el Tribunal de Servicio Civil, como parte del Sistema de Recursos Humanos en el Sector Público. En tal sentido, también resulta fundamental para la modernización de la gestión pública, una adecuada planificación, selección y gestión que repercuta considerablemente en la atención de los administrados como principal cliente de la Administración Pública; y para que en este ámbito público del Servicio Civil, se capitalice la valiosa oportunidad para ordenar también el Sistema de Recursos Humanos; sin perder de vista que, al respecto la respuesta del Estado debe ser clara, estableciendo los controles necesarios que garanticen eliminar el abuso o intromisiones distintas a los aspectos técnicos y metodológicos propios del sistema.

VI. Conclusiones

Se realizó la entrevista vía online, utilizando el método Delphi, a 30 personas y de 11 de ellos, se logró obtener hallazgos importantes, para discernir mediante el análisis de datos cualitativos sobre la inserción de un representante para miembro titular del Tribunal del Servicio Civil, tanto de los Gobiernos Regionales como de los Locales, indicando que ello daría mayor garantía en las resoluciones de casos administrativos que se generen en los centros laborales de las entidades públicas.

Por otra parte, los participantes (servidores públicos) están de acuerdo con esta propuesta la Administración Pública Regional y Local, que promueve también el impulso al proceso de descentralización, puesto que se convierten en protagonistas y en base a los cuales están diseñadas las funciones del Tribunal del Servicio Civil, siendo ésta una razón para su creación y existencia.

- Los hallazgos evidenciaron que la representatividad, viene a hacer la condición propia del ser humano frente a sus semejantes, un modo de performance, una especie de identidad puesta en escena que, de algún modo, lleva a cabo que sea protagonista de algún cambio social (Turner, 1999, p.23). Es en efecto, un modo de actuar frente a un escenario (espacio simbólico) que exige no solo sopesar con la materialización de la crítica, sino también dar una oportunidad en generar un cambio social. Desde luego, no se trata de elegir a un individuo o en su modo más amplio, a individuos por mera intuición, sino que exige criterios pragmáticos para la resolución de casos. En este sentido, la incorporación de un representante de los trabajadores al Tribunal Nacional del Servicio Civil, será de mucha utilidad; puesto que: “garantizaría que los casos a resolver en los asuntos de Gobiernos Regionales y Locales, se hagan de acuerdo a la realidad de cada una de las entidades públicas”.
- La representación de un profesional, con el perfil idóneo, está facultado a tener voz y voto en cuanto a la defensa de los derechos laborales de los trabajadores públicos; en este sentido: “(un representante) garantiza el respeto de los derechos de los

mismos trabajadores en la resolución de controversias que se resolverán por parte del Tribunal Nacional del Servicio Civil”.

Ello exige que aquel que asume el cargo, debe ser una persona capacitada, conocedora de los derechos civiles, laborales y administrativos de los trabajadores de la Administración Pública.

- Otro hallazgo, tiene estrecha relación con la acción de transparencia y neutralidad de apelaciones presentadas por servidores del Estado ante SERVIR. En este sentido, es necesario un representante que vele también por los derechos constitucionales.

Este hallazgo concuerda que es necesario tener un representante de los trabajadores como miembro del tribunal del Servicio Civil, puesto que en los Gobiernos Regionales y Locales la participación de este representante no solo garantizaría la permanencia de un miembro, sino la participación mediante voz y voto, defendiendo los derechos laborales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú.

- La identificación del perfil del representante de trabajadores, trata de evocarse a las competencias que debe tener el miembro titular del Tribunal del Servicio Civil.

Este hallazgo evidencian que también, en los casos inherentes a la disciplina del trabajador público, quien asuma el cargo de miembro titular deberá ser un profesional capacitado, conocedor de las leyes y la normatividad laboral y administrativa, que sustente en caso sea necesario una defensa en beneficio del trabajador de manera justa y veras: “Es necesario que, aquel que asuma el cargo de miembro titular, no solo participe como veedor, si no, que con su capacidad actúe con voz y voto para que exista una verdadera imparcialidad en resolver los casos, donde estén involucrados los trabajadores”

- Las competencias del miembro titular están de acuerdo con las funciones de SERVIR, estipulados en la Ley N° 30057, Ley creada para mejorar la calidad del servicio público en el país, con la finalidad de que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, estableciendo un régimen único y exclusivo para los servidores públicos, de modo que revaloren la función pública.

Una de las funciones que les competen a los miembros de este Tribunal, es la función de resolver con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos que versen sobre las materias de acceso al Servicio Civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación del trabajo.

- Las funciones que deben tener el miembro que se logró insertar al tribunal del Servicio Civil, se establecen en el marco de la Ley N° 30057, Ley de SERVIR, por lo cual debe aplicar el principio del debido procedimiento administrativo en los procesos disciplinarios seguidos por las entidades empleadoras al personal a su servicio y el derecho de defensa de acuerdo al marco legal del régimen laboral del D.L N°276 y su reglamento aprobado por D.S. 005-90-PCM.

De acuerdo al hallazgo, claramente se evidencia que las funciones a las que deben regirse, el representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Locales que pertenece régimen laboral del D.L. N° 276 y su Reglamento aprobado por D.S. N°005-90-PCM, está en función a lo estipulado en la Ley de SERVIR, en función, de la resolución de controversias dentro del sistema administrativo de los recursos humanos, establecidos también en el Decreto Legislativo N°1023 y sus Disposiciones Complementarias Finales.

- Los hallazgos de la investigación emiten la opinión favorable para incluir un miembro titular, representante de los trabajadores públicos tanto de los Gobiernos

Regionales como de los Locales; por ende, éste tiene que cumplir los requisitos para ser elegido candidato a “representante de los trabajadores”:

Que los trabajadores de la Administración Pública del interior del país tienen claro que deben tener participación en el Tribunal del Servicio Civil, por ser este un nivel de gobierno en cuyas decisiones tan importantes, se encuentran involucrados directamente por ser ellos como trabajadores los principales gestores del funcionamiento de las Instituciones Públicas de cuyo accionar como última Instancia Administrativa se encarga el indicado Tribunal del Servicio Civil en el cual no tienen participación.

En resumidas cuentas, resulta fundamental para la modernización de la gestión pública, una adecuada planificación, selección y gestión que repercuta considerablemente en la atención del principal cliente de la Administración Pública, o sea, los administrados. Esto en consideración a que el Servicio Civil, representa una valiosa oportunidad para ordenar el Sistema de Recursos Humanos en el ámbito público. No obstante ello, es obligación del Estado establecer los controles necesarios que garanticen eliminar el abuso o intromisiones distintas a los aspectos técnicos y metodológicos propios del sistema.

VII. Recomendaciones

Considerando que la incorporación de un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales con voz y voto en el Tribunal del Servicio Civil; responde a una forma de fortalecer y estar acorde con el proceso de Descentralización en nuestro país, dispuesto por la Constitución Política del Perú con carácter de obligatorio; responde también a la inclusión social, como una urgente necesidad del país de concebir ciudadanías más democráticas y participativas y sería también dar una oportunidad en generar un cambio social en el país con la participación de los trabajadores como actores principales del desarrollo del accionar de la Administración Pública en base al cual están diseñadas las funciones del Tribunal del Servicio Civil, siendo esta la razón de su creación y existencia; en tal sentido, se sugiere lo siguiente:

Al Poder Legislativo:

Emitir las normas correspondientes para:

- Modificar la Ley N°28175 “Ley Marco del Empleo Público”, para incluir al representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, con voz y voto, como miembro del Tribunal del Servicio Civil.
- Modificar la Ley N°30057 “Ley del Servicio Civil”, para incluir al representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, con voz y voto, como miembro del Tribunal del Servicio Civil.

Emitir otras normas que considere necesarias, para incluir al representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, con voz y voto, como miembro del Tribunal del Servicio Civil.

Al Poder Ejecutivo:

- Emitir las normas correspondientes para modificar el Reglamento de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil, para incluir al representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, con voz y voto, como miembro del Tribunal del Servicio Civil.
- Emitir las normas correspondientes que modifique el Decreto Legislativo N°1023 que crea el Tribunal del Servicio Civil, para incluir al representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, con voz y voto, como miembro del Tribunal del Servicio Civil.
- Emitir las normas correspondientes para modificar el Sistema de Recursos Humanos dentro del contexto del Servicio Civil, que tiene como Órgano Rector a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR para incluir al representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales como miembro del Tribunal del Servicio Civil.
- Disponga al órgano estructural correspondiente, emita una Directiva consensuada con los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, mediante la cual se establezca la forma democrática de elección del representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales para su incorporación al Tribunal del Servicio Civil cumpliendo con todos los requisitos que para tal caso exige la Ley.

Emitir otras normas que considere necesarias, para incluir al representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, con voz y voto, como miembro del Tribunal del Servicio Civil.

VIII. Referencias

- Benton, A. en Echevarría, K (2002) *Red de Gestión y Transparencia de la Política Pública* - Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. BID – Diálogo Regional de Política. México.
- Bransford, John, & Stein, Barry. (1984). *Solución IDEAL de problemas*. Guía para mejor pensar, aprender y crear. Barcelona: Labor
- Echevarria, K. (2002) *Red de Gestión y Transparencia de la Política Pública* - Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. BID - Diálogo Regional de Política. México.
- Flick, U. (2004) *Diseño de la Investigación Cualitativa*. Madrid. Ed. Morata
- Gadamer, G. (1973) *Verdad y Método*. Madrid. Ed. Taurus.
- Guber, R (2001) *El Metropolitano Salvaje: reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Paidós, Madrid.
- Hernandez, R., Fernandez C. y Baptista, L. (2010) *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill, México.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014) Encuesta Nacional de Hogares 2004-2014. INEI, Lima.
- Lacoviello, M. Zuvanic, L. (2003) *Red de Gestión y Transparencia de la Política Pública* – Lima. Informe sobre la situación del Servicio Civil en Perú. BID.
- Llerena, B (2016) *Ley de servicio civil y sus implicancias sociales en el Perú*. Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Sociales, Universidad Católica de Santa María. Arequipa.
- Müller, H. (s.f): *El trabajo heurístico y la Ejercitación en la Enseñanza de la Matemática en la Enseñanza General Politécnica y Laboral*. Santiago de Cuba. ISP Frank País García.
- Murillo F. (2008) *El Tribunal del Servicio Civil y los Conflictos Laborales Públicos Individuales*. Cátedra Judicial, Lima.
- Neuman, W.L (1994) *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Harlow: Pearson. 2da Edición..
- OCDE (2015) *Estudios de Gobernanza Pública Costa Rica*, aspectos claves. San José.

Otero, A (2009) *El Proceso de transición de la vida adulta: un estudio cualitativo con Jóvenes Argentinos*. Buenos Aires. FLACSO

Tamayo y Tamayo, M (1999) *El proceso de la investigación científico incluye evaluación y administración de proyectos de investigación..* México: Limusa. 4ta edición

Tena Suck, A. (2009) *Los Investigadores Opinan*. México. Universidad Iberoamericana.

Turner, V. (1999) *The Anthropology of Performance*. New York: PAJ Publications.

Vasilachis de Gialdino, I. (2006) *Estrategias de Investigación cualitativa*. Barcelona. Ed. GEDISA,.

Normas Legales:

Decreto Ejecutivo 2428-2002 art. 13º “crea la Secretaría Nacional de la Administración Pública”. Registro Oficial 536 de la República del Ecuador – Guayaquil. Ecuador, 18 de marzo del 2002.

Decreto Ejecutivo N° 5-2017 “desactivan la Secretaría Nacional de la Administración Pública” Registro Oficial de la República del Ecuador – Guayaquil. Ecuador, 24 de mayo del 2017.

Ley N° 8777 “Implementan el Tribunal del Servicio Civil Costa Rica” Diario Oficial La Gaceta N° 219, San José. Costa Rica, 11 de noviembre de 2009.

El Congreso de la Unión de México. “Expide el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión”. Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México. República de México, 5 de diciembre de 1938.

Decreto Ejecutivo 2428 “Creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de México”. Registro Oficial 536. Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México. República de México. 18 de marzo del 2002.

Constitución Política del Perú de 1993. Promulgada por la Presidencia de la República con fecha 29 diciembre de 1993.

Ley N°27783 “Ley de Bases de la Descentralización”. Diario Oficial “El Peruano” de la República del Perú, Lima, Perú, 20 de julio del año 2002

Decreto Legislativo N°276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” Diario Oficial “El Peruano” de la República del Perú, Lima, Perú, 07 de marzo del año 1984.

Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Fomento del Empleo” y su Texto Único Ordenado con D.S. N° 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Diario Oficial “El Peruano” de la República del Perú, Lima, Perú, 27 de marzo del año 1997.

Decreto Legislativo N° 1023 “Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil”. Diario Oficial “El Peruano” de la República del Perú, Lima, Perú, 21 de junio del año 2008.

Decreto Ley N°26093 “Disponen que los titulares de los Ministerios y de las Instituciones Públicas Descentralizadas deberán cumplir con efectuar semestralmente programas de evaluación de personal” Diario Oficial “El Peruano” de la República del Perú, Lima, Perú, 24 de diciembre del año 1992.

Decreto Ley N°26109 “Declaran en proceso de reorganización y reestructuración administrativa a los Gobiernos Regionales y a las Corporaciones Departamentales de Desarrollo de Lima y Callao” Diario Oficial “El Peruano” de la República del Perú, Lima, Perú, 28 de diciembre del año 1992.

Decreto Supremo N°004-91-PCM “Declaran en estado de reorganización a todas las entidades públicas, comprendidas en el Gobierno Central, Gobiernos Regionales, Instituciones Públicas Descentralizadas, Corporaciones de Desarrollo y Proyectos Especiales” Diario Oficial “El Peruano” de la República del Perú, Lima, Perú, 08 de enero del año 1991.

Decreto Supremo N° 005-90-PCM.- Aprueban el Reglamento de la Carrera Administrativa. Decreto Supremo N°005-90-PCM “Reglamento de la Decreto Legislativo N°276”. Diario Oficial “El Peruano” de la República del Perú, Lima, Perú, 19 de enero de 1990.

IX. Anexos

Anexo A
Cuadro de evaluación de Respuestas al Cuestionario de preguntas

Nombre del encuestado (a)	DNI	Institución a la que pertenece	Respuesta
Pregunta N°1 : ¿Sabe usted que es el Tribunal del Servicio Civil?			
Liliana Aguirre Mena	03598205	Gobierno Regional Piura	Es un órgano integrante de Servir que resuelve las controversias individuales que se originan al interior del sistema, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023 y disposiciones modificatorias. Es la última instancia administrativa.
María Victoria Pizarro Ruiz	16522397	Gobierno Regional Lambayeque	El Tribunal del servicio civil es un órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) tiene la función resolver, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
Javier Gallo Palomino	02603242	Gobierno Regional Piura	Es un órgano que pertenece a SERVIR y que tiene autonomía para resolver los asuntos de Recursos Humanos, en las instituciones que se rigen por la Ley Servir, desde que el recurso humano hace su ingreso a la carrera pública hasta su término.
Julio César Zapata Varona	02785613	Gobierno Regional Piura	El TSC es un órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que tiene como función resolver, con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que versen sobre las materias de: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.
Jesús Guzmán Arriaga.	04825113	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Madre de Dios	Si, el tribunal del servicio civil, será parte del servicio civil, se encarga de formar como una comisión de procesos administrativos, establecido por el DL. 276; quién se encargara de resolver problemas de carácter administrativo, una vez que migren los trabajadores de 276 al servicio civil, de esta manera evitar el inicio proceso contencioso administrativo.
Joaquín Antonio Peralta Gutiérrez	02609416	Gobierno Regional Piura	Es un órgano conformante de la Autoridad Nacional del Servicio, constituye la última instancia administrativa.
		Gobierno Regional Pasco	Es la instancia administrativa que resuelve los recursos de apelación derivados de los conflictos entre el estado y sus servidores.

Félix Oscátegui Rivera	04007160	DIRCETUR - Pasco	Referidos a temas como: Ingreso al servicio civil, Régimen disciplinario, Evaluación y Progresión en la Carrera y Terminación de la Relación laboral.
Salazar De Espinoza María Elena	21532848	Gobierno Regional Ica	Es un órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, que resuelve los recursos presentados en última instancia administrativa en temas de régimen disciplinario y otros beneficios que le puedan corresponder a los administrados.
Luis Alberto Palza Condori	00416236	Gobierno Regional Tacna	Es un órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)
María Esther Godoy Lazo	29466895	Gobierno Regional de Arequipa	Es un Órgano integrante de Servir, su función es la resolución de las controversias individuales que se susciten al interior del sistema.
Rebeca Prado Bilbao	28263536	Gobierno Regional Ayacucho	Es un órgano desconcentrado de Servicio Civil (SERVIR) que conoce en última instancia administrativa los recursos de apelación de los servidores de las entidades públicas presentados al interior del sistema de gestión de recursos humanos
Pregunta N°2 ¿Conoce usted de algún caso resuelto por el Tribunal del Servicio Civil?			
Liliana Aguirre Mena	03598205	Gobierno Regional Piura	Pocos, la mayoría de los casos son devueltos bajo los fundamentos desarrollados en los casos procedentes de los Gobiernos Regionales y Locales
María Victoria Pizarro Ruiz	16522397	Gobierno Regional Lambayeque	Si conozco varios casos
Javier Gallo Palomino	02603242	Gobierno Regional Piura	Desconozco
Julio César Zapata Varona	02785613	Gobierno Regional Piura	<p>“La prescripción en el marco de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil” – Resolución de Sala Plena 001-2016- SERVIR-TSC.</p> <p>“Plazo de prescripción de los derechos laborales regulados por el D. Leg 276 y su Reglamento aprobado por D.S. 005-90-PCM” – Resolución de Sala Plena 002-2012- SERVIR-TSC.</p> <p>“Aplicación del Principio del Debido Procedimiento Administrativo en los procedimientos disciplinarios seguido por las entidades empleadoras al personal a su servicio y el derecho de defensa en el marco del régimen laboral del D. Leg. 276 y su Reglamento aprobado por D.S. 005-90-PCM” – Resolución de Sala Plena 001-2012-SERVIR-TSC.</p>

			“Aplicación de la remuneración total para el cálculo de subsidios, bonificaciones especiales y asignaciones por servicios al Estado” – Sala Plena 001-2011-SERVIR-TSC.
Jesús Guzmán Arriaga	04825113	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Madre de Dios	Bueno en específico, no pero si los gobiernos regionales vienen realizando consultas de casos de problemas administrativos, de reclamos de beneficios sociales, nombramientos, y otros casos que la parte legal de la entidad no puede resolver.
Joaquín Antonio Peralta Gutiérrez	02609416	Gobierno Regional Piura	Caso sobre sanción de suspensión de seis meses aplicado a trabajador de la Dirección Regional de Energía y Minas de Piura.
Félix Oscátegui Rivera	04007160	Gobierno Regional Pasco DIRCETUR - Pasco	Si sobre reincorporación de una servidora de la Universidad Nacional de San Marcos.
Salazar De Espinoza María Elena	21532848	Gobierno Regional Ica	Hasta la fecha sé que hay casos resueltos, más no tengo idea de que Gobiernos Regionales o Gobiernos Municipales son, solo sé que han emitido resoluciones con precedentes de observancia obligatoria como son la aplicación de la remuneración total para el cálculo de subsidios por fallecimiento del servidor o familiar directo de éste. Asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios el estado. Subsidios por gastos de sepelio, entre otros.
Luis Alberto Palza Condori	00416236	Gobierno Regional Tacna	Resolución N°00711-2016 – SERVIR –TSC-Primera Sala.
María Esther Godoy Lazo	29466895	Gobierno Regional de Arequipa	No conozco ninguno, pero según las noticias existen mas de 76,000 casos atendidos por diferentes procesos disciplinarios.
Rebeca Prado Bilbao	28263536	Gobierno Regional Ayacucho	no
Pregunta N°3 ¿Considera usted que el Tribunal del Servicio Civil, resuelve adecuadamente los casos procedentes de los Gobiernos Regionales?			
Liliana Aguirre Mena	03598205	Gobierno Regional Piura	No, porque repiten los fundamentos de la administración y, a pesar de tener competencia para que culmine el caso, en la mayoría de los casos no lo resuelven y se tiene que pasar a judicial al proceso contencioso administrativo.
María Victoria Pizarro Ruiz	16522397	Gobierno Regional Lambayeque	En la mayoría de los casos que conozco los trabajadores han acudido al poder judicial por no estar conformes con la sentencia del Tribunal del Servicio Civil de SERVIR.

Javier Gallo Palomino	02603242	Gobierno Regional Piura	Desconozco
Julio César Zapata Varona	02785613	Gobierno Regional Piura	La pregunta en mención tiene relación con la anterior, con la diferencia que ésta referida a gobiernos locales, es decir las municipalidades. La situación expuesta en el numeral anterior es aplicable para el presente caso. Como señalé, al margen de donde proviene la entidad, sea esta de gobierno nacional, gobierno regional o gobierno local, el TSC, tratándose de beneficios económicos, tiene determinada una respuesta, la misma que está en función a lo que establece el Ministerio de Economía y Finanzas, claro está, tratándose de casos relacionados con el factor económico.
Jesús Guzmán Arriaga	04825113	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Madre de Dios	A mi parecer, sí; de alguna manera, pero existen casos que son complejos, como una infinidad de modalidades de pago de remuneraciones con que cuenta el Estado Peruano.
Joaquín Antonio Peralta Gutiérrez	02609416	Gobierno Regional Piura	De lo que tengo conocimiento, a la fecha viene resolviendo sobre vulneraciones al debido procedimiento, especialmente en casos de vulneración al principio de tipicidad, vulneración al principio de la debida motivación y vulneración al derecho de defensa.
Félix Oscátegui Rivera	04007160	Gobierno Regional Pasco DIRCETUR - Pasco	De igual manera, las falencias son parecidas al de los Gobiernos Regionales
Espinoza María Elena	21532848	Gobierno Regional Ica	No puedo pronunciarme al respecto debido a que no he leído ningún caso resuelto por el TSC.
Luis Alberto Palza Condori	00416236	Gobierno Regional Tacna	Demora demasiado; creo yo, que por dos razones, demora en remitir expedientes y recursos humanos insuficientes.
María Esther Godoy Lazo	29466895	Gobierno Regional de Arequipa
Rebeca Prado Bilbao	28263536	Gobierno Regional Ayacucho	No se difunde los casos resueltos por el SERVIR, por lo que no puedo emitir opinión sobre la correcta o incorrecta actuación de dicha instancia.
Pregunta N°4 ¿Considera usted que el Tribunal del Servicio Civil, resuelve adecuadamente los casos procedentes de los Gobiernos Locales?			

Liliana Aguirre Mena	03598205	Gobierno Regional Piura	No, porque repiten los fundamentos de la administración y, a pesar de tener competencia para que culmine el caso, en la mayoría de los casos no lo resuelven y se tiene que pasar al poder judicial al proceso contencioso administrativo.
María Victoria Pizarro Ruiz	16522397	Gobierno Regional Lambayeque	En mi opinión no
Javier Gallo Palomino	02603242	Gobierno Regional Piura	En la mayoría de los casos que conozco los trabajadores han acudido al poder judicial por no estar conformes con la sentencia del T del SERVIR
Julio César Zapata Varona	02785613	Gobierno Regional Piura	La pregunta en mención tiene relación con la anterior, con la diferencia que ésta referida a gobiernos locales, es decir las municipalidades. La situación expuesta en el numeral anterior es aplicable para el presente caso. Como señalé, al margen de donde proviene la entidad, sea esta de gobierno nacional, gobierno regional o gobierno local, el TSC, tratándose de beneficios económicos, tiene determinada una respuesta, la misma que está en función a lo que establece el Ministerio de Economía y Finanzas, claro está, tratándose de casos relacionados con el factor económico
Jesús Guzmán Arriaga	04825113	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Madre de Dios	Desconozco; pero debe existir un sinfín de casos difícil de resolver, el tribunal del servicio civil debe ser de gran ayuda para los gobiernos locales resolviendo casos complejos
Joaquín Antonio Peralta Gutiérrez	02609416	Gobierno Regional Piura	Creo que viene atendiendo principalmente en lo que concierne a controversias dentro del régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.
Félix Oscátegui Rivera	04007160	Gobierno Regional Pasco DIRCETUR - Pasco	De igual manera, las falencias son parecidas al de los Gobiernos Regionales.
Espinoza María Elena	21532848	Gobierno Regional Ica	No puedo pronunciar me al respecto debido a que no he leído ningún caso resuelto por el TSC.
Luis Alberto Palza Condori	00416236	Gobierno Regional Tacna	Demora demasiado.
María Esther Godoy Lazo	29466895	Gobierno Regional de Arequipa	-----

Rebeca Prado Bilbao	28263536	Gobierno Regional Ayacucho	desconozco
Pregunta N°5 ¿Considera usted que, en el marco de la Constitución Política del Estado, la Ley N°27783 “Ley de Bases de la Regionalización y Decreto Legislativo N°1023 “Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil” ¿Se debe incluir como miembro del Tribunal del Servicio Civil a un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales?			
Liliana Aguirre Mena	03598205	Gobierno Regional Piura	Considero que debe incluirse como miembro del Tribunal del Servicio Civil a un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Locales dado que con ello se asegurarían mecanismos de negociación o mediación, así como la representación de los intereses laborales de los servidores civiles de carrera..
María Victoria Pizarro Ruiz	16522397	Gobierno Regional Lambayeque	Es necesaria la representación de los trabajadores, no solo como veedores si no con voz y voto para que exista una verdadera imparcialidad para resolver los casos que estén involucrados los trabajadores o funcionarios de la administración pública.
Javier Gallo Palomino	02603242	Gobierno Regional Piura	Sí, porque esto garantizaría que los casos a resolver en los asuntos de Gobierno Regionales y Locales se hagan de acuerdo a la realidad de cada una de estas entidades porque sus políticas de operatividad son distintas a otras instituciones del estado.
Julio César Zapata Varona	02785613	Gobierno Regional Piura	Estoy totalmente de acuerdo. En organismos tan importantes como el Tribunal del Servicio Civil, que tiene como función resolver, con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que versen sobre las materias de: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, etc, los trabajadores, sea que estos provengan de gobiernos regionales o gobiernos locales, deben estar representados en dicho organismo, porque con ello, los trabajadores de dichos pliegos, tendrían un voto a su favor, cuando se trate de defender los intereses laborales de los mismos.
Jesús Guzmán Arriaga	04825113	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno	Considero que sí; debe considerar a un representante de los trabajadores, por la siguiente razón: 1ra razón: Con el antiguo sistema de defensa cuando la persona era afectada sus derechos (me

		Regional de Madre de Dios	refiero 276, 728 y otras modalidades de contratación de servidores) interponían sus recursos de defensa como servidor vulnerado de sus derechos ante el poder judicial para ser resuelto, por la autonomía de resolución de derechos vulnerados por parte de la patronal. 2da razón: con el Tribunal del Servicio Civil, no considera, en caso de flagrancia de vulneración de derechos de trabajadores, querellar al Estado Peruano, lo resuelve únicamente y automáticamente el Tribunal del Servicio Civil.
Joaquín Antonio Peralta Gutiérrez	02609416	Gobierno Regional Piura	Es importante que se considere un representante de los trabajadores, tanto de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, como integrante del Tribunal del Servicio Civil, ya que garantizara el respeto de los derechos de los trabajadores en la resolución de controversias a resolverse por parte del Tribunal del Servicio civil.
Félix Oscátegui Rivera	04007160	Gobierno Regional Pasco DIRCETUR - Pasco	Creo que se hace necesario, para darles más representatividad a los trabajadores de los Gobiernos Regionales y local.
Espinoza María Elena	21532848	Gobierno Regional Ica	Me parece correcto porque ellos conocen la problemática de los servidores de estas entidades mucho más de cerca.
Luis Alberto Palza Condori	00416236	Gobierno Regional Tacna	Debe ser en forma obligatoria, pues somos los principales involucrados.
María Esther Godoy Lazo	29466895	Gobierno Regional de Arequipa	Si considero necesario, por tratarse de casos inherentes a la disciplina del trabajador público, pero deberán ser profesionales capacitados, conocedores de normas y leyes que sustenten una defensa en beneficio del trabajador de manera justa y veraz.
Rebeca Prado Bilbao	28263536	Gobierno Regional Ayacucho	La presencia de un representante de los trabajadores, garantiza la transparencia y neutralidad de las apelaciones presentadas por los servidores del Estado ante el SERVIR, brindando a este sector el derecho de tener un representante que vele por sus derechos constitucionales.

Anexo B

Cuestionario de preguntas remitidas vía correo electrónico.

<p>1.Pregunta: ¿Sabe usted que es el Tribunal del Servicio Civil? Respuesta:</p>
<p>2.Pregunta: ¿Conoce usted de algún caso resuelto por el Tribunal del Servicio Civil? Respuesta:</p>
<p>3.Pregunta: ¿Considera usted que el Tribunal del Servicio Civil, resuelve adecuadamente los casos procedentes de los Gobiernos Regionales? Respuesta:</p>
<p>4.Pregunta: ¿Considera usted que el Tribunal del Servicio Civil, resuelve adecuadamente los casos procedentes de los Gobiernos Locales? Respuesta:</p>
<p>5.Pregunta: Considera usted que, en el marco de la Constitución Política del Estado, la Ley N°27783 “Ley de Bases de la Regionalización y Decreto Legislativo N°1023 “Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil” ¿Se debe incluir como miembro del Tribunal del Servicio Civil a un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales? Respuesta:</p>
<p>Apellidos y nombre del encuestado DNI. Institución donde labora</p>

Anexo C**Comunicación vía correo electrónico de la Aplicación de encuesta.**

Lima,

Señor (a)

Lo (a) saludo cordialmente y a la vez le solicito, tenga a bien participar en la presente Encuesta en aplicación de la Técnica Delphi y desarrollar el cuestionario que se adjunta para el Proyecto de Investigación en la Maestría de Gestión Pública y que tiene como objetivo proponer la necesidad de incorporar un representante de los Gobiernos Regionales y Locales como miembro del Tribunal del Servicio Civil.

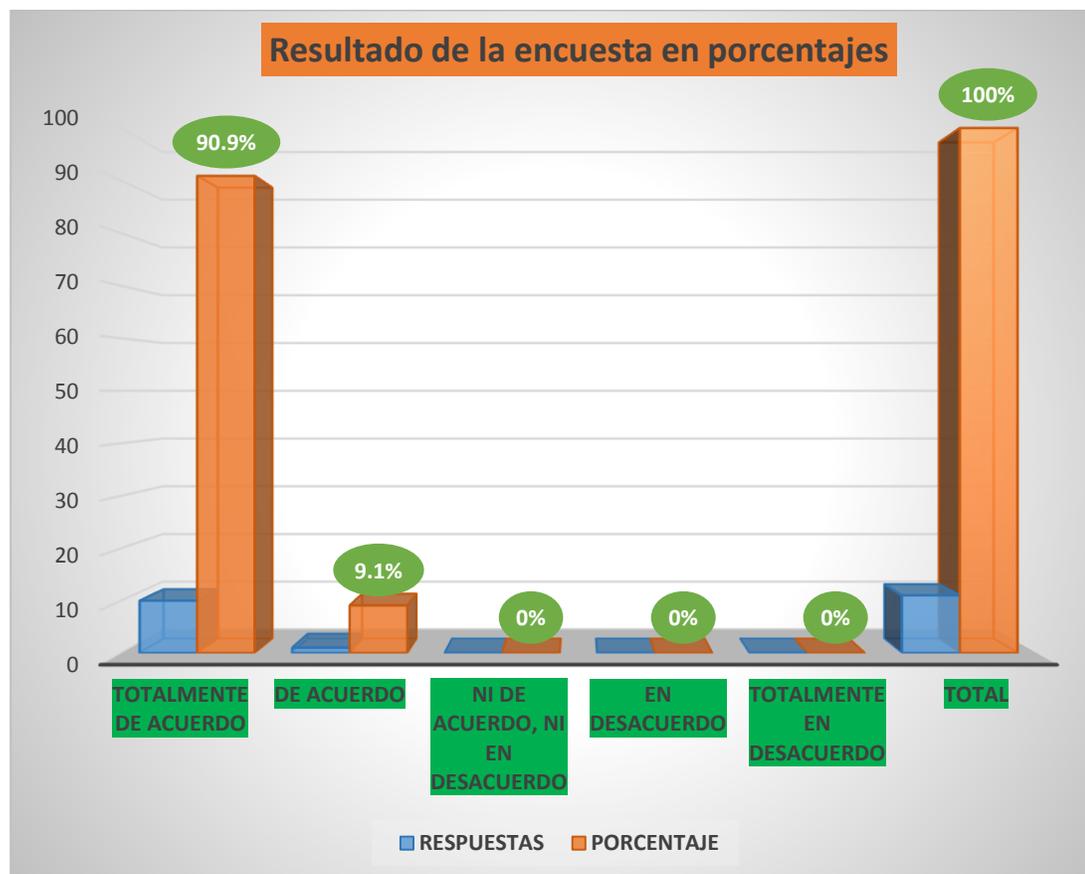
Agradeceré a usted, remitir a la brevedad posible la hoja del cuestionario resuelto, por esta vía al correo raypaj@yahoo.es con copia al correo rpajares@regionpiura.gob.pe

Atentamente,

Lic. Adm. Raymundo Pajares Aguilar
CLAD N°14107
Maestría UCV

Anexo D

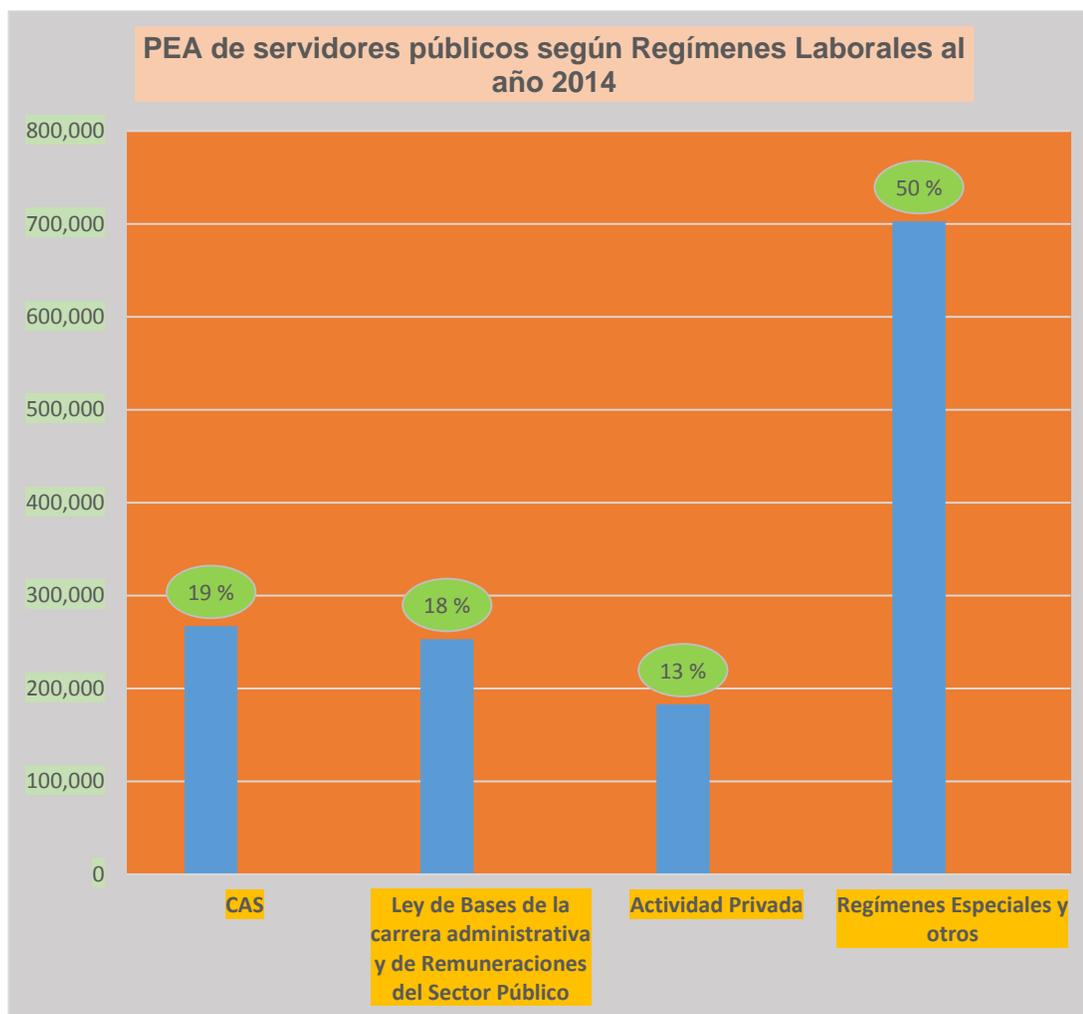
Gráfico del resultado de la encuesta en porcentajes



Fuente : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (septiembre 2014) Elaboración: SERVIR - GPGSC

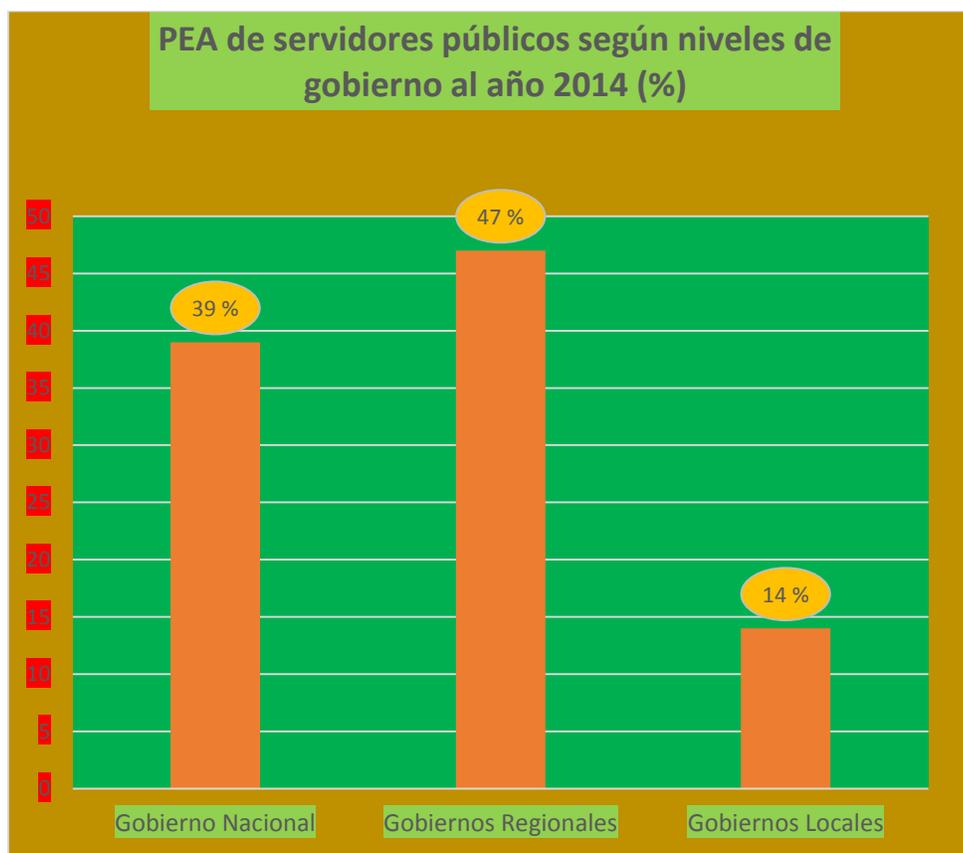
Anexo E

Gráfico de la PEA de los trabajadores de la Administración Pública por régimen laboral.



Fuente : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (septiembre 2014) Elaboración: SERVIR - GPGSC

Anexo F

Gráfico de la PEA de los trabajadores de la Administración Pública por niveles de Gobierno al año 2014

Fuente : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (septiembre 2014) Elaboración: SERVIR - GPGSC

Anexo G

Solicitud para autorización de la encuesta

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 12 de mayo del 2017.

Señor Ing. MBA
CARLOS VENTURO ORBEGOSO
Director de la Escuela de Postgrado
Universidad Cesar Vallejo - Filial Lima Norte
Lima.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., a fin de saludarlo cordialmente, e informarle que, soy alumno de Maestría en Gestión Pública IV ciclo, Prom. 2015-2, Sede Lima Norte, Grupo 12T1, Turno: domingo mañana (7.30 – 1.40) aula 316-B, y con el debido respeto, me dirijo a su Despacho a fin de solicitar lo siguiente:

Actualmente me encuentro en las clases de la 2da. Asignatura Desarrollo del Proyecto de Investigación y entre otros trabajos tenemos que efectuar una Encuesta para la elaboración del Proyecto de Tesis; en tal sentido agradeceré a Ud., tenga a bien disponer se me autorice realizar la encuesta a funcionarios y servidores Públicos de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, toda vez que mi Tesis tiene relación con el Tribunal del Servicio Civil que es la última instancia Administrativa del país e involucra a los trabajadores de las instituciones antes indicadas.

Señor Director, agradezco la deferencia que brinde al esperando ser atendido en lo solicitado .

Atentamente,


Lic. Adm. Raymundo Pajares Aguilar
Código UCJV : 6000156323



13-07-17
11:50 AM

ANEXO H

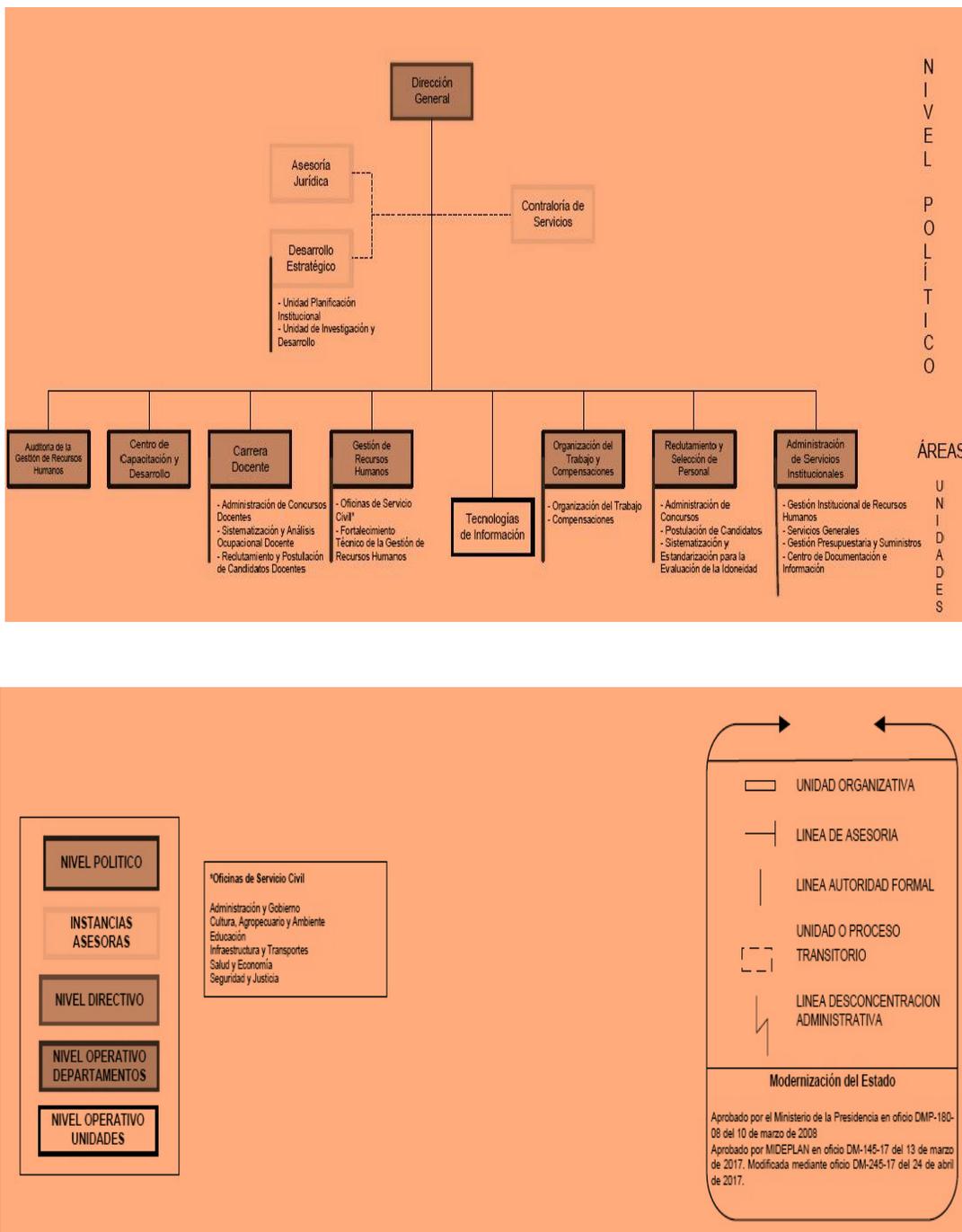


Figura 1 Organigrama de la Dirección General del Servicio Civil de Costa Rica

Nota: Publicado por la Dirección General de Servicio Civil - Presidencia de la República de Costa Rica 2017 (página web)

ANEXO I

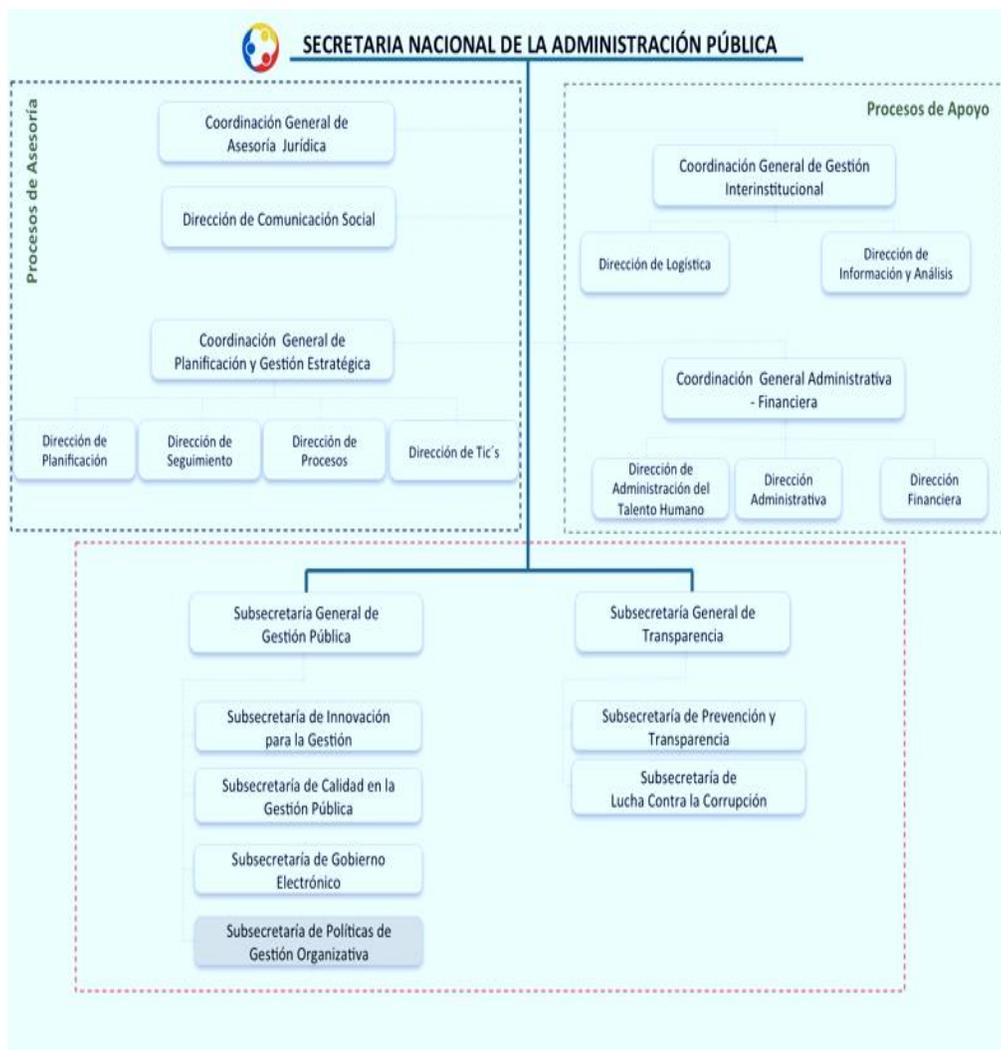


Figura 2 Organigrama de la Secretaría Nacional de Administración Pública de Ecuador

Nota: Publicado por la Secretaría Nacional de la Administración Pública del Ecuador año 2017 (página web)

ANEXO J

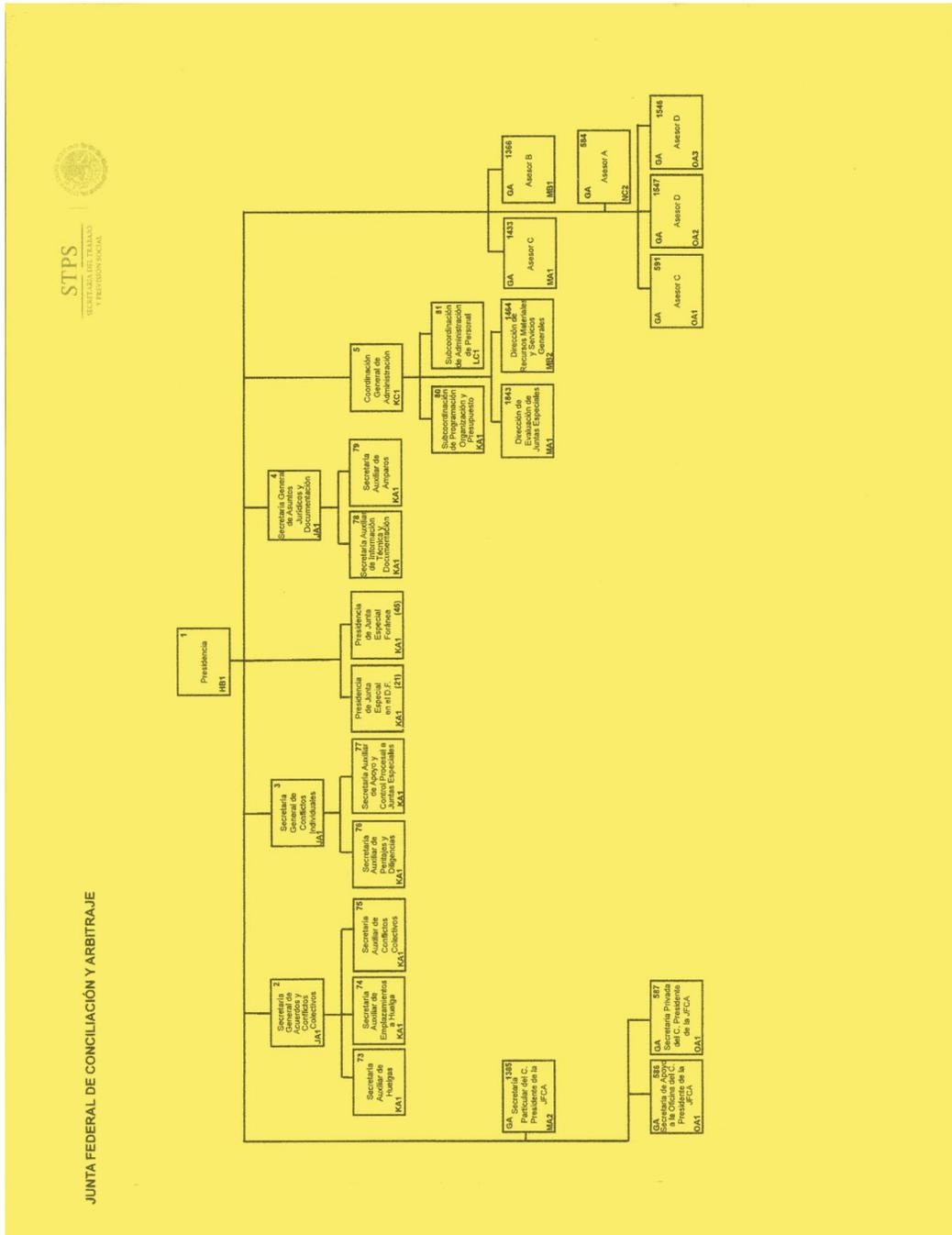


Figura 3 Organigrama de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de México

Nota; Publicado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México – STPS año 2017 (página web)

ANEXO K

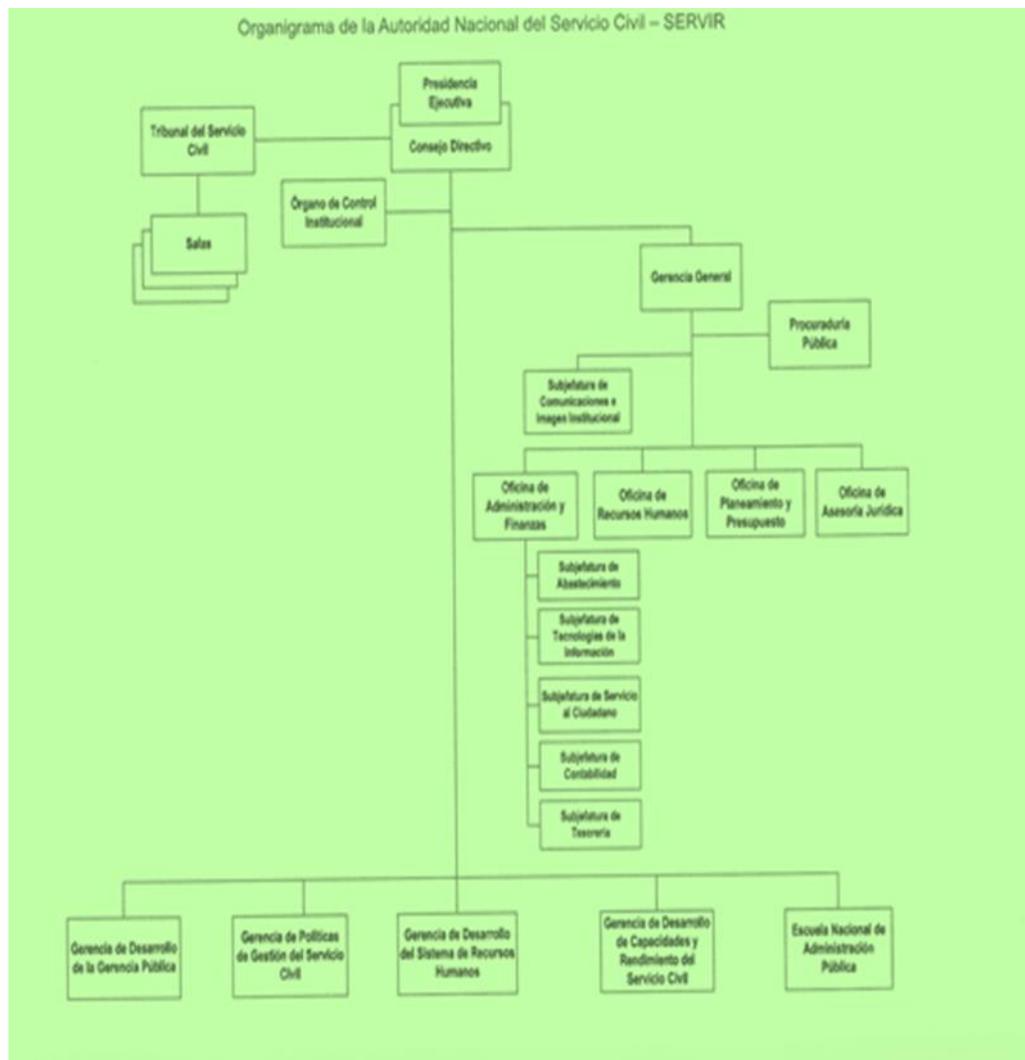


Figura 4: Organigrama de la Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú

Nota: Decreto Supremo N° 003-2017-PCM - Publicado por SERVIR en el Diario Oficial El Peruano el 19 de enero de 2017.

ANEXO L

Figura 5 : Miembros del Tribunal del Servicio Civil del Perú.

Nota: Publicado por SERVIR 2017 (página web)

ANEXO M
ARTICULO CIENTIFICO

“Tribunal del Servicio Civil en el Perú al año 2017”

Pajares Aguilar, Raymundo

Facultad de Ciencias Empresariales

Línea de Investigación: Administración del talento humano

RESUMEN

Objetivo: Proponer la incorporación de un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Locales como miembro titular del Tribunal del Servicio Civil.

Enfoque de la Investigación: Cualitativa. Tipo de Investigación: Exploratoria - etnometodológica. Nivel de Investigación: descriptivo. Método de investigación: hermenéutico-heurístico

Diseño de investigación: fenomenológica-hermenéutica. Población y muestra: Trabajadores del Sector Público de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales del Perú; 30 profesionales trabajadores de carrera de los Gobiernos Regionales y Locales. Técnica: Delphi. Instrumento: encuesta con muestra aleatoria-vía correo electrónico.

Resultados: De los 30 profesionales encuestados, 11 respondieron conforme al siguiente detalle: el 90.9% de los profesionales encuestados están totalmente de acuerdo y el 9.1% están de acuerdo (Tabla 5, Anexo A. pp. 65, 87).

Se concluye; que la mayoría de los encuestados está de acuerdo que se debe incluir como miembro del Tribunal del Servicio Civil a un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales indicando que ello le daría mayor garantía en las Resoluciones principalmente en lo que se refiere a los casos de los

trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales por el mayor conocimiento de la realidad del Sector Público a nivel del interior del país.

En este sentido, la incorporación de un representante de los trabajadores al Tribunal Nacional del Servicio Civil, sería de mucha utilidad; puesto que: “garantizaría que los casos a resolver en los asuntos de Gobiernos Regionales y Locales, se hagan de acuerdo a la realidad de cada una de las entidades públicas” y de otro lado, también como una forma de impulsar el proceso de descentralización en el país, que como tal, es de carácter obligatorio su cumplimiento por mandato de la Constitución Política del Estado.

Así mismo, sería también dar una oportunidad en generar un cambio social en el país con la participación de los trabajadores como actores principales del desarrollo del accionar de la Administración Pública en base al cual están diseñadas las funciones del Tribunal del Servicio Civil, siendo esta la razón de su creación y existencia

ABSTRACT.

Objective: To propose the incorporation of a representative of the workers of the Regional and Local Governments as a titular member of the Civil Service Tribunal.

Research focus: Qualitative. Research type: Exploratory - ethnomethodological. Research level: descriptive. Research method: hermeneutic-heuristic. Research design: phenomenological-hermeneutics. Population and sample: Workers of the Public Sector of the Regional Governments and Local Governments of Peru; 30 career professionals from the Regional and Local Governments. Technique: Delphi. Instrument: survey with random sample-via email.

Results: Of the 30 professionals surveyed, 11 responded according to the following detail: 90.9% of the professionals surveyed fully agree and 9.1% agree (Table 5 Annexed A. pp. 65, 87).

It concludes; that the majority of the respondents agree that a representative of the workers of the Regional Governments and Local Governments should be included as a member of the Civil Service Tribunal, indicating that this would give them greater guarantees in the Resolutions, mainly with regard to the cases of the workers of the Regional Governments and Local Governments for the greater knowledge of the reality of the Public Sector at the level of the interior of the country.

In this sense, the incorporation of a worker representative to the National Civil Service Tribunal would be very useful; since: "it would guarantee that the cases to be resolved in the affairs of Regional and Local Governments, are made according to the reality of each one of the public entities" and, on the other hand, also as a way to promote the decentralization process in the country, which as such, is mandatory compliance with the mandate of the Constitution of the State.

Likewise, it would also be an opportunity to generate social change in the country with the participation of workers as the main actors in the development of the Public Administration actions on the basis of which the functions of the Civil Service Tribunal are designed, this being the reason for its creation and existence.

INTRODUCCION.

El Banco Interamericano de Desarrollo (Washington, DC 2006) al indicar al Servicio Civil como Elemento Clave de la Reforma y Modernización del Estado, señala que; el aparato administrativo de un país ocupa un lugar central en la elaboración y la implementación de las políticas públicas y en la relación que se establece entre el Estado y los ciudadanos. De ahí que su buen funcionamiento y eficiencia sean un punto clave en el éxito o fracaso de todo proyecto de modernización del Estado, reforma institucional y lucha contra las desigualdades y la pobreza. En este sentido, una correcta organización del Servicio Civil facilita y agiliza la aplicación eficiente de las políticas públicas, y puede servir de catalizador e incluso de multiplicador de los efectos de dichas políticas sobre la realidad económica, social y política de la nación. La Administración Pública no es necesariamente más eficiente ni realiza mejor su labor

por acumular más recursos. De la misma manera, y contrariamente a lo que en los años 80 y 90 preconizaba el llamado “Consenso de Washington”.

El Servicio Civil en Costa Rica. Las prácticas de gestión de los recursos humanos de Costa Rica se reflejan en índices que la ubican en un nivel medio. El sistema está fragmentado por la existencia de regímenes diferenciados. Las organizaciones con régimen propio introducen variaciones importantes, dando lugar a la influencia política. En relación a los subsistemas los que presentan mayor debilidad son el de gestión del rendimiento y el de planificación, ambos presentan características inerciales que le restan orientación estratégica (BID-Washington, DC 2006).

Mediante la Ley N° 8777 del 07/10/2009, publicado en el diario oficial La Gaceta N° 219 de fecha Miércoles 11 de noviembre de 2009; la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica decretó la Creación de los Tribunales Administrativos de Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio y del Servicio Civil, en cuyo artículo 7° del Capítulo II creó el Tribunal Administrativo del Servicio Civil, con sede en San José y competencia en todo el territorio nacional como un órgano desconcentrado del Ministerio de la Presidencia, con competencia exclusiva e independencia funcional en el desempeño de sus atribuciones. Los fallos de este Tribunal agotan la vía administrativa y sus resoluciones serán de acatamiento estricto y obligatorio (organigrama – Anexo H. pag.100)

El Servicio Civil en Ecuador. El estudio titulado El Servicio Civil en Ecuador; Costa (2010) abordó los aspectos normativos del servicio civil y su profesionalización, dependen de la estrategia amplia en la administración pública, avalada por un marco legal claro. El estudio concluyó que en el caso del Ecuador falta consolidar los elementos fundamentales que viabilicen la implementación de esta nueva forma de gestión, los recursos humanos, en particular los cambios relacionados con la implementación del servicio civil. En otras palabras, ante la falta de una estrategia coherente en cuanto a la gestión de recursos humanos por parte del organismo rector,

se ha estructurado un sistema de servicio civil que posee una institucionalidad incongruente y que no contribuye a una reforma integral de la administración pública y su gestión Costa (2010);

No obstante ello, Con el Decreto Ejecutivo N° 5-2017 de fecha 24 de mayo del 2017, el Gobierno del Ecuador eliminó la Secretaría Nacional de la Administración Pública y transfirió sus competencias a la Secretaría General de la Presidencia de la República, la Secretaría Nacional de Planificación y Presupuesto, los ministerios de Telecomunicaciones y de Trabajo (organigrama – Anexo I. pag.101).

El Servicio Civil en México. El 28 de diciembre de 1963, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que vino a reglamentar el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, elevando así los derechos de los trabajadores y la función del Tribunal de Conciliación y Arbitraje a norma constitucional.

Actualmente, el TFCA, es un órgano autónomo, con total jurisdicción y competencia para resolver las diferencias laborales entre el Gobierno federal y del Distrito Federal con sus trabajadores y organizaciones sindicales. El tribunal está integrado por el pleno, ocho salas y la secretaría general de acuerdos, cada sala se conforma por tres magistrados, los cuales uno lo nombra el gobierno federal, otro la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y el tercero es nombrado por los dos anteriores magistrados y es quien funge como el presidente de la sala (organigrama – Anexo J. pag.102).

El Servicio Civil en el Perú. Si bien en Perú existen desde 1937 entidades encargadas a nivel central de la gestión de los recursos humanos del sector público y marcos legales relativos a la gestión de los recursos humanos en la APN, no se ha logrado consolidar un Sistema de Servicio Civil. En el sector público peruano conviven un régimen laboral público y un régimen laboral privado. El régimen público ha estado

regulado por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (D.L. N° 276), promulgado en 1984 y su reglamentación respectiva. El régimen laboral privado, se encuentra regulado por el D.L N° 728 es aplicable a determinadas entidades públicas a través de autorizaciones específicas contenidas en las leyes de presupuesto anual. En febrero de 2004 se publicó la Nueva Ley del Empleo Público, la cual regirá a partir de 2005 y fueron enviados cuatro proyectos a efectos de reformular la gestión del empleo y de la carrera administrativa. Sin embargo, el contexto político y la ausencia de una institucionalidad clara y permanente de las prácticas de recursos humanos no permiten visualizar un cambio significativo del Servicio Civil Peruano en el corto plazo (BID-Washington, DC 2006).

El Gobierno anterior, inició un proceso de reforma del Estado a través de la administración pública, aprobándose la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil con la finalidad de mejorar la calidad del servicio público en nuestro país, con el propósito de que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, ordenar la planilla pública, estableciendo un régimen único y exclusivo para los trabajadores estatales, y así revalorar la función pública, creándose también con el Decreto Legislativo N°1023 el Tribunal del Servicio Civil. (organigrama – Anexo K. pag.103).

Como consecuencia de todo el análisis de la nueva Ley N°30057, se sugiere que es necesario fortalecer el sistema de recursos humanos en el Sector Público, resulta fundamental para la modernización de la gestión pública, pues una adecuada planificación, selección y gestión repercute considerablemente en la atención del principal cliente de la Administración Pública, o sea los administrados.

La Ley de Servicio Civil, no tendrá una contundente eficacia en la reforma de la administración pública, ya que existe la necesidad de un cambio en la cultura de las organizaciones y sus funcionarios, lo cual no ha sido abordado, tampoco por ninguna

otra Ley. Para la eficacia de esta Ley, también se requiere de un cambio social que permita velar por la calidad de vida del trabajador y su bienestar socio laboral, con relaciones laborales armoniosas que causen un impacto positivo en la motivación de los servidores que les permita generar un clima organizacional positivo, que busque la satisfacción de necesidades y la resolución de problemas individuales con interacciones armoniosas y satisfactorias que repercutan positivamente en el desempeño y productividad laboral, por lo que también se observa la necesidad de intervención de profesionales en trabajo social en las áreas de recursos humanos con la finalidad de que la aplicación de dicha normatividad se produzca dentro del marco de la responsabilidad social, donde los que dirigen las instituciones garanticen el cumplimiento de derechos que favorezca al desarrollo y bienestar del trabajador, promoviendo el bienestar y la capacitación de trabajador

Para un mejor entendimiento y respetando el formato correspondiente los capítulos subsiguientes se han subdividido conforme se detalla a continuación:

Introducción: Antecedentes, Marco teórico referencial, Marco espacial, Marco espacial, Marco temporal, Contextualización histórica, política, cultural social: supuestos teóricos;

Problema de Investigación: Aproximación temática: observaciones, estudios relacionados, preguntas orientadoras; formulación del problema de investigación, Justificación, Relevancia, Contribución, Objetivos: Objetivo General, Objetivo Específico.

Marco Metodológico: Metodología: Tipo de estudio, Diseño; Escenario de estudio, Caracterización de actores, Trayectoria metodológica, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Tratamiento de la información, Mapeamiento, Rigor científico.

Resultados: Descripción de resultados.

Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias bibliográficas y Anexos.

El autor

MATERIAL Y METODOS:

Enfoque de la Investigación: Cualitativa

Tipo de Investigación

Exploratoria - etnometodológica.

Nivel de Investigación.

Descriptivo.

Método de Investigación

hermenéutico-heurístico

TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**Técnica**

Delphi

Instrumentos

Encuesta aleatoria vía correo electrónico.

Diseño de investigación

Fenomenológica-hermenéutica.

Matriz de Categorización

Dimensiones:

- Funciones del Tribunal del Servicio Civil
- Perfil del Representante

Población y Muestra:**Población**

De acuerdo a la publicación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- Planilla Electrónica a Setiembre año 2014, elaborado por SERVIR: GPGSC, la PEA

del sector público de los Gobiernos Regionales y Locales del Perú es de 1´405,000 trabajadores.

Muestra

30 profesionales trabajadores de carrera de los Gobiernos Regionales y Locales del Perú.

Discusión y resultados

De acuerdo a los hallazgos se han evidenciado diversas experiencias tanto a nivel mundial como a nivel nacional, dejando muy en claro que la incorporación de un miembro titular por parte de los trabajadores al Tribunal de Servicio Civil dentro del contexto del proceso de descentralización que se viene desarrollando en nuestro país por mandato Constitucional, no solo sería oportuno, sino también necesario para la resolución de casos en la gestión de los recursos humanos de las entidades públicas. Conforme a la evaluación de los resultados de la encuesta, se evidencia que, el 90.9% de los profesionales encuestados están totalmente de acuerdo y el 9.1% están de acuerdo; por tanto, se concluye; que la mayoría de los encuestados está de acuerdo que se debe incluir como miembro del Tribunal del Servicio Civil a un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales indicando que ello le daría mayor garantía en las Resoluciones principalmente en lo que se refiere a los casos de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales por el mayor conocimiento de la realidad del Sector Público a nivel del interior del país.

Como resultado de todo el análisis, se sugiere que es necesario fortalecer e implementar la elección e incorporación de un miembro en el Tribunal de Servicio Civil, como parte del Sistema de Recursos Humanos en el Sector Público. En tal sentido, también resulta fundamental para la modernización de la gestión pública, una adecuada planificación, selección y gestión que repercuta considerablemente en la atención de los administrados como principal cliente de la Administración Pública; y para que en este ámbito público del Servicio Civil, se capitalice la valiosa oportunidad

para ordenar también el Sistema de Recursos Humanos; sin perder de vista que, al respecto la respuesta del Estado debe ser clara, estableciendo los controles necesarios que garanticen eliminar el abuso o intromisiones distintas a los aspectos técnicos y metodológicos propios del sistema y de otro lado, también como una forma de impulsar el proceso de descentralización en el país, que como tal, es de carácter obligatorio su cumplimiento por mandato de la Constitución Política del Estado.

Así mismo, sería también dar una oportunidad en generar un cambio social en el país con la participación de los trabajadores como actores principales del desarrollo del accionar de la Administración Pública en base al cual están diseñadas las funciones del Tribunal del Servicio Civil, siendo esta la razón de su creación y existencia

3.1.1. Matriz de categorización.

Tabla 1

La Categorización de la Unidad temática - Matriz de Categorización

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Niveles valores o rangos
Funciones y Competencias del Tribunal del Servicio Civil	- Denominación - Conocimientos básicos - Resolución de casos	¿Qué es el Tribunal del Servicio Civil?	Método Delphi
		¿Conoce la Normativa del Tribunal del Servicio Civil?	Totalmente en desacuerdo (1) Baja
		¿Cuáles son las funciones que tiene el Tribunal del Servicio Civil?	En desacuerdo (2)
		¿Conoce algún caso procedente de los Gobiernos Regionales resuelto adecuadamente por parte del Tribunal del Servicio Civil?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) Media
		¿Conoce algún caso procedente de los Gobiernos Locales resuelto adecuadamente por parte del Tribunal del Servicio Civil?	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) Alta
Perfil y competencia del Representante de los trabajadores	- Perfil profesional - Competencias profesionales - Criterios de evaluación	¿Cuál debe ser el perfil profesional del representante de los trabajadores miembro titular del Tribunal del Servicio Civil?	
		¿Cuáles deben ser las competencias profesionales del representante de los trabajadores que se incorpore al Tribunal del Servicio Civil?	
		¿Cuáles son los criterios para evaluar al postulante miembro del Tribunal del Servicio Civil?	

Tabla 2

Valoración de la encuesta

Ítem	Valoración
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Se muestra la valoración que se le ha dado a cada una de las respuestas que se recibieron de los profesionales de los Gobiernos Regionales y Locales.

Dimensión 1: Funciones del Tribunal del Servicio Civil

Mediante el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, se crea el Tribunal del Servicio Civil, como órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con independencia técnica para resolver en materias de su competencia y que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema; conoce recursos de apelación en materia de:

- (a) Acceso al servicio civil
- (b) Pago de retribuciones (Derogado – 103° Disp.Comp.Final Ley N°29951)
- (c) Evaluación y progresión en la carrera
- (d) Régimen disciplinario y
- (e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal del Servicio Civil, constituye la última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa

Dimensión 2: Perfil del Representante

En la presente propuesta para que un trabajador representante de los Gobiernos Regionales y Locales, integre como miembro, el Tribunal del Servicio Civil, este deberá cumplir con los requisitos que deben cumplir los Vocales de la Corte Superior y los demás requisitos, conforme lo dispone el Decreto Legislativo N°1023 “Decreto Legislativo que crea la Autoridad del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos” el cual dispone en su artículo 18°, que los tres (3) vocales, elegidos por concurso público que conformarán la Sala del Tribunal del Servicio Civil, deberán cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser Vocal de Corte Superior y, adicionalmente, tener estudios de especialización en derecho constitucional, administrativo, laboral o gestión de recursos humanos.

Anexo A
Cuadro de evaluación de Respuestas al Cuestionario de preguntas

Nombre del encuestado (a)	DNI	Institución a la que pertenece	Respuesta
Pregunta N°1 : ¿Sabe usted que es el Tribunal del Servicio Civil?			
Liliana Aguirre Mena	03598205	Gobierno Regional Piura	Es un órgano integrante de Servir que resuelve las controversias individuales que se originan al interior del sistema, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023 y disposiciones modificatorias. Es la última instancia administrativa.
María Victoria Pizarro Ruiz	16522397	Gobierno Regional Lambayeque	El Tribunal del servicio civil es un órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) tiene la función resolver, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
Javier Gallo Palomino	02603242	Gobierno Regional Piura	Es un órgano que pertenece a SERVIR y que tiene autonomía para resolver los asuntos de Recursos Humanos, en las instituciones que se rigen por la Ley Servir, desde que el recurso humano hace su ingreso a la carrera pública hasta su término.
Julio César Zapata Varona	02785613	Gobierno Regional Piura	El TSC es un órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que tiene como función resolver, con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que versen sobre las materias de: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.
Jesús Guzmán Arriaga.	04825113	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Madre de Dios	Si, el tribunal del servicio civil, será parte del servicio civil, se encarga de formar como una comisión de procesos administrativos, establecido por el DL. 276; quién se encargara de resolver problemas de carácter administrativo, una vez que migren los trabajadores de 276 al servicio civil, de esta manera evitar el inicio proceso contencioso administrativo.
Joaquín Antonio Peralta Gutiérrez	02609416	Gobierno Regional Piura	Es un órgano conformante de la Autoridad Nacional del Servicio, constituye la última instancia administrativa.
		Gobierno Regional Pasco	Es la instancia administrativa que resuelve los recursos de apelación derivados de los conflictos entre el estado y sus servidores.

Félix Oscátegui Rivera	04007160	DIRCETUR - Pasco	Referidos a temas como: Ingreso al servicio civil, Régimen disciplinario, Evaluación y Progresión en la Carrera y Terminación de la Relación laboral.
Salazar De Espinoza María Elena	21532848	Gobierno Regional Ica	Es un órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, que resuelve los recursos presentados en última instancia administrativa en temas de régimen disciplinario y otros beneficios que le puedan corresponder a los administrados.
Luis Alberto Palza Condori	00416236	Gobierno Regional Tacna	Es un órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)
María Esther Godoy Lazo	29466895	Gobierno Regional de Arequipa	Es un Órgano integrante de Servir, su función es la resolución de las controversias individuales que se susciten al interior del sistema.
Rebeca Prado Bilbao	28263536	Gobierno Regional Ayacucho	Es un órgano desconcentrado de Servicio Civil (SERVIR) que conoce en última instancia administrativa los recursos de apelación de los servidores de las entidades públicas presentados al interior del sistema de gestión de recursos humanos
Pregunta N°2 ¿Conoce usted de algún caso resuelto por el Tribunal del Servicio Civil?			
Liliana Aguirre Mena	03598205	Gobierno Regional Piura	Pocos, la mayoría de los casos son devueltos bajo los fundamentos desarrollados en los casos procedentes de los Gobiernos Regionales y Locales
María Victoria Pizarro Ruiz	16522397	Gobierno Regional Lambayeque	Si conozco varios casos
Javier Gallo Palomino	02603242	Gobierno Regional Piura	Desconozco
Julio César Zapata Varona	02785613	Gobierno Regional Piura	<p>“La prescripción en el marco de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil” – Resolución de Sala Plena 001-2016- SERVIR-TSC.</p> <p>“Plazo de prescripción de los derechos laborales regulados por el D. Leg 276 y su Reglamento aprobado por D.S. 005-90-PCM” – Resolución de Sala Plena 002-2012- SERVIR-TSC.</p> <p>“Aplicación del Principio del Debido Procedimiento Administrativo en los procedimientos disciplinarios seguido por las entidades empleadoras al personal a su servicio y el derecho de defensa en el marco del régimen laboral del D. Leg. 276 y su Reglamento aprobado por D.S. 005-90-PCM” – Resolución de Sala Plena 001-2012-SERVIR-TSC.</p>

			“Aplicación de la remuneración total para el cálculo de subsidios, bonificaciones especiales y asignaciones por servicios al Estado” – Sala Plena 001-2011-SERVIR-TSC.
Jesús Guzmán Arriaga	04825113	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Madre de Dios	Bueno en específico, no pero si los gobiernos regionales vienen realizando consultas de casos de problemas administrativos, de reclamos de beneficios sociales, nombramientos, y otros casos que la parte legal de la entidad no puede resolver.
Joaquín Antonio Peralta Gutiérrez	02609416	Gobierno Regional Piura	Caso sobre sanción de suspensión de seis meses aplicado a trabajador de la Dirección Regional de Energía y Minas de Piura.
Félix Oscátegui Rivera	04007160	Gobierno Regional Pasco DIRCETUR - Pasco	Si sobre reincorporación de una servidora de la Universidad Nacional de San Marcos.
Salazar De Espinoza María Elena	21532848	Gobierno Regional Ica	Hasta la fecha sé que hay casos resueltos, más no tengo idea de que Gobiernos Regionales o Gobiernos Municipales son, solo sé que han emitido resoluciones con precedentes de observancia obligatoria como son la aplicación de la remuneración total para el cálculo de subsidios por fallecimiento del servidor o familiar directo de éste. Asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios el estado. Subsidios por gastos de sepelio, entre otros.
Luis Alberto Palza Condori	00416236	Gobierno Regional Tacna	Resolución N°00711-2016 – SERVIR –TSC-Primera Sala.
María Esther Godoy Lazo	29466895	Gobierno Regional de Arequipa	No conozco ninguno, pero según las noticias existen mas de 76,000 casos atendidos por diferentes procesos disciplinarios.
Rebeca Prado Bilbao	28263536	Gobierno Regional Ayacucho	no
Pregunta N°3 ¿Considera usted que el Tribunal del Servicio Civil, resuelve adecuadamente los casos procedentes de los Gobiernos Regionales?			
Liliana Aguirre Mena	03598205	Gobierno Regional Piura	No, porque repiten los fundamentos de la administración y, a pesar de tener competencia para que culmine el caso, en la mayoría de los casos no lo resuelven y se tiene que pasar a judicial al proceso contencioso administrativo.
María Victoria Pizarro Ruiz	16522397	Gobierno Regional Lambayeque	En la mayoría de los casos que conozco los trabajadores han acudido al poder judicial por no estar conformes con la sentencia del Tribunal del Servicio Civil de SERVIR.

Javier Gallo Palomino	02603242	Gobierno Regional Piura	Desconozco
Julio César Zapata Varona	02785613	Gobierno Regional Piura	La pregunta en mención tiene relación con la anterior, con la diferencia que ésta referida a gobiernos locales, es decir las municipalidades. La situación expuesta en el numeral anterior es aplicable para el presente caso. Como señalé, al margen de donde proviene la entidad, sea esta de gobierno nacional, gobierno regional o gobierno local, el TSC, tratándose de beneficios económicos, tiene determinada una respuesta, la misma que está en función a lo que establece el Ministerio de Economía y Finanzas, claro está, tratándose de casos relacionados con el factor económico.
Jesús Guzmán Arriaga	04825113	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Madre de Dios	A mi parecer, sí; de alguna manera, pero existen casos que son complejos, como una infinidad de modalidades de pago de remuneraciones con que cuenta el Estado Peruano.
Joaquín Antonio Peralta Gutiérrez	02609416	Gobierno Regional Piura	De lo que tengo conocimiento, a la fecha viene resolviendo sobre vulneraciones al debido procedimiento, especialmente en casos de vulneración al principio de tipicidad, vulneración al principio de la debida motivación y vulneración al derecho de defensa.
Félix Oscátegui Rivera	04007160	Gobierno Regional Pasco DIRCETUR - Pasco	De igual manera, las falencias son parecidas al de los Gobiernos Regionales
Espinoza María Elena	21532848	Gobierno Regional Ica	No puedo pronunciarme al respecto debido a que no he leído ningún caso resuelto por el TSC.
Luis Alberto Palza Condori	00416236	Gobierno Regional Tacna	Demora demasiado; creo yo, que por dos razones, demora en remitir expedientes y recursos humanos insuficientes.
María Esther Godoy Lazo	29466895	Gobierno Regional de Arequipa
Rebeca Prado Bilbao	28263536	Gobierno Regional Ayacucho	No se difunde los casos resueltos por el SERVIR, por lo que no puedo emitir opinión sobre la correcta o incorrecta actuación de dicha instancia.
Pregunta N°4 ¿Considera usted que el Tribunal del Servicio Civil, resuelve adecuadamente los casos procedentes de los Gobiernos Locales?			

Liliana Aguirre Mena	03598205	Gobierno Regional Piura	No, porque repiten los fundamentos de la administración y, a pesar de tener competencia para que culmine el caso, en la mayoría de los casos no lo resuelven y se tiene que pasar al poder judicial al proceso contencioso administrativo.
María Victoria Pizarro Ruiz	16522397	Gobierno Regional Lambayeque	En mi opinión no
Javier Gallo Palomino	02603242	Gobierno Regional Piura	En la mayoría de los casos que conozco los trabajadores han acudido al poder judicial por no estar conformes con la sentencia del T del SERVIR
Julio César Zapata Varona	02785613	Gobierno Regional Piura	La pregunta en mención tiene relación con la anterior, con la diferencia que ésta referida a gobiernos locales, es decir las municipalidades. La situación expuesta en el numeral anterior es aplicable para el presente caso. Como señalé, al margen de donde proviene la entidad, sea esta de gobierno nacional, gobierno regional o gobierno local, el TSC, tratándose de beneficios económicos, tiene determinada una respuesta, la misma que está en función a lo que establece el Ministerio de Economía y Finanzas, claro está, tratándose de casos relacionados con el factor económico
Jesús Guzmán Arriaga	04825113	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Madre de Dios	Desconozco; pero debe existir un sinfín de casos difícil de resolver, el tribunal del servicio civil debe ser de gran ayuda para los gobiernos locales resolviendo casos complejos
Joaquín Antonio Peralta Gutiérrez	02609416	Gobierno Regional Piura	Creo que viene atendiendo principalmente en lo que concierne a controversias dentro del régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.
Félix Oscátegui Rivera	04007160	Gobierno Regional Pasco DIRCETUR - Pasco	De igual manera, las falencias son parecidas al de los Gobiernos Regionales.
Espinoza María Elena	21532848	Gobierno Regional Ica	No puedo pronunciarme al respecto debido a que no he leído ningún caso resuelto por el TSC.
Luis Alberto Palza Condori	00416236	Gobierno Regional Tacna	Demora demasiado.
María Esther Godoy Lazo	29466895	Gobierno Regional de Arequipa	-----

Rebeca Prado Bilbao	28263536	Gobierno Regional Ayacucho	desconozco
Pregunta N°5 ¿Considera usted que, en el marco de la Constitución Política del Estado, la Ley N°27783 “Ley de Bases de la Regionalización y Decreto Legislativo N°1023 “Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil” ¿Se debe incluir como miembro del Tribunal del Servicio Civil a un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales?			
Liliana Aguirre Mena	03598205	Gobierno Regional Piura	Considero que debe incluirse como miembro del Tribunal del Servicio Civil a un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Locales dado que con ello se asegurarían mecanismos de negociación o mediación, así como la representación de los intereses laborales de los servidores civiles de carrera..
María Victoria Pizarro Ruiz	16522397	Gobierno Regional Lambayeque	Es necesaria la representación de los trabajadores, no solo como veedores si no con voz y voto para que exista una verdadera imparcialidad para resolver los casos que estén involucrados los trabajadores o funcionarios de la administración pública.
Javier Gallo Palomino	02603242	Gobierno Regional Piura	Sí, porque esto garantizaría que los casos a resolver en los asuntos de Gobierno Regionales y Locales se hagan de acuerdo a la realidad de cada una de estas entidades porque sus políticas de operatividad son distintas a otras instituciones del estado.
Julio César Zapata Varona	02785613	Gobierno Regional Piura	Estoy totalmente de acuerdo. En organismos tan importantes como el Tribunal del Servicio Civil, que tiene como función resolver, con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que versen sobre las materias de: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, etc, los trabajadores, sea que estos provengan de gobiernos regionales o gobiernos locales, deben estar representados en dicho organismo, porque con ello, los trabajadores de dichos pliegos, tendrían un voto a su favor, cuando se trate de defender los intereses laborales de los mismos.
Jesús Guzmán Arriaga	04825113	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno	Considero que sí; debe considerar a un representante de los trabajadores, por la siguiente razón: 1ra razón: Con el antiguo sistema de defensa cuando la persona era afectada sus derechos (me

		Regional de Madre de Dios	refiero 276, 728 y otras modalidades de contratación de servidores) interponían sus recursos de defensa como servidor vulnerado de sus derechos ante el poder judicial para ser resuelto, por la autonomía de resolución de derechos vulnerados por parte de la patronal. 2da razón: con el Tribunal del Servicio Civil, no considera, en caso de flagrancia de vulneración de derechos de trabajadores, querellar al Estado Peruano, lo resuelve únicamente y automáticamente el Tribunal del Servicio Civil.
Joaquín Antonio Peralta Gutiérrez	02609416	Gobierno Regional Piura	Es importante que se considere un representante de los trabajadores, tanto de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, como integrante del Tribunal del Servicio Civil, ya que garantizara el respeto de los derechos de los trabajadores en la resolución de controversias a resolverse por parte del Tribunal del Servicio civil.
Félix Oscátegui Rivera	04007160	Gobierno Regional Pasco DIRCETUR - Pasco	Creo que se hace necesario, para darles más representatividad a los trabajadores de los Gobiernos Regionales y local.
Espinoza María Elena	21532848	Gobierno Regional Ica	Me parece correcto porque ellos conocen la problemática de los servidores de estas entidades mucho más de cerca.
Luis Alberto Palza Condori	00416236	Gobierno Regional Tacna	Debe ser en forma obligatoria, pues somos los principales involucrados.
María Esther Godoy Lazo	29466895	Gobierno Regional de Arequipa	Si considero necesario, por tratarse de casos inherentes a la disciplina del trabajador público, pero deberán ser profesionales capacitados, conocedores de normas y leyes que sustenten una defensa en beneficio del trabajador de manera justa y veraz.
Rebeca Prado Bilbao	28263536	Gobierno Regional Ayacucho	La presencia de un representante de los trabajadores, garantiza la transparencia y neutralidad de las apelaciones presentadas por los servidores del Estado ante el SERVIR, brindando a este sector el derecho de tener un representante que vele por sus derechos constitucionales.

Se detalla y evalúa la respuesta de los 11 profesionales trabajadores de los Gobiernos Regionales del Perú

Tabla 3
Resultado de la encuesta

Nº	Ítem	Valoración	Respuestas	Porcentajes (%)
1	Totalmente de acuerdo	5	10	90.9
2	De acuerdo	4	1	9.1
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	0	0
4	En desacuerdo	2	0	0
5	Totalmente en desacuerdo	1	0	0
Resultados			11	100

Resultado de la encuesta que nos muestra el porcentaje mayoritario de las respuestas a las dos primeras preguntas cuyo porcentaje es mayoritario.

Tabla 4

PEA de servidores públicos según Regímenes Laborales al 2014

Régimen Laboral	Base Legal	PEA 2014	%
CAS	Decreto Legislativo N°1057	266.950	19
Ley de Bases de la carrera administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	Decreto Legislativo N° 276	252,900	18
Actividad Privada	Decreto Legislativo N° 728 con D.S. N° 003-97-TR "Ley de Productividad y del "Ley de Fomento del Empleo" y su Texto Único Competitividad Laboral (LPCL).	182,650	13
Regímenes Especiales y otros	Regímenes Especiales varios	702,500	50
Totales		1'405,000	100

Adaptado de: Fuente : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (septiembre 2014) Elaboración: SERVIR - GPGSC

Se refleja la Población económicamente Activa de los trabajadores del Sector Público a nivel nacional por los diferentes regímenes laborales conforme a la publicación Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (septiembre 2014) - Elaboración: SERVIR - GPGSC

Tabla 5

PEA de servidores públicos según niveles de gobierno en el 2014

Niveles de gobierno	PEA	%
Gobierno Nacional	547,950	39
Gobiernos Regionales	660,350	47
Gobiernos Locales	196,700	14
Total	1'405,000	100

Adaptado de : Fuente : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (septiembre 2014) Elaboración: SERVIR - GPGSC

Se refleja la Población económicamente Activa de los trabajadores del Sector Público a nivel nacional por los tres niveles de gobierno, conforme a la publicación Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (septiembre 2014) - Elaboración: SERVIR – GPGSC.

Anexo B
Cuestionario de preguntas remitidas vía correo electrónico

<p>1. Pregunta: ¿Sabe usted que es el Tribunal del Servicio Civil? Respuesta:</p>
<p>2. Pregunta: ¿Conoce usted de algún caso resuelto por el Tribunal del Servicio Civil? Respuesta:</p>
<p>3. Pregunta: ¿Considera usted que el Tribunal del Servicio Civil, resuelve adecuadamente los casos procedentes de los Gobiernos Regionales? Respuesta:</p>
<p>4. Pregunta: ¿Considera usted que el Tribunal del Servicio Civil, resuelve adecuadamente los casos procedentes de los Gobiernos Locales? Respuesta:</p>
<p>5. Pregunta: Considera usted que, en el marco de la Constitución Política del Estado, la Ley N°27783 “Ley de Bases de la Regionalización y Decreto Legislativo N°1023 “Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil” ¿Se debe incluir como miembro del Tribunal del Servicio Civil a un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales? Respuesta:</p>
<p>Apellidos y nombre del encuestado DNI. Institución donde labora</p>

Se detallan las preguntas remitidas a los encuestados

Anexo C
Comunicación vía correo electrónico la Aplicación de encuesta

Lima,

Señor (a)

Lo (a) saludo cordialmente y a la vez le solicito, tenga a bien participar en la presente Encuesta en aplicación de la Técnica Delphi y desarrollar el cuestionario que se adjunta para el Proyecto de Investigación en la Maestría de Gestión Pública y que tiene como objetivo proponer la necesidad de incorporar un representante de los Gobiernos Regionales y Locales como miembro del Tribunal del Servicio Civil.

Agradeceré a usted, remitir a la brevedad posible la hoja del cuestionario resuelto, por esta vía al correo raypaj@yahoo.es con copia al correo rpajares@regionpiura.gob.pe

Atentamente,

Lic. Adm. Raymundo Pajares Aguilar

CLAD N°14107

Maestría UCV

Comunicación vía correo electrónico mediante el cual se solicitó participar en la encuesta a los 30 profesionales de los Gobiernos Regionales y Locales.

Anexo D

Gráfico del resultado de la encuesta en porcentajes

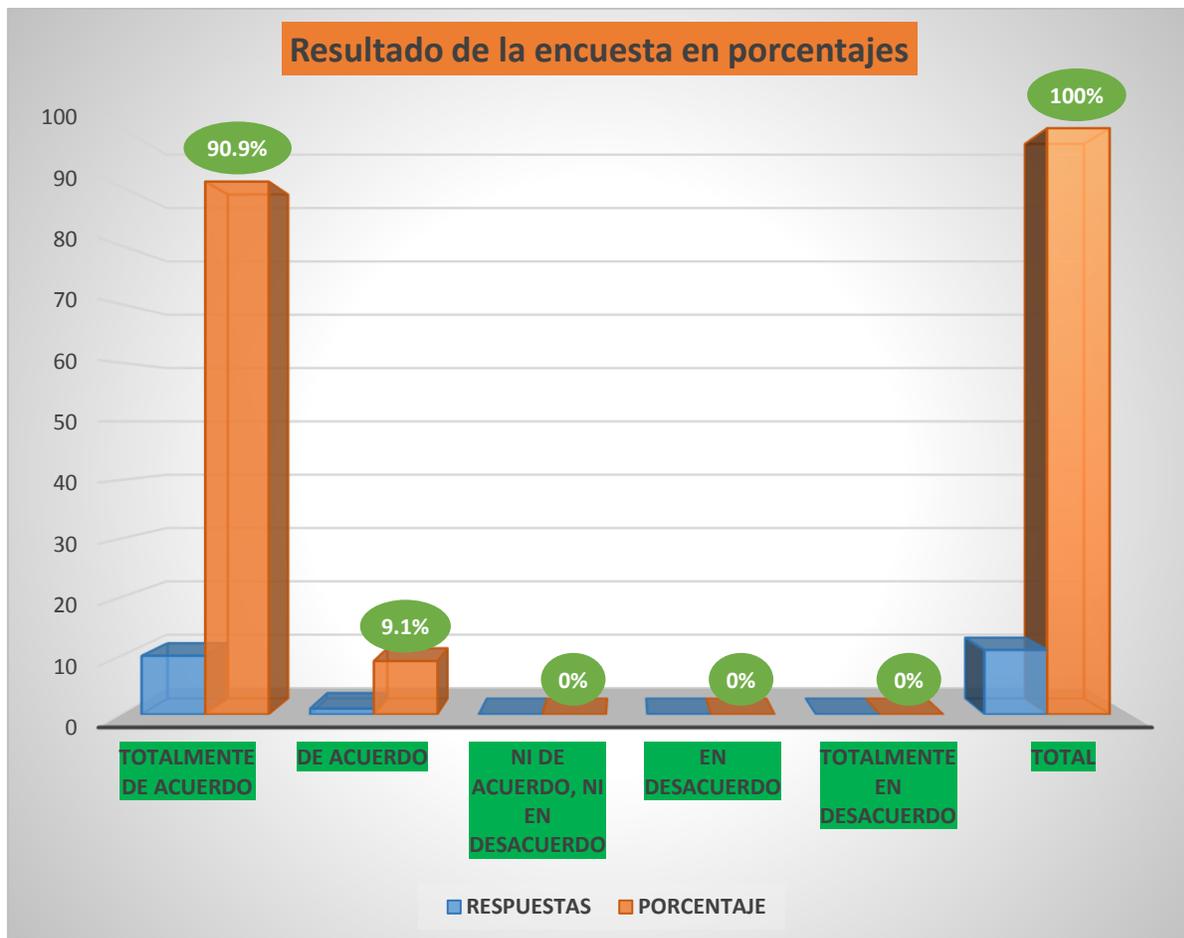
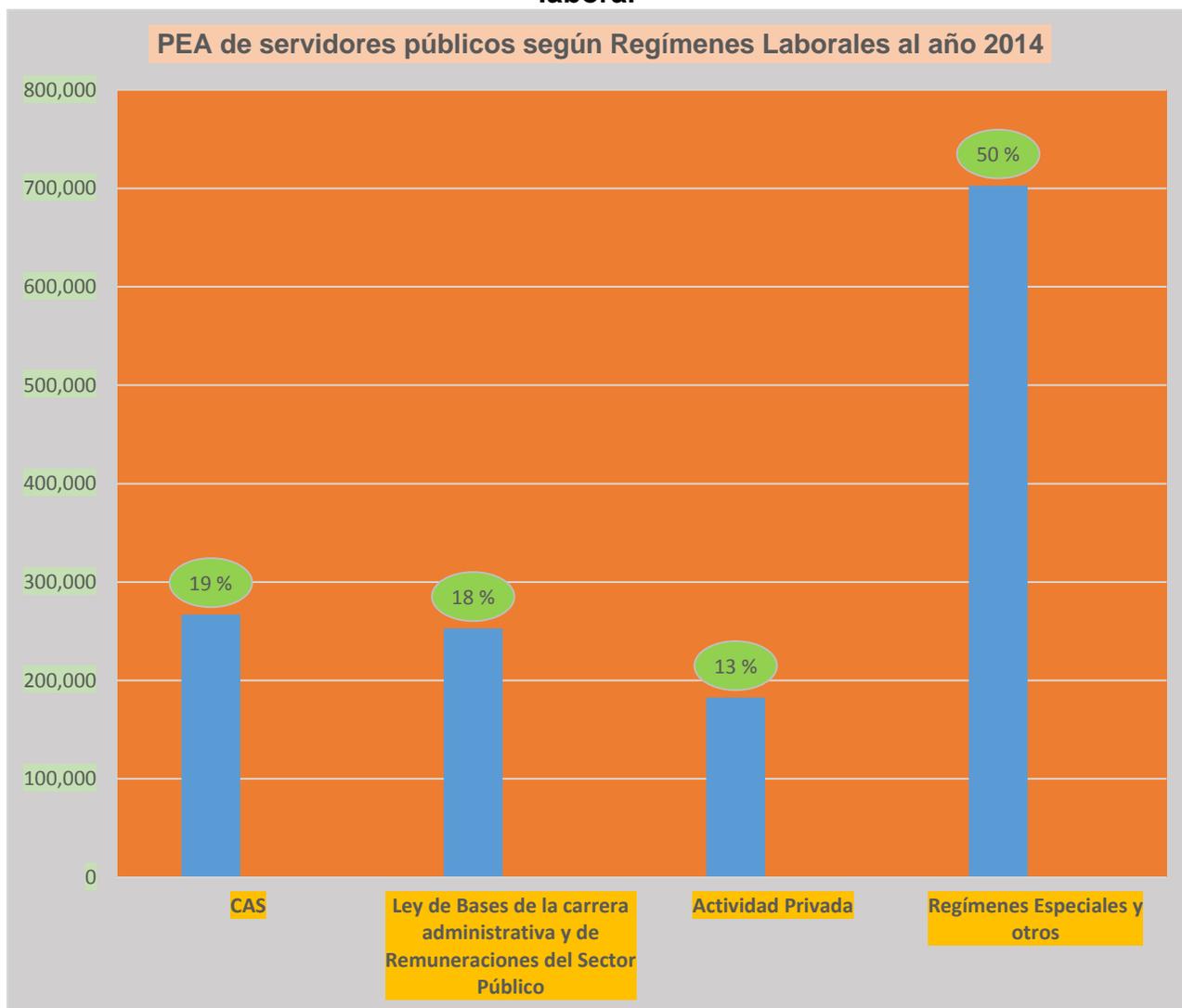


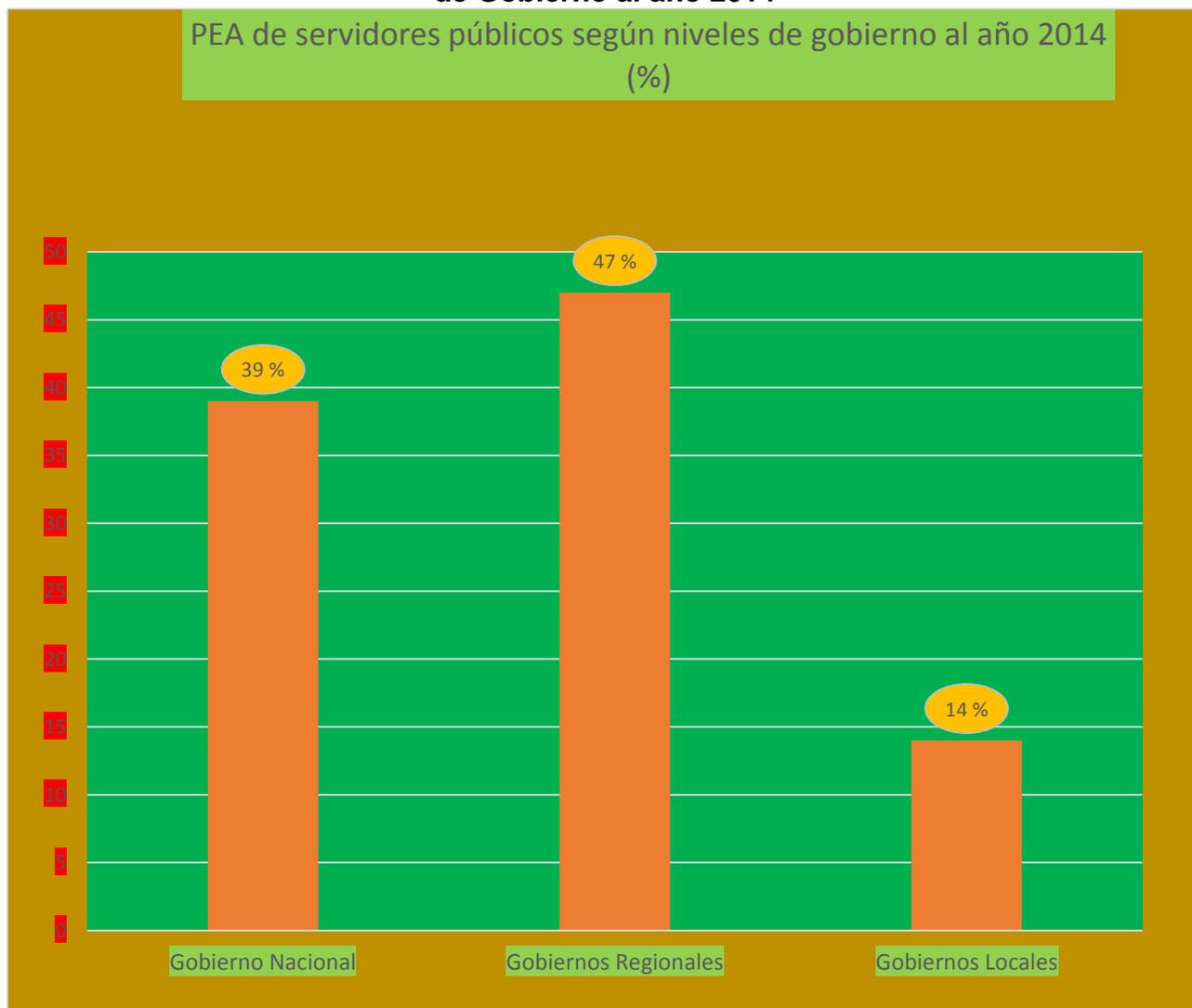
Gráfico con los resultados de las encuestas en porcentajes.

Anexo E

Gráfico de la PEA de los trabajadores de la Administración Pública por régimen laboral



Se refleja la Población económicamente Activa de los trabajadores del Sector Público a nivel nacional por regímenes laborales, conforme a la publicación Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (septiembre 2014) - Elaboración: SERVIR – GPGSC.

Anexo F**Gráfico de la PEA de los trabajadores de la Administración Pública por niveles de Gobierno al año 2014**

Se refleja la Población económicamente Activa de los trabajadores del Sector Público a nivel nacional por niveles de gobierno, conforme a la publicación Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (septiembre 2014) - Elaboración: SERVIR – GPGSC

Anexo G

Solicitud para autorización de la encuesta

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 12 de mayo del 2017.

Señor Ing. MBA
CARLOS VENTURO ORBEGOSO
Director de la Escuela de Postgrado
Universidad Cesar Vallejo - Filial Lima Norte
Lima.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., a fin de saludarlo cordialmente, e informarle que, soy alumno de Maestría en Gestión Pública IV ciclo, Prom. 2015-2, Sede Lima Norte, Grupo 12T1, Turno: domingo mañana (7.30 – 1.40) aula 316-B, y con el debido respeto, me dirijo a su Despacho a fin de solicitar lo siguiente:

Actualmente me encuentro en las clases de la 2da. Asignatura Desarrollo del Proyecto de Investigación y entre otros trabajos tenemos que efectuar una Encuesta para la elaboración del Proyecto de Tesis; en tal sentido agradeceré a Ud., tenga a bien disponer se me autorice realizar la encuesta a funcionarios y servidores Públicos de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, toda vez que mi Tesis tiene relación con el Tribunal del Servicio Civil que es la última instancia Administrativa del país e involucra a los trabajadores de las instituciones antes indicadas.

Señor Director, agradezco la deferencia que brinde al esperando ser atendido en lo solicitado .

Atentamente,


Lic. Adm. Raymundo Pajares Aguilar
Código UCV : 6000156323



13-07-17
11:30 AM

ANEXO H

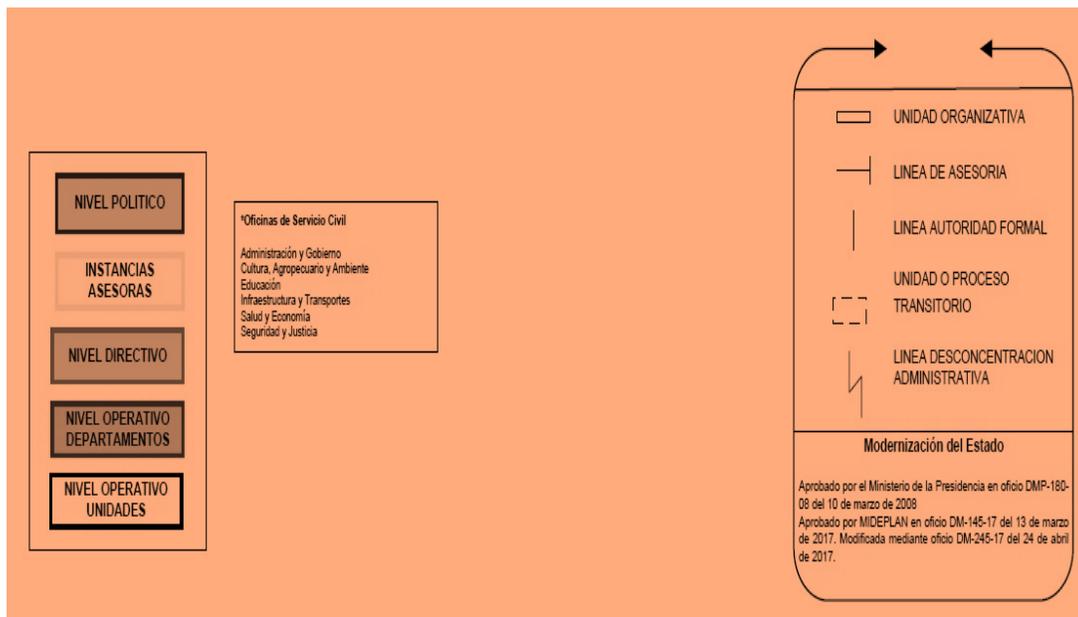
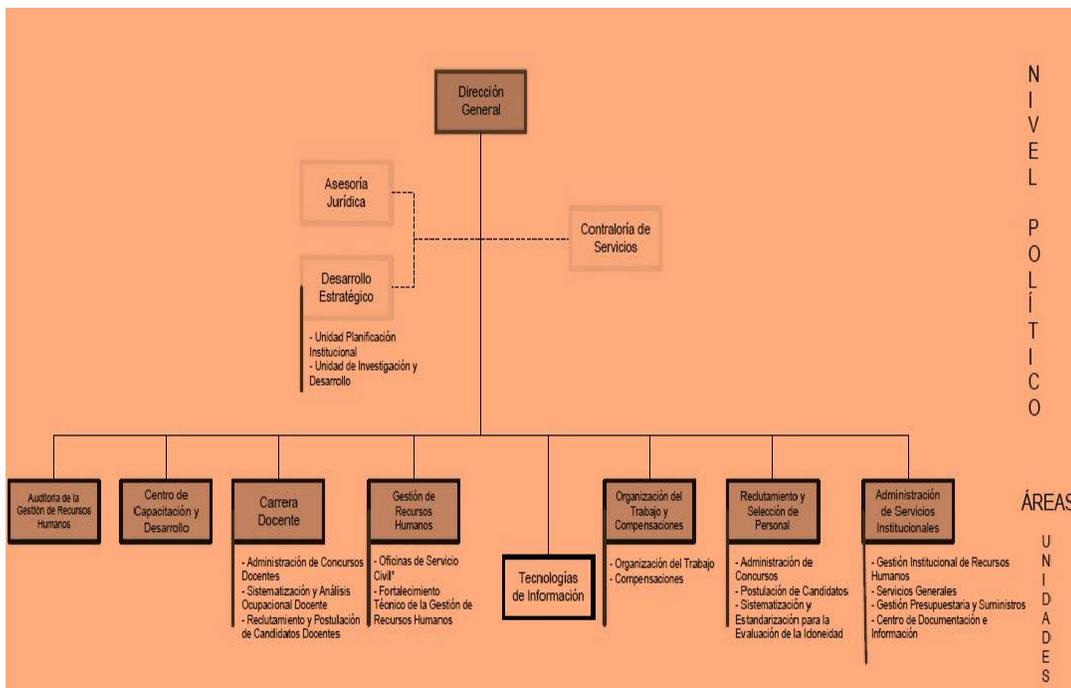


Figura 1 Organigrama de la Dirección General del Servicio Civil de Costa Rica

Nota: Publicado por la Dirección General de Servicio Civil - Presidencia de la República de Costa Rica 2017 (página web)

ANEXO I

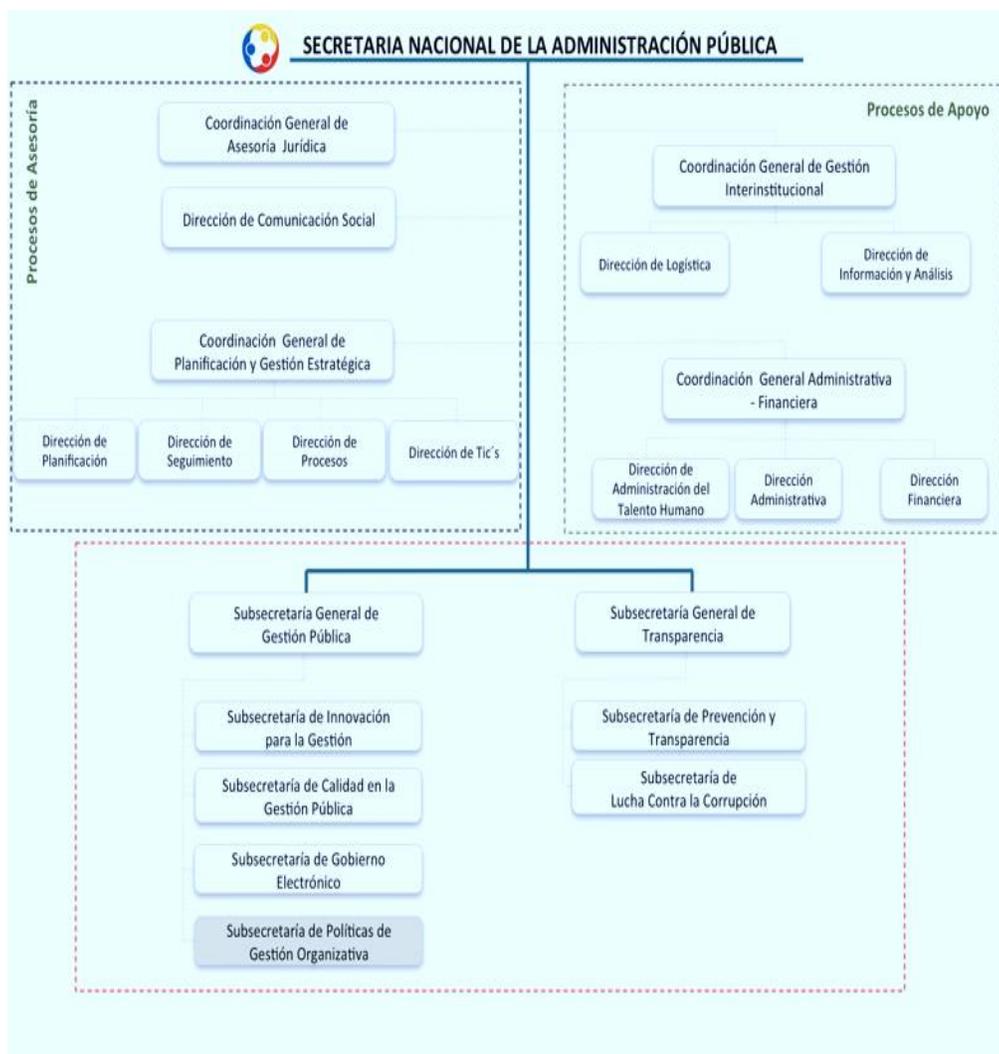


Figura 2 Organigrama de la Secretaría Nacional de Administración Pública de Ecuador

Nota: Publicado por la Secretaría Nacional de la Administración Pública del Ecuador año 2017 (página web)

ANEXO K

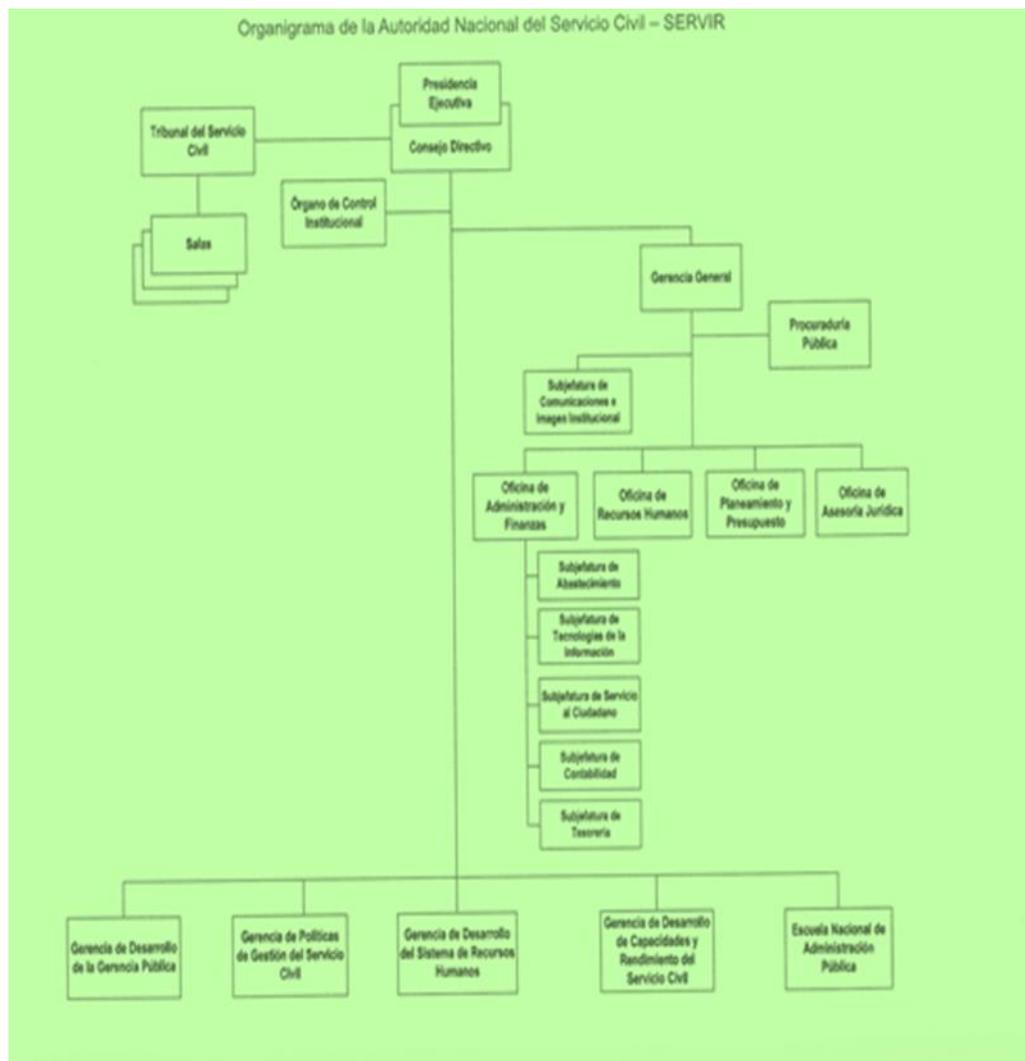


Figura 4: Organigrama de la Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú

Nota: Decreto Supremo N° 003-2017-PCM - Publicado por SERVIR en el Diario Oficial El Peruano el 19 de enero de 2017.

ANEXO L

Figura 5 : Miembros del Tribunal del Servicio Civil del Perú.

Nota: Publicado por SERVIR 2017 (página web)

CONCLUSIONES.

Se realizó la entrevista vía online, utilizando el método Delphi, a 30 personas y de 11 de ellos, se logró obtener hallazgos importantes, para discernir mediante el análisis de datos cualitativos sobre la inserción de un representante para miembro titular del Tribunal del Servicio Civil, tanto de los Gobiernos Regionales como de los Locales, indicando que ello daría mayor garantía en las resoluciones de casos administrativos producidos en los centros laborales de las entidades públicas.

Por otra parte, los participantes (servidores públicos) están de acuerdo con esta propuesta la Administración Pública Regional y Local, que promueve también el impulso al proceso de descentralización, puesto que se convierten en protagonistas y en base a los cuales están diseñadas las funciones del Tribunal del Servicio Civil, siendo ésta una razón para su creación y existencia.

- Los hallazgos evidenciaron que la representatividad, viene a hacer la condición propia del ser humano frente a sus semejantes, un modo de performance, una especie de identidad puesta en escena que, de algún modo, lleva a cabo que sea protagonista de algún cambio social (Turner, 1999, p.23). Es en efecto, un modo de actuar frente a un escenario (espacio simbólico) que exige no solo sopesar con la materialización de la crítica, sino también dar una oportunidad en generar un cambio social. Desde luego, no se trata de elegir a un individuo o en su modo más amplio, a individuos por mera intuición, sino que exige criterios pragmáticos para la resolución de casos. En este sentido, la incorporación de un representante de los trabajadores al Tribunal Nacional del Servicio Civil, será de mucha utilidad; puesto que: “garantizaría que los casos a resolver en los asuntos de Gobiernos Regionales y Locales, se hagan de acuerdo a la realidad de cada una de las entidades públicas”.
- La representación de un profesional, con el perfil idóneo, está facultado a tener voz y voto en cuanto a la defensa de los derechos laborales de los trabajadores públicos; en este sentido: “(un representante) garantiza el respeto de los derechos de los mismos trabajadores en la resolución de controversias que se resolverán por parte del Tribunal Nacional del Servicio Civil”.

Ello exige que aquel que asume el cargo, debe ser una persona capacitada, conocedora de los derechos civiles, laborales y administrativos de los trabajadores de la Administración Pública.

- Otro hallazgo, tiene estrecha relación con la acción de transparencia y neutralidad de apelaciones presentadas por servidores del Estado ante SERVIR. En este sentido, es necesario un representante que vele también por los derechos constitucionales.

Este hallazgo concuerda que es necesario tener un representante de los trabajadores como miembro del tribunal del Servicio Civil, puesto que en los Gobiernos Regionales y Locales la participación de este representante no solo garantizaría la permanencia de un miembro, sino la participación mediante voz y voto, defendiendo los derechos laborales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú.

- La identificación del perfil del representante de trabajadores, trata de evocarse a las competencias que debe tener el miembro titular del Tribunal del Servicio Civil.

Este hallazgo evidencian que también, en los casos inherentes a la disciplina del trabajador público, quien asuma el cargo de miembro titular deberá ser un profesional capacitado, conocedor de las leyes y la normatividad laboral y administrativa, que sustente en caso sea necesario una defensa en beneficio del trabajador de manera justa y veras: “Es necesario que, aquel que asuma el cargo de miembro titular, no solo participe como veedor, si no, que con su capacidad actúe con voz y voto para que exista una verdadera imparcialidad en resolver los casos, donde estén involucrados los trabajadores”

- Las competencias del miembro titular están de acuerdo con las funciones de SERVIR, estipulados en la Ley N° 30057, Ley creada para mejorar la calidad del servicio público en el país, con la finalidad de que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, estableciendo un régimen único y exclusivo para los servidores públicos, de modo que revaloren la función pública.

Una de las funciones que les competen a los miembros de este Tribunal, es la función de resolver con independencia técnica, las controversias presentadas al

interior del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos que versen sobre las materias de acceso al Servicio Civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación del trabajo.

- Las funciones que deben tener el miembro que se logró insertar al tribunal del Servicio Civil, se establecen en el marco de la Ley N° 30057, Ley de SERVIR, por lo cual debe aplicar el principio del debido procedimiento administrativo en los procesos disciplinarios seguidos por las entidades empleadoras al personal a su servicio y el derecho de defensa de acuerdo al marco legal del régimen laboral del D.L N°276 y su reglamento aprobado por D.S. 005-90-PCM.

De acuerdo al hallazgo, claramente se evidencia que las funciones a las que deben regirse, el representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Locales que pertenece régimen laboral del D.L. N° 276 y su Reglamento aprobado por D.S. N°005-90-PCM, está en función a lo estipulado en la Ley de SERVIR, en función, de la resolución de controversias dentro del sistema administrativo de los recursos humanos, establecidos también en el Decreto Legislativo N°1023 y sus Disposiciones Complementarias Finales.

- Los hallazgos de la investigación emiten la opinión favorable para incluir un miembro titular, representante de los trabajadores públicos tanto de los Gobiernos Regionales como de los Locales; por ende, éste tiene que cumplir los requisitos para ser elegido candidato a “representante de los trabajadores”:
- Que los trabajadores de la Administración Pública del interior del país tienen claro que deben tener participación en el Tribunal del Servicio Civil, por ser este un nivel de gobierno en cuyas decisiones tan importantes, se encuentran involucrados directamente por ser ellos como trabajadores los principales gestores del funcionamiento de las Instituciones Públicas de cuyo accionar como última Instancia Administrativa se encarga el indicado Tribunal del Servicio Civil en el cual no tienen participación.

En resumidas cuentas, resulta fundamental para la modernización de la gestión pública, una adecuada planificación, selección y gestión que repercuta considerablemente en la atención del principal cliente de la Administración Pública,

o sea, los administrados. Esto en consideración a que el Servicio Civil, representa una valiosa oportunidad para ordenar el Sistema de Recursos Humanos en el ámbito público. No obstante ello, es obligación del Estado establecer los controles necesarios que garanticen eliminar el abuso o intromisiones distintas a los aspectos técnicos y metodológicos propios del sistema.

AGRADECIMIENTO.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por el conocimiento y la experiencia recibida en esta casa de estudios, con énfasis al Dr. José Rudorico Perales Vidarte, quien con su capacidad profesional, personal y metodológica, supo interpretar y moldear mis ideas para transformarlas y realizar este trabajo; a mis compañeros de estudios y a todas las personas que apoyaron mi formación académica en esta etapa profesional.